



**FAFO
RAPPORT**

APRIL 1985

JON ERIK DØLVIK

**Utdannelse,
kvalifikasjoner og
arbeid**

En analyse av endringen i forholdet
mellom utdanning og yrke.

FAFO
Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon

Lilletorget 1, 0184 Oslo 1,
tlf. 02/40 10 50

FAFO-RAPPORT:

**KVALIFISERING, SORTERING, ELLER OPPBEVARING ?
EN ANALYSE AV ENDRINGER I FORHOLDET MELLOM UTDANNING,
KVALIFIKASJONSKRAV, OG YRKE.**

SLUTTRAPPORT FRA PROSJEKTET

"KVALIFIKASJONER OG HISTILPASNING I ARBEIDSMARKEDET"

**FAFO, APRIL 1985
JON ERIK DØLVIK**

FORORD.

Dette er sluttrapporten fra prosjektet "Kvalifikasjoner og mistilpasning i arbeidsmarkedet" som FAFO har utført på oppdrag fra Kommunal-og Arbeidsdepartementet.

Temaet for rapporten er endringer i tilpasningen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet, med særlig vekt på forholdet mellom utdanning, kvalifikasjonskrav, og yrkesposisjon.

Arbeidet er utført ved Fagbevegelsens Senter for Forskning, Utredning og Dokumentasjon (FAFO). Vi har hatt et godt samarbeid med NAVF's Utredningsinstitutt og Norsk Institutt for By-og Regionforskning(NIBR), som har stilt datamateriale- og anlegg til disposisjon.

Tom Colbjørnsen har vært en konstruktiv og motiverende prosjektleder. Jørn Rangnes ved NIBR har kommet med verdifulle faglige kommentarer, og vært en uoppslitelig aktivist ved datamaskinen. Når filer har forsvunnet, feil er gjort, og nye utkjøringer vært nødvendig, har han stilt opp uten forvarsel til de mest ubeleilige tidspunkt. Mange Takk ! Miljøet ved FAFO har kommentert og inspirert. Gudmund Hernes har gitt nyttig veiledning, og Ragnvald Kalleberg har vært bindeledd til Sosiologisk Institutt hvor rapporten innleveres som magistergradsavhandling i sosiologi.

Til slutt: Takk til Kommunal-og Arbeidsdepartementet som gjorde prosjektet mulig, og Fred Olav Sørensen som oppmuntret til å gå i gang.

FAFO, 10.4.1985.

Jon Erik Dølvik

INNHALDSFORTEGNELSE.

	TABELLREGISTER.	s.	VI
	FIGURREGISTER.	s.	VIII
	SAMMENDRAG.	s.	XI
KAP. 1	INNLEDNING	S.	1
1.1	AVGRENSNING OG ORGANISERING AV RAPPORTEN.	s.	1
1.2	LESETIPS FOR FORSKJELLIGE BRUKERGRUPPER.	s.	6
1.3	DATA OG METODE.	s.	6
1.4	SAMMENFATNING AV PROBLEMSTILLINGER.	s.	7
KAP. 2	UTVIKLINGEN I KVALIFIKASJONSKRAVENE: OPPGRADERING, DEGRADERING, ELLER POLARISERING ?	S.	9
2.1	HVA PÅVIRKER KVALIFIKASJONSKRAVENE ?	s.	10
2.2	KVALIFIKASJONSBEGREPET.	s.	13
2.2.1	Jobbkrav.	s.	13
2.2.2	Markedsbestemte kvalifikasjonskrav.	s.	16
2.3	TESER OM KVALIFIKASJONSUTVIKLINGEN.	s.	17
2.4	EMPIRISK KVALIFIKASJONSFORSKNING.	s.	21
2.5	EMPIRISK PROBLEMSTILLING OG METODE.	s.	25
2.6	RESULTATER - ENDRING I KVALIFIKASJONSSTRUKTUREN	s.	27
2.6.1	Hovedtendens: Moderat oppgradering.	s.	27
2.6.2	Arbeidstid og kvalifikasjonsstruktur.	s.	30
2.7	NÆRINGSUTVIKLING OG ENDRING I KVALIFIKASJONSSTRUKTUREN.	s.	34
2.7.1	Motstridende tendenser og polarisering.	s.	38
2.7.2	Nærmere analyse av endringer i servicesektoren.	s.	39
2.7.3	Et nytt skille: Kompetanseintensivt fulltidsarbeid eller lavkvalifisert deltidsarbeid ?	s.	41
2.7.4	Sammenfatning og drøfting.	s.	43
2.8	ALDER, KJØNN, OG KVALIFIKASJONSSTRUKTUR.	s.	46
2.8.1	Yrkesdemografi og generasjonsbevegelser.	s.	46
2.8.2	Kvalifikasjonsskiller og kjønnsforskjeller.	s.	50
2.9	SAMMENFATNING: UTVIKLING I KVALIFIKASJONSSTRUKTUREN.	S.	52

KAP. 3.	ENDRINGER I TILPASNINGEN MELLOM UTDANNING OG ARBEID.	S.	57
3.1	UTDANNING, ARBEID, ØKONOMI.	s.	59
3.1.1	Alternative teorier.	s.	63
3.1.2	Kunnskap eller markedsorientering ?	s.	65
3.1.3	Sammenfatning.	s.	69
3.2	UTDANNING SOM KAPITAL ELLER FORDELINGSMEKANISME ?	s.	71
3.2.1	Humankapital-teorien.	s.	71
3.2.2	Kritikk av humankapital-teorien.	s.	78
3.2.3	Jobbkonkurransé og silingsteorier - utdanning som fordelingsmekanisme.	s.	85
3.2.4	Kritikk av jobbkonkurransé-teorien - andre teorier.	s.	91
3.3.	ENDRINGER I ARBEIDSSTYRKENS UTDANNINGSPROFIL I 70-ÅRENE		96
3.4	HYPOTESER OM ENDRINGER I FORHOLDET MELLOM UTDANNINGS-SYSTEMET OG ARBEIDSMARKEDET.	s.	104
3.5	SAMSVAR MELLOM HEVINGEN I UTDANNINGSPROFILEN OG OPPGRADERINGEN AV YRKESSTRUKTUREN ?	s.	107
3.5.1	Strukturelle endringer i forholdet mellom utdanning og kvalifikasjonskrav.	s.	109
3.5.2	Hvilke utdanningsgrupper fikk nedskrevet bytteverdi ?	s.	114
3.5.3	Generasjonsproblem eller aldersproblem ?	s.	115
	Gruppene over 41 år.	s.	117
	Aldersgruppa 31-40 år - "68-generasjonen".	s.	118
	Aldersgruppa 21-30 år - " Dessertgenerasjonen" ?	s.	120
	Aldersgruppa 16-20 år.	s.	122
	Generasjonsproblem eller aldersfenomen ?	s.	125
3.5.4	Ulikheter mellom kjønnene ?	s.	127
3.5.5	Sammenfatning og drøfting.	s.	131
3.6	UTDANNING OG YRKESPRESTISJE - EN REGRESJONSANALYSE.	s.	136
3.6.1	Hvilke resultater kan man forvente ?	s.	137
3.6.2	Metode.	s.	138
3.6.3	Resultater.	s.	139
3.6.4	Sammenfatning kap.3.6	s.	142
3.7	TEORETISKE IMPLIKASJONER.	s.	143
3.8	OPPSUMMERING KAP.3 - ENDRINGER I TILPASNINGEN MELLOM UTDANNING OG ARBEID.	s.	147
KAP. 4	OVERKVALIFISERING OG UNDERSYSSSELSETTING ?	S.	155
4.1	FORSKNING OM OVERKVALIFISERING.	s.	156
4.2	BEGREPET OVERKVALIFISERING.	s.	159
4.3	ET ENKELT ANSLAG PÅ OVERKVALIFISERING.	s.	161
4.3.1	Resultater.	s.	164
4.3.2	Hvem rammes av overkvalifisering ?	s.	166

4.4.	"THE LABOR UTILISATION FRAMEWORK" OG MÅLING AV OVERKVALIFISERING.	s. 167
4.4.1	Metoden for måling av overkvalifisering.	s. 168
4.4.2	Eksempler på hvordan metoden virker.	s. 172
4.4.3	Resultater.	s. 176
4.4.4	Hvem var de overkvalifiserte ?	s. 178
	Overkvalifisering og alder.	s. 178
	Overkvalifisering og kjønn.	s. 180
	Overkvalifisering og utdanning.	s. 181
	Overkvalifisering og yrkesfelt.	s. 183
	Sammenfatning.	s. 186
4.5	VURDERING AV RESULTATER OG METODE ("CLOGGS METODE")	s. 187
4.5.1	Overkvalifiseringens "10-på-topp-yrkesliste".	s. 190
4.5.2	Eksempel 1: Hjelpepersonale i sykepleie, vare-og lastebilsjåfør, butikkekspeditør, og reingjøringspersonale.	s. 191
4.5.3	Eksempel 2: Verkstedmekanikere, maskin-og motorreparatører, og bygningsarbeidere.	s. 194
4.5.4	Eksempel 3: Gård-og småbrukere og husdyroppdrettere	s. 199
4.5.5	Eksempel 4: Bedriftsledere, og adjunkter og lektorer	s. 200
4.5.6	Endringer i yrkene.	s. 202
4.5.7	Sammenfatning og konklusjon.	s. 204
4.6	ALTERNATIVE VURDERINGER AV OVERKVALIFISERING.	s. 208
4.6.1	Endringer i tilbudet av utdannet arbeidskraft og endringer i kvalifikasjonsstrukturen.	s. 209
4.6.2	Strengere tolkning av tabellanalysen.	s. 210
4.6.3	Utviklingen i ønkeltyrker.	s. 211
4.6.4	Alternativt anslag på overkvalifisering.	s. 211
4.6.5	Andre indikasjoner på overkvalifisering.	s. 215
4.6.6	Oppsummering.	s. 219
4.7	UTVIKLINGEN I PERIODEN ETTER 1980.	s. 221
4.7.1	Overkvalifisering og mediafokusering.	s. 227
4.7.2	Utviklingen framover.	s. 234
4.8	SAMMENFATNING KAP.4.	s. 237
KAP. 5	AVSLUTNING OG KONSEKVENSER: INTERESSEMOTSETNINGER FORDELINGSKONFLIKTER, OG STYRINGSPROBLEMER.	S. 247
5.1	INDIVIDUELLE KONSEKVENSER: DESILLUSJONERING ELLER KARRIEREJAKT ?	s. 250
5.1.1	Mistilpasning og mistrivsel blant norske arbeidstakere.	s. 251
5.1.2	Fra frustrasjon til handling ?	s. 253
5.1.2	Fra aksjonering til meritering ?	s. 255
5.2	KONSEKVENSER FOR BEDRIFTENE: INNOVASJON ELLER TURBULENS ?	s. 256
5.3	KONSEKVENSER FOR ORGANISASJONENE: SEGMENTERING, FRAGMENTERING, OG ORGANISERING ?	s. 259
5.4	DILEMMA OG UTFORDRING FOR MYNDIGHETENE .	s. 262
VEDLEGG:	LITTERATURLISTE.	s. 266
	TABELLVEDLEGG.	s. 276

TABELLREGISTER.

Tabell 2.4.1 Danske lønsmottakere i alle yrker, privat og offentlig, fordelt etter arbeidsstilling 1960 og 1978. (Kilde: Hansen, mfl. 1983: 65.)	s. 22
Tabell 2.4.2 Endringer av størrelsesforholdet mellom viktige klasser av yrkesaktive mellom 1973 og 1980. Prosent. Kilde: Colbjørnsen mfl. , 1982:52)	s. 24
Tabell 2.6.1 Alle yrkesaktive fordelt på kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Absolutt og prosent. (Inkluderer alle yrkesaktive med minst 100 arbeidstimer siste år.)	s. 27
Tabell 3.3.1 Antall elev-og studieplasser på ulike trinn i 1970 og 1970. Endring 1970-79 .Kilde:NAVF,1984:4.	s. 96
Tabell 3.3.2 Antall yrkesaktive fordelt på utdanningsnivå,1970 og 1980. Absolutt og i prosent. (FOB, minst 100 timer.) I tusen.	s. 99
Tabell 3.3.3. Utdanningsprofilen blant yrkesaktive 21-30-åringer i 1970 og 1980. Relative tall.	s.102
Tabell 3.3.4 Utdanningsprofilen blant yrkesaktive kvinner og menn, 1970 og 1980.	s.102
Tabell 3.5.1 Arbeidstyrkens fordeling på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå,1970 og 1980. I Prosent.	s.109
Tabell 3.5.2 Prosentendring i antall sysselsatte fordelt på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå,1970-80.	s.110
Tabell 3.5.3 Kohort/periodeeffekt og alderseffekt ; forskjeller i uttelling for utdanning mellom 1940-49-kullet og 1950-59-kullet.	s.126
Tabell 3.6.1 Resultater fra regresjonsanalyse av sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus (Treimann),1970 og 1980 ,for aldersgruppene 20-29 ,30-39, 40-49 og 50-59 år.	s.139
Tabell 4.3.1 Utdanningsfordelingen innen ulike yrkeskvalifikasjonsnivå, 1970 . Prosent.	s.162
Tabell 4.3.2 Enkelt anslag på overkvalifisering, 1970 og 1980.	s.164
Tabell 4.4.1 Antall overkvalifiserte målt ved to forskjellige metoder, 1970 og 1980.	s.177
Tabell 4.4.2 Overkvalifiserte fordelt på alder, 1970-1980 ("Clogg")	s.178
Tabell 4.4.3 Overkvalifiserte fordelt på kjønn,1970-80 ("Clogg")	s.180
Tabell 4.4.4 Overkvalifiserte i ulike utdanningsgrupper,1970-80, ("Clogg").	s.181
Tabell 4.4.5 Overkvalifiserte innen ulike yrkesfelt, 1970-80.	s.183
Tabell 4.4.6 Forholdet mellom vekst i overkvalifisering og vekst i sysselsetting i yrkesfeltene,1970-80. Prosent.	s.185

VII

Tabell 4.5.1 Antall og andel overkvalifiserte i de 10 yrkene med flest overkvalifiserte, 1970 og 1980.	s. 190
Tabell 4.5.2 De 10 yrkene med størst tilvekst i overkvalifisering, 1970-80.	s. 202
Tabell 4.6.1 Antall overkvalifiserte i de to anslagene fordelt på utdanningsnivå, 1970-80. Endringstall.	s. 208
Tabell 4.6.2 De yrkesaktive fordelt på kvalifikasjonsnivå og utdanningsnivå, 1970 og 1980.	s. 210
Tabell 4.6.3 Skjønnsmessig anslag på utviklingen i overkvalifisering 1970 - 80 . Endringstall.	s. 212
Tabell 4.6.4 Antall overkvalifiserte i skjønnsmessig anslag fordelt på utdanningsnivåer, 1970-80.	s. 213
Tabell 4.6.5 Antall overkvalifiserte med høyskole fordelt på arbeids tid, 1970 og 1980. Endringstall.	s. 214
Tabell 4.7.1 Ledighetens varighet blant arbeidsledige med høyere utdanning, Bergen 1980, 82, 84.	s. 224
Tabell 4.7.2 Ledighetens aldersfordeling blant arbeidsledige med høyere utdanning, Bergen, 1980, 82, 84.	s. 224
Tabell 4.7.3 "Arbeidssøkere uten arbeid som svarer til utdanningen", Halvtårsundersøkelsen, NAVF, 1977-84.	s. 225
Tabell 4.7.4 "Mine arbeidsoppgaver gir gode muligheter til å utnytte utdanningen min", Kilde: "Arbeid-1-80-åra".	s. 226
Tabell 5.1.1 Sammenhengen mellom utnyttelse av utdanning i arbeidet og andelen yrkesaktive med <u>lav tilfredshet</u> . (Svaralternativ: særdeles, meget, godt, nokså, og lite tilfreds.) Prosent.	s. 252

VIII

FIGURREGISTER

Figur 2.1.1 Strukturelle forhold som påvirker utviklingen i kravene til kvalifikasjoner i arbeidslivet (kvalifikasjonsstrukturen).	s. 12
Figur 2.3.1 Sammenhengen mellom automatisering og kvalifikasjonskrav i følge Brights analyser (hentet fra Braverman, 1974:221).	s. 18
Figur 2.6.1 Alle yrkesaktive fordelt på kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980. Prosent.	s. 28
Figur 2.6.2 Endring i sysselsettingens fordeling på kvalifikasjonsnivåer, 1970-80. Absolutt og i prosent.	s. 29
Figur 2.6.3 Yrkesaktive i 1980 fordelt på kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. Absolutte tall.	s. 31
Figur 2.6.4 Endring i sysselsetting fordelt på arbeidstid og kvalifikasjonsnivå 1970-80. I tusen. Gruppert begge veier.	s. 32
Figur 2.7.1 Kvalifikasjonsstrukturen i ulike næringer 1980.	s. 35
Figur 2.7.2 Endring i kvalifikasjonsstrukturen i næringene 1970-80. I tusen yrkesaktive.	s. 37
Figur 2.7.3 Endring i kvalifikasjonsstrukturen i næringene 1970-80. Johnstads næringsinndeling.	s. 40
Figur 2.7.4 Endring i kvalifikasjonsstrukturen i næringene fordelt på arbeidstid. 1970-80.	s. 42
Figur 2.8.1 Ulike aldersgrupper fordelt på kvalifikasjonsnivåer, 1980. Alle yrkesaktive (minst 100 arbeidstimer). Prosent.	s. 46
Figur 2.8.2 Endring i kvalifikasjonsstrukturen: <u>Kohorteffekt</u> og <u>alderseffekt</u> , 1970-80.	s. 48
Figur 2.8.4 Menn og kvinner, sysselsettingsvekst på ulike kvalifikasjonsnivåer, 1970-80. Alle yrkesaktive. I tusen.	s. 50
Figur 3.3.1 Studenter på klassetrinn 13-19 for årene 1970-79.	s. 97
Figur 3.3.2 Prosentandel av årskullene født 1950-59 under utdanning 1. oktober 1975, etter kjønn og sosioøkonomisk gruppe (Skredes indeks)	s. 98
Figur 3.3.3 Utdanningsprofil i arbeidsstyrken 1970 og 1980: Relativ andel av sysselsettingen på hvert utdanningsnivå. Kilde: Rangnes, NIBR: 1983:4.	s. 100
Figur 3.3.4 Utdanningsprofilen blant debutantkull og avgangskull i arbeidsmarkedet i 70-årene. Årskull født 1910-19 og 1900-10 målt i 1970; og årskullet 1950-59 målt i 1980.	s. 101
Figur 3.5.1 Arbeidsstyrkens fordeling på utdanningsnivåer og yrkesmessige kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980.	s. 110
Figur 3.5.2 Endring i yrkesaktive på ulike utdannings- og kvalifikasjonsnivåer, 1970-80. Prosent.	s. 111

IX

- Figur 3.5.3 Illustrasjon av mulige konfliktlinjer i arbeidsmarkedet som følge av overskudd på høyere utdannet arbeidskraft. s. 113
- Figur 3.5.4 Yrkesaktive i ulike utdanningsgrupper fordelt på forskjellige kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980. Relative tall. Alle yrkesaktive. (Råtabellen finnes i vedlegg 3.5.2) s. 114
- Figur 3.5.5 Yrkesaktive i aldersgruppene over 41 år, fordelt på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. s. 117
- Figur 3.5.6 Yrkesaktive i alderen 31-40 år fordelt på utdanning og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent. s. 118
- Figur 3.5.7 Endring i de yrkesaktives fordeling på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå i aldersgruppa 31-40 år, 1970-80. Prosent. s. 119
- Figur 3.5.8 Yrkesaktive i alderen 21-30 år fordelt på utdanning og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent. s. 120
- Figur 3.5.9 Endring i aldersgruppa 21-30 år sin fordeling på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970-80. Prosent. s. 121
- Figur 3.5.10 Yrkesaktive i alderen 21-30 år innen hvert utdanningsnivå fordelt på yrkesmessige kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent. s. 121
- Figur 3.5.11 Endring i sysselsetting fordelt på utdanningsnivå og yrkeskvalifikasjonsnivå, 1970-80. Aldersgruppa 16-20 år. s. 123
- Figur 3.5.12 Forholdet mellom alderseffekt og kohort/periodeeffekt. s. 125
- Figur 3.6.1 Endring i koplingen utdanning - yrkesposisjon. s. 137
- Figur 3.6.2 Endring i regresjonslinjene for sammenhengen utdanning - yrkesprestisje, for aldersgruppene 31-40 år og 21-30 år, 1970 - 80. s. 141
- Figur 4.4.1 Utdanningsfordelingen i et yrke som er normalfordelt, dvs. har gausskurveform. s. 169
- Figur 4.4.2 Eksempel på en typisk utdanningsfordeling innen yrkene. s. 172
- Figur 4.4.3 Venstreskjev utdanningsfordeling i et yrke, dvs. høyt kvalifisert yrke. s. 173
- Figur 4.4.4 Utdanningsfordelingen blant hjelpepersonale i sykepleien, 1970 og 1980. s. 174
- Figur 4.4.5. Relativ utdanningsfordeling i yrkesgruppe 064 - Lærere ellers (Ikke lektorer, adjunkter og undervisningspersonale i høyere utdanningssinstitusjoner) i 1970 og 1980. s. 175
- Figur 4.4.6. Typisk endring i utdanningsprofilen i yrkene 1970-80. Overkvalifiserte uthevet med skravering. s. 176
- Figur 4.5.1 Utdanningsfordelingen i fire tjenesteytende yrker med små krav til formelle kvalifikasjoner, 1970 og 1980. s. 191

- Figur 4.5.2 Endring i andelen sysselsatte med ulik utdanning, 1970-80 i fire tjenesteyrker med små formelle kvalifikasjonskrav. s.192
- Figur 4.5.3 Utdanningsfordelingen i yrkene verkstedmekaniker, maskin- og motorreparatør, og bygningsarbeider, 1970 og 1980. Prosent. s.195
- Figur 4.5.4 Endring i utdanningsprofilen 1970-80, i tre industri- og håndverksyrker. Målt ved endring i andelen med ulik utdanning. s.195
- Figur 4.5.5 Utdanningsfordeling blant gårdbrukere, småbrukere og husdyroppdrettere, 1970 og 1980. Prosent. s.199
- Figur 4.5.6 Utdanningsfordelingen blant bedriftsledere og lektorer og adjunker, 1970 og 1980. Prosent. s.200
- Figur 4.5.7 Sysselsettingsvekst blant bedriftsledere fordelt på utdanningsnivå, 1970-80. I tusen yrkesaktive. s.201
- Figur 4.6.1 Utdanningsfordelingen blant bussbilletterer og sporvognskonduktører, 1970 og 1980. s.211
- Figur 4.6.2 Prosentandel av de yrkesaktive nye kandidatene fra vårkullene 1972-80 som mente at utdanningen passet "GODT" i forhold til de arbeidsoppgavene de hadde. s.216
- Figur 4.7.1 Netto endring i antall sysselsatte, 1980-84, fordelt på utdanningsnivåer. (Gjennomsnittstall for året, jfr. tabellvedlegg 4.7.1) Kilde: Arbeidskraftsundersøkelsene s.221
- Figur 4.7.2 Utvikling i registrert helt arbeidsløse med høyere utdanning 1980-84, i Oslo og Bergen. (Desembertall, Kilde: Fylkesarbeidskontoret i Akershus og Bergen) s.223
- Figur 4.7.3 Tilvekst i befolkningen i arbeidsfør alder 16-69 år, fordelt på utdanning, 1980-2000. I tusen. (Jfr. fig.3.3.3 som viser tilsvarende utvikling 1970-80 i arbeidsstyrken.) s.234
- Figur 5.1.1 Mulige virkninger av overkvalifisering . s.250
- Figur 5.4.1 Oversikt over aktører, og målområder i handlingsfeltet utdanning - arbeid. s.263

KAP. 1 INNLEDNING.

I 1985 vil staten bruke over 13 milliarder kroner til utdanning. 250 - 300 000 personer er under videregående eller høyere utdanning. Mens under 1/3 i de årskullene som forlater arbeidslivet har videregående eller høyere utdanning, har rundt 3/4 av årskullene som melder seg på arbeidsmarkedet slik utdanning. Og nesten 1/4 har høyere utdanning. "Utdanningsekspløsjonen" har gjort at Norge i løpet av et par tiår har tatt spranget fra et utdanningsfattig til et utdanningsrikt samfunn.

Denne kraftige samfunnsendringen er drevet fram ved et samspill mellom målrettet politisk satsing, og stigende interesse og mulighet i befolkningen for å ta utdanning. Denne utviklingen har dels rot i sterk økonomisk vekst, og dels rot i den "utdanningsoptimistiske" ideologien som har gjennomsyret det norske samfunnet. I tillegg til utdanningens kulturelle egenverdi har man i alle politiske leire sett på utdanning som et strategisk virkemiddel for å fremme økonomisk vekst, og større økonomisk, sosial, og kulturell likhet. Ved å bygge ut klasserommene ville man bygge ned klassemessighetene.

Kombinert med de store ungdomskullene som passerte utdanningssystemet og kvinnenes inntog i arbeidsmarkedet har dette ført til endringer i arbeidstilbudets struktur, og en radikal heving i arbeidsstyrkens utdanningsprofil. Dette har igjen skapt grobunn for nye krav og forventninger til arbeidets innhold og utforming.

Samtidig med endringene i arbeidstilbudet skjer det fortløpende skiftninger i yrkes- og næringsstrukturen. Vareproduksjon viker plass for personlig service og informasjonsvirksomhet. Vekselspillet mellom teknologisk fornyelse, og forandringer i arbeidsorganisering og arbeidsdeling, påvirker arbeidets karakter og innretning. Dette skaper nye krav til arbeidskraftens kvalifikasjoner, og bidrar til omforming av klasse- og lagdelingsmønstrer i samfunnet. På samme måte som demografiske bølger i befolkningen påvirker arbeidstilbudet, påvirker yrkesdemografiske bevegelser etterspørselen etter arbeidskraft.

De siste årene har både politikere og forskere i økende grad interessert seg for virkningene av strukturendringene i arbeidslivet for kravene til arbeidstakernes ferdigheter og kunnskaper. Går utviklingen i retning av oppgradering, degradering, eller polarisering av kvalifikasjonskravene? Er det "postindustrielle" samfunnet kjennetegnet ved frigjøring fra enkle, innholdslose jobber, til arbeid som fordrer høyere kompetanse og gir større muligheter til utfoldelse? Eller vil arbeidet i stigende utstrekning reduseres til et rutinisert vedheng til teknologien?

Spenningsforholdet mellom utviklingen i arbeidsstyrkens kompetanse og arbeidslivets kvalifikasjonskrav er intensivert ved at arbeidsløshetens spøkelse igjen har meldt seg på arenaen. "Utdanningsoptimismen" støter sammen med en ny "sysselsettingspessimisme".

Utdanning framstår både som problem og botemiddel når det gjelder å bekjempe arbeidsløsheten. Problem fordi det er vanskelig å vite hva man skal utdanne til, botemiddel fordi utdanning kan være et redskap til å utnytte nye tekniske muligheter og få i sving ny virksomhet.

Men hvordan har samsvaret mellom utviklingen i arbeidslivets krav til kvalifikasjoner og arbeidsstyrkens utdanning vært ? I en rekke offentlige publikasjoner de siste årene har man hevdet at det har vokst fram økende mistilpassning av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet:

" En vesentlig forklaringen på mistilpassingen på arbeidsmarkedet ligger i økt misforhold mellom arbeidssøkernes kvalifikasjoner og bedriftenes kvalifikasjonskrav. Arbeidskraften har ikke de ferdigheter og den kompetanse som bedriftene etterspør. Mangel på fagfolk har vært og er et gjennomgående problem i norsk næringsliv. () Dagens mistilpassing er et resultat av at skole og utdanning i lengre tid har fjernet seg fra arbeidslivets behov." (Stortingsmelding 85 1982-83:31.)

Altså: Til tross for at det norske samfunnet og den enkelte bruker større ressurser og satser mer enn noensinne på å kvalifisere seg, har vi i følge arbeidskraftsmyndighetene pådratt oss et økende kvalifikasjonsbetinget svsselsettingsproblem. Dette tilsynelatende paradokset danner utgangspunktet for denne rapporten.

Tesen om økt mistilpassing av kvalifikasjoner reiser kritiske spørsmål ved samspillet, motsetningene, og mekanismene for tilpassning mellom utdanningssystemet og arbeidslivet:

- * Hvilke endringer i utdannings funksjon og arbeidsmarkedets virkemåte har skjedd i takt med at fler har fått mer utdanning?
- * Hvordan har forandringene i yrkes-og næringsstrukturen innvirket på kvalifikasjonskravene i arbeidslivet ?
- * Hvilke følger har den økte utdanningsrikeligheten fått for koplingen mellom utdanning og yrkesposisjon ?
- * Hvordan har samsvaret vært mellom utviklingen på etterspørsels-og tilbudssiden i arbeidsmarkedet ?
- * Har hevingen i arbeidsstyrkens utdanningsprofil blitt absorbert ved oppgradering av yrkesstrukturen , eller har resultatet snarere vært utdanningsinflasjon ?

Dette er de sentrale problemstillingene i denne rapporten. Diskusjonen om mistilpassing av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet har i stor grad bygd på antakelser og spredte inntrykk. Et viktig siktemål vil derfor være å undersøke spørsmålet empirisk: I hvilken grad kan man finne belegg for tesene om et økende misforhold mellom utdanning og arbeidsliv ?

Samspillet mellom utdanningssystemet og arbeidslivet kan analyseres i flere dimensjoner. For det første , når det gjelder forholdet mellom den horisontale arbeidsdelingen - i næringer og yrker - og typen faglige kvalifikasjoner arbeidskraften besitter. For det andre, koplingen mellom utdanning og folks plassering i yrkes-og jobbhierarkiet - i den vertikale arbeidsdelingen. Foruten en kvalitativ og en kvantitativ dimensjon, har denne tilpassningen også et regionalt aspekt.

Tilpassningen mellom utdanning og arbeid skjer i spenningsfeltet

mellom ulike institusjonelle system - mellom marked, politikk, og administrasjon - i vekselspill mellom forskjellige aktører på ulike nivåer med kryssende interesser. For myndighetene fremstår dette som målsetningskonflikter, styringsproblemer, og motsetninger mellom forskjellige sektorer: Feks mellom utdanningspolitikk, og økonomisk politikk. For den enkelte arbeids- og utdanningssøker representerer det et strategisk valgproblem: Hva er rasjonell tilpasning i en situasjon med skiftende, usikre handlingsbetingelser og dårlig informasjon? For bedriftene er det et spørsmål om rekruttering og planlegging av driften. For arbeids- og yrkesorganisasjonene blir det en utfordring å sikre ulike gruppers rett til arbeidsoppgaver, regulere tilgangen til yrkene, utvide arbeidsmulighetene, samtidig som tilpasningsvansker kan utløse økt strid mellom forskjellige faggrupper.

På tvers av og innen de forskjellige institusjonelle systemene - fra makronivå til mikronivå og omvendt - går det strømmer av personer, beslutninger, og ressurser. Enkeltaktørers handlinger i en del av feltet kan endre forutsetningene for de andre aktørenes beslutninger. Slik kan målrettede valg få utilsiktede konsekvenser. Selv om det kan være individuell fornuftig å velge en bestemt utdanning, kan resultatet bli kollektivt ufornuftig, om mange velger likt. Samspillproblemet mellom utdanning og arbeid kan derfor oppfattes som en konflikt mellom makro og mikrorasjonalitet i samfunnet.

Det motsetningfylte og uoversiktlige i dette vekselspillet gjør at tilpasningen mellom utdanning og arbeid vil være et vedvarende problem. Myndighetenes målsetting kan ikke være å oppheve denne motsetningen, men å påvirke den i politisk ønsket retning. Og hva som er ønskelig vil være gjenstand for motstridende interesser. Dette reiser flere dilemmaer for myndighetene: Hvordan skal den avveie mellom kultur og økonomi, kunnskap og arbeid, likhet og effektivitet? Hvordan skal den binde sammen utdanningspolitikk, arbeidsmarkedspolitik og økonomisk politikk?

Siktemålet med denne rapporten er ikke å gi svar på slike spørsmål, men å bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag, og klargjøre målkonflikter de berørte partene står over for. Dette vil ha politisk interesse: På hvilken måte og under hvilke betingelser kan utdanning være et effektivt virkemiddel i kampen mot arbeidsløshet og under-sysselsetting? Hva er resultatet av den storstilte satsingen på utdanning gjennom mange år? Har forventningene blitt innfridd: Har større likhet i utdanning gitt større likhet i yrkessjanser, og virket som et springbrett for vertikal mobilitet? Eller har resultatet snarere vært et mer "meritokratisk" samfunn hvor kampen om utdanning og posisjoner fører til utdanningsinflatjon, overkvalifisering, og reproduksjon av ulikhet i nye former?

I et sosiologisk perspektiv reiser dette spørsmål ved virkningene av strukturelle endringer - som forandring av utdanningsog yrkesstrukturen - på mekanismene for sosial mobilitet. Hva skjer om det før en fotballkamp på Ullevål er ubalanse mellom salget av inngangsbilletter til forskjellige deler av tribunen og antall plasser innenfor portene? Hvem vil vinne og hvem vil tape i kampen om plassene?

Endringene i utdannings- og yrkesstrukturen er nært forbundet med demografiske bølger i arbeidsstyrken. Et viktig spørsmål er derfor hvordan endringene i tilpasningen i arbeidsmarkedet har slått ut for forskjellige generasjoner? Hvilken innvirkning har kullster-

relse-og sammensetting, alder, og debuttidspunkt for den enkeltes utfall på arbeidsmarkedet? Kan man finne systematiske ulikheter mellom 10-årskull? Rammer mistilpasningen generelt, eller treffer den enkelte kull spesielt? I hvilken grad er forskjellige kohorter konkurrerende grupper på arbeidsmarkedet?

Arbeidsmarkedet kan beskrives med en togmetafor: Tidligere forskning (Hernes og Knudsen, 1976) viser at det på 50- og 60-tallet ble heftet på vogner i takt med antall passasjerer med ulike plassbilletter på perrongen. Det var derfor ikke vanskelig å skaffe seg bekvemme sitteplasser. Spørsmålet er om denne utviklingen fortsatte også for de passasjerkullene som meldte sin ankomst i rushtiden på 70-tallet? Hvordan gikk det egentlig med de middelaldrende, med "68-erne", og "dessertgenerasjonen" i arbeidsmarkedet? Hvem kom foran og hvem havnet bak i kappløpet om posisjoner?

Et sentralt spørsmål i denne sammenhengen er betydningen av offentlig politikk for utviklingen i sysselsettingen og kvalifikasjonsstrukturen, og dermed for de ulike kohortenes arbeidsmuligheter og sjanser til å utnytte utdanningen sin. Myndighetene opptrer ikke bare i rollen som billettselger - utdanningspolitikk - men er også med å bestemme hvor mange og hvilken type vogner som skal koples til - sysselsettingspolitikk. Tilpasningsproblemet kan derfor angripes fra to kanter.

Problemstillingene i rapporten vil bli analysert med utgangspunkt i ulike teorier om arbeidsmarkedets virkemåte, og om forholdet mellom utdanning og arbeid. Samsvarer de empiriske resultatene med den nyklassiske humankapital-teoriens teser om utdannings funksjon i arbeidsmarkedet (Becker, 1964)? I hvilken grad er det slik at markedet via prismekanismen og vridninger i etterspørselen tilpasser seg endringer i tilbudet og omvendt? Har mer utdanning gjennom økt produktivitet, styrket yrkesmulighetene, og ført flere inn i jobber oppover i yrkeshierarkiet?

Eller er det slik som representanter for jobbkonkurranseteorien (Thurow, 1975) og andre silingsteorier (Spence, 1974) hevder: At utdanning vesentlig virker som et sorteringskriterium arbeidsgiverne bruker til å sile arbeidssøkerne? Virker utdanningssystemet som en sertifiseringsinstans som snarere fordeler enn skaper sysselsettingsmuligheter?

1.1. AVGRENSNING OG ORGANISERING AV RAPPORTEN.

Tilpasning av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet, og samspillet mellom utdanning og arbeid kan analyseres i flere dimensjoner: Horisontalt og vertikalt. Mistilpasning kan framtre på ulike måter: Arbeidssøkerne kan ha for lite av de ferdighetene arbeidsgiverne ønsker (underkvalifisering), de kan være feilkvalifisert, og de kan ha unødig mye kompetanse i forhold til den jobben de utfører (overkvalifisering). Slike misforhold kan være av både kvalitativ og kvantitativ art: På den ene siden kan ingeniørene mangle bestemte ferdigheter, på den andre siden kan det være for mange ingeniører, slik at mange av dem må ta arbeid de er overkvalifisert til.

Slik kan underkvalifisering, feilkvalifisering, og overkvalifisering, henge sammen og være uttrykk for ulike sider ved samspillproblemet. Hvis unge arbeidssøkere ikke får jobb fordi de mangler

kvalifikasjoner, behøver ikke det skyldes at de mangler forutsetninger for å utføre jobbene. Det kan også bunne i at de som får jobbene er unødig godt kvalifisert. Underkvalifisering og overkvalifisering kan være to sider av samme sak. Samtidig trenger ikke overkvalifisering være resultat av for mye utdanning absolutt, men kan bunne i feil utdanning. Dette understreker nødvendigheten av ikke å isolere tilpasningsproblemet til forholdet mellom ledige jobber og ledige søkere. Dette synlige misforholdet kan være et resultat av mistilpasning blant de sysselsatte.

I denne rapporten vil jeg avgrense siktet til å analysere endringer i den kvantitative vertikale tilpasningen i arbeidsmarkedet: Koplingen mellom utdanningsmengde og posisjon i den vertikale yrkesdelingen. Må man ha stadig mer utdanning for å få adgang til bestemte yrker? Er kvalifikasjonskravene i yrkene skrudd i været når det gjelder formell utdanning? Må en økende andel av den utdannede arbeidskraften søke nedover i yrkeshierarkiet for å finne jobb? Kan man spore tendenser til overkvalifisering?

Det mest omfattende og detaljerte datamaterialet om arbeidsstyrkens utdanning og yrkestilknytning foreligger i Folke- og Boligtellingene. Analysene vil bygge på data fra tellingene i 1970 og 1980, men vil også trekke inn andre kilder for å belyse utviklingen i perioden etter 1980. Selv om vi nå er halvveis gjennom 80-årene vil undersøkelser av utviklingen på 70-tallet kunne gi nyttig grunnlagskunnskap for å vurdere utviklingen framover. 70-tallet er interessant på flere måter: For det første var det i denne perioden de første store kullene som dro nytte av "utdanningsrevolusjonen" kom ut på arbeidsmarkedet. For det andre var det i denne perioden kvinnene for alvor gjorde sitt inntog i arbeidslivet. For det tredje var 70-tallet kjennetegnet av sterk sysselsettingsvekst, spesielt i offentlig sektor og i servicecirksomhet. Utviklingen på tilbudssiden har fortsatt utover på 80-tallet. På etterspørselssiden har det derimot skjedd betydelige endringer på 80-tallet. Sysselsettingsveksten har stagnert, man har gjennomført innstramminger i offentlig sektor, arbeidsløsheten har steget, og omstillingsproblemene i tradisjonelle næringer har blitt mer akutte. Endringer i tilpasningen i arbeidsmarkedet i perioden 1970-80 er derfor et godt utgangspunkt for å vurdere hva som har skjedd i 80-årene.

Framstillingen er organisert på følgende måte:

I kapittel 2 analyseres endringer i kvalifikasjonskravene som følge av vridninger i yrkes- og næringsstrukturen. I hvilken grad kan man finne belegg for tesene om oppgradering, degradering, eller polarisering i kvalifikasjonsstrukturen? Jeg vil primært se på endringer som skyldes forandring i sysselsettingens fordeling på yrker innen og mellom næringene. Hvilke likheter og forskjeller gjorde seg gjeldende i ulike næringer?

Dette kapitlet undersøker altså forløpet på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Samtidig vil jeg kort se på hvordan forskjellige grupper av arbeidstakere fordelte seg i kvalifikasjonspyramiden. Er det systematiske forskjeller mellom aldersgrupper, kjønn, og arbeidstidsgrupper?

I kapittel 3 vil jeg presentere og drøfte forskjellige teorier om forholdet utdanning - arbeid, og sette disse i sammenheng med den politiske debatten om utdanning, økonomi, og yrke. Denne drøftingen

vil kunne ut i hypoteser for empirisk analyse. Videre redegjøres for de viktigste endringene i arbeidstilbudets utdanningsprofil, som deretter konfronteres med utviklingen på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. I hvilken grad har det vært samsvar eller misforhold mellom tilbud og etterspørsel? Hvilke effekter har disse endringene hatt for koplingen mellom utdanning og yrke for ulike utdanningsgrupper, generasjoner, og kjønn? Dette kapitlet vil kunne ut i en drøfting av betingelsene for bruk av utdanning som sysselsettingspolitisk instrument.

I kapittel 4 vil jeg spesielt undersøke ett aspekt ved tilpasningen i arbeidsmarkedet: I hvilken grad kan man spore tendenser til undersysselsetting i form av overkvalifisering? Er det en økende andel av arbeidsstyrken som arbeider i yrker hvor de ikke får utnyttet sine ferdigheter og kunnskaper? Empirisk måling av kvalifikasjonstilpasning er et metodisk svakt utviklet felt. Dette kapitlet vil derfor i stor grad ha et metodisk siktemål: Å prøve ulike teknikker for empirisk kartlegging av tilpasningen ut fra eksisterende arbeidsmarkedsstatistikk. Drøftingen vil tildels ha teknisk karakter.

I kapittel 5 vil jeg knytte sammen resultatene fra de foregående kapitlene, og diskutere mulige politiske og sosiale konsekvenser av de tendensene som er påvist. Hvilke virkninger kan trenden i retning av et mer utdanningsorientert samfunn få for den enkelte utdanning- og arbeidssøker, for bedriftene, organisasjonene, og for myndighetene:

Hvilke tilpasningsvansker, fordelingskonflikter, interessemotsetninger, og styringsproblemer, kan utvikle seg i et samfunn hvor tilgangen på utdanning blir rikere og tilgangen på arbeid knappere?

1.2 LESETIPS FOR FORSKJELLIGE BRUKERGRUPPER.

Framstillingen er organisert slik at lesere med ulik tid og interesse kan velge forskjellige strategier for å finne det de måtte ha bruk for i rapporten:

* Hvert kapittel er organisert som relativt selvstendige deler, slik at de kan leses hver for seg. Dette medfører enkelte overlappinger mellom kapitlene.

* Hvert kapittel har en innledning som presenterer de sentrale problemstillingene, og tesene, som utdypes i de etterfølgende avsnitt, og en oppsummering som inneholder de sentrale resultatene og teoretiske og politiske implikasjoner.

Byråkrater eller andre med lite tid vil derfor kunne danne seg et raskt bilde ved å feie gjennom innledning og avslutning på hvert kapittel.

1.3 DATA OG METODE.

Det sentrale datagrunnlaget er Folke- og Boligtellingsmateriale fra 1970 og 1980. Dette er stilt til disposisjon av Norsk Institutt for By- og Regionforskning (NIBR), og tilrettelagt i et 57-utvalg på

deres EDB-anlegg. Utvalget er trukket av Statistisk Sentralbyrå og sjekket for representativitet (NIBR-notat 1983:120). SSB regner selv med at kvaliteten i utvalget er bedre enn selve Folke- og bolig-tellingen.

I presentasjonen av resultatene er de absolutte tallene enkelte steder "blåst opp" til å gjelde hele arbeidsstyrken. I undergrupper med få enheter kan dette innebære mindre feilkilder. Hovedvekten i analysene legges imidlertid på relative endringer innen de forskjellige gruppene som undersøkes.

I tillegg har jeg fått tilgang på enkelte data fra undersøkelsen "Arbeid i 80-åra" når det gjelder tilpasningen mellom utdanning og jobb, og sammenhengen med trivsel i jobben. (Dette materialet er stilt til rådighet av Fredrik Engelstad.) Videre har jeg hentet mye nyttig informasjon om utviklingen i arbeidsstyrkens utdanning fra NAVF's Utredningsinstitutt's publikasjoner.

Den metodiske framgangsmåten er redegjort for spesielt i hvert kapittel. Analysene av utviklingen i kvalifikasjonskravene i kapittel 2 og 3 bygger på en klassifisering av yrker på 3-sifternivå på fem kvalifikasjonsnivåer utviklet av Jørn Rangnes (NIBR-notat, 1983:120) (se vedlegg 2.2.1-2). Undersøkelsen av endringer i tilpasningen mellom utdanning og yrker (kap.3) baserer seg dels på tabellanalyser av utdanningssammensetningen innen yrkene på ulike kvalifikasjonsnivåer, og dels på regresjonsanalyse av sammenhengen mellom utdanning og yrkesprestisje (Treimanns Yrkesprestisjeindeks) (Engelstad, 1983: 17).

1.4 SAMMENFATNING AV PROBLEMSTILLINGER.

Utgangspunktet og kjernen i problemstillingene i denne rapporten er samspeillet, motsetningene og tilpasningen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Hva kjennetegner og påvirker utviklingen i arbeidslivets kvalifikasjonskrav til arbeidskraften? Hvordan er samsvaret mellom utviklingen i etterspørselen og tilbudet på arbeidskraft med ulike kvalifikasjoner?

Analysene vil legge hovedvekt på endringer i den vertikale tilpasningen mellom utdanning og arbeid:

- * Hvordan har endringen i nærings- og yrkesstrukturen påvirket kravene til arbeidskraftens kvalifikasjoner?
- * Hvilke endringer i utdanningsfunksjon og arbeidsmarkedets virkemåte i takt med at stadig fler har fått mer utdanning?
- * Hvilke følger har den økte rikeligheten på utdanning fått for koplingen mellom utdanning og yrkesposisjon? Har en større andel av arbeidsstyrken beveget seg oppover i yrkespyramiden, eller har resultatet snarere vært utdanningsinflasjon?
- * I hvilken grad kan man finne belegg for tesene om økt mistilpasning av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet? Og hva består denne mistilpasningen eventuelt av: Underkvalifisering, feilkvalifisering, eller overkvalifisering?
- * Hvordan har endringer i forholdet mellom utdanning og arbeid

slått ut for ulike grupper av arbeidstakere ? Spesielt vil det bli lagt vekt på sammenhengen mellom demografiske forhold og yrkestilpasning.

* Hvilke utfordringer reiser tilpasningsproblemet mellom utdanning og arbeid for forskjellige aktører: For utdannings- og arbeidssøkerne, for bedriftene, for organisasjonene, og spesielt for de politiske myndighetene ?

Rapporten vil ha et vesentlig empirisk siktemål , men samtidig drøfte de empiriske funnene i lys av ulike teorier om arbeidsmarkedets virkemåte og om forholdet mellom utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. Analysene vil bygge på Folke- og Boligtellingsmateriale fra 1970 og 1980, men også trekke inn andre data fra perioden etter 1980.

KAP.2 UTVIKLINGEN I KVALIFIKASJONSKRAVENE: OPPGRADERING, DEGRADERING, ELLER POLARISERING ?

De siste årene har vært preget av intensivt politisk og forskningsmessig diskusjon om virkningene av teknologiske, økonomiske og sosiale strukturendringer, for arbeidets innhold og utforming. En viktig problemstilling i diskusjonen har vært hvilke virkninger omstilling til ny produksjonsteknologi og arbeidsorganisering, har for kravene til arbeidskraftens ferdigheter og kompetanse. Beveger vi oss i retning av et kompetanseorientert "postindustrielt" samfunn med stadig høyere krav til kvalifikasjoner (Blauner, 1964) ? Eller er vi på vei mot et samfunn hvor arbeidet degraderes til et innholdsløst vedheng til produksjonsteknologien (Braverman, 1974) ?

Endringer i arbeidsdelingen i samfunnet har konsekvenser for fordeling av makt, innflytelse, og materielle belønninger; kort sagt, for klasse-og lagdelingsstrukturen i samfunnet. Innebarer utviklingen av servicesamfunnet økt autonomi, selvstendighet, og frigjøring fra underordnet belastende rutinearbeid (Bell, 1973) - og farvel til arbeiderklassen (Gorz, 1980)? Eller kjennetegnes servicesamfunnet av fortsatt proletarisering og utdyping av klasseskillene i arbeidslivet (Wright og Singelmann, 1982:177) ?

Slike problemstillinger er utgangspunktet for analysene i kapittel 2. Siktemålet er ikke å besvare alle disse spørsmålene, men å analysere en dimensjon ved problemfeltet: Hvordan har strukturendringene i arbeidslivet påvirket kravene til arbeidskraftens kvalifikasjoner ? Er det en myte eller realitet at en økende andel av de yrkesaktive arbeider i stadig mer kvalifikasjonskrevende yrker ?

Jeg vil avgrense analysen til å se på virkninger av endringer i nærings-og yrkesstrukturen: Hvordan har veksten i sysselsettingen på 70-tallet fordelt seg på yrker med forskjellige krav til kvalifikasjoner ?

Dette kapitlet vil altså ta for seg endringer på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. I kap.3 og 4 vil jeg undersøke endringene på tilbudssiden - arbeidsstyrkens utdanningsprofil - og drøfte samspill og motsetninger mellom de strukturelle endringene i tilbud og etterspørsel.

Framstillingen vil organiseres på følgende måte:

1) Oversikt over kvalifikasjonsforskningen, den teoretiske debatten om kvalifikasjonsbegrepet, og forhold som påvirker utviklingen i kvalifikasjonskravene.

2) Oppsummering av sentrale funn innenfor denne forskningen; teser om endringer i kvalifikasjonskravene.

3) I hvilken grad samsvarer utviklingen i det norske arbeidslivet på 70-tallet med de ulike tesene som er lansert ? Med utgangspunkt i en analyse av endringer i sysselsettingens fordeling på næringer og yrker vil jeg undersøke endringene i kravene til kvalifikasjoner. Kan man spore ulike tendenser i forskjellige nærings-og yrkessektorer ? Hvordan har disse endringene slått ut for ulike grupper av arbeidstakere ?

2.1 HVA PÅVIRKER KVALIFIKASJONSKRAVENE ?

Kvalifikasjonsbegrepet betegnet opprinnelig personers ferdigheter eller egenskaper, men har etterhvert fått en dobbelt betydning; det brukes også til å karakterisere egenskaper ved jobber. Man kan f.eks. skille mellom kvalifisert og ukvalifisert arbeid, etter hvilke krav jobbene stiller til innehaverens ferdigheter.

Ingen av de to bruksmåtene er faste. Endring av utdanningssystemet kan forandre arbeidstakernes ferdigheter, ny teknologi kan forandre etterspørselen etter bestemte ferdigheter. Folks kunnskaper påvirker utformingen av jobbene, og jobbenes utforming styrer utviklingen av folks kvalifikasjoner. Det interessante er derfor vekselspillet og tilpasningen mellom

- * ferdigheter og
- * jobbkrav.

Kravene til ferdigheter i den enkelte jobben henger sammen med endringer i hva som produseres, og med hvilken teknologi. Produksjon av boreplattformer stiller andre kompetansekrav enn produksjon av skip. Like viktig for kvalifikasjonskravene er hvordan man produserer: Arbeidsdelingen og arbeidsorganiseringen innen bedriftene og i samfunnet som helhet, bestemmer hva den enkeltes bidrag til den samlede produksjonen skal være. Helt fra Adam Smith har arbeidsdeling blitt betraktet som et viktig ledd i effektiviseringen av produksjonen. Men arbeidsdelingen er ikke entydig bestemt av produksjonstekniske forhold. Innenfor rammen av en gitt produksjonsteknologi er det rom for ulike måter å organisere og tilrettelegge produksjonen.

De individuelle kvalifikasjonskravene avhenger av hvor langt oppdelingen og fragmenteringen av arbeidet går. Selv om den samlede produksjonen i samfunnet blir mere kompetansekrevene, kan - paradoksalt nok - kompetansekravene til den enkelte bli innnevret. Dette ble analysert av Durkheim som med begrepet "the anomic division of labour" pekte på uheldige konsekvenser av for sterk oppsplitting av arbeidet (1933:372)

En klassisk studie som knytter endringene i arbeidsdelingen til omveltninger i det økonomiske systemet, er Marx's analyse av overgangen fra håndverksarbeid, via manufakturen, til moderne industriarbeid (Thompson, 1983:45). Marx analyserte hvordan kombinasjonen av teknologiske innovasjoner, endringer i arbeidsorganisering, eiendoms- og maktforhold, bidro til å innordne og underordne arbeidskraften i den framvoksende kapitalistiske produksjonsmåten. Mens håndverkerne tidligere hadde kontrollert produksjonsmidlene og ferdighetene som krevdes, vokste det under manufakturen fram en klasse av arbeidere som bare utførte enkle maksinpasseropp-gaver. Det utviklet seg et nytt sjikt av ingeniører og teknikere som planla og ledet produksjonen. Manuelt og mentalt arbeid ble adskilt, og det utviklet seg nye sosiale klasser.

Denne analysen gir en historisk illustrasjon på hvordan

omstilling til mer avanserte produksjonsmåter innvirker på og henger sammen med endring i arbeidsdeling, klasseforhold, og kvalifikasjonskrav. Samtidig viser den hvordan innføring av mer raffinert og kompetansekrevede teknologi kan ledsages av polarisering i de individuelle ferdighetskravene: Monopolisering av kunnskap hos ledersjiktet, og reduksjon i ferdighetskravene hos de manuelle arbeiderne. Det var med utgangspunkt i slike analyser Marx forutså en tiltakende homogenisering og utvisking av fag- og kvalifikasjonsskiller innad i arbeiderklassen (Wood, 1982:11).

Kvalifikasjonskravene avhenger ikke bare av hvilke ferdigheter som fordres for å utføre jobbene, men kan påvirkes av flere forhold. Arbeidsgiverne kan stille bestemte krav til ytelsenes kvalitet, som igjen kan være betinget av lønnsforhold, og tilgangen på ulike typer arbeidskraft; kvalifikasjonskravene kan svinge med markedsforholdene. Myndighetene eller arbeidstakerorganisasjonene kan stille krav om at visse oppgaver skal utføres av arbeidstakere med en bestemt utdanning, autorisasjon, lisens, el. Arbeidsgiverne kan bruke ulike sosiale kjennetegn som silingsindikatorer i rekrutteringsøyemed. Det kan derfor være fruktbart å skille mellom markedsbestemte kvalifikasjonskrav og jobbkrav (Rangnes, 1983:19).

Den tekniske og sosialt betingete arbeidsdelingen i samfunnet gir altså opphav til en bestemt yrkes- og jobbstruktur, som modifisert av markedet genererer et sett av kvalifikasjonskrav til arbeidsstyrken. Det mønsteret av kvalifikasjonskrav som springer ut av yrkes- og jobbstrukturen vil jeg i fortsettelsen betegne som arbeidslivets kvalifikasjonsstruktur (Dahlstrøm, 1979:4). Dette begrepet refererer altså til egenskaper ved yrkene, og ikke til egenskaper ved arbeidstakerne. (Når det gjelder arbeidstyrkens fordeling av ferdigheter vil jeg ta utgangspunkt i formell utdanning og bruke begrepet utdanningsprofil.)

Utviklingen i kvalifikasjonsstrukturen kan brytes ned i to typer endringer:

- * Endringer i kvalifikasjonskravene innen yrkene, som jeg vil kalle yrkesinterne endringer.
- * Endringer i kvalifikasjonskravene som skyldes forandring i sysselsettingens fordeling på yrker. Slike vridninger i yrkesstrukturen vil jeg kalle yrkeseksterne endringer.

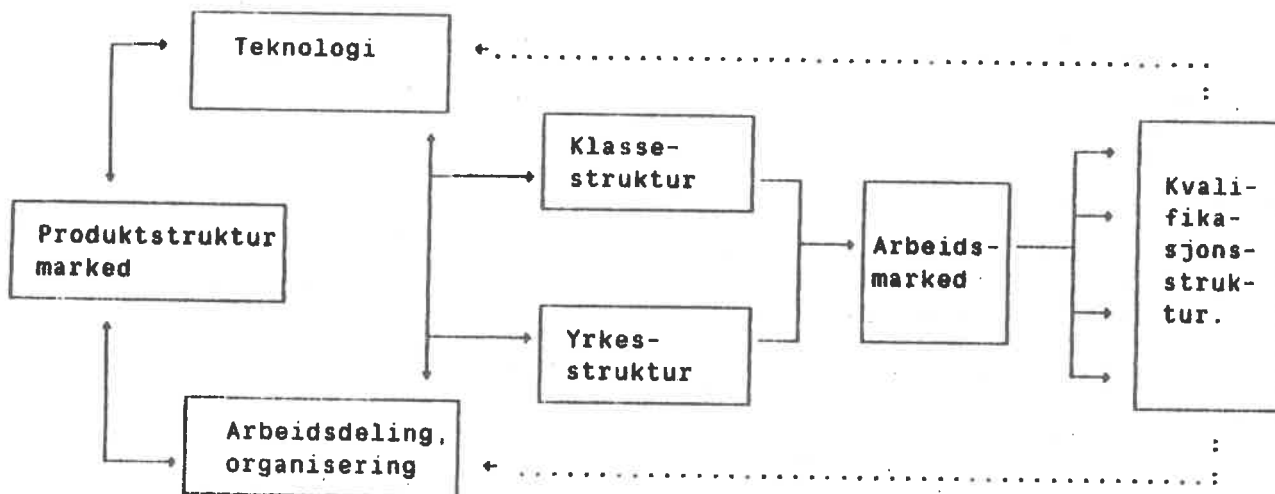
Et eksempel på forandring i kvalifikasjonskravene som følge av yrkesinterne endringer, kan være når sekretærer må lære tekstbehandling. Et eksempel på yrkeseksterne endringer kan være overgangen fra industriyrker til tjenesteyrker.

De yrkesinterne og yrkeseksterne endringene kan gi opphav til motstridende tendenser. Automatisering av industriproduksjonen kan føre til senkede kvalifikasjonskrav, samtidig som overgangen fra industri til informasjonsvirksomhet kan bidra til oppgradering av kvalifikasjonsstrukturen. Wright og Singelmann (1982:176) viste feks. at utviklingen innen yrkessektorene i USA var kjennetegnet av fortsatt proletarisering, mens overgangen mellom sektorer trakk i motsatt retning i 60-årene. Dette skyldtes særlig den sterke veksten i offentlig sektor.

For å sammenfatte: Kvalifikasjonsstrukturen i samfunnet ut-

formes i et vekselspill mellom ulike aktører - arbeidsgivere, arbeidstakere, profesjoner og myndigheter - under skiftende strukturelle forhold, når det gjelder produktmarkeder, arbeidsdeling og organisering, teknologi, og arbeidsmarkedsforhold. Dette samspillet foregår i flere dimensjoner, og på flere nivåer: Fra makro til mikroplan i samfunnet. Grovt forenklet kan de strukturelle forholdene som påvirker kvalifikasjonsstrukturen framstilles i følgende figur:

Figur 2.1.1 Strukturelle forhold som påvirker utviklingen i kravene til kvalifikasjoner i arbeidslivet (kvalifikasjonsstrukturen).



Den sterkeste påvirkningen går fra venstre mot høyre i figuren. Dvs. jeg forutsetter at utviklingen i økonomien, og samspillet mellom teknologi og arbeidsorganisering (produktivkrefter og produksjonsforhold), utgjør det sosiomaterielle grunnlaget for klasse- og yrkesstrukturen, som via arbeidsmarkedet påvirker kvalifikasjonsstrukturen. Samtidig ser man at pilene delvis går i begge retninger. Dette indikerer vekselspillet og tilbakevirkningene i skjemaet. Selv om yrkesstrukturen er et produkt av samspillet mellom teknologi og arbeidsorganisering, er det klart at framveksten av bestemte yrkesgrupper og profesjoner virker tilbake på arbeidsorganiseringen og retningen for teknologiutformingen. Utenpå dette strukturelle tankeskjemaet kunne man i prinsippet ha heftet på aktører og samfunnsmessige nivåer. Figuren ville da blitt flerdimensjonal med ett plan som ordnet strukturen langs aksene makro -mikronivå, og ett plan som ordnet figuren i forhold til aktørene: Arbeidstakere, arbeidsgivere, organisasjoner og politiske myndigheter. Videre kunne man imellom disse ulike planene markert ulike markeder, beslutnings-person-og ressursstrømmer; f.eks. organisert rundt arbeidsmarked, produktmarkeder, og markeder for produksjonsmidler.

2.2 KVALIFIKASJONSBEGREPET.

Som nevnt foran er ikke kvalifikasjonskrav et teknisk gitt eller entydig fenomen. De kan være betinget av sosiale forhold (Wood, 1982:17), av interessestrid, og kan brytes ned i flere dimensjoner; praktiske, tekniske, intellektuelle, sosiale, administrative ferdigheter mv.

I framstillingen vil jeg skille mellom jobbkrav og markedsbestemte kvalifikasjonskrav.

2.2.1. Jobbkrav.

De ferdighetene eller egenskapene som fordres for å fylle en bestemt jobb kan være av ulik karakter. De kan spenne fra manuelle praktiske ferdigheter og fysisk styrke, til sosiale evner, teoretisk kunnskap, og lederegenskaper.

For å systematisere begrepsbruken har ulike forfattere foretatt forskjellige inndelinger av kvalifikasjonsbegrepet. Jeg vil ta utgangspunkt i et begrepsskjema som ble utviklet av Kern og Schumann i rapporten "Industri und Arbeiterbewusstsein" (1977), og som seinere er brukt i flere nordiske forskningsprosjekter. (Se f.eks. Hansen, 1983 og Helgeson, 1979).

Kern og Schumann skiller mellom to typer kvalifikasjoner:

- * Prosessavhengige kvalifikasjoner som dreier seg om ferdigheter av rent faglig eller teknisk karakter som skal til for å utføre et bestemt arbeid.
- * Prosessuavhengige kvalifikasjoner som henspiller på ferdigheter av mer allmenn karakter; f.eks. presisjon, håndlag, hurtighet, fysisk styrke ol. Disse rommer også holdningsmessige egenskaper, såsom samarbeidsevne, disiplin, ansvarsevne, vilje til å innordne seg osv.

Kern og Schumann fant i sin undersøkelse av industriarbeid i Vest-Tyskland tendenser til differensiering og polarisering av kvalifikasjonskravene, samtidig som de prosessuavhengige ferdighetene ble viktigere.

Masuch (1974) foretok en liknende inndeling av kvalifikasjonsbegrepet. Han skilte mellom produktive kvalifikasjoner som gikk på konkrete ferdigheter, og intensitetskvalifikasjoner som dreide seg om flid, utholdenhet, punktlighet, tålmodighet. I likhet med Kern og Schumann hevder Masuch at framveksten av mer avanserte maskinsystemer reduserer behovet for produktive ferdigheter, men skjerper kravene til intensitetskvalifikasjoner. Han hevder derfor at utdanningssystemets oppgave i økende grad blir å formidle generelle ferdigheter, og holdninger, som utvikler elevenes tilpasningsdyktighet, og omstillingsevne.

Windolf (1982:10) gir et godt eksempel på betydningen av prosessuavhengige kvalifikasjoner: Et multinasjonalt selskap produserte bremsesystemer for bilindustrien. Produksjonen var svært

enkel teknisk sett, monoton og repetitiv, men krevde ekstrem forsiktighet (care) og ansvarfølelse. Bedriftens problem var å finne arbeidskraft som var villig til å utføre uhyre kjedelig og innholdsløst arbeid med stor omtenkksomhet til lav lønn. Firmaet var på jakt etter arbeidere med lave lønnsforventninger, resistens mot monotoni, og enkel(parochial) normorientering. Fabrikken ble lokalisert på landsbygda og befolket med kvinnelig arbeidskraft.

Det typiske eksemplet på økt viktighet av intensitets-kvalifikasjoner er likevel veksten i overvåkingsarbeid. Dette kan være jobber som er meget ansvarsfulle - økonomisk, fysisk, og sosialt - men krever minimale manuelle eller intellektuelle ferdigheter; som feks. å passe på at blinkende lamper på et kontrollpanel lyser grønt (Work & Society, 1982:8).

Masuch innfører i tillegg begrepet innovative kvalifikasjoner som henspiller på vitenskapelig arbeid (197.:54). En slik avgrensning er etter min oppfatning for snever. Innovative - eller like gjerne - kreative, problemløsende ferdigheter kan være en viktig forutsetning i mange jobber. Dette fører over i et annet begrepsskille som er lansert av Mac Murray (1981), mellom manifeste og latente kvalifikasjoner. Manifeste kvalifikasjoner peker på hva som fordres for å fylle en jobb under normale rutinepregete omstendigheter. Disse kan være ganske forskjellige fra de latente ferdighetene som kreves når det oppstår vanskeligheter, i krisesituasjoner, eller ved omstillinger og endringer i arbeidsorganisasjonen. De fleste kan nok kjøre en buss, men de færreste behersker situasjonen når bremsene ryker, eller man møter en campingturist i krapp yttersving nedover en av vestlandets fjelloverganger.

Et sentralt begrep i denne rapporten (se kap.3) er den økende vektleggingen på formelle kvalifikasjoner, til forskjell fra reelle kvalifikasjoner (Stortingsmelding 45, 1980-81:56). I et økende antall yrker fordres feks. eksamenspapirer, sertifikater, autorisasjon, lisens el. for å kunne utøve jobbene. Dette dreier seg strengt tatt om ansettelseskrav som er påvirket av arbeidsmarkedsforhold, og faller ikke nødvendigvis sammen med hvilken realkompetanse som er påkrevet for å utføre jobben. I praksis er det likevel vanskelig å skille mellom jobbkrav og ansettelseskrav i slike tilfeller. Jobbutformingen er ofte et resultat av innehaverens formalkompetanse, samtidig som kravene til formalkompetanse er bestemt av hvilke faggrupper som har besatt jobben tidligere.

Denne summariske begrepsgjennomgangen understreker hvor vanskelig kvalifikasjonsbegrepet er å definere og måle presist. Begrepet henspiller på kvalitative ferdigheter langs mange kryssende dimensjoner.

Mye av kvalifikasjonsforskningen har vært orientert mot industrien og hvilke ferdigheter som "objektivt" kreves for å fylle en jobb. I takt med at serviceproduksjonen har vokst har det blitt tydeligere at kvalifikasjonskrav er et resultat av sosiale prosesser, og ikke av tekniske eller økonomiske imperativer. I mange av tjenesteyrkene er jobbkravene flytende. Stillingsavgrensningen er diffus, oppgavene uklare, og det er ofte spillerom for ulike fortolkninger eller rolleutforminger. I en analyse av datateknologiens virkninger på kontorarbeidet, hevder feks. Lie og Rasmussen (1984:10) at sekretærarbeidet for en stor del består av usynlige og umerkelige tjenester: Personlige, sosiale og diplomatiske (kvinnelige) egenskaper

er viktigere enn skriveferdighet og stenografi. Med henvisning til ulike forfattere peker de på at tjenesteproduksjon kan karakteriseres med begreper som: Problemløsning (Wynn, 1979), behovsrettet kommunikasjon (Prokop, 1976), "ansvarsrasjonalitet" (Sørensen, 1982), og reproduktive ferdigheter (Rantalaiho, 1983). Alle disse begrepene henviser til at kontorarbeid for kvinner i stor grad går ut på å fange opp og fortolke andres ønsker og behov, og opprettholde eller vedlikeholde en sosial situasjon. (Prosessuavhengige kvalifikasjoner).

Men ikke bare er oppgavene og innholdet i jobbene ofte uklare, hva som er god utførelse er et skjønsspørsmål. Resultatene kan verken avleses fysisk eller pekuniært, som for byråkratene i sentraladministrasjonen. Hvilke ferdigheter som er nødvendige i slike jobber er dels et interessespørsmål og dels et spørsmål om sosiale konvensjoner. Hvilke faggrupper eller profesjoner som skal ha råderett over bestemte arbeidsoppgaver er et løpende konflikt- og forhandlingsspørsmål mellom arbeidstakerne og deres organisasjoner, arbeidsgiverne, og myndighetene. Og denne striden har bakgrunn i historiske tradisjoner. Kroneksemplet i Norge er selvfølgelig sosialøkonomenes og juristenes dominerende posisjon i norsk sentraladministrasjon, som igjen er vanskelig å forstå uten å trekke inn politisk-ideologiske faktorer.

Et like aktuelt eksempel er den løpende striden innen helsevesenet om fordelingen av oppgaver. Samspillet mellom myndighetenes ønske om kontroll med ytelsenes kvalitet, av hensyn til pasientenes helbred og sitt eget gjenvalg, ulike semiprofesjoner og profesjoners kamp for arbeidsplasser, status og inntekt, og andre pasientvennlige pressgruppers aktivitet, har produsert et villniss av formelle autorisasjonsordninger og over 100 forskjellige personellkategorier (Langtidsprogrammet, 1982-85:52).

Eksempelene over refererer delvis til akademiske profesjoners interessekamp. Wood (1982:17) viser at kvalifikasjonskrav også kan være en sosial konstruksjon med rot i arbeiderklassens faglige aktivitet. På den ene siden, ved at arbeidsgiverne for å håndtere arbeidermotstand definerer (labels) visse jobber som særlig krevende for å segmentere og splitte arbeiderklassen. På den andre siden ved at sterkt organiserte arbeidergrupper fremmer sine lønnsinteresser gjennom å monopolisere visse oppgaver.

I dette avsnittet har jeg lagt vekt på at jobbutforming og kvalifikasjonskrav er resultat av sosiale prosesser. Dette impliserer ikke noen slags "voluntaristisk" tese om at kvalifikasjonskrav er "fiktive". Spillerommet for slike sosiale definisjoner avgrenses selvsagt av de til enhver tid gitte teknologiske og sosioøkonomiske strukturelle forholdene. Men disse er igjen produkt av sosiale handlinger i fortiden. Det er derfor vekselspillet mellom sosiale prosesser og "frosset" menneskelig handling som er interessant. Og dette innebærer at framtidens kvalifikasjonsstruktur er underlagt langt større frihetsgrader enn dagens.

2.2.2 Markedsbestemte kvalifikasjonskrav.

Markedsforhold - lønnsforhold, tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, arbeidsmarkedets virkemåte, og sosiale mekanismer knyttet til rekruttering og utvelgelse av arbeidskraft - kan virke inn på kvalifikasjonskravene.

Ulike teorier om arbeidsmarkedets virkemåte, er grundig redegjort for og drøftet i kapittel 3. Jeg vil derfor kun stikkordsvis peke på hvordan markedsforhold spiller inn her.

Nyklassisk arbeidsmarkedsteori (Becker, 1964) hevder at produktivitetskravene svinger med lønnsnivået som igjen varierer med tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. Kvalifikasjonskravene kan derfor variere med svingninger i arbeidsmarkedet.

Ulike "screening"-teorier (Spence, 1974, Thurow, 1975) legger vekt på at arbeidsgiverne bruker forskjellige sosiale indikatorer som markedsignal for siling av arbeidskraft. Dette gjelder spesielt formell utdanning, men kan også dreie seg om andre faktorer som kjønn, rase, alder, utseende mv. Thurow hevder f.eks. at utdanning oppfattes som et tegn på at søkerne besitter de ønskete sosiale ferdighetene; læreevne, pålitelighet, arbeidsmoral, mens de konkrete ferdighetene må læres i den enkelte jobben.

Ut fra "screening"-teoriene vil følgelig kvalifikasjonskravene ved ansettelse svinge i takt med lengden og sammensettingen av arbeidsøkerkøen. Hvis tilbudet av utdannet arbeidskraft stiger, vil kravene skjerpes (alt annet likt). Er det mangel på arbeidskraft må arbeidsgiverne søke langt bak i køen for å finne folk. "I nød spiser fanden fluer" (Hauger, 1980:137).

Hvis det er spillerom for ulike ferdigheter - skille mellom ønskelige og nødvendige kvalifikasjoner (Windolf, 1982:21) - innad i jobbene, og variasjonsbredden i jobbkravene svinger med fluktuationene i markedet, kan man følgelig ikke slutte fra endringer i ansettelseskravene til at jobbkravene er forandret. Ansettelseskravene kan bli skjerpet, mens jobbkravene synker.

Flere har således hevdet at det utvikler seg et økende potensiale for overkvalifisering - misforhold mellom formelle kvalifikasjonskrav og reelt utnyttete ferdigheter i jobbene (Hansen, 1983:49). Denne problemstillingen vil bli analysert spesielt i kap.4, men også berørt i kap.3.

2.3 TESER OM KVALIFIKASJONSUTVIKLINGEN.

Kvalifikasjonsforskningen kan kort sammenfattes i fire teser om utviklingen i kvalifikasjonskravene (Mathiesen, 1978):

- 1) Oppgraderingstesen (Blauner, 1964) hevder at den teknologiske utviklingen vil frigjøre menneskene fra rutinepreget manuelt arbeid, heve kravene til kompetanse, og øke mulighetene for autonomi og utfoldelse i arbeidet.
- 2) Degraderingstesen hevder at kombinasjonen av teknologisk rasjonalisering, og arbeidsgivernes ønske om styring av produksjonen fører til rutinisering, oppsplitting, og tømning av arbeidets innhold (Braverman, 1974).
- 3) Omkvalifiseringstesen innebærer at kvalifikasjonskravene fortløpende vil endres som svar på strukturendringer og omstillinger i økonomien. Det er ingen entydige tendenser til øking eller minsking av kravene (Janossy, NOU; 1981:14;102).
- 4) Polariseringstesen hevder at det på den ene siden utvikles flere høyt kvalifiserte stillinger knyttet til planlegging og ledelse, på den andre siden et økende antall underordnede programmerte jobber knyttet til overvåking og produksjon (Kern og Schumann, 1977).

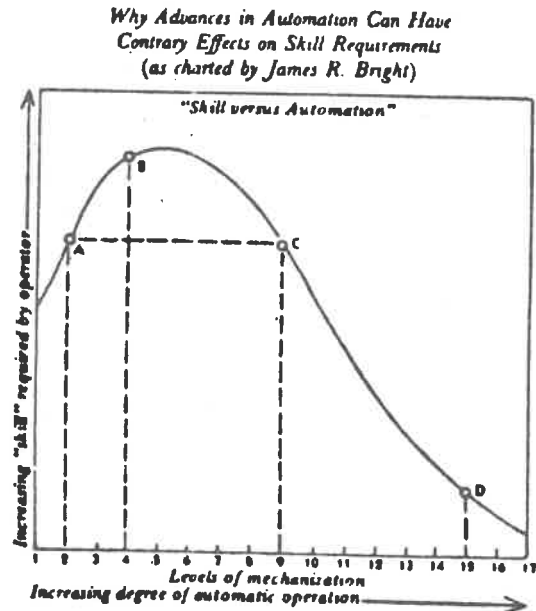
Oppgraderingstesen har dels rot i 60-tallets "teknologi-optimisme" (Heller, 1982:8), dels rot i teoriene om det "post-industrielle" samfunnet (Bell, 1973). Man ventet at den teknologiske utviklingen ville eliminere "skittjobbene" i samfunnet, frigjøre arbeiderklassen fra dens fremmedgjorte posisjon som vedheng til maskinene, og åpne mulighetene for kreativ aktivitet, fantasi, og utvikling av allsidig kompetanse (Richta, 1969:112).

Disse høye forventningene har ikke blitt innfridd. Enkle manuelle jobber har i stor grad blitt erstattet av enkle jobber av en annen type (Heller, 1982:8). Og det er ikke sikkert det er mer frigjørende å observere et kontrollpanel enn å stå ved et samlebånd.

En av de som formulerte kritikken av oppgraderingstesen skarpest var Harry Braverman i boka "Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in 19th Century" (1974). Denne boka la grunnlaget for omfattende teoretisk debatt og empirisk forskning, og har i stor grad vært retningsgivende for kvalifikasjonsforskningen siden (Thompson, 1983:1). Teoretisk tok Braverman utgangspunkt i Marx's analyser av den kapitalistiske produksjonsmåten, empirisk bygde han på industrisosiologen Bright (1958) sine analyser.

Bright gjorde en inngående analyse av de mest avanserte produksjonssystemene i USA. Når det gjaldt kvalifikasjonskrav sammenfattet han resultatene i en såkalt "mekaniseringsprofil" som viste sammenhengen mellom automatisering og jobbkrav.

Figur 2.3.1 Sammenhengen mellom automatisering og kvalifikasjonskrav i følge Brights analyser (hentet fra Braverman, 1974:221).



Figuren illustrerer hvordan kvalifikasjonskravene først stiger ved innføring av ny produksjonsteknologi, men deretter synker i takt med at produksjonen standardiseres og kommer i allmenn bruk.

Braverman analyserte hvordan overgangen fra håndverksmessig arbeid - hvor arbeiderne kontrollerte utformingen og utføringen av arbeidet - til avansert kapitalistisk produksjon, førte til en systematisk adskillelse av det bevissthetsmessige og det manuelle arbeidet. Styling, utforming og kontroll av arbeidet ble overført til ledelsen, mens det utøvende arbeidet i økende grad ble rutinisert, programmert og tømt for innhold. Gjennom økt oppdeling og vitenskapliggjøring av produksjonen - Taylorisme - ble arbeiderne i økende grad underlagt maskinenes kontroll: Dehumanisert og degradert.

Drivkreftene i denne prosessen, hevdet Braverman, lå ikke først og fremst i den tekniske utviklingen, men i klassekonfliktene i den kapitalistiske økonomien. Interessekonflikten mellom arbeidsgivere og arbeidstakere skaper behov for sosial kontroll og styring med arbeidsstokken. Braverman oppfattet vitenskapliggjøringen av produksjonen i form av Taylorisme ("scientific management") - jfr. Chaplins "Modern Times" - som en måte å beherske disse motsetningene på. Teknologien ble utformet slik at kontrollen etterhvert ble innebygd i maskinene, et uttrykk for hvordan klasseinteresser preges inn i produksjonsapparatet.

Braverman hevdet at degraderingen av arbeidet var en generell og progressiv tendens under kapitalismen. Den tilsynelatende oppgraderingen og differensieringen i yrkesstrukturen bidro bare til å tilsnøre at innholdet i jobbene systematisk ble redusert.

Braverman har blitt kritisert på flere på flere punkt, ikke

minst fra marxister som har fulgt opp hans studier (Wood, 1982 og Thompson, 1983). Kritikerne har hevdet at Braverman:

* Romantiserte det håndverksmessige arbeidet.

* Feilaktig oppfattet den tayloristiske ledelsesstrategien som den universelle kapitalistiske formen for arbeidsorganisering - dvs. at han overså frihetsgradene i den kapitalistiske økonomien.

* Betraktet arbeiderklassen som et passivt og hjelpeløst offer for rasjonelle kapitalisters konspirasjon; han undervurderte arbeidernes muligheter til å påvirke jobbutformingen gjennom fagorganisering og politisk aktivitet.

* Neglisjerte endringer i produkt, teknologi, og arbeidsmarkedene som forutsetning for nyutforming av jobbene og kvalifikasjonskravene (1).

En rekke forfattere har i tråd med kritikken over pekt på at det dels som følge av nye ledelsesstrategier, og dels som resultat av forhandlinger og strid mellom arbeidsgivere og arbeidere, har vokst fram nye former for arbeidsorganisering som har utvidet jobbinnholdet og ferdighetskravene til de ansatte (reskilling). Et ofte brukt eksempel i så måte er bilindustrien som siden Henry Fords dager har vært ledet etter tayloristiske samlebåndsmetoder (Fordisme, Lipietz, 1984:27). Ved Volvo og Saab har man imidlertid lagt om produksjonen slik at arbeiderne roterer mellom oppgaver innenfor delvis selvstyrte grupper, følger bilen gjennom hele prosessen, slik at kvalifikasjonskravene forandres (Heller, 1982:11).

Polariseringstesen kan oppfattes som et alternativ til den forenklete degraderingstesen. Den ivaretar Bravermans perspektiv om utarming av jobbinnholdet for mange, men understreker at det samtidig skjer en oppgradering for andre. Og det kan skje motstridende bevegelser i ulike sektorer. En spesiell variant av polariseringsteorien er den såkalte bifurkasjonstesen (Blau, 1977). Blau hevder at forutsetningen for framvekst av flere høyt kvalifiserte jobber, er vekst i ukvalifisert stillinger som kan støtte opp om de førstnevnte. Veksten i høyere utdanning kan således bidra til en polarisering av hele samfunnet: Jo flere eksperter, spesialister, og forskere som skal få arbeid, jo flere innholdsløse jobber må skapes. (Dahlstrøm, 1979:7). For hver professor trengs det flere sekretærer og programmere. Polarisingen er altså ikke et produkt av divergerende uavhengige forløp, men gjensidig forsterkende bevegelser med indre forbindelse.

Den empiriske kvalifikasjonsforskningen - som jeg vil ta et kort streiftog innom i neste avsnitt - tyder på at det er mindre interessant å betrakte de fire tesene som gjensidig utelukkende, dvs. som allmenne tendenser som setter seg gjennom uniformt i alle deler av arbeidslivet. Vi står ikke overfor linjære historiske bevegelser, men en ujevn og motstridende utvikling hvor forskjellige prosesser kan gjøre seg gjeldende i ulike sektorer og til ulikt tidspunkt (NOU, 1984:33:52).

Redegjørelsen i dette avsnittet poengterer faren ved deterministiske forklaringer eller hypoteser om den framtidige utviklingen i kvalifikasjonskravene. Riktignok står man overfor sterke

teknologiske ,økonomiske,og sosiotekniske imperativer, men utfallet av disse imperativene bestemmes av menneskelige valg: Politisk, økonomisk og organisasjonsmessig.

(1) Oppsummeringen av kritikken bygger på Wood (1982) "The degradation of Work: Skill,deskilling and the labor prosess."

2.4 EMPIRISK KVALIFIKASJONSFORSKNING.

Den økte interessen for utviklingen i kravene til arbeidskraftens kvalifikasjoner har gitt støtet til omfattende empirisk forskning. Konklusjonene på denne forskningen er sprikende og ser i stor grad ut til å være betinget av hvilket ståsted forskerne har hatt. Avhengig av hvilke sektorer, felt og nivå i den samfunnsmessige arbeidsdelingen som er analysert, har man funnet ulike tendenser. Spesielt ser det ut til at resultatene har variert etter om man har undersøkt utviklingen innen jobber eller yrker, eller overgangen mellom ulike yrkessektorer.

Jeg vil i dette avsnittet referere enkelte undersøkelser som er aktuelle for dette prosjektet. Dette både for å ha en referanse for den empiriske analysen, og for å illustrere hvor broket bildet på dette feltet er.

Først enkelte amerikanske undersøkelser:

Spenner(1979) analyserte endringene i kvalifikasjonskravene både innen yrkene, og som følge av yrkesvridningene. Hans konklusjon var at det ikke var belegg for degraderingstesen, men at det snarere hadde skjedd en svak oppgradering.

Rumberger (1981) kom til liknende, men noe annerledes resultater. Endringene i sysselsettingens fordeling på yrker i perioden 1960-76 favoriserte mer kvalifisert arbeid, men utviklingen inne yrkene pekte i retning av en viss degradering. Han fant også at det hadde skjedd en svak nedgang i sysselsettingen i de høyest kvalifiserte yrkene, noe han satte i sammenheng med økt overkvalifisering for høyere utdannet arbeidskraft. Hovedkonklusjonen var at det hadde vært relativ nedgang i de minst og mest kvalifiserte jobbene, mens veksten kom i midlere kvalifiserte yrker.

Wright og Singelmann(1982) tok i sin analyse utgangspunkt i et marxistisk begrepsskjema hvor jobbene ble kategorisert i forhold til klasseposisjoner ut fra graden av over/underordning, autonomi, innflytelse over produksjonsmidler og produksjonsbeslutninger (s.182). Resultatet av undersøkelsen var at det gjorde seg gjeldende to distinkt motstridende tendenser:

- * Innen bransjer (industries) foregikk det en sterk og konsistent degradering, eller proletarisering.
- * Denne tendensen ble motvirket av sterk ekspansjon i de sektorene som var minst proletarisert, spesielt i de offentlige sektorene.

Wright og Singelmann konkluderte likevel med at det er realistisk å forvente at degraderingstendensen vil få sterkere gjennomslag utover i 80-årene. Dette på grunn de politiske målsettingene om å stramme inn de offentlige sektorene, og å reindustrialisere USA. Denne prediksjonen ser ut til å bli bekreftet av nyere data. Veksten i det amerikanske arbeidsmarkedet de siste årene har kommet ved ekspansjon i småindustri, men spesielt i lite kvalifikasjonskrevende og lavt betalte jobber i privat tjenesteyting; "A boom in low-tech and no-tech" (Time, May 1983;52). I en analyse av servicesektoren konkluderte Thierry Noyelle (N.Y.C.universitet) at for

hver to nye jobber som gir forholdsvis god lønn og krever relativt høye kvalifikasjoner, så er servicesektoren karakterisert ved at det skapes tre eller flere jobber med lav lønn og lave kvalifikasjonskrav. Samtidig skapes det svært få jobber i i midten av skalaen. (Parum og Plougmann, 1984). Sysselsettingsveksten i servicesektoren følger altså et polarisert mønster.

En svensk undersøkelse av strukturendringene i arbeidslivet (Axelsson, 1982;40) viste at utviklingen i perioden 1960-75 verken gikk entydig i retning av oppgradering eller degradering. Det som var slående var forskjellen mellom kjønnene. Mens mennens gjennomsnittlige kvalifikasjonsnivå (yrkesmessig) var stabilt, hadde kvinnenes plassering i kvalifikasjonspyramiden sunket markant. For begge kjønn hadde spredningen blitt større: For mennene gjennom en viss polarisering, for kvinnene vesentlig gjennom degradering, selv om antallet kvinner i høyt kvalifiserte yrker økte. Den sterke sysselsettingsveksten blant kvinner skjedde altså i hovedsak i ukvalifisert arbeid (s.44).

I rapporten "Uddannelsessystemet og fremtidens beskeftigelsesstruktur" (Hansen et.al., 1983) sammenfattes resultatene fra dansk forskning om utviklingen i kvalifikasjonskravene. Når det gjelder utviklingen innen ulike sektorer hevder de:

- * Administrasjons- og kontorarbeid har gjennomgått små endringer, men det kan spores tegn til oppsplitting og spesialisering.
- * Sosial- og servicearbeidet har hatt sterk vekst i profesjonelt arbeid, men enda sterkere vekst i ukvalifisert husmorliknende pleiearbeid mv.
- * Det manuelle industriarbeidet beveger seg i retning av mer overvåkning og vedlikehold, og mindre håndverksarbeid. Økt differensiering drar i retning av reduserte kvalifikasjonskrav. Rapporten trekker den konklusjon at det innenfor industrien ikke er noen generell tendens til at den tekniske utviklingen skjerper kvalifikasjonskravene til arbeiderne.

Det blir videre pekt på at store grupper arbeidstakere stadig utfører arbeid som ikke krever særlig utdanning. Dette fremgår av tabellen nedenfor.

Tabell 2.4.1 Danske lønsmottakere i alle yrker, privat og offentlig, fordelt etter arbeidsstilling 1960 og 1978. (Kilde: Hansen, mfl. 1983: 65.)

Arbejdsstilling 1)	1960			1978		
	Private erhverv	Offentlige sektor	Alle erhverv	Private erhverv	Offentlige sektor	Alle erhverv
	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.
Overordnede funksjonærer	5	31	9	10	27	15
Mellomfunksjonærer	7	20	9	10	17	12
Faglærte arbeidere	23	2	20	19	1	13
Underordnede funksjonærer	18	28	19	24	34	27
Ufaglærte arbeidere	48	20	44	38	22	33

Tabellen viser at andelen ufaglærte arbeidere og underordnede funksjonærer sank beskjedent fra 63 til 60 prosent, mens andelen overordnede funksjonærer økte fra 9 til 15 prosent. Mellomsjiktet gikk tilbake, slik at hovedtendensen kan karakteriseres som en viss polarisering. Den offentlige sektoren var preget av sterk vekst i toppen og enda sterkere i bunnen. Sammenfattende konkluderer forfatterne med at kvalifikasjonsstrukturen beveger seg langsomt i retning av færre mellomposisjoner og flere over-og underordnede posisjoner (s.67).

I Norge har det ikke vært gjort noen overgripende studier av kvalifikasjonsutviklingen, kun av utviklingen i enkeltbransjer.

Lesjø (1982) analyserte endringer i grafisk virksomhet i en tid med sterk teknologisk omstilling. Han påpeker at utviklingen i kravene til kvalifikasjoner ikke kan fastslås entydig: "Vi står overfor en motstridende prosess som gir seg ulike utslag, dels mellom ulike faggrupper og produksjonsavdelinger, og dels mellom avis-og sivilproduksjon" (s.99). Alle fire tesene om utviklingen av kvalifikasjoner gjorde seg gjeldende, men skal man peke på en hovedtendens, slutter Lesjø, "må det være ei utvikling i retning av lavere-kvalifisering og omkvalifisering." (s.90)

Halvorsen (1983) undersøkte sysselsettingsvirkningene ved innføring av ny teknologi i banksektoren. Han konkluderer sin rapport med at realisering av de planlagte datainvesteringene må føre til en reduksjon i rutinepregete funksjoner, og økt arbeidskraftsbehov i mer vurderingspregete oppgaver. Selv om nettoeffekten på sysselsettingen blir positiv, vil endringen i oppgavestrukturen kunne føre til betydelig misforhold mellom de nye jobbkravene og de ansattes forutsetninger/kvalifikasjoner (s.57). Dette vil spesielt kunne skape vansker for kvinnene som i stor grad befinner seg i ufaglærte underordnede stillinger. Halvorsens konklusjon samsvarer i hovedsak med liknende studier andre steder, men avviker på ett punkt: Mens han forutser en oppgradering, viser nyere amerikanske analyser at datateknologiens innføring i bank-og forsikring riktignok har eliminert mye maskinskriving, stenografi, journalskriving og bokføringsarbeider, men det har parallelt vokst fram nye rutinejobber knyttet til programmering, og betjening av datamaskiner. Dvs. snarere enn oppgradering, kan man forvente økt polarisering (Plougmann, 1984).

En studie av EDB-basert informasjonsteknologi (Hennestad og Sørby, 1977) konkluderte med at "Den vanligste, eneste markante, og i vårt perspektiv vesentligste endring i krav til fagkunnskap som følge av bruk av EDB-basert informasjonsteknologi, ser ut til å være en nedgradering av arbeidsinnholdet på organisasjonens lavere sjikt" (NOU, 1980:33:35).

Pape(1984) analyserte endringene i sysselsettingens fordeling på ulike yrker innenfor det han bredt karakteriserte som kontor-sektoren: 1) Profesjonelle yrker med høyere teknisk vitenskaplig utdanning, 2) offentlig og privat administrasjon, forvaltning og ledelse, 3) vanlig kontorarbeid, feks. regnskap, bokføring, sekretær-oppgaver mv. Han fant at det hadde skjedd en dreining mot administrasjon-og ledelsesarbeid, samtidig som kontorarbeid hadde økt sin andel innenfor alle næringer. Pape konkluderer således med at det innen kontoryrkene har foregått en sysselsettingsvridning mot mer kvalifisert arbeid. Samtidig peker han på at såkalt kontorarbeid

utføres i et uformelt og fleksibelt samarbeid mellom forskjellige yrkesgrupper. Dette samarbeidet er i stor grad basert på kunnskap om lokale forhold og rutiner." Mye tyder derfor på at mangel på effektivitet i slike miljøer snarere skriver seg fra vansker omkring planlegging, organisering, og samarbeid, enn fra arbeidskrevende rutineoperasjoner som egner seg for automatisering." (s.12).

En annen analyse av kontorarbeid ble utført av Lie og Rasmussen (IFIM,1983). De fokuserte på endringer i innholdet i jobbene i de underordnede kvinnelige delene av kontorsektoren i forbindelse med innføring av datateknologi. De fant at arbeidet tilsynelatende uavhengig av EDB-teknologien hadde blitt mer fragmentert og rutinepreget. Satsing på EDB og økt spesialisering var to parallelle prosesser for å effektivisere arbeidet. Den vertikale hierarkiske arbeidsdelingen hadde i få tilfeller blitt berørt av disse prosessene. Forfatterne konkluderer med at virkningene av EDB på kvalifikasjonskrav og jobbinnhold er et spørsmål om tilrettelegging og organisering av arbeidet, og ikke et teknologisk imperativ (s.66).

De spredte analysene som er referert her er vanskelig å trekke noen samlede slutninger av. I boka "Klassestruktur og klasseskiller" (Colbjørnsen, Hernes og Knudsen,1982) presenteres følgende oversikt over endringene i klassestrukturen i Norge 1970-73:

Tabell 2:4.2 Endringer av størrelsesforholdet mellom viktige klasser av yrkesaktive mellom 1973 og 1980. Prosent. Kilde: Colbjørnsen mfl. , 1982:52)

Klasse	1973	1980
Store kapitalister	1.5	1.5
Små kapitalister	3.0	3.4
Småborgere	11.7	7.4
Ledere i store enheter	16.3	22.7
Ledere i små enheter	10.8	8.5
Ansatte uten lederoppgaver	56.7	56.5
Totalt	100.0	100.0
	N = 1579	N = 2441

En slik klasseinndeling kan selvsagt ikke brukes til å trekke slutninger om endringer i kvalifikasjonsstrukturen. Det er likevel verdt å merke seg at posisjonsstrukturen er stabil og antall underordnede posisjoner fortsatt dominerer. I kapittel 2.6 vil jeg undersøke om den samme tendensen også gjorde seg gjeldende når man deler inn yrkene etter kvalifikasjonsnivå.

2.5 EMPIRISK PROBLEMSTILLING OG METODE.

I den teoretiske og begrepsmessige gjennomgangen skilte jeg mellom yrkesinterne og yrkeseksterne endringer i kvalifikasjonskravene.

I den empiriske analysen vil jeg avgrense siktet til å kartlegge endringer i kvalifikasjonsstrukturen som skyldes vridninger i sysselsettingens fordeling på yrker - yrkeseksterne endringer. Har strukturendringene i arbeidslivet ført til oppgradering, degradering eller polarisering av kvalifikasjonskravene i løpet av 70-årene?

Videre vil jeg undersøke likheter og forskjeller i utviklingen av kvalifikasjonskrav mellom ulike næringer, samt variasjon i forskjellige arbeidstakergruppers plassering i kvalifikasjonsstrukturen.

Metodisk framgangsmåte.

Analysen bygger på et 5-prosentutvalg fra folke- og boligtellingsene 1970 og 1980, tilrettelagt ved NIBR. Hvert enkelt yrke på 3-siffernivå (Nordisk Yrkesklassifisering) er klassifisert på en femdelt skala etter kvalifikasjonsnivå på grunnlag av utdanningsprofilen i yrkene i 1970. Utdanning er målt på 1-siffernivå dvs. ut fra utdanningslengde i år (Standard for utdanningsgruppering).

Kriteriene for inndelingen og kodingen av yrkene i kvalifikasjonsnivåer er gjengitt i vedlegg 2.2.1-2, og er utarbeidet av Jørn Rangnes ved NIBR (NIBR-notat 1983:120).

Ved å holde yrkenes kvalifikasjonsnivå fast i løpet av perioden, og summere opp endringene i sysselsetting på de ulike kvalifikasjonsnivåene, får man en indikasjon på hvordan vridningen i yrkesstrukturen isolert sett har virket på kvalifikasjonskravene i arbeidslivet. Denne framgangsmåten forutsetter ikke at kvalifikasjonskravene innen yrkene faktisk er konstante, men at deres relative posisjon i det vertikale kvalifikasjonshierarkiet er stabilt. Som nevnt i den teoretiske og empiriske gjennomgangen er det rimelig å forvente at endringene i jobbkrav i yrkene skjer langsomt og er ganske beskjedne over såvidt kort tidsrom.

Bruken av formell utdanning som indikator på kvalifikasjonskravene i yrkene kan selvsagt kritiseres: Ferdigheter som tilegnes gjennom erfaring og jobboplæring blir ikke tatt hensyn til. Og som nevnt kan de formelle kvalifikasjonskravene avvike fra de reelle. Ved å klassifisere med utgangspunkt i kjennetegn ved arbeidstakerne i yrkene og ikke egenskaper ved yrkene, får man primært en indikasjon på hvilke krav som er stilt ved tidligere ansettelser (markedsbetingete krav).

Det er likevel grunn til å forutsette at utdanningsfordelingen blant arbeidstakerne er en brukbar indikator på de relative kvalifikasjonskravene i yrkene. Både viser forskning at arbeidsgiverne opptrer som om utdanning er et signal om reelle kvalifikasjoner, og at vi har beveget oss inn i et stadig mer meritokratisk samfunn hvor adgang til krevende jobber reguleres gjennom utdanningsprestasjoner. (For en utførlig redegjørelse, se kap.3) Adgangen til jobboplæring ser

også ut til å samvarierte systematisk med graden av formell utdanning (Knudsen, 1982). Og uansett vil det være interessant å få kartlagt hvordan de formelle kvalifikasjonskravene har utviklet seg i 70-årene.

I klassifiseringen av yrkene er det brukt betegnelser som profesjonelt, semiprofesjonelt og faglært, ufaglært. Ettersom yrkene er kategorisert etter utdanningslengde følger det at disse begrepene ikke er så presist knyttet til bestemte faglige ferdigheter som ofte er tilfelle i profesjonssosiologien. (1)

I resultatene vil det dukke opp en kategori som jeg noe avvekslende kaller "restgruppa" eller "uoppgitt". Dette er yrkesaktive som ikke har oppgitt yrkestilhørighet, eller yrker som ikke er kodet på kvalifikasjonsskalaen. Dette gjelder bla. militært arbeid.

(1) Yrkesklassifiseringen er testet mot ulike sosioøkonomiske yrkesindekser; Korrelasjonen med Treimanns yrkesprestisjeindeks var 0,74 og korrelasjonen med Albums indeks var 0,9. Dette tyder på at inndelingen gir et rimelig godt bilde av yrkenes relative posisjon i det vertikale yrkes- og kvalifikasjonshierarkiet.

2.6 RESULTATER - ENDRINGER I KVALIFIKASJONSSTRUKTUREN 1970-80.

I hvilken grad har endringene i sysselsettingens fordeling på yrker virket i retning av oppgradering, degradering eller polarisering av kvalifikasjonskravene i arbeidslivet? Dette er spørsmålet som skal besvares i kapittel 2.6.

Jeg vil først presentere resultatene for hele arbeidsstyrken under ett. Deretter vil jeg bryte ned tendensene på ulike næringer og arbeidstakergrupper etter arbeidstid, alder, kjønn.

Framstillingen bygger på arbeidsnotatet "Endringer i kvalifikasjonsstrukturen 1970-80" (Dølvik, 1984:48-130), hvor resultatene er grundigere dokumentert og mer detaljert analysert. Her vil jeg vesentlig sammenfatte hovedpunktene, og presentere dem grafisk. Det viktigste empiriske grunnlaget for grafikken finnes i tabellvedlegg 2.6.1-6.

2.6.1 Hovedtendens: Moderat oppgradering

Det iøynefallende trekket ved kvalifikasjonsstrukturen er dens pyramidale karakter. Av tabell 2.6.1 (nedenfor) framgår det at majoriteten av de yrkesaktive fortsatt befinner seg i lite kvalifikasjonskrevende yrker. Antall sysselsatte i høyt kvalifiserte yrker - semiprofesjonelt og profesjonelt arbeid - utgjorde snaut 10 prosent av arbeidsstyrken i 1970 og 13 prosent i 1980.

Et annet hovedtrekk er den relative stabiliteten i sysselsettingens fordeling på kvalifikasjonsnivåer. Vi ser at det har skjedd en viss forskyvning mot mer kvalifisert arbeid, men endringene er forholdsvis beskjedne.

Tabell.2.6.1 Alle yrkesaktive fordelt på kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Absolutt og prosent. (Inkluderer alle yrkesaktive med minst 100 arbeidstimer siste år.)

Kvalifikasjonsnivå	Antall i tusen.		Prosent	
	1970	1980	1970	1980
Profesjonelt	36	67	2.1	3.3
Semiprofesjonelt	131	194	7.7	9.6
Faglært 2	135	196	7.9	9.7
Faglært 1	600	732	35.1	36.1
Ufaglært	766	660	44.8	32.5
Restgruppa	42	178	2.5	8.8
Sum	1710	2027	100.1	100.0

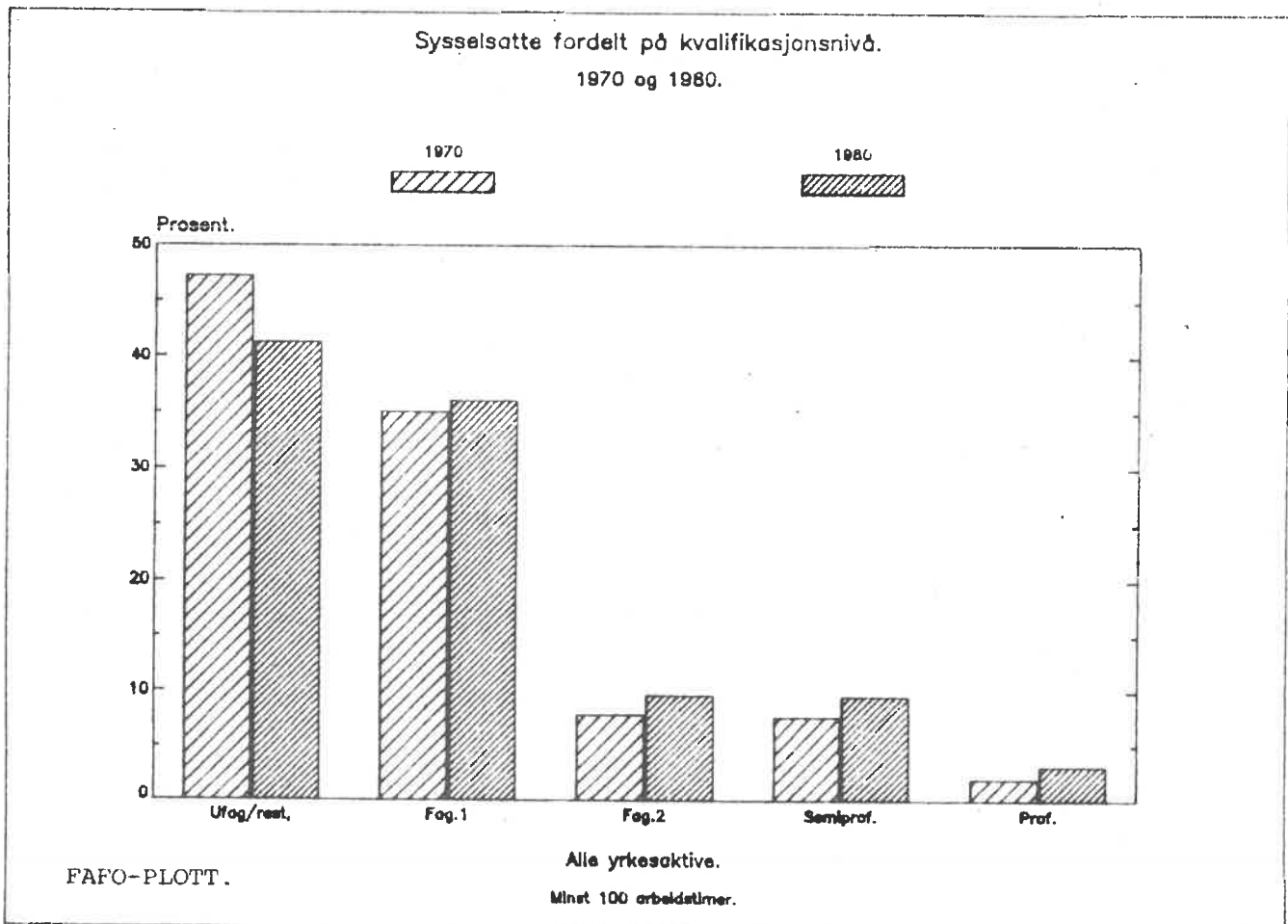
Man ser av tabellen at det har vært nedgang i sysselsettingen i ufaaglærte yrker; yrker hvor over 70% av de yrkesaktive kun hadde grunnskole i 1980. Dette ble imidlertid motvirket av en sterk økning i

"restgruppa". Det er grunn til å forutsette at majoriteten av tilveksten i "restgruppa" kom i arbeid med små kvalifikasjonskrav (Dølvik, 1984:55). Dette både ut fra overrepresentasjon av korttidsarbeidende, unge arbeidstakere, og utdanningsprofilen. I den videre framstillingen vil jeg grafisk slå sammen ufaglærte yrker og restgruppa. Dette kan bidra til en svak undervurdering av endringene.

Selv om veksten i "restgruppa" modifierer reduksjonen i ufaglært arbeid, viser tabellen en viss oppgradering av kvalifikasjonsstrukturen: Vridning mot yrker som krever mer kvalifikasjoner.

Den stabile pyramidale kvalifikasjonsstrukturen, og den moderate oppgraderingen som skjedde i løpet av 70-årene er illustrert i figuren 2.6.1 nedenfor.

Figur 2.6.1 Alle yrkesaktive fordelt på kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980. Prosent. ("Restgruppa" er her summert sammen med ufaglærte.)



Det mest interessante i resultatene er ikke hvordan kvalifikasjonsstrukturen ser ut, men hvordan den endrer seg. Det er tilveksten i jobber på ulike nivåer som bestemmer yrkesmulighetene for nykommerne i arbeidsmarkedet. Forandringen i kvalifikasjonskravene på grunn av vridning i yrkesstrukturen kommer tydeligere fram i figur 2.6.2. (se også vedlegg 2.6.1).

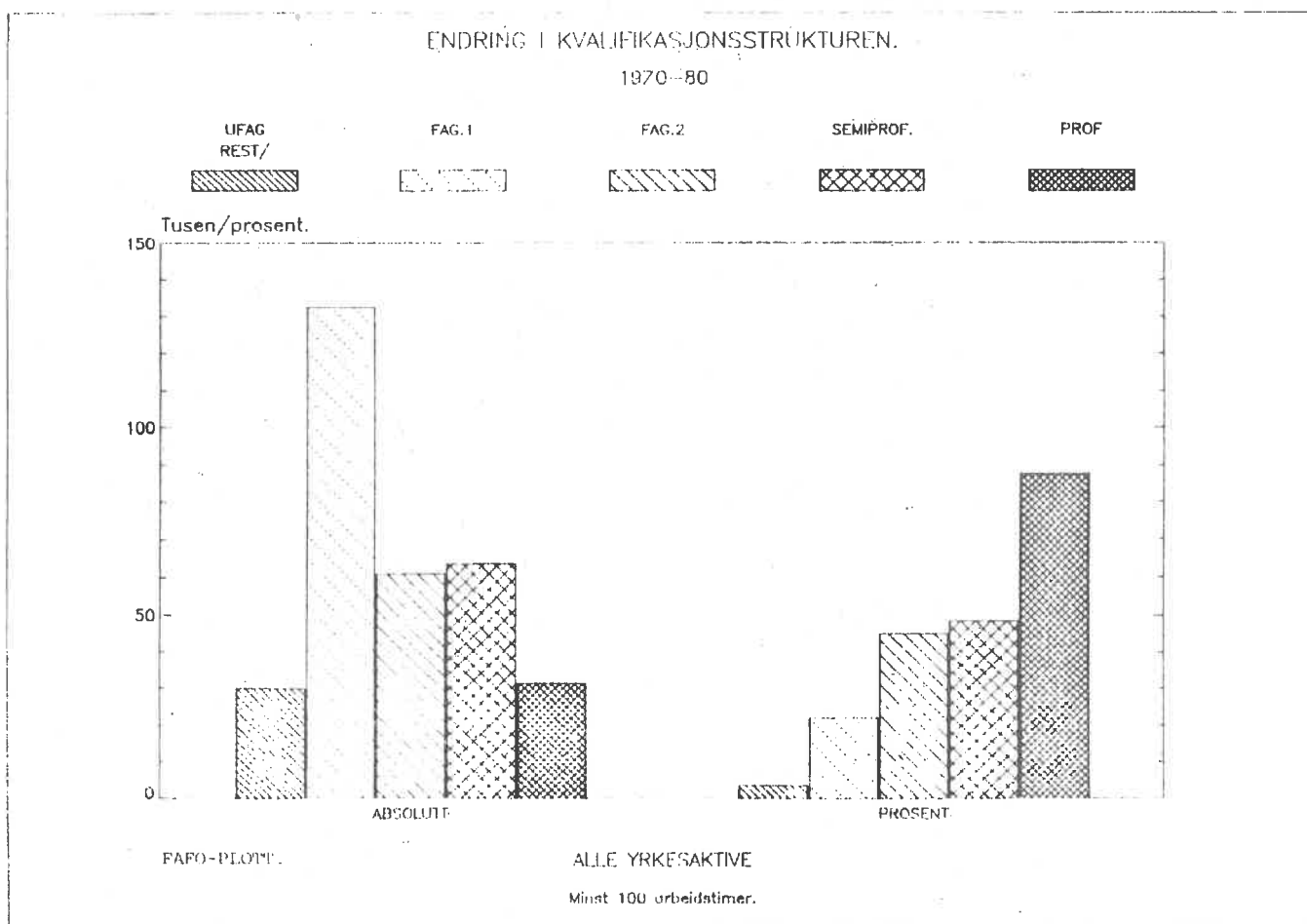
Man bør være oppmerksom på at resultatene her viser netto-endringstall. Det kan være sterke bruttoendringer i motstridende retning som ligger bak netto-tallene på hvert nivå. Føks. kan nedgangen i ufaglært arbeid skyldes avgang av eldre arbeidstakere fra primærnæringene og industrien, som dekker over vekst i ufaglært servicearbeid blant yngre arbeidstakere. Dvs. at bruttotilveksten av jobber kan ha en annen profil enn nettotallene som også reflekterer avgangen fra arbeidsmarkedet.

Figuren viser at:

* Hovedtyngden av sysselsettingveksten kom i yrker på lavt og midlere kvalifikasjonsnivå, den største veksten kom i yrker på nivå faglært-1. Men det var også betydelig vekst i høyt kvalifiserte yrker.

* Endringene kan karakteriseres som oppgradering og konsentrasjon omkring midten i kvalifikasjonspyramiden.

Figur.2.6.2 Endring i sysselsettingens fordeling på kvalifikasjonsnivåer, 1970-80. Absolutt og i prosent.



Ser vi på de relative endringene på ulike kvalifikasjonsnivåer blir bildet et annet:

* Den relative tilveksten i jobber var sterkere jo høyere kvalifikasjonsnivå. Antallet jobber i profesjonelle jobber økte med 88 prosent, nesten en fordobling i løpet av 10 år. Dette understøtter bildet av oppgradering.

Hvis de relative endringene fortsetter slik vil tendensen til oppgradering bli forsterket over tid. En bør imidlertid huske på at en liten prosentendring i en stor gruppe kan være langt større enn en stor prosentendring i en liten gruppe.

2.6.2 Arbeidstid og kvalifikasjonsstruktur.

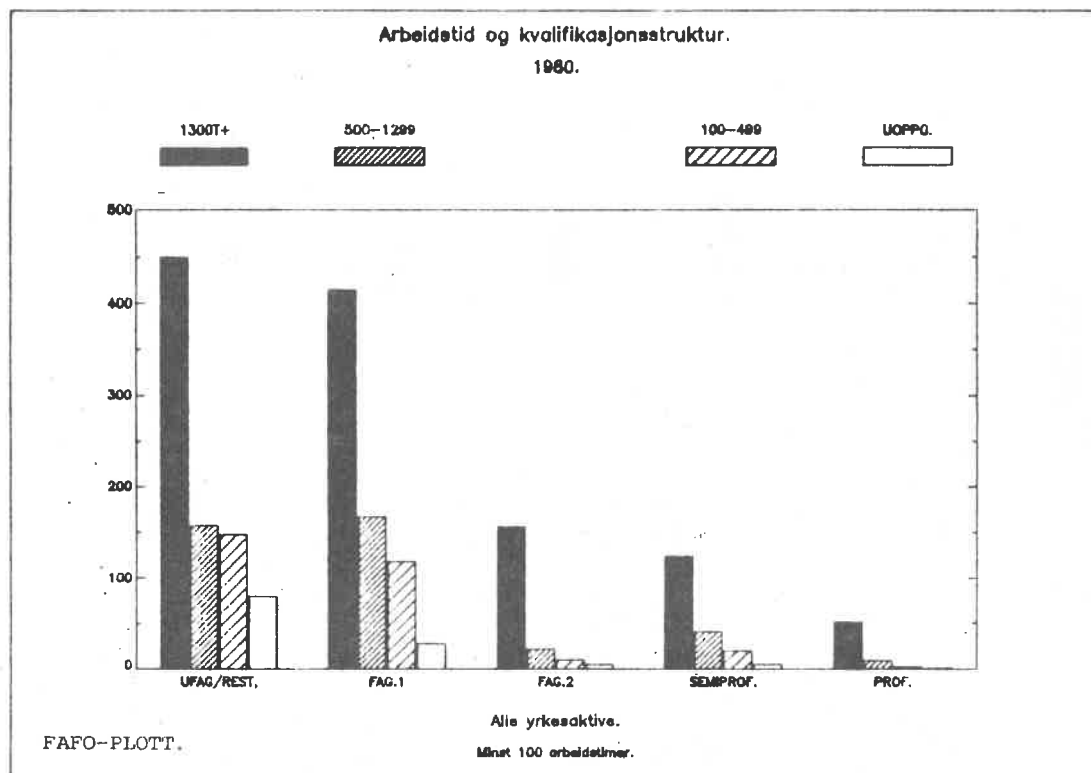
Hovedtyngden av sysselsettingsveksten på 70-tallet kom i form av kort deltidsarbeid. Antallet korttidsarbeidende (100-499 timer) og folk med uoppgitt arbeidstid økte med ca. 285 000. Antallet personer med lang deltid (500-1299 timer) og heltidsarbeid økte minimalt.

Det er derfor interessant å undersøke hvordan yrkesaktive med ulik arbeidstid fordelte seg i kvalifikasjonspyramiden. Er det slik at tilveksten i deltidsarbeid vesentlig skjedd i ufaglært arbeid? Og er de høyest kvalifiserte jobbene forbeholdt de som kan arbeide fulltid? Er tendensen til oppgradering sterkere enn vist foran, fordi det minst kvalifikasjonskrevende arbeidet stykkes opp på flere? Kan man spore tegn til at fulltidsarbeid er i ferd med å bli et privilegium for de best kvalifiserte?

Figur 2.6.3 (neste side) viser hvordan yrkesaktive med ulik arbeidstid fordelte seg i kvalifikasjonshierarkiet i 1980.

Situasjonen i 1980 viser ett hovedtrekk: Innslaget av deltids- og korttidsarbeidende er klart størst i lite kvalifikasjonskrevende yrker: Ufaglært og faglært-1. 80 prosent av de som arbeidet korttid (100-499 timer), 75 prosent av de som arbeidet deltid (500-1299 timer), og 66 prosent av de fulltidsarbeidende, befant seg i slike yrker. Kort sagt: Jo lengre arbeidstid, jo større andel arbeidet i høyt kvalifiserte yrker, og omvendt.

Figur 2.6.3 Yrkesaktive i 1980 fordelt på kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. Absolutte tall.



Det spennende er imidlertid hvilke endringer som skjedde i løpet av 70-årene. Endringene er framstilt i figur 2.6.4 på neste side. Vi merker oss følgende hovedtendens:

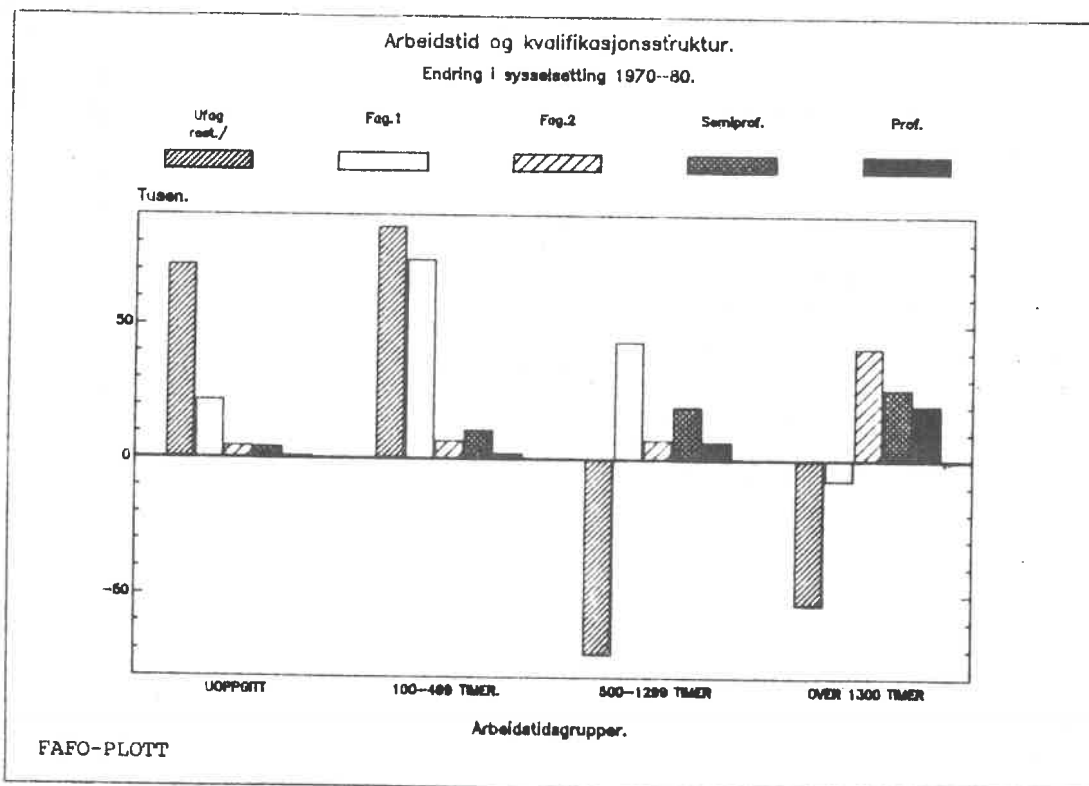
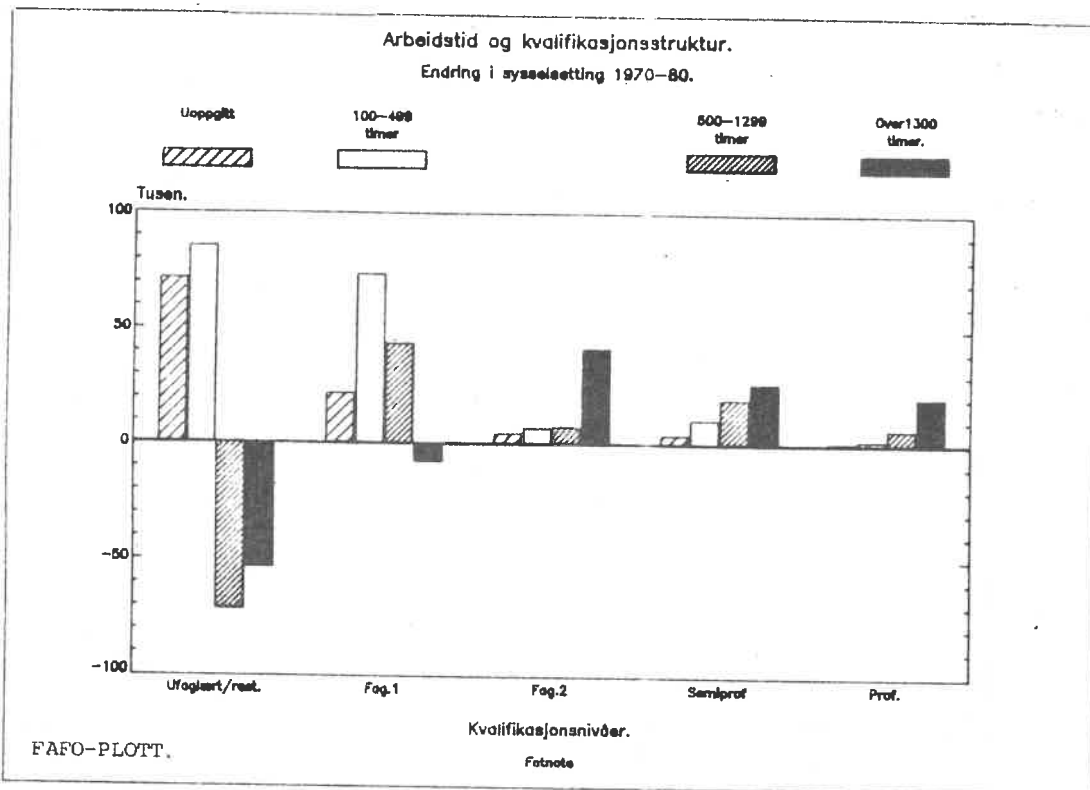
* I lavt kvalifiserte yrker - ufaglært og faglært-1 - var det markant nedgang i heltids arbeidsplasser. I ufaglærte yrker var det også reduksjon i deltidsarbeid, kun vekst i korttid. Det enkle arbeidet ble altså reduisert, men stykket ut til fler.

* I midlere og høyt kvalifiserte yrker var det størst vekst i heltidsarbeid, men også vekst i deltid. Spesielt på semi-profesjonelt nivå økte deltidsarbeidet betydelig.

* Tilveksten blant folk som arbeidet korttid eller ikke oppga arbeidstid hadde en klar lavkvalifikasjonsprofil.

* Blant deltids yrkesaktive (500-1299 timer) skjedde det en klar oppgradering, men man kunne også spore tendenser til polarisering; størst vekst i faglært-1 og semiprofesjonelle yrker. De typiske kvinneyrkene i helse- og sosial, og under-

Figur 2.6.4 Endring i sysselsetting fordelt på arbeidstid og kvalifikasjonsnivå, 1970 - 80 . I tusen. Gruppert begge veier.



ordnet funksjonærarbeid i handel og kontor, befant seg i disse kategoriene.

* De heltids yrkesaktive gjennomgikk en markant oppgradering. Sysselsettingen gikk ned i ufaglært og faglært-1 yrker, men økte betydelig i mer kvalifikasjonskrevende yrker.

* Det er verdt å merke seg at forskjellen i kvalifikasjonsprofilen mellom deltids og heltids yrkesaktive ble redusert i løpet av 70-tallet.

I vedlegg 2.6.5 er endringene i arbeidsmengden på ulike kvalifikasjonsnivå omregnet til årsverk. Tabellen viser at samfunnets samlede arbeidsmengde (lønnsarbeid) gjennomgikk en klarere oppgradering enn sysselsettingstallene tyder på. Denne utviklingen peker på et paradoks: Mens arbeidsmengden vesentlig øker i høyt kvalifiserte yrker, kommer sysselsettingsveksten først og fremst i lavt/midlere kvalifisert arbeid .

Hvis denne utviklingen fortsetter vil det bli stadig vanskeligere for personer med lite utdanning/kvalifikasjoner å skaffe seg fulltids arbeid. Vi aner konturene av et arbeidsmarked hvor et privilegert mindretall med god utdanning arbeider fulltid i høyt kvalifiserte og godt betalte jobber, mens stadig fler må ta til takke med kortvarig, lavkvalifisert, og dårlig betalt arbeid.

2.7 NÆRINGSUTVIKLING OG ENDRING I KVALIFIKASJONSSTRUKTUREN.

De ulike næringene har svært forskjellig kvalifikasjonsstruktur (se figur 2.7.1 neste side, samt vedlegg 2.7.1-2):

* I primærnæringene arbeider de aller fleste i yrker som stiller små krav til formelle kvalifikasjoner; om lag 9/10 befant seg i ufaglært/restgruppa i 1980.

* Sekundærnæringene har også lav kvalifikasjonsprofil. Bortsett fra kraft-og vannforsyning, jobbet mellom 50 og 60 prosent i ufaglærte yrker eller restgruppa i 1980. Mellom 5 og 10 prosent jobbet i høyt kvalifiserte yrker. Kraft og vannforsyning har høyere kvalifikasjonsprofil.

* De tjenesteytende næringene har langt mer variert kvalifikasjonsprofil.

* I varehandel og hotell & restaurant jobber majoriteten i lavt kvalifiserte yrker, nesten 85 prosent i faglært-1 eller ufaglært/restgruppa. Tyngdepunktet ligger noe overraskende i faglært-1. Dette har sammenheng med at de fleste underordnede funksjonæryrkene feks. butikkekspeditør, rommet såvidt mange ansatte med videregående utdanning, at de ble klassifisert som faglært-1, og ikke ufaglært.

* Transport og kommunikasjon har også tyngdepunktet i lavt kvalifiserte yrker (77%), men noe større andel i høyt faglærte og semi-og profesjonelle yrker, enn forannevnte næringer.

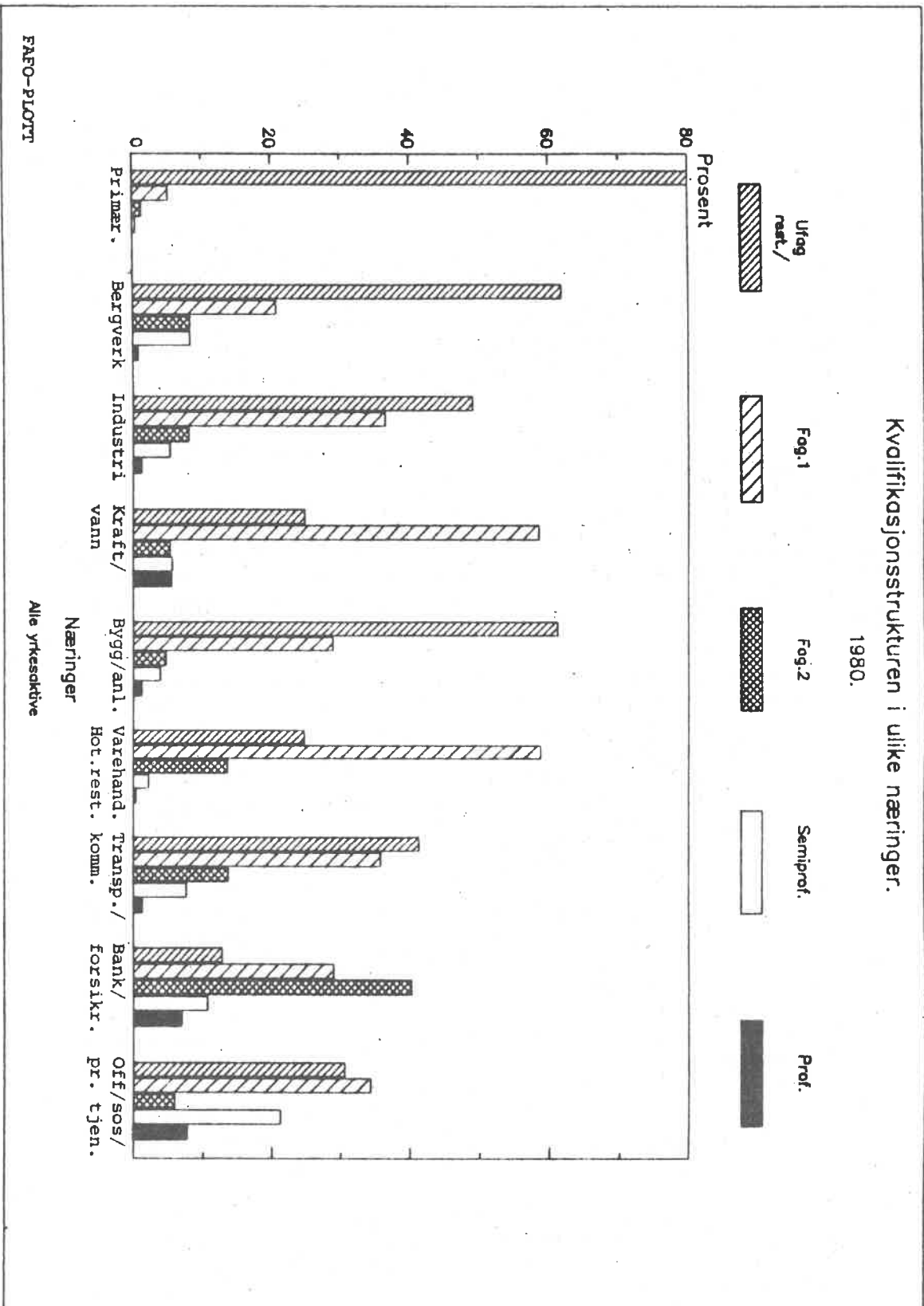
* Bank, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting har forholdsvis høy kvalifikasjonsprofil. Tyngdepunktet arbeider i faglært-2 yrker (over 40 prosent) og nesten 1/5 i semiprofesjonelle eller profesjonelle yrker. Av figuren ser man at fordelingen er konsentrert om midtsjiktet i kvalifikasjonspyramiden.

* Offentlig, sosiale og privat tjenesteyting har en mer polarisert kvalifikasjonsstruktur. Over 60 prosent arbeider i lavt kvalifiserte yrker - ufaglært/restgr. og faglært-1 - mens nesten 1/3 arbeider i semiprofesjonelle eller profesjonelle yrker.

Figur 2.7.1 viser sysselsettingens fordeling på kvalifikasjonsnivåer innen næringene. Næringene har imidlertid høyst ulik absolutt størrelse. Over 80 prosent av de profesjonelle, og 78 prosent av de semiprofesjonelle jobbene fantes innen offentlig, sosial og privat tjenesteyting i 1980. Denne sektoren rommet om lag 30 prosent av hele arbeidsstyrken.

Hovedtrekket i bildet er at majoriteten av de yrkesaktive i alle næringene arbeider i yrker som stiller forholdsvis beskjedne krav til formelle kvalifikasjoner - unntatt i bank og forsikring. Samtidig er det en større andel i de "nye" tjenesteytende sektorene som arbeider i høyt kvalifiserte yrker, enn i tradisjonelle vareproduserende sektorene.

Figur 2.7.1.

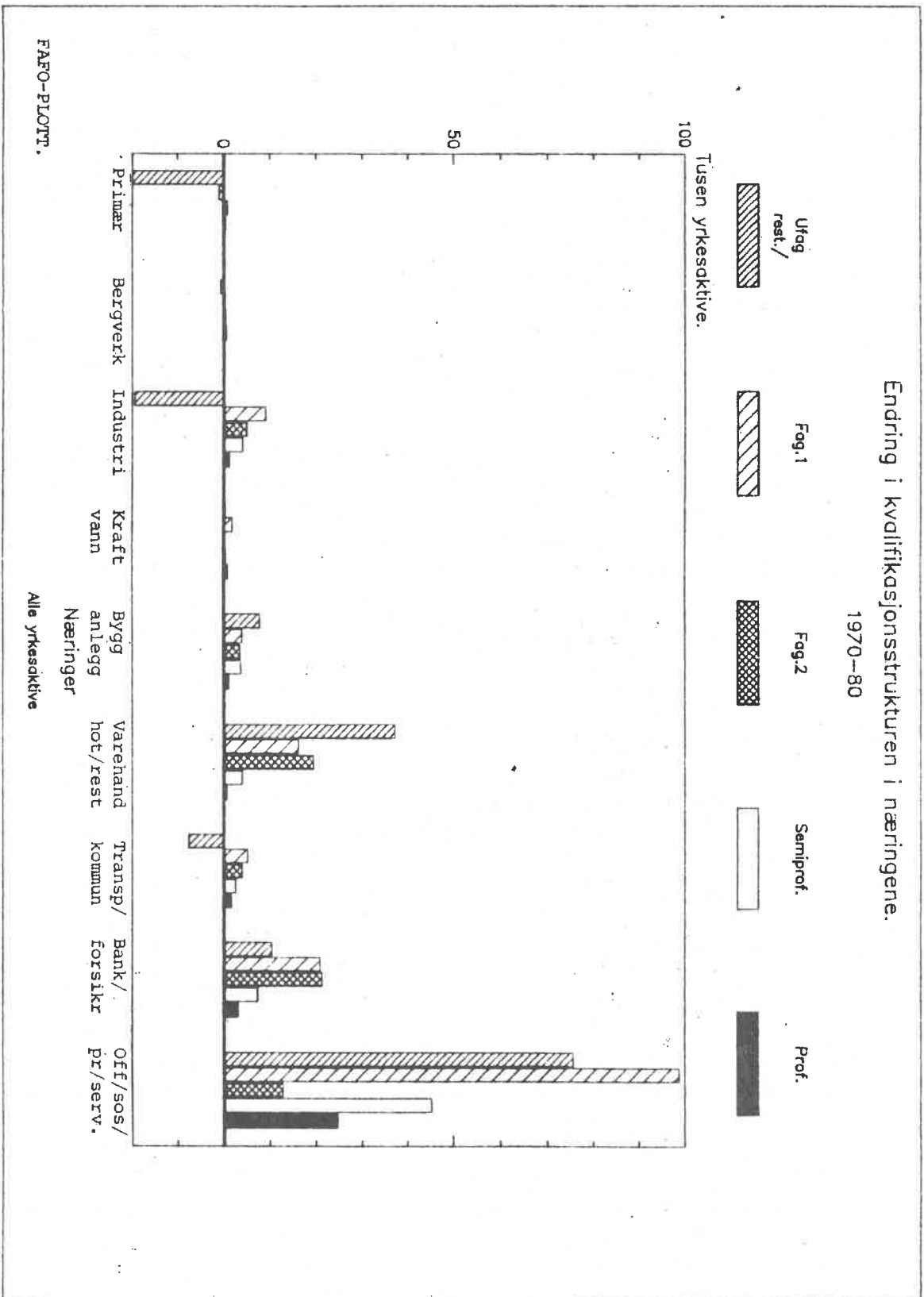


Men hvilke endringer har skjedd ? For det første - hvordan har overgang mellom næringer (næringseffekten) virket på kvalifikasjonskravene ? For det andre - hvilke endringer har skjedd innen næringene?

De sentrale endringene framgår av figur 2.7.2 (motsatt side, samt vedlegg 2.7.2-3), og kan oppsummeres i følgende punkter:

- * Nesten hele sysselsettingsveksten kom i tjenesteytende sektor, mens de tradisjonelle vareproduserende næringene stagnerte. Offentlig, sosial og privat tjenesteyting sto aleine for over 80 prosent av tilveksten. Denne næringsvridningen innebar i seg selv en tendens til oppgradering av kvalifikasjonskravene.
- * Innen de stagnerende vareproduserende næringene skjedde det en omfordeling fra ufaglært til faglært og høyere kvalifisert arbeid, dvs. oppgradering av kvalifikasjonskravene. Dette gjaldt feks. primærnæringene, industri, bergverk, og kraft og vannforsyning. Samme tendens gjorde seg delvis gjeldende i bygg og anlegg hvor ufaglært og lavt faglært arbeid stagnerte, mens antallet høyt kvalifiserte jobber økte bortimot 200 prosent.
- * Innen de tjenesteytende næringene var tendensen annerledes og mer motstridende.
- * I transport og kommunikasjon foregikk det en entydig oppgradering: Ufaglært arbeid forsvant, mens faglært og høyt kvalifisert arbeid økte i omfang. Og prosentvis økte sysselsettingen mest i profesjonelle yrker som ble nesten firedoblet.
- * I varehandel, hotell og restaurant var tendensen motsatt: Den største veksten kom i ufaglærte yrker og restgruppa. Men det var også betydelig økning i faglært-2 og høyt kvalifiserte yrker. Antall sysselsatte i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker ble mer enn fordoblet i perioden. Samlet kan denne utviklingen best karakteriseres som degradering og polarisering.
- * I bank, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting var det vekst på alle nivåer, men den tyngste tilveksten kom i faglærte yrker: Konsentrasjon av kvalifikasjonskravene. I relative tall var økningen sterkest i lavkvalifiserte og semiprofesjonelle yrker. Dette antyder en underliggende tendens til degradering og polarisering.
- * I offentlig, sosial og privat tjenesteyting kom over 2/3 av sysselsettingsøkningen i lavkvalifiserte yrker. Den øvrige tilveksten kom for det meste i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker. Nesten 8 av 10 profesjonelle jobber og mer enn 7 av 10 semiprofesjonelle kom i denne sektoren. Sammenfattende: En klar tendens til polarisering og degradering.
- * Altså: Mens endringene i næringsstrukturen og innen de tradisjonelle næringene trekker i retning av oppgradering, viser tilveksten i de ekspansive tjenestene næringene tegn til degradering og polarisering.

Figur 2.7.2



2.7.1 Motstridende tendenser og polarisering.

Resultatene foran viste at det gjorde seg gjeldende motstridende tendenser på ulike nivåer og i ulike sektorer. Når nettoresultatet likevel var at det hadde skjedd en oppgradering, skyldes det at kombinasjonen av sanering av ufaglærte jobber i tradisjonelle næringer, og vekst i slikt arbeid i "nye" næringer nullet hverandre ut. Nettoresultatet gir derfor et noe misvisende bilde av utviklingen.

Det mest interessante for utviklingen i kvalifikasjonskravene er profilen på jobbtilveksten. Og den tyder på at det langt på vei er en myte at de "nye" jobbene vesentlig kommer i avansert kompetanseintensivt arbeid. Tvertimot: Sysselsettingsveksten viste tegn til polarisering og degradering. Hovedtyngden av de nye jobbene kom i yrker som stiller beskjedne krav til formelle kvalifikasjoner.

Et annet interessant funn er den markante oppgraderingen innenfor de stagnerende tradisjonelle næringene. På tross av stillstand i sysselsettingen har det vært betydelig økning i høyt kvalifiserte yrker, mens mange ufaglærte jobber er forsvunnet. Dette kan tolkes på ulike måter:

* Kompetanseintensivering, effektivisering av manuelt arbeid, frigjøring av ressurser til kreativ ledelse, planlegging, og markedsføring.

* Byråkratisering, topptunghet og tilstivning, titulær oppjustering og overkvalifisering.

* Omstilling fra arbeidsintensive til mer kapitalintensive bransjer.

En intuitiv hypotese er at alle disse faktorene har vært virksomme, men i forskjellig grad i ulike deler av disse næringene.

Man kan spørre hvorvidt dette uttrykker mere generelle trekk ved såkalt "modne" bransjer (Vernoon, 1966). Er tendensen overfor uttrykk for at strategien for vekst og bedret konkurranseevne i slike næringer går gjennom intensivering og automatisering av produksjonen, overgang til mer kapitalintensiv produksjon, kombinert med økt innsats i planlegging, salg mv: Dvs. overgang til stadig mer avansert aktivitet? Eller er det uttrykk for at slike næringer i økende grad nærmer seg et "råtnende" stadium preget av "institusjonell sklerose" og satsing på forhandlingsøkonomiens politiske labyrinter framfor produksjon?

Som vist foran kom hovedtyngden av sysselsettingsveksten på 70-tallet i offentlig servicearbeid. Polariseringsen av tilveksten har dels sammenheng med den sterke utbyggingen av helse- og sosialvesenet med betydelig innslag av lavkvalifisert arbeid, kombinert med sterk vekst i profesjonsyrker, og dels med veksten i høykvalifisert arbeid i utdanning, administrasjon, mv. Viktige trekk ved endringene i kvalifikasjonsstrukturen på 70-tallet skyldes altså politiske vedtak, og ikke tekniskøkonomiske nødvendigheter. Samtidig innebærer dette at man skal være varsom med å trekke slutninger om fremtiden på grunnlag av tendensen fra 70-tallet.

2.7.2 Nærmere analyse av endringene i servicesektoren.

Servicesektorene økte sin sysselsetting med over 400 000 i løpet av 70-årene. Selv om vektstakten avtar vil disse sektorene ha avgjørende innvirkning på fremtidens kvalifikasjonskrav. Men tjenesteyting er langt fra noen enhetlig virksomhet. Den vanlige næringsinndelingen bærer preg av å være utviklet mens tjenesteyting fortsatt ble betraktet som et appendix til den øvrige økonomien. Den har kategorier som rommer høyst forskjellige virksomheter i sekkeposter. Feks. offentlig, sosial og privat tjenesteyting rommet aleine over 30 prosent av sysselsettingen, og 80 prosent av nettotilveksten på 70-tallet.

Med så upresise begreper er det selvsagt vanskelig å gripe forskjellige tendenser i ulike deler av servicesektoren. Johnstad(1981) utviklet derfor en alternativ inndeling av tjenestevirksomheten. Han skiller mellom :

- * Distribusjon som dreier seg om varehandel, transport mv.; behandling av fysiske varer.
- * Informasjon som rommer administrasjon, utdanning, ledelse, media, post, teletjenester, dvs. oppgaver knyttet til kunnskaps- og informasjonsbehandling.
- * Reproduksjon som går på helse, velferd, rekreasjon, sport, underholdning mv.; oppgaver knyttet til menneskebehandling.

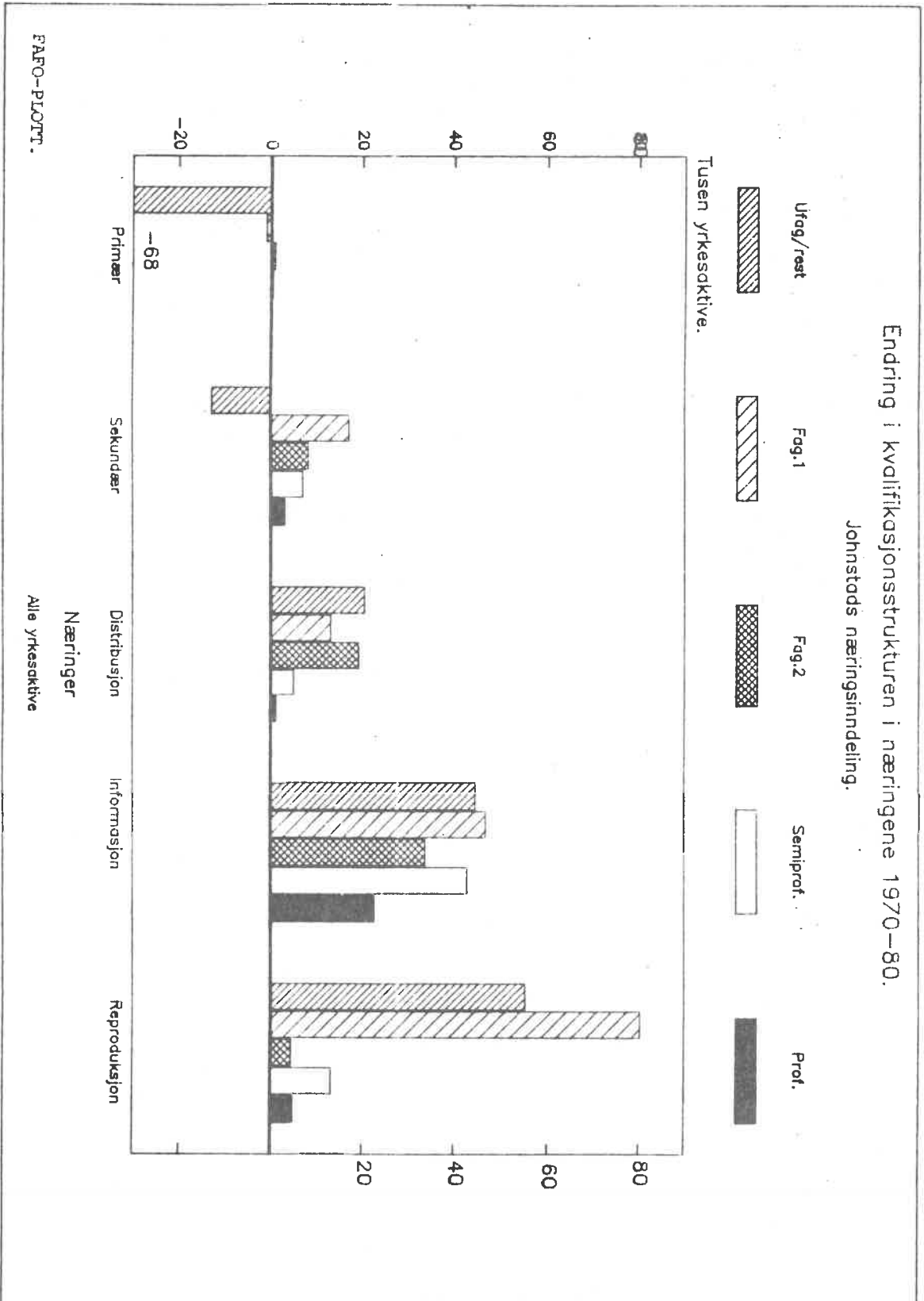
I figur 2.7.3 (neste side) er endringene i tjenestevirksomheten gruppert etter Johnstads inndeling. De viktigste trekkene kan sammenfattes slik:

- * Mesteparten av veksten i sysselsetting kom i informasjon (over 190 000) og reproduksjon (snaut 160 000).
- * Informasjonsvirksomheten er kompetansekrevede, og hadde jevn vekst på alle kvalifikasjonsnivåer. Nesten halvparten av tilveksten kom likevel i lavkvalifisert arbeid: Ufaglært, restgruppa og faglært-1. Veksttakten var imidlertid sterkest i profesjonelle yrker. Samlet kan utviklingen karakteriseres som stabil, med en svak tendens til oppgradering.
- * Reproduksjonsvirksomheten er dominert av yrker med små kvalifikasjonskrav. 85 prosent av tilveksten kom i slike yrker: Ufaglært, restgruppa eller faglært-1. Dette innebar en svak degradering.

Dette illustrerer at resultatene påvirkes av hvilke næringsinndelinger man bruker. Mens jeg foran fant tendenser til polarisering og degradering innen ulike deler av servicenæringene, gav denne inndelingen til resultat at endringene innen næringene var små. Den viktigste utviklingen skjedde gjennom overgangen fra en type virksomhet til en annen. Hvorvidt endringene skyldes næringsinterne eller næringseksterne vridninger avhenger altså av hvordan men deler inn sektorene.

Figur 2.7.3

Endring i kvalifikasjonsstrukturen i næringene 1970-80.
Johnstods næringsinndeling.



Hovedtendensen blir likevel den samme: Veksten i tjenesteyting er preget av to motstridende bevegelser. På den ene siden vekst i høyt kvalifisert arbeid knyttet til informasjonsvirksomhet, på den andre siden, vekst i lavkvalifisert arbeid innen velferdssektoren (reproduksjon).

Denne polariseringen er verdt å merke seg fordi den er forbundet med to viktige skillelinjer i arbeidsmarkedet: Dels mellom kvinne- og mannsdominerte sektorer, dels mellom offentlig og privat sektor. Reproduksjonsvirksomheten har hittil vært dominert av offentlig sektor, og i stor grad befolket med kvinner (Hoel, 1983). Informasjonsvirksomheten er også dominert av det offentlige men har større innslag av privat virksomhet (jfr. bank, forsikring mv), og har overvekt av mannlig arbeidskraft.

Utviklingen i kvalifikasjonsstrukturen vil derfor være svært sensitivt overfor svingninger i den offentlige politikken, som igjen vil ha svært ulike konsekvenser for kvinner og menn.

2.7.3 Et nytt skille: Kompetanseintensivt fulltidsarbeid eller lavkvalifisert deltidsarbeid ?

Figur 2.7.4 (neste side) viser endringene i sysselsetting fordelt på kvalifikasjonsnivå og arbeidstid, innenfor de ulike næringene (Johnstads inndeling). Vi ser at det er klare forskjeller, men også likheter mellom næringene:

* I de stagnerende næringene - distribusjon og sekundær - økte fulltidsarbeidet kun i høykvalifisert og høyt faglært yrker. Det var minimal økning i deltidsarbeidende som fikk adgang til slike yrker. Og det var nedgang i lavkvalifisert arbeid på fulltid. Altså: Kvalifikasjonskravene for å få heltidsarbeid i disse næringene er skjerpet betydelig, samtidig som heltidsarbeid ser ut til å være en forutsetning for å få høykvalifisert arbeid.

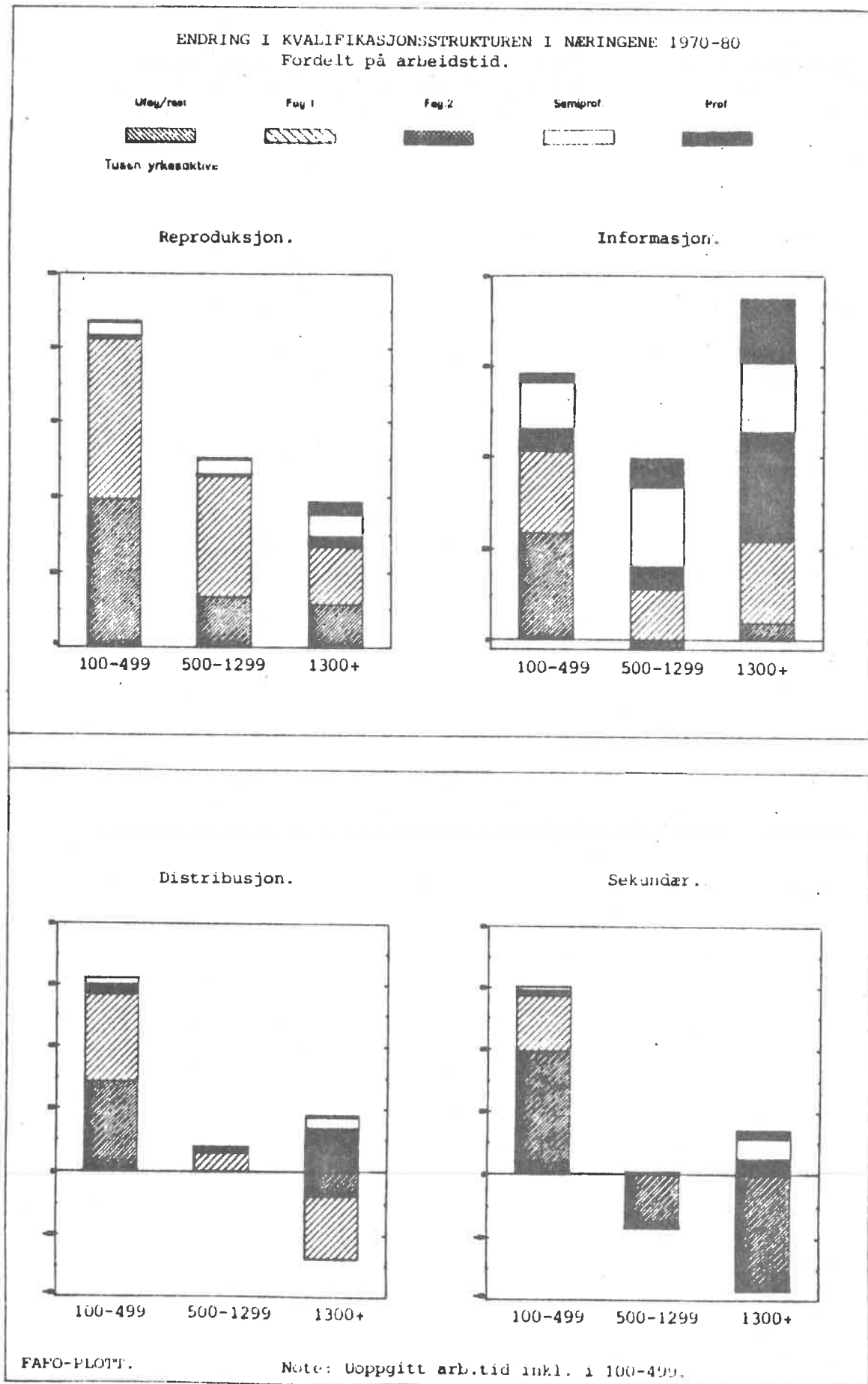
* Det lavkvalifiserte arbeidet er derimot stykket opp på flere i form av økt deltids- og korttidsarbeid i disse næringene.

* I reproduksjonsnæringen - velferd, helse, rekreasjon mv. - kom over 80 prosent av sysselsettingsveksten i deltid- og korttid, hvorav det meste i lavkvalifisert arbeid: Ufaglært, rest, og faglært-1. 7 av 10 nye profesjonelle jobber gikk til sysselsatte på heltid, mens 1,4 av 10 ufaglærte jobber gikk til heltidsarbeidende. Altså: Det høyt kvalifiserte arbeidet konsentreres på et fåtall heltidsarbeidende, mens det mindre krevende arbeidet fordeles på mange deltidsarbeidende.

* I informasjonsvirksomheten administrasjon, undervisning, media mv. - kom halvparten av tilveksten i heltids arbeid. Om lag 1/3 av heltidsarbeidet kom i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker, mens over 60 prosent av deltidsarbeidet (500-1299) gjorde det. Tilveksten i lavkvalifiserte yrker kom derimot mest i korttidsarbeid.

For å sammenfatte: Tilveksten er ikke bare polarisert når det gjelder kvalifikasjonskrav, denne polariseringen faller delvis sammen

Figur 2.7.4



med ulik fordeling av arbeidstid. Det høyt kvalifiserte arbeidet vokser men konsentreres i hendene på en synkende andel heltidssysselsatte, mens det lavkvalifiserte arbeidet krymper og stykkes ut på stadig flere deltids- og korttids yrkesaktive. Ett unntak fra dette mønsteret er informasjonsvirksomheten hvor det også var tilgang på deltidssysselsatte i høyt kvalifiserte yrker.

Sagt på en annen måte: Det fordres økte kvalifikasjoner for å få heltidsarbeid, samtidig som heltid er bortimot en forutsetning for å få adgang til kvalifiserte yrker.

2.7.4 Sammenfatning og drøfting.

I kapittel 2.7 har vi sett på sammenhengen mellom endringer i næringsstrukturen og utviklingen i kvalifikasjonskravene. Denne sammenhengen kan splittes opp i vridning i sysselsettingen mellom næringene, og vridninger mellom yrker innen næringene.

Resultatene viste at motstridende yendenser gjorde seg gjeldende på ulike nivå og i ulike næringer:

* Endringene i næringsstrukturen dro i retning av oppgradering: Overgang til tjenesteytende virksomhet som gjennomgående har større innslag av høyt kvalifisert arbeid enn de tradisjonelle vareproduserende næringene.

* Endringene innen næringene var preget av motstridende bevegelser: De stagnerende tradisjonelle sektorene gjennomgikk en klar oppgradering. Lavt kvalifisert arbeid ble sanert, mens det var vekst i mer kompetanseintensive yrker.

* I de ekspansive tjenesteytende næringene var tilveksten mer sammensatt. På den ene siden vekst i kompetanseintensiv virksomhet knyttet til informasjonsbehandling, på den andre siden sterk vekst i lavkvalifisert velferdsvirksomhet (reproduksjon). Utviklingen i servicevirksomheten og derved tilveksten av nye jobber viste således en tegn til polarisering og degradering.

* Denne utviklingen falt delvis sammen med økt polarisering langs aksene kvalifikasjon - arbeidstid. Tilveksten i høyt kvalifisert arbeid kom vesentlig i fulltidsarbeid, mens det mindre kvalifikasjonskrevende arbeidet ble stykket opp på flere i form av deltids- og korttidsarbeid.

Dette viser at det delvis er en myte at de "nye" jobbene kom i kvalifikasjonskrevende arbeid. Samtidig understreker disse tendensene hvor følsom utviklingen i kvalifikasjonsstrukturen er for politiske tiltak. En stor del av de nye jobbene kom i offentlig sektor.

Koplingen mellom kvalifikasjonsnivå og arbeidstid bidrar til å nyansere inntrykket av oppgradering på to måter: På den ene siden innebærer oppstykkningen av lavkvalifisert arbeid ved økt deltidsarbeid at oppgraderingen av samfunnets samlede mengde lønnsarbeid var sterkere enn sysselsettingsmønsteret gir inntrykk av. På den andre siden er det fordelingen av arbeidet på ulike grupper av yrkesaktive som er mest interessant, og i så måte antyder resultatene sterkere polarisering. I den grad heltidsarbeid kan oppfattes som et gode, kan

man spore økte tegn til kumulativ fordeling av godene (hopning): Ulikheten mellom de som får adgang til kvalifisert arbeid på fulltid, og de som må ta til takke med mindre kvalifisert arbeid på deltid/korttid blir større.

Denne polariseringen er delvis forbundet med to andre konfliktdimensjoner i arbeidsmarkedet: Skillet mellom manns- og kvinne-dominerte yrker, og mellom offentlig og privat virksomhet.

Denne analysen understreker usikkerheten når det gjelder den framtidige utviklingen i arbeidslivets kvalifikasjonskrav knyttet til endringer i nærings- og yrkesstrukturen. Ettersom tendensen på 70-tallet var preget av motstridende bevegelser i ulike sektorer, avhenger den videre utviklingen av hvilke sektorer som fortsetter å vokse, og hvilke som stagnerer. Og dette er ikke spørsmål om teknologiske eller økonomiske imperativer, men influeres i stor grad av politiske beslutninger. Dersom veksten i offentlig virksomhet som viste klare polariseringstegn holdes tilbake, vil tendensen i privat sektor slå igjennom. Den var kjennetegnet av oppgradering i de tradisjonelle vareproduserende sektorene, samt i privat tjenesteyting som bank, forsikring ol. Samtidig hadde veksten i varehandel, hotell og restaurant, og i private tjenester innenfor "offentlig, sosial og privat tjenesteyting" lavkvalifikasjonsprofil. Hvilke av disse tendensene som vil dominere framover er usikkert. Utviklingen i USA peker feks. i retning av at det er yrker som stiller små krav til kvalifikasjoner som vokser hurtigst.

Det er flere forhold som kan føre til vekst i lavkvalifisert arbeid i privat sektor: Eldreølgen vil stille økte krav til omsorgs- og pleiearbeid, enten dette gjøres i privat eller offentlig regi. Mer fritid kan øke behovet for personlige tjenester, rekreasjon mv. som gjennomgående er lite kvalifikasjonskrevende. En av de store vekstsektorene i det amerikanske arbeidsmarkedet har feks. sammenheng med "kroppsbølgen": Helsestudioer, idrettsutstyr, aerobicskurs ol (Time, 1983). Motsatt kan "modningen" av tjenestesektoren føre til en tilsvarende rasjonalisering av manuelt arbeid som den vi har observert i de tradisjonelle vareproduserende virksomhetene (Nora & Minc, 1978). Og ny vekst i de vareproduserende greinene vil trolig være kompetanseintensiv. Altså: Det sikreste man kan si om fremtiden er at den er uviss. Det er likevel grunn til å dempe eventuelle forestillinger om at utviklingen entydig går i retning av oppgradering.

Det er verdt å minne om at analysene i dette kapitlet kun har dreid seg om endringer i kvalifikasjonskravene som følge av vridninger mellom yrker og næringer. Jeg har ikke sett på hva som har skjedd innen yrkene. Flere har hevdet at endringene av jobbinholdet innen yrkene trekker i retning av degradering (Wright & Singelmann, 1982).

Den empiriske analysen som er utført her tok utgangspunkt i kvalifikasjonsforskningens teser: Skjer det en oppgradering, degradering, eller polarisering av kvalifikasjonskravene? Disse tesene ble knyttet til ulike påstander om endringer i arbeidets karakter i det såkalt "postindustrielle" samfunnet.

Analysen har bekreftet at alle disse tendensen gjør seg gjeldende på samme tid, på ulike nivåer og i ulike sektorer. Utviklingen er ikke linjær eller uniform, og kan ikke forstås som en deterministisk fremadskridende prosess. Selv om inndelingen av yrker som er brukt ikke har særlig til felles med klassebegrepet, kan den

likevel kritisk anvendes som et utgangspunkt for spekulasjoner om sammenhengen mellom endringer i kvalifikasjon- og klassestrukturen: På den ene siden kan man spore en tendens til at den "tradisjonelle arbeiderklassen" skrumper inn ved at lavkvalifisert arbeid i industrien blir sanert. Alternativt kan dette tolkes som at arbeiderklassen blir akademisert ved veksten i høyere kvalifiserte yrker i denne sektoren. På den andre siden har det vokst fram en "ny arbeiderklasse" knyttet til lavkvalifisert deltidsarbeid innenfor ulike servicenæringer slik Hoel (1983) hevder. Uansett er det svake tegn til at det "postindustrielle" samfunnet har bidratt til å eliminere underordnet og enkelt arbeid. Samtidig som enkelte vil si "farvel til kjerneproletariatet" er det kanskje på tide å hilse "goddag til tjenerproletariatet" ?

2.8 ALDER, KJØNN, OG KVALIFIKASJONSSTRUKTUR.

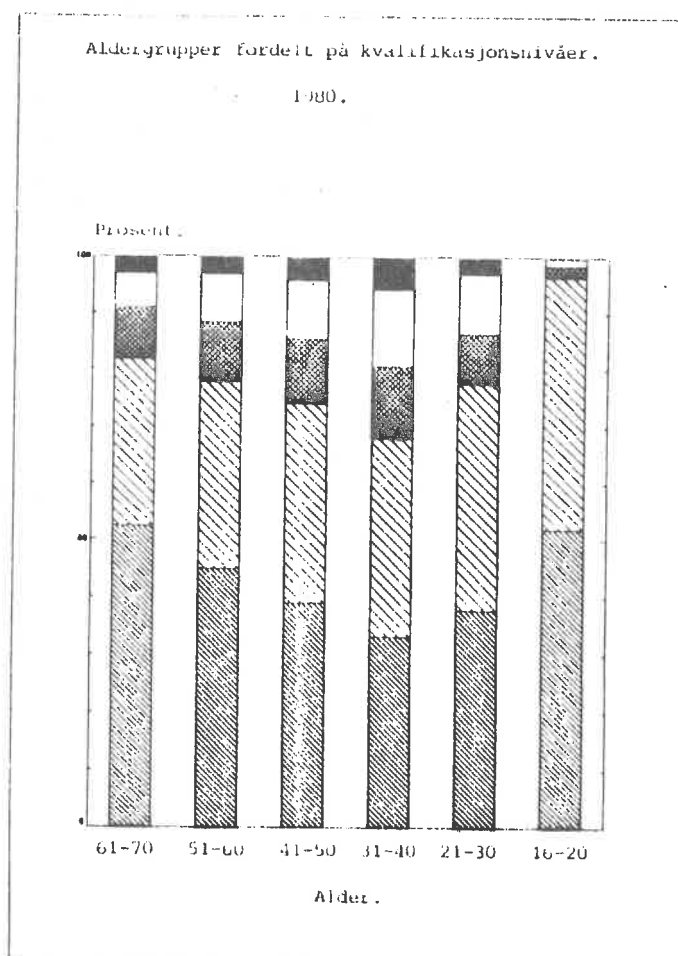
Siktemålet i kapittel 2 var å analysere hvilke endringer som hadde skjedd i kvalifikasjonsstrukturen som følge av yrkesvridninger, dvs. endringer på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Dette fordi det har interesse i seg selv, men også som et utgangspunkt for å analysere samspillet mellom tilbud etterspørsel etter arbeidskraft med ulike kvalifikasjoner. Dette forholdet er temaet for kapittel 3.

Som overgang til og bakgrunnsstoff for kapittel 3 vil jeg her kort redegjøre for hvordan ulike arbeidstakergrupper har plassert seg i kvalifikasjonsstrukturen, etter alder og kjønn. Dette er grundigere analysert og dokumentert i Dølvik(1984:93-130), her vil jeg kun referere hovedpoengene.

2.8.1 Yrkesdemografi og generasjonsbevegelser.

Vi så foran at endringene i kvalifikasjonsstrukturen var knyttet til motstridende bevegelser mellom og innen ulike næringer. "Gamle" næringer stagnerte og "nye" næringer med andre krav til kvalifikasjoner vokste fram. Disse "yrkesdemografiske" endringene i arbeidslivet er tett knyttet til demografiske bevegelser i arbeidsstyrken. Akkurat som det var motstridende tendenser i sving i forskjellige næringer, kan motstridende tendenser gjøre seg gjeldende for ulike aldersgrupper.

Figur 2.8.1 Ulike aldersgrupper fordelt på kvalifikasjonsnivåer, 1980. Alle yrkesaktive (minst 100 arbeidstimer). Prosent. (Se også vedlegg 2.8.1.)



Figur 2.8.1 viser at det er betydelige forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder plassering i kvalifikasjonspyramiden:

* De eldste kullene har tyngdepunktet i lavkvalifiserte yrker - ufaglært, restgruppa og faglært-1. Denne andelen synker fra kull til kull nedover i aldersgruppene, mens andelen i høyt kvalifiserte yrker stiger. Oppgraderingen har altså blitt båret fram ved at nye kull i økende grad har gått inn i mer kvalifiserte yrker.

* Unntaket fra denne tendensen er aldersgruppene under 30 år, som har lavere kvalifikasjonsprofil enn de foregående kullene. Dette kan både ha sammenheng med at disse kullene er i begynnerfasen av yrkeskarrieren, og at trenden mot oppgradering har ebbet ut.

Figur 2.8.2 (neste side) viser endringene i sysselsettingens fordeling på kvalifikasjonsnivåer mellom kohorter (10-årskull) og innen kohortene. Forskjellene mellom kohortene vil jeg kalle kohorteffekt og endringene innen kohortene alderseffekt. (Dette er analysert nærmere i kapittel 3.6.3 når det gjelder koplingen mellom utdanning og kvalifikasjonsnivå.)

Hovedtrekkene kan kort sammenfattes slik:

* For gruppene over 40 år har veksten i sysselsetting fra kull til kull båret preg av entydig oppgradering: Sysselsettingen har sunket i ufaglærte yrker, og steget i faglærte og høyt kvalifiserte yrker.

* Størsteparten av sysselsettingsveksten kom imidlertid ved at nye store kull i alderen 21-40 år erstattet mindre avgangskull.

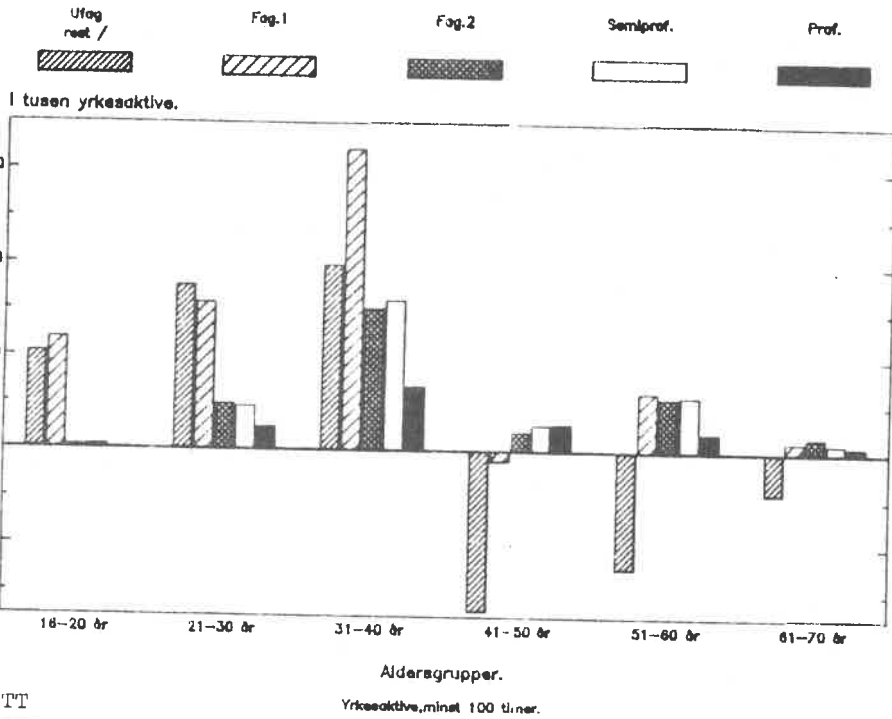
* I aldersgruppa 31-40 år økte sysselsettingen på alle kvalifikasjonsnivå, mest i lavt kvalifiserte yrker, men det var også kraftig vekst i høyt kvalifiserte. I relative tall var tilveksten klart sterkest i høyt kvalifiserte yrker: Over fordobling fra foregående kull. Altså: Oppgradering.

* I aldersgruppa 21-30 år var det også vekst på alle nivåene, men klart sterkest i lavkvalifiserte yrker. Kvalifikasjonsprofilen i denne aldersgruppa var stabil. Tendensen til oppgradering fra kull til kull ser altså ut til å ha stanset opp. Dette gjelder i enda sterkere grad gruppa 16-20 år hvor nesten hele sysselsettingsveksten kom i lavkvalifiserte yrker.

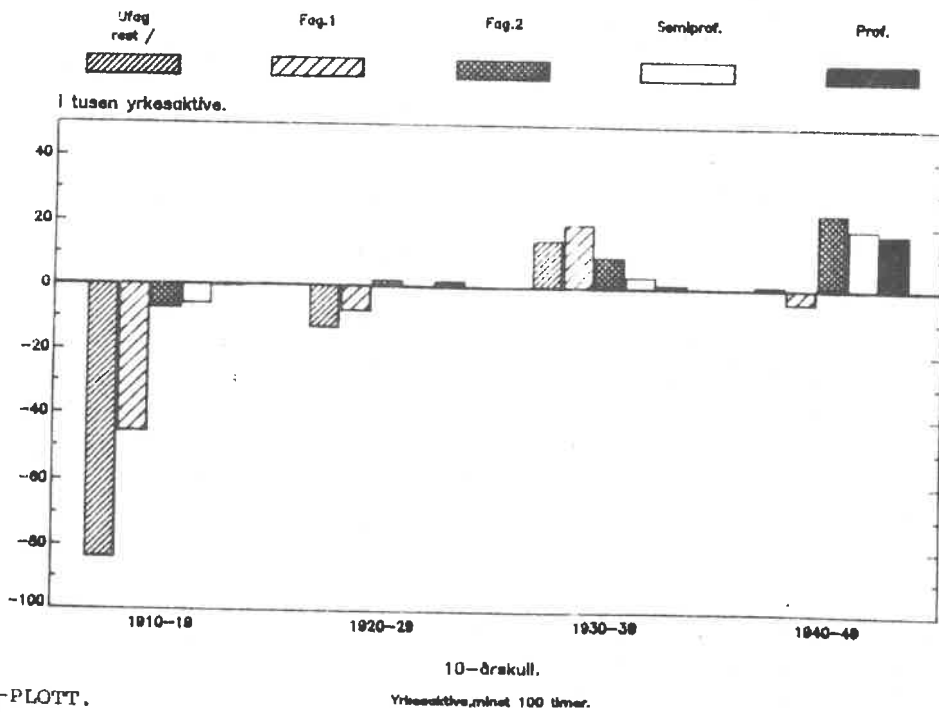
Vi ser altså at nedgangen i lavkvalifisert arbeid først og fremst var knyttet til en gradvis reduksjon fra kull til kull blant de over 40 år, dvs. gruppene som kom ut på arbeidsmarkedet i 40-50- og 60-årene. For gruppene under 40 år som entret arbeidsmarkedet i 60- og 70-årene har det derimot vært vekst igjen i slikt arbeid. Tendensen til polarisering i sysselsettingstilveksten er båret fram av de nye store kullene på arbeidsmarkedet som i stor grad har fylt opp de nye jobbene innen servicesektorene.

Figur 2.8.2

Endring i kvalifikasjonsstrukturen 1970-80.
Kohorteffekt; endring mellom 10-årskull.



Endring i kvalifikasjonsstrukturen 1970-80.
Alders effekt: Endring innen 10-årskull.



Mens den gradvise oppgraderingen for de eldre gruppene arbeidstakere har sammenheng med overgangen fra primærnæringene til sekundærnæringene, reflekterer endringene mellom kullene under 40 år i stor grad overgangen fra sekundær til tertiærnæringene. Slik kan strukturendringene i det norske arbeidslivet avleses gjennom forandringer i generasjonenes kvalifikasjonsprofil: Utviklingen i yrkesdemografien avleires som årringer i kvalifikasjonspyramiden.

Utviklingen innen kohortene - alderseffekten - er langt mindre. Unntaket her er endringene blant de eldste som vesentlig reflekterer overgangen fra arbeid til pensjonssektoren. Det er imidlertid verdt å merke seg at avgangen er langt mindre (også i relative tall) blant sysselsatte i høyt kvalifiserte yrker. Dette tyder på at eldre arbeidstakere i lavkvalifisert arbeid i større grad rammes av rasjonalisering, sykdomsproblemer, eller førtidspensjonering enn folk i høykvalifiserte yrker. De øvrige endringene kan kort formuleres slik:

* Det kullet som nådde "middagshøyden" (1920-29) - var mellom 50 og 60 år i 1980 - gjennomgikk en viss oppgradering. Flere fikk plass i høyt kvalifiserte yrker, kanskje på grunn av opprykk, mens det var en markant avgang i lavkvalifisert arbeid. Dette kan tyde på at saneringen av slikt arbeid i de tradisjonelle næringene traff denne aldersgruppa spesielt.

* Kullet født 1930-39 - på vei mot toppen av sin karriere - hadde vekst på alle nivåer. Kvalifikasjonsprofilen var stabil. Økningen i lavkvalifisert arbeid har trolig sammenheng med tilgangen på mellomaldrende kvinner i tjenestesektorene.

* Kullet født 1940-49 - "68-generasjonen" - gjennomgikk en markant oppgradering: Meget sterk vekst i høyt kvalifisert arbeid. Dette skyldes nok for en stor del overgangen fra høyere utdanning til arbeid. Vi ser at denne kohorten alene okkuperte flesteparten av de nye jobbene i semiprofesjonelt og profesjonelt arbeid.

Ved å sammenlikne de relative endringene i kvalifikasjonsprofilen mellom og innen kohortene fra 1970 til 1980, viste det seg at kohorteffekten var sterkest.

Resultatene over viser påny det motsetningsfylte i utviklingen av kvalifikasjonsstrukturen. Ikke bare skjer det motstridende bevegelser mellom og innen næringer, men forskjellige generasjoner er bærere av disse bevegelsene. Nettotallene for hele arbeidsstyrken gir derfor et misvisende bilde. Avgangen av eldre arbeidstakere i ufaglærte yrker bidro feks. til å dekke over at det er sterk vekst i ufaglært arbeid blant de yngste. Tendensen til polarisering av sysselsettingstilveksten, faller delvis sammen med polarisering mellom generasjoner. Mens de eldste generasjonene og mellomgenerasjonen dro nytte av en markant oppgradering, er det tegn til at denne trenden er stanset opp for de yngste kullene. Den såkalte "Dessertgenerasjonen" har foreløpig ikke fått del i den samme oppgraderingen som generasjonen før dem.

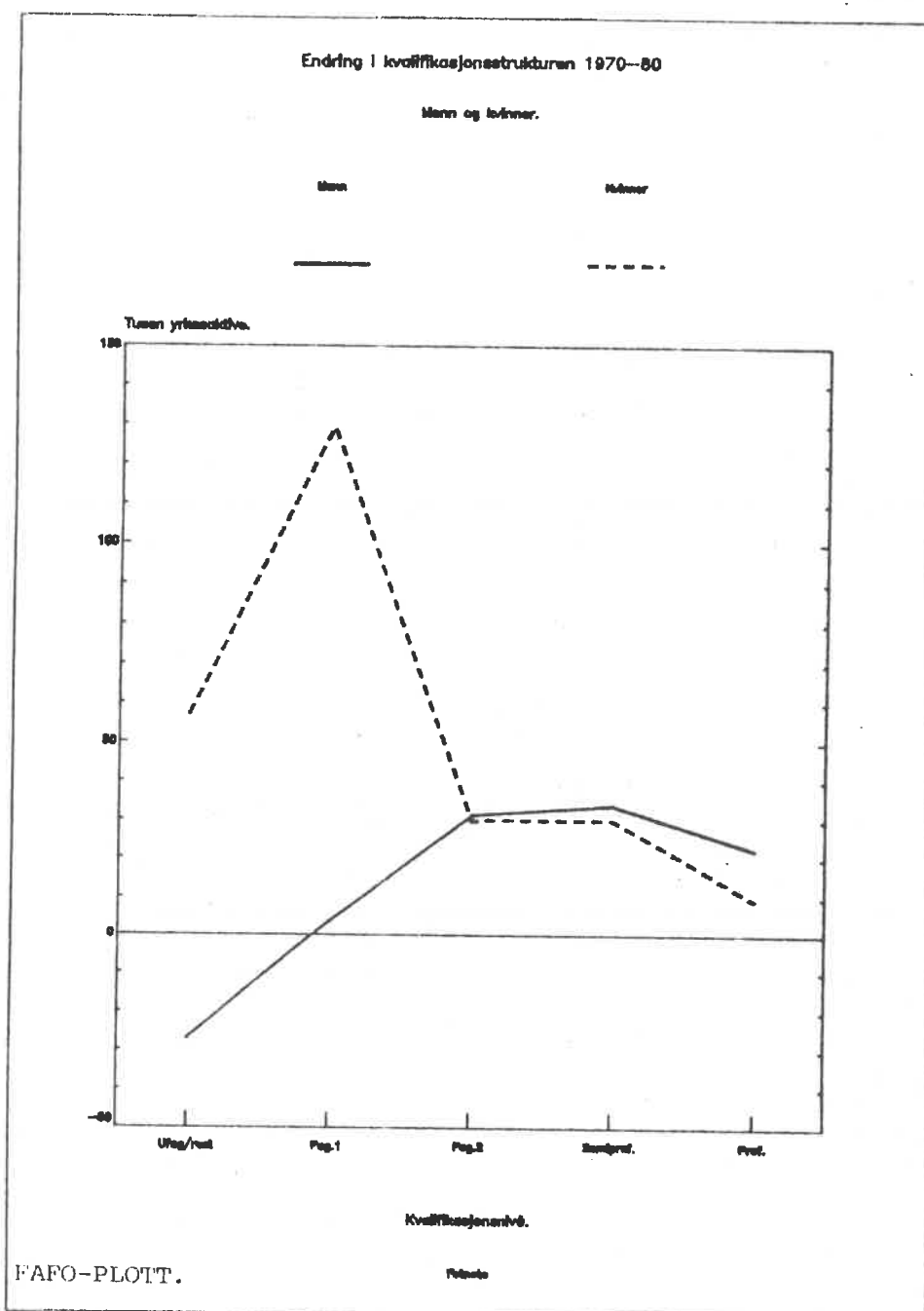
Dette er verdt å merke seg når en tar i betraktning den sterke veksten i utdanningsnivået blant de unge. Sammenhengen mellom utdanning, kvalifikasjon, og alder vil bli analysert nærmere i kapittel 3.6.3.

2.8.2 Kvalifikasjonsskiller og kjønnsforskjeller.

Menn og kvinner har ulik fordeling i kvalifikasjonspyramiden. Mennene har en større andel sysselsatt i ufaglærte yrker og i høyt kvalifiserte yrker, enn kvinner. Dvs. mannen har en mer polarisert fordeling i kvalifikasjonsstrukturen (Vedlegg 2.8.4).

I dette avsnittet skal vi kort se på endringene i kjønnes plassering i posisjonshierarkiet, slik de er illustrert i figur 2.8.4 nedenfor.

Figur.2.8.4 Menn og kvinners sysselsettingsvekst på ulike kvalifikasjonsnivåer, 1970-80. Alle yrkesaktive. I tusen.



Vi så at det er markert forskjell på tilvekstens kvalifikasjonsprofil mellom menn og kvinner:

* Mannen gjennomgikk en markant omfordeling fra lavkvalifisert til høyere kvalifisert arbeid: Oppgradering. Mens det ufaglærte arbeidet ble redusert, og faglært-1 stagnerte, kom hele sysselsettingsveksten i høyt faglærte, profesjonelle og semi-profesjonelle yrker. Om man kontrollerer for arbeidstid var denne tendensen enda klarere.

* Kvinnenes økning i sysselsettingen hadde derimot en klar lavkvalifikasjonsprofil. Men kvinnene hadde også betydelig vekst i høyt kvalifiserte yrker. Også om man kontrollerer for arbeidstid finner man samme tendens, men svakere ettersom mesteparten av det lavkvalifiserte arbeidet kom i deltid og korttid. I relative tall var veksten sterkest i profesjonelle yrker.

* Kvinnenes representasjon økte på alle kvalifikasjonsnivåene, slik at det skjedde en viss utjæmning i løpet av 70-årene. Men fortsatt er f.eks. bare hver 5. jobb i profesjonelle yrker besatt av kvinner.

Resultatene over viser at de motstridende utviklingstrekkene i kvalifikasjonsstrukturen ikke bare er knyttet til ulike næringer, aldersgrupper og arbeidstidsgrupper, men også til kjønn. Endringene for mannen uttrykker en kombinasjon av tilbakegang i ufaglært arbeid i tradisjonelle sektorer og tilvekst i høyt kvalifisert servicearbeid, mens utviklingen for kvinnene er tett knyttet til veksten i lavkvalifisert deltidsarbeid i reproduksjon (velferdsyrker) og i handel og kontorsektoren.

2.9 SAMMENFATNING: UTVIKLING I KVALIFIKASJONSSTRUKTUREN.

Siktemålet i kapittel 2 var å undersøke hvordan vridninger i sysselsettingens fordeling på yrker og næringer har påvirket kravene til kvalifikasjoner i arbeidslivet i 70-årene .

Har strukturendringene ført til oppgradering, degradering, eller polarisering av kvalifikasjonskravene ? Dette spørsmålet ble knyttet til diskusjonen om utviklingen i arbeidets stilling og klassestrukturen i det "postindustrielle" samfunnet .

Innledningsvis diskuterte jeg kvalifikasjonsbegrepet, hvilke faktorer som påvirker kvalifikasjonsstrukturen , og redegjorde kort for en del funn i den empiriske kvalifikasjonsforskningen.

Kvalifikasjonskravene er nært knyttet til den vertikale arbeidsdelingen i samfunnet , og utformes i et vekselspill mellom økonomiske, teknologiske, organisatoriske og markedsbetingete forhold. Endringer i kvalifikasjonskravene kan derfor ikke oppfattes som et resultat av teknologiske eller økonomiske imperativer, men er sterkt påvirket av sosiale og politiske prosesser. Konvensjoner, profesjonsatferd, arbeidsgiveratferd, interessestrid mellom ulike grupper arbeidstakere , og myndighetenes krav til autorisasjon, lisens mv., er med å forme retningen for utviklingen i kvalifikasjonsstrukturen. Og dette modifiseres av svingninger i tilbud og etterspørsel etter forskjellig arbeidskraft.

Når det gjelder kvalifikasjonskrav knyttet til utførelsen av den enkelte jobben er det vanlig å skille mellom

* Prosessavhengige ferdigheter av konkret faglige eller tekniske karakter (produktive kvalifikasjoner) og

* prosessuavhengige ferdigheter av allmenn eller holdningsmessig karakter (intensitetskvalifikasjoner).

Det er en utbredt tese blant kvalifikasjonsforskerne at utviklingen går i retning av større vekt på prosessuavhengige ferdigheter.

Kvalifikasjonsforskningen kan kokes ned til fire teser når det gjelder utviklingen i kvalifikasjonskravene:

1) Oppgraderingstesen hevder at den teknologiske utviklingen og overgangen til servicesamfunnet vil frigjøre folk fra rutinepreget manuelt arbeid, heve kravene til kompetanse, og øke mulighetene for autonomi og utfoldelse (Blauner, 1964).

2) Degraderingstesen hevder at kombinasjonen av teknologisk rasjonalisering og arbeidsgivernes kontrollbehov fører til oppsplitting, rutinisering og dehumanisering av arbeidet (Braverman, 1974)

3) Polariseringstesen hevder at det skjer en sterkere deling mellom et mindretall overordnede jobber knyttet til planlegging ledelse, mv., og et flertall underordnede stadig enklere jobber (Kern og Schumann, 1977).

4) Om kvalifiseringstesen påstår at det foregår en kontinuerlig omkvalifisering, men at det er vanskelig å påvise noen bestemt retning for utviklingen.

Den empiriske kvalifikasjonsforskningen tyder på at det skjer forskjellige bevegelser innen og mellom ulike deler av arbeidslivet. Degraderings og polariseringstesen identifiseres ofte med utviklingen i jobbkravene innen yrker, mens oppgraderingstesen ofte knyttes til overgangen mellom yrker.

Problemstillingen i dette kapitlet var: Hvordan har endringene i sysselsettingens fordeling på yrker og næringer påvirket kvalifikasjonskravene?

Metodisk ble alle yrker klassifisert på en femdelt kvalifikasjonsskala på grunnlag av utdanningsprofilen i yrkene i 1970. Ved å måle skiftningene i sysselsetting innen disse kvalifikasjonsnivåene fikk vi en indikator på den isolerte effekten av yrkesstrukturelle endringer på kvalifikasjonskravene.

Resultatene kan kort sammenfattes slik:

* Det foregikk en viss oppgradering og konsentrasjon av kvalifikasjonsstrukturen: Andelen ufaglært arbeid gikk ned, mens andelen i faglærte og høyt kvalifiserte yrker økte. I relative tall var veksten sterkest i de mest kvalifikasjonskrevende yrkene.

* Denne nettoendringen er knyttet til ulike og dels motstridende bevegelser i ulike sektorer og mellom sektorer.

* Sysselsettingsveksten kom vesentlig i tjenesteytende virksomhet. Denne vridningen i næringsstrukturen trakk i retning av oppgradering, ettersom kvalifikasjonsnivået i servicenæringene gjennomgående er høyere enn i primær- og sekundærnæringene.

* Tilveksten i servicenæringene viste tegn til polarisering og degradering. Det var sterk vekst i lavkvalifiserte yrker i reproduksjon (helse, sosial mv) og handel, kombinert med betydelig økning i kompetanseintensive yrker knyttet til informasjonssektoren (utdanning, administrasjon, bank, forsikring mv.)

* I de tradisjonelle vareproduserende næringene stagnerte sysselsettingen, samtidig som det skjedde en markant omfordeling fra ufaglært til høyere kvalifisert arbeid: Oppgradering.

* Forestillinger om at de "nye" jobbene bare kom i avansert kompetanseintensivt arbeid er en myte. Fortsatt skjedde den største sysselsettingsveksten i yrker som krever beskjedne formelle kvalifikasjoner.

* Tendensen til polarisering av jobbtilveksten faller ikke bare sammen med skillet mellom næringssektorer. Det skjedde også en polarisering langs aksene kvalifikasjon - arbeidstid. Det minst kvalifikasjonskrevende arbeidet ble i økende grad stykket opp i deltids- og korttidsarbeid, mens tilveksten i fulltidsarbeid for det meste var forbeholdt heltidsarbeidende.

KAP. 3 ENDRINGER I TILPASNINGEN MELLOM UTDANNING OG ARBEID.

I løpet av 60- og 70-årene skjedde det store endringer i arbeidsstyrkens utdanningsprofil. "Utdanningseksplosjonen" var kjennetegnet ved at fler tok mer utdanning. På 70-tallet kom disse nye, store, velutdannede kullene ut på arbeidsmarkedet. I kapittel 2 så vi at vridningene i yrkesstrukturen hadde ført til oppgradering av kvalifikasjonskravene. Men det var også tegn til polarisering.

I hvilken grad har det vært samsvar mellom utviklingen på tilbuds- og etterspørselssiden? Og hvilke følger har veksten i utdanning fått for arbeidsmarkedsverdien av utdanning for den enkelte? Dette er utgangspunktet for analysen i kapittel 3:

* Hvordan var samspeillet mellom endringer i utdanningsprofilen og yrkeslivets krav til kvalifikasjoner?

* Hvilke virkninger har de strukturelle endringene på tilbuds- og etterspørselssiden hatt for tilpasningen i arbeidsmarkedet?

* Kan man i takt med at fler har fått mer utdanning spore tendenser til utdanningsinflasjon i arbeidsmarkedet?

* Har den sterke troen på utdanning som virkemiddel for å skape større likhet i yrkes- og livssjanser blitt innfridd?

Disse problemstillingene har også teoretisk interesse når det gjelder utdannings funksjon i arbeidsmarkedet. Er det slik som human-kapital-teorien (Becker, 1964) hevder: At markedet gjennom prismekanismen og vridninger i etterspørselen på sikt vil tilpasse seg endringer i tilbudsstrukturen og vice versa? Eller er det slik som jobbkonkurranseteorien (Thurow, 1975) hevder: At tilbud og etterspørsel langt på vei utvikler seg uavhengig av hverandre, at utdanning primært tjener til å fordele arbeidssøkerne på eksisterende posisjoner i yrkesstrukturen, og at det derfor kan utvikle seg strukturelle og varige misforhold mellom tilbud og etterspørsel? Med utgangspunkt i disse og andre teorier om forholdet mellom utdanning og arbeid, vil jeg drøfte hvordan det empiriske materialet som presenteres kan tolkes i lys av forskjellige teorier om arbeidsmarkedets virkemåte.

I de fleste vestlige land har satsing på utdanning spilt en sentral rolle i de politiske myndighetenes forsøk på å løse sysselsettingsproblemene. Det har vært en utbredt oppfatning at yrkesmulighetene for den enkelte styrkes gjennom økt utdanning, og at større likhet i utdanning derved bidrar til utjevne arbeids- og livssjansene i befolkningen (Stortingsmelding 45 1980-81:4). I dette perspektivet vil den empiriske og teoretiske drøftingen av endringer i utdannings betydning i arbeidsmarkedet være politisk interessant:

På hvilken måte og under hvilke betingelser kan utdanning være et effektivt virkemiddel i kampen mot arbeidsløshet og undersysselsetting? Er vi som følge av den sterke tiltroen til utdanning i ferd med å bevege oss inn i et "meritokratisk" samfunn hvor den

intensiverte kampen om jobber og utdanning snarere bidrar til utdanningsinflatjon enn bedre sysselsettingsmuligheter? Vil dette bidra til et økende misforhold mellom de utdanningskravene som stilles for å komme inn i jobbene og hva som er nødvendig for å utføre jobbene? Hvilke fordelingsmessige og individuelle konsekvenser kan man forvente i kjølvannet av en slik utvikling?

I et sosiologisk perspektiv kan disse problemstillingene knyttes til fenomenet sosial mobilitet. På hvilken måte påvirker strukturelle endringer i samfunnet - som endringer i yrkes- og utdanningsstrukturen - mekanismene for sosial mobilitet? Er vi på vei mot et samfunn hvor erhvervete egenskaper (som utdanning) blir mer bestemmende for hvor man havner enn feks. sosial og klassemessig bakgrunn (featherman og Hauser, 1979)? Betyr dette at vi vil få en mer åpen lagdelingsstruktur med større muligheter for sosial mobilitet? Og hvordan er forholdet mellom de strukturelle endringene i lagdelingen og mekanismene for fordeling av folk til de ulike posisjonene innenfor strukturen? Sagt på en annen måte: Hva skjer om adgangskortet til ønskete posisjoner blir mer allment tilgjengelig, men det relative antallet posisjoner blir stabilt? Hvilke sosiale mekanismer vil dette i sin tur utløse?

Framstillingen i kapittel 3 vil ha følgende oppbygging:

- 1) En introduksjon til den historiske debatten om forholdet mellom utdanning og arbeid. Dette for å plassere problemstillingene og de empiriske analysene inn i en forskningsmessig og politisk sammenheng.
- 2) En presentasjon av ulike teorier om utdannings funksjon i arbeidsmarkedet. Dette avsnittet vil ha til hensikt å reise problemstillinger som kan tjene som utgangspunkt for drøfting av det empiriske materialet, og klargjøre motstridende oppfatninger på dette feltet.
- 3) Empirisk analyse av Folke- og Boligtellingsmateriale fra 1970 og 1980 med sikte på å avdekke mulige endringer i tilknytningen mellom utdanning og yrkesposisjoner. Dette vil både gjøres gjennom å analysere endringer i sammenhengen mellom utdanning og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, og ved regresjonsanalyse av sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus.

3.1 UTDANNING, ARBEID OG ØKONOMI.

Innenfor tradisjonell økonomisk teori om sysselsetting og arbeid ble utdanning og kvalifikasjoner viet liten oppmerksomhet. Både innenfor nyklassisk og keynesiansk økonomisk teori ble utdannings-systemet betraktet som en del av det øksternt gitte institusjonelle rammeverket som omgav arbeidsmarkedet og økonomien. Arbeidskraften ble behandlet som en homogen innsatsfaktor i produksjonen. Innenfor nyklassisk teori ble produksjonsmengden og derved sysselsettingen bestemt ut fra pris- og kvantumstilpasninger i varemarkedene og tilgangen på kapital. Arbeidsmarkedet ble forutsatt å virke på samme måten som ethvert innsatsvaremarked. Arbeidskraftens kvalifikasjoner og ferdigheter ble ikke trukket inn i analysene, selv om man allerede på et tidlig tidspunkt var klar over utdannings betydning for arbeidsmarkedets faktiske virkemåte:

"A man educated at the expense of much labor and time to any of those employments which requires extraordinary dexterity and skill, may be compared to one of those expensive machines. The works which he learns to perform, it must be expected, over and above the usual wages of common labour, will replace to him the whole expense of his education, with at least the ordinary profits of an equally valuable capital." (Adam Smith, Wealth of Nations, 1776, ch:1,pt.1)

Også en av den nyklassiske økonomiens fedre, Alfred Marshall, pekte i sitt verk Principles of Economics (1890) på utdannings økonomiske betydning:

"The wisdom of expending public and private funds on education is not to be measured by its direct fruits alone. It will be profitable as a mere investment, to give the masses of the people much greater opportunities than they can generally avail themselves for." (Marshall, 1890, bk.4 ch.6 pt.7, sitert fra Blaug, 1970)

Disse innsiktene ble likevel ikke integrert i økonomens teoretiske modellbyggingsarbeid, og dukket først opp igjen i systematisert form nesten 100 år seinere, i form av den såkalte human-kapital-teorien (Becker, 1964), som jeg skal komme tilbake .

It fra keynesiansk teori - som først og fremst var makroorientert og tok sikte på å forklare den samlede sysselsettingen på kort sikt - ble sysselsettingen bestemt av samfunnets samlede etterspørsel. De kvalitative aspektene ved tilpasningen mellom arbeidskraft og produksjon ble ikke tillagt vekt innenfor modellene, selv om man seinere har trukket inn eksistensen av friksjoner, del-arbeidsmarkeder mv. for å forklare visse former for arbeidsløshet. I keynesiansk tradisjon har det vært vanlig å klassifisere utdanning som konsum (Blaug, 1970:16).

Heller ikke i klassisk marxistisk teori ble utdanning og kvalifisering tillagt særlig vekt. Riktignok innfører Marx flere steder et skille mellom "åndens og håndens" arbeid, mellom "enkelt og komplisert" arbeid, og gjør empiriske analyser av fagarbeidets rolle under kapitalismens framvekst (Nilsen, 1976:7). Marx's overordnede

perspektiv var likevel at kapitalismens utvikling ville føre til en ubønhørlig proletarisering og homogenisering av arbeidskraften (Wood, 1982:10). Utviklingen av produktivkreftene ville nivellere kvalifikasjons- og ferdighetskravene, og arbeidskraften reduseres til et vedheng til maskinene. Sysselsettingen og forholdene i arbeidsmarkedet ble således først og fremst en funksjon av forløpet av kapitalakkumulasjonen og den tekniske utviklingen. Folks posisjon i samfunnet var klassebestemt. Utdanningssystemet tilhørte den samfunnsmessige overbygningen og tjente primært til å produsere ideologi, og reprodusere og legitimere de rådende klasseforholdene. Som en del av den borgerlige staten var utdanningssystemet et redskap i det borgerlige klasseherredømmet.

I 50- og 60-årene ble imidlertid sammenhengen mellom utdanning og økonomi gjenstand for økt politisk og forskningsmessig interesse. I de fleste vestlige landene, men også i de "sosialistiske" landene, skjedde det en kraftig ekspansjon i utdanningssektoren. Dette hadde selvsagt kulturelle og ideelle grunner, men hadde også klare økonomiske motiver. I de "sosialistiske" landene ble utdanning sett på som en viktig forutsetning for frigjøring av produktivkreftene, og i vest ble utdanning tillagt økt betydning som kilde til økonomisk vekst og sosial utjamning.

Økonomenes analyser av produksjonsveksten tydet på at tilgang på arbeidskraft og produksjonskapital i seg selv gav en utilstrekkelig forklaring på den sterke økonomiske veksten etter 2. verdenskrig. Man ble sittende igjen med en økende "restfaktor". Denne "restfaktoren" ble for en stor del tilskrevet økt utdanningsnivå og derved produktivitet i arbeidsstyrken (Schultz, 1960).

Disse funnene gav støtet til en omfattende forskningsinnsats om sammenhengen mellom utdanning og økonomien - ofte kalt "utdannings-økonomi" (Blaug, 1970:xvii). Denne forskningsretningen hadde sitt utspring i det nyklassisk orienterte økonomimiljøet i USA som innførte begrepet "human-capital". Dette innebar at den menneskelige arbeids-evnen ble vurdert analogt til den fysiske produksjonskapitalen - som menneskekapital. Den enkeltes beholdning av kunnskaper, ferdigheter, erfaring og utdanning utgjorde vedkommendes "human-kapital", som igjen ble forutsatt å være bestemmende for den enkeltes produktivitet og derved inntekt. Slik ble ulikheter i levekår inntekt, og sysselsettingsmuligheter mellom forskjellige samfunnsgrupper forbundet med ulikhet i utdanning (Becker, 1964, s.2).

Den økte oppmerksomheten mot utdannings økonomiske og fordelingsmessige betydning gav grobunn for den "utdannings-optimistiske" bølgen som feide over den vestlige verden i 50- og 60-årene. Det var en utbredt oppfatning at hvis fler fikk mer utdanning ville de også få tilgang på de godene som så ut til å være forbundet med utdanning. Ved å skape større likhet i adgangen til utdanning ville man ikke bare skape større sosial og økonomisk likhet, men også sterkere økonomisk vekst og mer velstand. Denne ideologien ble slående formulert av president Eisenhower i slagordet: "Education pays, stay in school!" (Berg, 1970:xi)

Også i Norge ble de utdanningsøkonomiske tesene tatt opp. Allerede på 50-tallet diskuterte man om utdanning burde regnes som investeringskostnader i Nasjonalbudsjettet (Stortingsmelding 45, 1980-81:24). Og på 60-tallet stod økonomiens behov for ulike typer kvalifisert arbeidskraft sentralt i diskusjonene om utbyggingen av

utdanningsvesenet. Utvidelsen av adgangen til utdanning falt også godt sammen med det statsbærende sosialdemokratiets politiske ideologi: Kunnskap og utdanning skulle ikke være forbeholdt overklassens barn. Utdanning ble et viktig element i Arbeiderpartiets målsetting om å bryte ned classeskillene, og styrke arbeiderklassens mulighet til deltakelse, innflytelse, og makt i samfunnet (Arbeiderpartiets langtidsprogram for skolen, 1952 (Eeg Henriksen og Baadshaug, 1976)).

Utover på 70-tallet ble den "utdanningsoptimistiske" doktrinen utsatt for voksende skepsis. Den amerikanske fattigdomskampen ("war on poverty") som vesentlig bygde på utdanningspolitiske tiltak, gav små resultater (Berg, 1970:10). De arbeidsløse og fattige forble like arbeidsløse og fattige på tross av økt utdanning. Arbeidsløsheten svingte i takt med de økonomiske konjunkturene uavhengig av hevingen av utdanningsnivået i befolkningen. Og på 70-tallet satte den økonomiske stagnasjonen inn. "Utdanningsoptimismen" slo over i "sysselsettingspessimisme".

Samtidig viste det seg mange av "utdanningsekspløsjonens" barn fikk problemer med å finne jobber hvor de kunne nyttiggjøre seg utdanningskapitalen sin (Berg, 1970:59). Avkastningen på utdanning - "the returns to education" - sank (Freeman, 1975:29). Mange ble overkvalifisert i forhold til jobbene sine, det var ikke tilstrekkelig etterspørsel etter utdanningskapitalen deres. Beregninger fra USA viser at endringene i arbeidsstyrkens utdanningsnivå langt oversteg oppgraderingen av yrkesstrukturen. Bare 15% av økningen i utdannet arbeidskraft i perioden 1950-1970 gikk med til å møte den økte etterspørselen i profesjonelle og høyt kvalifiserte yrker, mens de resterende 85% bidro til å heve utdanningsnivået innen yrkene (Levitan et.al., 1976:146).

Utdanningssystemets muligheter til å fremme sosial og økonomisk likhet ble utsatt for kritisk analyse: Snarere enn å skape økt likhet tjener utdanningssystemet til å reprodusere ulikhet, hevdet flere (Boudon, 1974:190 og Hernes og Knudsen, 1976:X).

Både innenfor vekstforskningen og mobilitetsforskningen ble de humankapitalistiske tesene problematisert. Når høy økonomisk vekst samvarierer med vekst i utdanning er ikke det nødvendigvis ensbetydende med at utdanning bidrar til å skape økonomisk vekst. Det omvendte kan være tilfelle: At høy økonomisk vekst muliggjør ekspansjon i utdanningsvesenet (Levithan et.al., 1976). I Stortingsmelding 45 1980-81 (s.26) ender man drøftingen av sammenhengen mellom utdanning og økonomisk vekst med følgende opplysende konklusjon: "Det er åpenbart her en vekselvirkning tilstede. Men det er overveiende sannsynlig at den vekst som har funnet sted over lange tidsrom neppe ville vært mulig uten betydelige utdanningsinvesteringer."

Den økte oppmerksomheten ved utdanningssystemets begrensninger når det gjelder å skape sosial likhet kom også til uttrykk i fornyet interesse for det sosiologer har kalt utdanningssystemets latente

funksjoner (Eeg Henriksen og Baadshaug, 1976, s.95). Mens de manifesterede målsettingene dreier seg om de oppgavene og målsettingene utdanningssystemet eksplisitt er satt til å utføre i samfunnet, henpeiler de latente funksjonene på utilsiktete og delvis skjulte sider ved utdanningssystemets virkemåte:

- 1) Som utvelgelsesmekanisme for ulike sosiale og økonomiske posisjoner i samfunnet (Bowles and Gintis, 1975, s.78).
- 2) Som oppbevaringsplass og sosialt sikkerhetsnett for overflødig arbeidskraft (Offe, 1975, s.168 i Mathiesen, 1978).
- 3) Som ideologiproducent og legitimasjonsredskap for den rådende sosiale orden (samfunnssystemet) (Althusser, 1973, s.11)

Offe (1975:166-7 i Mathiesen, 1978) setter disse funksjonene i sammenheng med utdanningsvesenets hovedoppgave: Å reprodusere den arbeidskraften arbeidslivet har behov for. Men disse latente funksjonene har også sammenheng med at utdanningssystemet etterhvert har overtatt oppgaver som tidligere ble ivaretatt av andre sosiale systemer - utdanningens erstattingsfunksjon. Spesielt som følge av at familien er tømt for oppgaver har skolen overtatt mye av ansvaret for sosialisering, oppdragelse og overføring av arbeidslivets atferdsnormer. Offe understreker at disse ulike funksjonene aktualiserer motsetninger og frambringer konflikter i systemet. F.eks. kan legitimasjonsoppgaven - "bestrebelsene på å etablere illusjonen om de like muligheter" - komme i konflikt med oppgaven å reprodusere arbeidskraften og klasseforholdene i samfunnet. Jo mer visjonen om et utdanningssamfunn vinner fram og fler får mer utdanning, jo sterkere blir faren for overkvalifisering og "realitetssjokk" når "de oppbygde illusjonære forventningene konfronteres med arbeidslivets realitet". (s.172)

3.1.1 Alternative teorier.

Kritikken av "utdanningsoptimismen" nedfelte seg også i utvikling av alternative teorier om arbeidsmarkedets virkemåte og utdannings funksjon i arbeidsmarkedet:

- * Jobbkonkurranseteorien (Thurow, 1975) hevdet at produktivitet og inntekt ikke var knyttet til det enkelte individ, men til jobbene. Den viktigste kvalifiseringen skjer gjennom intern jobbopplæring (on-the-job-training), mens utdanning først og fremst tjener til å rangere køene av arbeidssøkere.
- * Segmenteringsteoriene (Doeringer og Piore, 1971, og Reich, Gordon og Edwards, 1973) fokuserte på at arbeidsmarkedet på etterspørselssiden er oppdelt i forskjellige "teiger" (segmenter) med ulik virkemåte: Når det gjelder jobb- og inntektsstruktur, produktivitet, rekruttering, mobilitet, avansementsmuligheter, og tilpasningsmekanismer. Mellom de ulike delmarkedene er det forskjellige barrierer som hindrer overgang. Ulikheter i belønnings- og sysselsettingsmuligheter knyttes i disse teoriene til at arbeidstakerne befinner seg innenfor ulike segmenter og jobber, som former individene og deres videre karrieremuligheter. Utdanning tjener vesentlig til å å "sile" arbeidssøkerne ved adgangsportene til de "gode" jobbsegmentene. Individrettete utdanningstiltak vil derved ha liten effekt om ikke segment- og jobbstrukturen i samfunnet endres, og det skapes fler "gode" jobber. I disse teoriene legges altså hovedvekten på strukturen på etterspørsels- siden når det gjelder å forklare fordelingen av arbeid og arbeidstilknyttede goder i samfunnet.
- * Screeningteorien (Arrow, 1973, og Spence, 1974) hevdet at utdanning ikke først og fremst påvirket den enkeltes produktivitet, men virket som et markedssignal arbeidsgiverne sorterte arbeidssøkerne ut fra. Ettersom arbeidsgiverne foretar ansettelsesbeslutninger under usikkerhet og med begrenset informasjon, bruker de utdanning som en indikator (screening device) på at søkerne har de ønskete egenskapene.
- * Teorien om posisjonelle goder (Hirsch, 1977) hevdet at utdanning var et relativt gode i arbeidsmarkedet. Verdien av utdanning for den enkelte betinges av hvor mye utdanning de øvrige arbeidssøkerne har, dvs. av at utdanning er eksklusivt gode. I takt med at fler får mer utdanning, vil det derfor skje en inflasjon og devaluering av markedsverdien av utdanning.
- * Marxistisk kvalifikasjonsteori (Masuch, 1975): Med utgangspunkt i Marx's grunnbegreper i Kapitalen forsøkte denne retningen å analysere utdanningssystemets rolle under kapitalismen: Kvalifisering av arbeidskraft og reproduksjon av den borgerlige samfunnsorden og ideologi. Veksten i utdanningssystemet ble forklart med kapitalens behov for mer produktiv arbeidskraft. På grunn av utdanningenes relative autonomi - dens dobbeltkarakter - kunne dette likevel ha et visst frigjørende potensiale: Arbeiderklassen kunne tilegne seg kritisk bevissthet. Noe annet enn kosmetiske forandringer av kapitalismen innebar utdanningsekspløsjonene likevel ikke. Denne retningen hadde betydelig oppslutning i universitetsmiljøene på 70-tallet. Uten å fornærme særlig mange, må man kunne slå fast at kvalifikasjonsteorien etterhvert gikk seg vill i en tåkeheim av empiriløse begrepsanalyser.

Selv om disse teoriene er forskjellige på mange punkt, har de ett felles trekk. Mens human-kapitalteorien bygger på at tilbud og etterspørsel via markedsmekanismen justeres til hverandre, betrakter de overnevnte teoriene yrkes- og jobbstrukturen (etterspørselen) som en delvis autonom størrelse i forhold til tilbudet. Endringer på tilbudssiden vil derfor bare påvirke mekanismene for fordeling av posisjoner om det ikke av andre årsaker skjer vridninger i etterspørselsstrukturen.

"Obviously, in the short run, education is more likely to determine who rather than how many are employed and unemployed." (Levitan, et. al, 1976, s. 151)

Med utgangspunkt i denne tankegangen har mange reist spørsmålet om vi som følge av "utdanningsekspløsjonen" på 60- og 70-tallet er på vei inn i et såkalt meritokratiske samfunn - eller det andre har kalt "credentialism" - hvor formell utdanning blir stadig viktigere som sertifiseringsinstans og inngangsbillett til arbeidsmarkedet (Featherman & Hauser, 1978:232, og Bowles & Gintis, 1976:103):

"The educational system legitimates inequality by providing an open, objective, and ostensible meritocratic mechanism for assigning individuals to unequal economic positions. The educational system fosters and reinforces the belief that economic success depends essentially on the possession of technical and cognitive skills - skills which it is organized to provide in an efficient, equitable, and unbiased manner on the basis of meritocratic principle." (Bowles & Gintis, 1976, s. 103)

Enkelte har hevdet at et slikt meritokratiske samfunn kan bidra til å skape en mer åpen mobilitets- og lagdelingsstruktur hvor den enkeltes posisjon blir mer avhengig av egne ytelser og erhvervete egenskaper, enn hvor man kommer fra (klasse og familiebakgrunn mv.) (Featherman & Hauser, 1978:13). Dette kan innebære større gjanselighet (Hernes, 1977) ved at fordelingen av posisjoner skjer på basis av kriterier og konkurranse som flere i prinsippet kan delta i. Bowles & Gintis's poeng (sitatet over) er imidlertid at dette ikke vil bidra til større resultatlighet ettersom posisjonsstrukturen fortsatt vil bygge på ulike posisjoner. Dvs. at framveksten av et slikt meritokratiske system kan åpne for større individuell mobilitet, men i seg selv ikke vil føre til kollektiv mobilitet.

Dersom antallet posisjoner og den hierarkiske fordelingen av posisjoner i yrkesstrukturen forblir relativt stabil, og veksten i utdanningsnivået fortsetter, vil tvertimot fordelingen av posisjoner nærme seg karakteren av et "nullsum-spill" (Thurow, 1975, s. 97). Enkeltpersoners suksess i form av oppadstigende mobilitet innebærer samtidig at andres karrieremuligheter blir stengt: "Den enes brød, den andres død." Slik kan et meritokratiske samfunn fremme en utdanningsspirall hvor:

"education becomes a defensive expenditure necessary to protect one's market-share." () Every additional college worker, for example, may mean a deterioration in the position of the remaining high-school workers." (Thurow, 1975:96)

En slik utvikling kan innebære at utdanning blir mindre "verdt" - men samtidig mer nødvendig - i arbeidsmarkedet. Dette kan i sin tur forårsake intensivert kamp om adgangen til utdanning, og økende overkvalifisering. Utdanningskravene for å komme inn i jobbene blir løsrivet fra de kravene som er nødvendige for å utføre jobbene. Sagt på en annen måte:

"Therefore, it is not really clear whether individuals have climbed the occupational ladder as they achieved education or whether the steps in the ladder become farther apart as better educated became available for the same jobs." (Levitan et.al., 1976:151).

3.1.2 Kunnskap eller markedsorientering ?

I praksis har mye av den utdanningspolitiske debatten dreid seg om i hvilken grad utdanningsvesenet bør innrettes etter arbeidslivets "behov" for arbeidskraft. Denne debatten hadde sitt utspring i en spesiell retning innenfor den utdanningsøkonomiske forskningen som utviklet seg på 50-og 60-tallet, ofte kalt "manpower-planning" eller "the Manpower Requirements Approach". (Blaug, 1970:137). Det fundamentale aksiomet innenfor denne retningen, i følge Blaug, er at høyt kvalifisert arbeidskraft utgjør en "flaskehals" for økonomisk vekst:

"We might call this the 'pilot analogy'; it takes one more trained pilot to fly an extra plane, and, by analogy, highly qualified manpower is required to produce extra output." (Blaug, 1970, s.141)

Med utgangspunkt i framskrivninger av den økonomiske utviklingen og forutsetninger om andelen høyt kvalifisert arbeidskraft innen de ulike næringene, forsøkte man å beregne det framtidige "behovet" for ulike typer kvalifisert arbeidskraft i økonomien. Siktemålet med slike prognoser var å tjene som grunnlag for planlegging og styring av utdanningssystemet.

I Norge spilte slike "behovs"-prognoser en rolle ved planleggingen og dimensjoneringen av det høyere utdanningssystemet på 50-og 60-tallet (Stortingsmelding 45 1980-81, s.27). Etterhvert har imidlertid disse teknikkene blitt utsatt for mye kritikk, og i praksis fått en redusert plass innenfor utdanningsplanleggingen.

Det er flere grunner til at "manpower-planning"-retningen er blitt møtt med kritikk. For det første forutsetter den at det eksisterer en tett kopling mellom utdanning og yrke. Beregningene tar således ikke hensyn til mulighetene for substitusjon mellom arbeidskraft med ulik utdanning innenfor yrkene.

Empiriske undersøkelser tyder på at det i praksis er en ganske løs forbindelse mellom utdanning og yrke (Blaug, 1970:142, og NAVI, 1982:3:25). En komparativ studie av fransk og tysk næringsliv, når det gjelder bruken av forskjellige typer formelle kvalifikasjoner i ulike stillinger, viste at det var grunnleggende forskjeller mellom de to landene (Lutz, 1981). Årsaken til dette, hevder Lutz, er at

næringslivet i de to landene rekrutterer fra, og tilpasser seg, helt ulike utdanningssystem. Etterspørselen justeres etter hvilken arbeidskraft som er tilgjengelig og som man er vant med. Dvs. at tilpasningen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet, kan være en gjensidig prosess. Mange har også pekt på at bruken av folk med bestemte former for utdanning innen ulike yrker like mye er et resultat av tradisjoner og konvensjoner, som av underbygde forestillinger om verdien av den utdanning det gjelder (Stortingsmelding 45 1980-81, s.28). Kroneksemplet her er som nevnt økonomenes og juristenes sterke stilling innenfor det offentlige embedsverket i Norge.

For det andre er det pekt på at den faktiske bruken av ulike typer av arbeidskraft i utgangsåret eller de tidsseriene prognosene bygger på, ikke nødvendigvis representerer en optimal utnyttelse av arbeidskraftsressursene:

"But the schooling currently associated with each occupation is as much the outcome of the supply of educated people in the past as of the history of the demand for qualified manpower. () What we observe today may simply represent the outcome of educational expenditures in the past." (Blaug, 1970:144).

Blaug konkluderer sin kritikk med at slike arbeidskrafts-prognoser representerer en "moderne form for krystallkule-kikking" (s.168). Stortingsmelding 45, Utdanning og arbeid (1980-81) inntar en tilsvarende avvisende holdning til nytten av arbeidskraftsprognoser.

Vurderinger av fremtidige arbeidsmarkedsforhold har likevel spilt en rolle for utbyggingen av utdanningsvesenet på mange områder, feks. når det gjelder legestudiet, lærerutdanning, Landbrukshøyskolen og ved Norges Tekniske Høyskole (Stortingsmelding 45 1980-81:27). Den kritiske holdningen i denne Stortingsmeldingen kan tolkes i lys av den utdanningspolitiske bølgebevegelsen som er omtalt foran: 60-tallets utdannings- og styringsoptimisme vek plass for utdanningskritikk, planpessimisme, og motvilje mot markedsorientering. De siste årene har imidlertid slike prognoser blitt omfattet med stigende interesse i takt med den økende usikkerheten på arbeidsmarkedet - både fra studenter, profesjoner, og planleggere. Avdelingssjef Knut Arild Larsen ved NAVF's Utredningsinstitutt (1985) hevdet i tråd med dette nylig at selv om prognoser med nødvendighet vil være preget av usikkerhet og vil slå feil, kan de være et nyttig redskap i planleggingen og tilpasningen av utdanningssystemet.

Hvordan forholdet bør være mellom utdanningssystemet og arbeidslivet utløste på 70-tallet en omfattende og intens strid. Utgangspunktet for striden var Stortingsmelding 66 (1972-73) Om den videre utbygging og organisering av høgre utdanning, som bygde på den såkalte Ottosenkomiteens Innstillinger. Stridens kjerne dreide seg om i hvilken grad dimensjoneringen og innrettingen på den høyere utdanningen skulle ta hensyn til forventete framtidige endringer i arbeidslivets arbeidskraftsetterspørsel. Meldingens uttalelser på dette punktet var svært forsiktige, vurdert ut fra dagens målestokk:

"Det må legges vekt på både søkningen til de studier som en allerede har, de endringer en kan registrerer i arbeidslivets behov for kandidater med ulik utdanning og på nye behov en kan forutse vil melde seg. I kap.II er det pekt på at vurderingen av arbeidslivets framtidige behov er meget vanskelig, men det kan ikke lenger medføre at en lar være å foreta slike vurderinger." (Stortingsmelding 66 1972-73:44)

Dette perspektivet var imidlertid alt for sterk kost for datidens studenter, og utløste sterk motstand. Fortsatt inspirert av "Studentopprøret" og den radikale bølgen som feide gjennom universitets- og høyskolesystemet på denne tiden, ble slik tilpasning til arbeidslivets behov betraktet som et knefall for "kapitalens og næringslivets interesser". I en motmelding fra Norsk Studentunion(1973) pekes det på at man ikke vil være med å bygge opp en utdanning som ukritisk tilpasses det nåværende arbeidslivets behov, noe som ville bidra til å sementere den herskende organiseringen av arbeidslivet. Det poengteres likevel at utdanningen på kort sikt "til en viss grad må tilpasses de oppgaver man vil møte i arbeidslivet." Motmeldingen sier videre at

"Den yrkesmessige utdanning bør imidlertid kombineres med et grundig studium av yrkets samfunnsmessige funksjon. Da kan vi på lengre sikt få et utdanningssystem som representerer en frigjørende kraft i befolkningen. En frigjøring som gjør oss skikket til å styre utviklingen både i næringsliv og samfunn mot de mål vi til enhver tid setter oss." (NSU,1973,s.30).

Studentene ønsket et utdanningssystem med stor autonomi i forhold til arbeidslivet. Dette falt sammen med "studentopprørets" krav om reformer innad i utdanningsinstitusjonene og angrep på utdanningenes konservative ideologiske innhold - utdanningssystemets legitimasjonsfunksjon. Snarere enn veldressert tilpassningsdyktig arbeidskraft ønsket man at den høyere utdanningen skulle bidra til å utvikle kritisk bevissthet som ledd i en strategi for radikal samfunnsomforming. Sysselsettingsmulighetene vakte tilsynelatende liten bekymring.

Denne radikale bølgen utviklet seg mens etterkrigstidens langvarige høykonjunktur fortsatt blomstret. Den økonomiske veksten hadde vært stabil og høy, og sysselsettingsutviklingen gunstig. I et slikt perspektiv er det slående å observere hvordan det utdanningspolitiske klimaet har skiftet i takt med krisene og den økonomiske stagnasjonen utover på 70- og 80-tallet. Det optimistiske og grensesprengende perspektivet ser i økende grad ut til å avløses av nytteorientering og skjeling til mulighetene på arbeidsmarkedet, blant studentene (Studentforum,1985;1). Tilstrømmingen til matnyttige fag øker, mens mindre markedsorienterte fag opplever stagnasjon. "Fagkritikk" og politisk virksomhet viker plassen for krav om effektiv formidling av pensum og eksamensforberedelser. Meritering blir viktigere en aktivisme. Disse endringene kan selvsagt ha mange og sammensatte grunner: Politiske og ideologiske konjunkturbevegelser, generasjonsskifter, holdningsendringer mv. Det er likevel vanskelig å forstå dette skiftet uten å se det i sammenheng med de økte problemene på arbeidsmarkedet. Dette kan derfor tolkes som en bekreftelse på humankapital-teoriens tese om utdanning - og politisk radikalisme(?) - som økonomisk investering. Kapitalismen er ikke lenger en "papirtiger", men en realitet man må leve med.

Dette utdanningspolitiske klimaskiftet reflekteres også i myndighetenes offisielle politikk. Det kan spores klare tegn til at utdanningspolitikken påvirkes sterkere av arbeidsmarkedspolitiske premisser, og en kritikk av at dette hensynet tidligere ikke har vært tillagt nok vekt. Dette kommer meget klart til uttrykk i Stortingsmelding 85 (1982-83) Om sysselsettingen og arbeidsmarkedspolitikk:

"Dagens mistilpassing er et resultat av at skole og utdanning i lengre tid har fjernet seg fra arbeidslivets behov." (s.31)
Store deler av vårt utdanningstilbud er i dag ikke godt nok knyttet til arbeidslivet og etterspørselen etter arbeidskraft på mange sektorer. Under den mangeårige vekst i vårt undervisningssystem har produksjonslivets behov kommet i skyggen. Det må utvikles sterkere bevegelighet i utdanningstilbudet for å møte de skiftende forhold som vi har på arbeidsmarkedet." (s.46).

Denne politiske dreiningen har sammenheng med den økte fokuseringen på økonomiske omstillinger som en forutsetning for ny vekst og økt sysselsetting. Teknisk og økonomisk-administrativ utdanning er prioritert, bla. for å møte utfordringene som informasjonssamfunnet reiser (Langslet, 1984). Enda klarere ble dette perspektivet formulert av statssekretær Terje Osmundsen i et foredrag høsten 1984:

"....en hovedoppgave for våre utdannings- og forskningsmiljøer må være å bidra til en opprustning av hele vårt næringsliv, og å være med på å skape grunnlag for en styrket økonomisk vekst. () Omstillingstakten mellom utdanningsinstitusjonene og internt i institusjonene må økes fremover for at institusjonene bedre skal kunne bidra til en vekst i næringslivet. Raskere vekst er nødvendig bla. for å trygge sysselsettingen. Økt omstillingstakt må bla. bety en sterkere prioritering fra institusjonenes side og ikke minst omprioritering. Dels må utdanningskapasiteten økes for den typen personell næringslivet, offentlig forvaltning, og andre etterspør, og dels må forskningsvirksomheten styrkes og konsentrere seg om de områder som nå synes å ha størst vekstpotensiale." (sitert fra "Kompetanse, NAVF:2 1984:8)

Disse uttalelsene peker i retning av myndighetene legger opp til en sterkere nytteorientering og tilpasning av utdanningssystemet til økonomiske og sysselsettingspolitiske "behov". Samtidig har det de siste årene blitt argumentert for at utdanning i seg selv kan være en meningsfylt beskjeftigelse som alternativ til arbeidsløshet, og som avlastning for det økte presset på arbeidsmarkedet (Baadshaug, 1984). Dvs. utdanningspolitikken tillegges nye oppgaver som regulator i arbeidsmarkedspolitikken. Eller sagt på en annen måte: Utdanningsvesenets latente oppbevaringsfunksjon blir manifest (Offe, 1975).

Disse utviklingstrekkene tyder på at samspillet mellom utdanning, arbeid og økonomi vil bli et sentralt politisk tema også i årene framover. I motsetning til striden på 70-tallet ser det ut til at premissene for denne debatten har forskjøvet seg. De "ideelle" målsettingene som sosial utjamning, kulturell og politisk frigjøring mv. ser ut til å komme mer i bakgrunnen, mens utdanningspolitikkenes rolle som økonomisk og sysselsettingspolitisk instrument trer klarere fram.

3.1.3 Sammenfatning.

I kapittel 3.1 har jeg gitt en oversikt over debatten om sammenhengen mellom utdanning, arbeid og økonomi. Hensikten har ikke vært å presentere et helhetlig eller nyansert bilde av temaet, men å gi en introduksjon til ulike teoretiske posisjoner og problemstillinger. Dette for å ha et rammeverk som de teoretiske drøftingene og empiriske analysene som følger seinere, kan knyttes til.

Jeg har dels presentert enkelte allmenne teorier og problemstillinger, og dels forsøkt å kople disse problemstillingene til utviklingen i den utdanningspolitiske debatten, og endringer i den økonomiske og arbeidsmarkedspolitiske konteksten denne debatten har spilt seg ut innenfor.

Man skal være forsiktig med å tvinge virkeligheten inn i skjematiske og forenklete bokser. Likevel kan det være nyttig å gjøre visse forenklinger for å få fram det særpregete og stilisere motsetningene i debatten i ulike perioder. I et slikt grovkornet historisk perspektiv kan man spore en slags bølgebevegelse i diskusjonene om utdanning og arbeid:

* I 50- og 60-årene var man opptatt av utdannings betydning som kilde til økonomisk vekst, tilpasning til arbeidslivets arbeidskraftsbehov, men også av utdanning som et instrument for å fremme sosial likhet og individuell mobilitet. Denne perioden var kjennetegnet av økonomisk høykonjunktur, vekst og gunstig sysselsettingsutvikling.

* Utover på 60-tallet og begynnelsen av 70-årene hvor "barna" av etterkrigstidens høykonjunktur begynte å sette sitt preg på debatten, skjedde det en dreining: Innrettingen av utdanningen etter næringslivet ble kritisert, utdannings begrensninger som virkemiddel for sosial utjamning ble fokusert, og søkelyset satt på organiseringen og strukturen i økonomi og arbeidsliv som nøkkelleddet for sosial forandring. Den radikalistiske bølgen feide gjennom utdanningssystemet med krav om størst mulig autonomi og frigjøring fra den kapitalistiske økonomiens tvang. Markedsorientering var et skjellsord, kritisk bevissthet og aksjonering viktigere enn meritering.

* I takt med den økonomiske stagnasjonen og økte vansker i arbeidsmarkedet utover på 70- og 80-tallet inntrådte et nytt utdanningspolitisk klimaskifte. Pendelen svingte tilbake til 50- og 60-årenes debatt, men på nye premisser: Hvordan kunne utdanningssystemet bidra til omstilling for ny vekst? Den relative autonomien utdanningsvesenet hadde tilkjempet seg i forhold til utviklingen i økonomien i løpet av 60- og 70-tallet ble kritisert: Utdanningssystemet hadde i alt for lang tid fjernet seg fra behovene i økonomien, ble det hevdet. Økt markedsorientering og tilpasning av utdanningene til nye bransjer og teknologi ble offisiell politikk. Samtidig ble utdanningsvesenet tatt i bruk mer aktivt som virkemiddel i arbeidsmarkedspolitikken for å holde tilbake veksten i tilbudet av arbeidskraft.

Satt på spissen kan man si at utdanningsoptimismen fra 50- og 60-tallet, og utdanningskritikken fra 70-tallet, har blitt avløst av

sysselsettingspessimisme. Dette har lagt nye premisser for den utdanningspolitiske debatten. De nye utfordringene som reises i form av omstillingsproblemer og trusselen om arbeidsløshet, ser imidlertid ikke ut til å gjøre spørsmålet om samspeillet mellom utdanning og arbeid mindre aktuell.

Et sentralt spørsmål i denne sammenhengen er hva vi kan lære av de teoretiske innsiktene og praktiske erfaringene man høstet på 60- og 70-tallet. Hva var resultatene av den storstilte satsingen på mer utdanning til stadig fler i løpet av denne vekstperioden ?

Dette er utgangspunktet for de videre analysene i dette kapitlet. Ved å kople analysen av endringene i arbeidslivets kvalifikasjonsstruktur med endringene i arbeidsstyrkens utdanningsprofil, vil jeg å se på hvilke tilpasninger som fant sted i forholdet mellom utdanning og yrker i denne perioden. Meget kort: I hvilken grad kan man som følge av den sterke veksten i utdanningsnivået i 70-årene spore tendenser til endring i sammenhengen mellom utdanning og yrke? Kan man finne empirisk belegg for tesene om at det i denne perioden utviklet seg et økende misforhold mellom utdanningssystemet og arbeidslivet?

Før jeg går løs på den empiriske undersøkelsen vil jeg imidlertid redegjøre mer detaljert for enkelte teorier om arbeidsmarkedets virkemåte og utdannings funksjon i arbeidsmarkedet.

3.2 UTDANNING SOM KAPITAL ELLER FORDELINGSMEKANISME ?

Selv om forbindelsen mellom utdanning og arbeid har vært gjenstand for sterk interesse gjennom mange år, er dette et felt som er relativt svakt forspent med teori. En grunn til dette er trolig at spørsmålet dreier seg om skjæringsflatene og vekselspillet mellom ulike institusjonelle systemer i samfunnet: mellom økonomien (arbeidsmarkedet) og en del av det politisk-kulturelle systemet (utdanningsvesenet). Det dreier seg om å forstå samspillet og motsetningene mellom institusjoner og aktører som befinner seg i spenningsfeltet mellom ulike styringssystemer - mellom markedet, det politiske, og det administrative systemet i samfunnet (Hernes, 1978).

I dette avsnittet vil jeg redegjøre for to ulike teorier om sammenhengen mellom utdanning og arbeidsmarked: Human-kapitalteorien (Becker, 1964) og jobbkonkurranseteorien (Thurow, 1975). Dette har flere grunner: For det første er dette de to arbeidsmarkedsteoriene som vier spørsmålet om utdannings funksjon i arbeidsmarkedet størst oppmerksomhet. For det andre representerer disse teoriene motstridende oppfatninger av utdannings betydning i arbeidsmarkedet: Jobbkonkurranseteorien er langt på vei utformet som en kritikk av human-kapitalteorien.

Human-kapitalteorien har siden begynnelsen av 60-årene vært den klart dominerende og mest omfattende teorien om sammenhengen mellom utdanning og arbeid. Svært mye av debatten har derfor tatt utgangspunkt i denne teorien og i stor grad tatt form av en kritikk eller polemikk mot denne teorien. Samtidig har denne teorien hatt stor innflytelse på utformingen av arbeidsmarkedspolitikken i de fleste vestlige land - også i Norge. Tiltakene har for en stor del vært individrettete opplæringstiltak med sikte på å bedre den enkelte arbeidssøkerens produktivitet og derved konkurranseevne i arbeidsmarkedet (Hauger, 1980 og Halvorsen, 1982). Videre representerer human-kapitalteorien som en del av det nyklassiske paradigmet den dominerende økonomiske fortolkningen av arbeidsmarkedets virkemåte (Thurow, 1975). På bakgrunn av økonomenes strategiske rolle i planleggingen av såvel økonomisk politikk, utdanningspolitikk, som arbeidsmarkedspolitik i vårt samfunn, utgjør således humankapitalteorien i et praktisk styringsperspektiv et interessant utgangspunkt for en drøfting av betingelsene og forutsetningene for bruken av utdanning som et sysselsettingspolitisk virkemiddel.

Tilsvarende representerer jobbkonkurranseteorien en grei innfallsvinkel til å drøfte relevansen og holdbarheten i de humankapitalistiske tesene. Teorien er ikke bare utformet som en eksplisitt kritikk og et alternativ til humankapitalteorien, den utgjør også et godt utgangspunkt for å trekke inn andre teorier om utdannings funksjon i arbeidsmarkedet, og ulike typer kritikk som er reist mot human-kapitalteorien.

3.2.1 Humankapital-teorien.

Teorien om human-kapital hadde som nevnt sitt utspring i nyklassisk økonomisk teori. Kjernepunktet i teorien er at utdanning, både fra den enkelte og fra samfunnets synsvinkel utgjør en investering. Den enkelte investerer i utdanning for å oppnå høyere

inntekt og bedre jobb på sikt. Og selv om utdanning ikke nødvendigvis hever den enkeltes livsinntekt, kan det være gunstig for samfunnet å investere i befolkningens framtidige produksjonskapasitet og kompetanse (Blaug, 1970:2).

På tross av at denne grunnleggende ideen - at en utdannet person kan betraktes som en analogi til en dyrebar maskin - ble formulert for over 200 år siden av Adam Smith, ble ikke oppfatningen av menneskelig kompetanse som en form for kapital integrert i moderne økonomisk teori før på begynnelsen av 60-tallet.

På bakgrunn av studier av produksjonsfaktorenes bidrag til den økonomiske veksten, lanserte da Theodore W. Schultz (1960) begrepet humankapital. Ved hjelp av dette begrepet mente han å kunne forklare en større andel av produksjonsveksten i samfunnet: Investeringer i samfunnets menneskekapital hadde bidratt til å øke arbeidskraftens produktivitet.

"Workers (through) investing in themselves had become capitalists, not from a diffusion of corporation stock, as folklore would have it, but from the acquisition of knowledge and skills that have economic value." (Schultz, 1961:15).

Humankapital-begrepet henspiller på de investeringene arbeidskraften gjør i seg selv, når det gjelder utdanning, jobbobplæring, helse, migrasjon mv. Gjennom slike investeringer kan den enkelte øke sin (kapital)produktivitet og dermed sine inntekter; ved å forøke sin beholdning av menneskekapital kan den enkelte oppnå større avkastning på å leie ut arbeidskraften sin. Ulikhet i lønnsinntekter mellom arbeidstakere skyldes at arbeidstakerne har ulike beholdninger av menneskekapital og dermed ulik produktivitet.

I forhold til tidligere nyklassisk teori om arbeidsmarkedet innebar dette et framskritt. Humankapital-teorien tar hensyn til at arbeidskraften ikke kun er en råvare, men et sosialt skapt produksjonsmiddel; den avviser den forenklete forutsetningen at arbeidskraften er en homogen vare; og den bringer sentrale sosiale institusjoner inn i kjernen av de økonomiske analysene (Bowles & Gintis, 1975, s.74). Slik innebar humankapital-teorien et forsøk på ut fra en markedsøkonomisk modell å analysere samspillet mellom menneskelig atferd i arbeidsmarkedet og i sosiale institusjoner utenfor markedet - som utdanningssystemet. Som jeg skal komme tilbake til innebar denne utvidelsen av perspektivet for økonomisk analyse at markedslogikken ble forutsatt å være styrende for atferden også i sosiale sammenhenger utenfor markedet. Snarere enn å fokusere på vekselspillet og motsetningene mellom menneskenes atferd i ulike rasjonalitetskontekster - i det økonomiske og kulturelle systemet - forutsatte man at markedsrasjonaliteten gjorde seg gjeldende også utenfor markedet. Utdanningssystemet ble et appendix til arbeidsmarkedet.

Humankapital-teorien har gitt oppgav til et omfattende forskningsprogram hvor man har analysert et vidt spekter av problemstillinger omkring sammenhengen utdanning-økonomi-arbeid; den enkeltes yrke- og utdanningsvalg, etterspørselen etter utdanning, avkastningen på samfunnets utdanningsinvesteringer, koplingen mellom utdanning og økonomisk vekst, og forbindelsen mellom utdanning, inntekt og yrkesposisjon for den enkelte. Nøkkelveket innenfor denne teorien er Gary Beckers bok Human Capital (1964). En bred oppsummering og

vurdering av teorien er gitt i artikkelen "The empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey" (Blaug, 1976).

Som nevnt er humankapital-teorien en integrert del av den nyklassiske teorien om arbeidsmarkedets virkemåte. I nyklassiske modeller er tilpasningen i arbeidsmarkedet et resultat av interaksjonen mellom tilbud og etterspørsel i markedet. Tilbud og etterspørsel betraktes som det aggregerte resultatet av rasjonelle aktørers beslutninger.

Etterspørselen etter arbeidskraft bestemmes av profittmaksimerende bedrifters kjøp av arbeidskraft. Bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft avhenger på kort sikt av vurderingen av salgsmulighetene for bedriftens produkter og av forholdet mellom arbeidslønnen og arbeidskraftens grenseproduktivitet; en person vil bare bli ansatt dersom verdien av hans produksjon overstiger eller dekker lønnskostnadene. Dvs. at bedriftene vil tilpasse seg slik at verdien av produksjonen til den sist tilsatte arbeideren er lik lønnen. Dette kalles ofte "The Marginal Theory of Labor Demand" (Thurow, 1975). Ettersom bedriftene på lengre sikt vil tilpasse seg slik at pris er lik grenseprodukt for alle produksjonsfaktorer, innebærer dette at de relative prisene for produksjonsfaktorene vil innvirke på arbeidskraftsetterspørselen. Hvis feks. fysisk produksjonskapital blir relativt billigere enn arbeidskraft vil dette føre til utskifting av arbeidskraft med fysisk kapital. Slik kan teknologisk arbeidsløshet forklares ut fra denne nyklassiske modellen. Tilsvarende kan teorien gi inntak til å analysere effektene av økonomisk-politiske tiltak som avgifts- og skattlegging av arbeidskraft og kapital. Den Norske Bankforeningen hevdet nylig i tråd med denne oppfatningen at en viktig forklaring på den økte arbeidsløsheten nettopp ligger i en slik forrykning av arbeidskraftens konkurransevne i forhold til kapital, som følge av den ulike skattleggingen av disse produksjonsfaktorene (Den Norske Bankforening, 1984).

I den ortodokse nyklassiske modellen ble arbeidstilbudet behandlet som en homogen størrelse, arbeidskraften var en ensartet vare. Individet betraktes som en rasjonell nyttmaksimerende aktør, som ut fra en avveining mellom arbeidslønnen og grensenytten av de godene som kan kjøpes for denne lønnen, tilbyr en bestemt mengde arbeid. Det samlede arbeidstilbudet fremkommer som summen av individenes uavhengige valg.

I sin enkleste form forutsatte den nyklassiske modellen at arbeidsmarkedet virket som et perfekt marked: Alle aktørene hadde full informasjon, det var perfekt mobilitet, ingen diskriminering mv. Gitt disse forutsetningene hevdet nyklassikerne at markedet ved hjelp av lønnmekanismen ville tilpasse seg i likevekt. Lønnsnivået ville justeres slik at tilbud og etterspørsel balanserte. Varig ufrivillig arbeidsløshet skulle i henhold til denne teorien ikke kunne inntreffe. Dersom det likevel ble arbeidsløshet måtte dette enten skyldes at en del personer valgte å gå ledige framfor å arbeide til det gitte lønnsnivået (frivillig arbeidsløshet), eller at det hadde utviklet seg mekanismer som hindret den frie markedstilpasningen; markedsimperfeksjoner. Dette kan feks. være resultat av kollektive lønnsavtaler, eller politiske reguleringer av markedet.

Humankapital-teorien innebar først og fremst en nyansering og videreutvikling av den nyklassiske teorien om arbeidstilbudet. Arbeidskraften ble ikke lenger sett på som en ensartet produksjonsfaktor som tilpasset seg ut fra kortsiktige vurderinger av lønnsnivået, men som en differensielt vare som handlet ut fra langsiktige beslutninger. Ettersom forskjellige personer investerer i ulike beholdninger av humankapital og derved har ulik produktivitet, oppnår de forskjellig lønn. (Jfr. forutsetningen om at arbeidskraften avlønnes etter sin grenseproduktivitet.) Markedet blir således differensielt på både tilbud- og etterspørselssiden; det tilbys og etterspørres ulike typer arbeidskraft. Det eksisterer ulike markeder som klareres ved hjelp av ulike likevektslønner. Arbeidsmarkedet antas å virke ut fra prinsippet om lønnskonkurranse: Arbeidskraften konkurrerer om lønninger - ikke jobber - på basis av produktivitet.

Sammensettingen av arbeidstilbudet er et resultat av enkeltindividenes langsiktige bestrebelser på å maksimere sin nytte. Tilleggsinvestering av humankapital er gjenstand for en investeringsbeslutning; ut fra et gitt sett av preferanser avveier individet mellom kostnadene og den langsiktige inntektsøkningen som er forbundet med å forøke humankapitalen, sett i forhold til den nytteeffekten en slik inntektsøkning kan gi opphav til. Kostnadene skyldes utgifter og tap av inntekt under utdanning- eller opplæringstiden. Ettersom individene ikke maksimerer inntekt, men nytte, oppfattes variasjon i tilpasning mellom ulike personer som uttrykk for at de har forskjellige preferanser, bla. når det forholder mellom nåtidig og framtidig konsum. Noen prioriterer en "god" jobb og høy inntekt på sikt og investerer i mye humankapital, mens andre foretrekker å komme raskt i arbeid og oppnå en noe lavere inntekt på sikt og følgelig investerer i mindre humankapital. Ulikhet i inntekt og yrkestilpasning er i tråd med dette delvis et uttrykk for at individene har ulike nyttepreferanser, og er et resultat av rasjonelle individuell valg.

Humankapitalteorien trekker også inn ulikhet i evner som en faktor som påvirker investeringsbeslutningene. Personer med dårlige evner antas å bruke lengre tid og følgelig ha større kostnader forbundet med å ta utdanning, samtidig som avkastningen på investeringen kan bli dårligere på grunn av svakere resultater. Personer med dårligere evner antas således å være mindre tilbøyelige til å investere i utdanning enn mer begavete investorer. Slik kan sosial og økonomisk ulikhet ikke bare ha sammenheng med ulike preferanser, men også ulikhet i evner (Berner, 1978:28).

Det er imidlertid viktig å være klar over at kjennskap til en persons humankapital ikke er tilstrekkelig til å forutsi hans posisjon og belønninger i arbeidsmarkedet. Avkastningen på en bestemt utdanning kan variere til ulike tider og steder, som følge av kortsiktige svingninger i tilbud og etterspørsel (Freeman, 1977). Det er altså de individuelle karakteristika, slik de verdsettes via markedsmekanismen til enhver tid, som bestemmer den enkeltes arbeidsmarked utfall. Dette understreker hvordan humankapital-teorien er en integrert del av den generelle nyklassiske markedsteorien. Teorien kan derfor ikke oppfattes som en reit individualistisk forklaringsmodell:

"Moreover, the analysis recognizes that endowments and market rewards depend on luck, so that incomes are partly determined by the interaction between luck and maximizing behavior." (Becker, 1981, s. 136).

Becker har videre pekt på at individet handler innenfor en sosial struktur - dominert av markedskreftene - som bestemmer utfallet av individets valg:

"Prices and other market instruments allocate scarce resources within av society and thereby constrain the desires of participants and coordinate their actions. In the economic approach, these market instruments perform most, if not all, of the functions assigned to 'structure' in sociological theories." (Becker, 1976, s. 717).

Altså: Selv om humankapital-teorien legger stor vekt på forbindelsen mellom individuelle investeringer i humankapital, produktivitet, og arbeidsmarkedsposisjon, postulerer den ikke noen entydig slik sammenheng. Forbindelsen modifiseres eller vektas gjennom markedet (Granovetter, 1981). (1)

Dette reiser spørsmål ved humankapital-teoriens behandling av skillet mellom tilpasningen i markedet på kort og lang sikt. På kort sikt er beholdningen av humankapital i markedet gitt. Det kan derfor oppstå mistilpasninger knyttet til vriddninger i etterspørselen geografisk og kvalifikasjonsmessig, og kortsiktige mobilitets-hindringer. På lang sikt forutsetter teorien derimot perfekt mobilitet, slik at avkastningen på investeringer i humankapital tilsvarer avkastningen på alternative investeringer. Individuelle ulikheter vil avspeile ulikheter i beholdningen av humankapital. På lang sikt vil altså markedets koordineringsfunksjon sørge for likevekt; de relative lønningene vil justeres og gi signaler til tilbydere og etterspørere slik at balansen sikres. Hvis feks. de relative lønningene for høyt utdannet arbeidskraft synker på grunn av overskuddstilbud, forutsettes investeringene i humankapital å synke, samtidig som etterspørselen vil stige som følge av den relative billiggjørelsen av slik arbeidskraft.

Men også på mellomlang sikt kan det ut fra humankapital-teorien oppstå ubalanser i markedet. Dette har sammenheng med at det kan oppstå sykliske svingninger i tilbudet av ulike typer arbeidskraft, såkalte "svinesykler" (Freeman, 1977:60). Dette skyldes at de utdanningssøkende handler på grunnlag av nåtidig informasjon, mens tilegnelsen av utdanning tar tid. Det oppstår derfor et "tidslag" i tilpasningen. Markedssignalene forsinkes. Hvis feks. markeds-situasjonen for sivilingeniører er meget gunstig kan dette føre til sterk vekst i søkningen til dette studiet. Denne økningen i tilbudet av sivilingeniører vil imidlertid ikke komme til syne på markedet før fire år seinere. Den økte tilstrømmingen vil følgelig - gitt stabil etterspørsel - kunne vedvare i fire år. Dette vil derfor kunne føre

(1) Framstillingen her bygger i stor grad på doktoravhandlingen til Tom Colbjørnsen "Determinants of inequality: Individual Resources Labor Market Segmentation and Social Class" (1984:56-59), som i tillegg til avklarende veiledningssamtaler har bidratt til å kurere undertegnede for enkelte vulgareistiske tolkninger av humankapital-teorien.

til overskuddstilbud av sivilingeniører gjennom flere år, før tilbudet justeres til nye markedssignaler. I neste periode vil dette igjen føre til tilsvarende nedgang i søkningen i ingeniørutdanningen, som i påfølgende periode skaper underskudd på slik arbeidskraft.

Et viktig aspekt ved humankapital-teorien er altså markedets funksjon som motivasjons-og informasjonssystem. Ettersom den enkeltes investeringer i humankapital avhenger av de forventete lønnsøkningene som er forbundet med investeringen, vil utdanningstilbøyeligheten i befolkningen være betinget av lønnsstrukturen i samfunnet. Store lønnsforskjeller assosiert med ulike mengder utdanning vil motivere fler til å ta utdanning, mens sterk lønnsutjamning vil svekke incentivene til å søke utdanning. Tilsvarende vil utdanningskostnadene virke inn. Dyre studiefinansieringsordninger vil feks. svekke lønnsomheten ved å ta utdanning. Ut fra denne teorien vil derfor myndighetene kunne regulere etterspørselen etter utdanning både ved å påvirke lønnsstrukturen i samfunnet og utdanningskostnadene. Et interessant trekk er at humankapital-teoretikernes påpekning av den empiriske sammenhengen mellom utdanning og inntekt ser ut til å gjenspeile ganske utbredte forestillinger om at det bør være en slik sammenheng. Dette illustreres feks. når ulike yrkesorganisasjoner henviser til medlemmenes utdanningsbakgrunn som argument for økte lønninger og større lønnsforskjeller, ved lønnsoppgjørene. Dette kan oppfattes som et spesialtilfelle av det Adam Smith karakteriserte som "equalizing differences": Markedets tendens til å kompensere belastninger eller kostnader.

Den nyklassiske modellen bygger som nevnt på forutsetningene om et perfekt marked på lang sikt. Selv om de fleste vil medgi at arbeidsmarkedet i mange henseende avviker fra disse premisene, betyr ikke det at teorien blir irrelevant. Gitt at aktørene opptrer i tråd med de nyklassiske valghandlings forutsetningene, kan teorien tjene som et utgangspunkt for å analysere hvordan ulike imperfeksjoner i markedet kan innvirke på tilpasningen (Colbjørnsen, 1982, s.30). Dette kan feks. være tilfelle om lønsmekanismen på grunn av kollektive lønnsavtaler eller statlige inngrep er satt ut av spill. Slike rigide lønninger kan i følge humankapital-teorien bidra til å forklare flere typer mistilpasning. Som følge av at markedets signalsystem settes ut av spill vil ikke arbeidssøkerne få informasjon og motivasjon til å investere i den humankapitalen som er nødvendig for å fylle de ledige jobbene. Slik kan det som ofte kalles strukturell arbeidsløshet forklares ut fra humankapitalteorien. Tilsvarende vil det kunne oppstå overproduksjon av visse typer kvalifisert arbeidskraft fordi "faresignalene" ved å ta slik utdanning - synkende relative lønninger - ikke formidles. Ett eksempel på dette kan være legemarkedet i Norge. På tross av utsikter til overskudd på leger fortsetter tilstrømmingen til medisinstudiet. Ut fra humankapital-teorien kan dette skyldes at legelønningene fastsettes og holdes oppe uavhengig av markedssituasjonen, slik at incentivene for å søke denne utdanningen forblir uendret.

Tilsvarende kan eksistensen av oppsigelsesvern og faste arbeidskrafts kostnader i form av ansettelses-og opplæringsutgifter (O1,1962) gjøre at bedriftenes rekrutteringsstrategier endres; kjøp av arbeidskraft blir delvis en investeringsbeslutning. Dette kan føre til at de blir mer restriktive og skjerper kvalifikasjonskravene ved ansettelser, samtidig som de blir mer tilbakeholdne med å kvitte seg med arbeidskraft ved produksjonsnedgang; de hamstrer arbeidskraft.

Etterspørselen etter arbeidskraft blir mindre fleksibel, noe som særlig antas å ramme mindre utdannet arbeidskraft. Dette fordi bedriftene primært vil hamstre arbeidskraft med størst faste kostnader. Innad i bedriftene kan dette føre til underutnyttelse eller overkvalifisering av arbeidskraften fordi bedriftene beholder en reserve av kvalifisert arbeidskraft i påvente av produksjonsøkning.

Begrepet markedsimperfeksjon har viktige politiske implikasjoner. Under perfekte markedsforhold antas ulikhet å være et resultat av individuelle preferanser, valg og flaks. Ved imperfeksjoner i markedet betraktes imidlertid ulikhet også som resultat av ulike sjanser. Mindre utdannet arbeidskraft kan feks. få redusert sine sysselsettingsmuligheter fordi de ikke kan innfri produktivitetskravene som følger av tariff lønninger. Dette har feks. vært framført som forklaring på at såkalte "svake" grupper er spesielt utsatt for arbeidsløshet (Thonstad, 1982). Det politiske svaret på slike problemer vil ut fra humankapital-teorien være å forsøke å kompensere for svikten i markedet ved å spille på forutsetningene om aktørenes atferd. Dette kan feks. skje ved å subsidiere lønningene for utsatte grupper slik at produktivetskravene senkes. Tiltak av denne typen brukes ganske utstrakt i norsk arbeidsmarkedspolitikk, bla. gjennom arbeidsgivertilskott til bedrifter som ansetter arbeidsløs ungdom eller kvinner (likestillingstilskott).

Oppsummering:

Jeg har her forsøkt å redegjøre for de grunnleggende trekkene ved humankapital-teorien, og sette den i sammenheng med den generelle nyklassiske modellen for arbeidsmarkedets virkemåte. Kjernen i teorien er at den enkeltes posisjon og inntekt i arbeidsmarkedet på lang sikt er et resultat av vedkommendes produktivitet, som igjen er et resultat av investering i humankapital; utdanning og annen jobbopplæring mv. Den enkeltes investeringsbeslutning avgjøres ut fra langsiktig maksimering av nytte og inntekt, som igjen avhenger av individuelle preferanser og evner. På lang sikt vil lønsmekanismen virke som et koordineringssignal som sørger for perfekt tilpasning i markedet, slik at ulikhet i inntekt og yrkesposisjon er et resultat av ulike individuelle preferanser og evner. På kort sikt kan det imidlertid oppstå mistilpasning i markedet som følge av svingninger i tilbud og etterspørsel, barrierer mot mobilitet mv. Den enkeltes kortsiktige avkastning på humankapitalen vil derfor kunne variere med tid og sted. Dersom det som følge av institusjonelle ordninger oppstår varige imperfeksjoner i markedet feks. i form av rigide lønninger, vil dette kunne skape strukturell mistilpasning fordi markedets funksjon som informasjons- og motivasjonssystem svekkes. Dette kan både skje i form av arbeidsløshet og mistilpasning av kvalifikasjoner.

3.2.2 Kritikk av humankapital-teorien.

Humankapital-teorien har blitt utsatt for mye kritikk ikke minst fra sosiologisk og radikalt hold. Angrepene på teorien har spent over et vidt felt og beveget seg på ulike nivåer: Fra empirisk kritikk til problematisering av teoriens vitenskapsteoretiske stilling. En grei oppsummering av teoriens empiriske status og innebygde teoretiske problemer er gitt i artikkelen "The empirical Status of Human Capital Theory: A slightly Jaundiced Survey" (Blaug, 1976).

I dette avsnittet vil jeg gi en refererende oversikt og vurdering av relevansen i denne kritikken. Framstillingen kan knyttes til teoriens tre kjernefelt: Utdanningsvalg, investering i jobbopplæring, og sammenhengen mellom utdanning og inntekt, som igjen impliserer bestemte forutsetninger om arbeidsmarkedets virkemåte.

1) Etterspørsel etter utdanning.

Kritikken har her både rette seg mot forutsetningen om det rasjonelle maksimerende individet (homo economicus) med gitte uavhengige preferanser som investerer i seg selv ut fra langsiktige økonomiske kalkyler, og mot realismen i de handlingsbetingelsene teorien forutsetter.

For det første har mange pekt på at det er uklart hva som maksimeres. Individet maksimerer ikke bare inntekt, men også en uobserverbar størrelse - nytte eller 'psykisk inntekt' - som gjør det empirisk vanskelig å finne ut om aktørene opptrer rasjonelt. Uansett hva en person gjør kan det oppfattes som maksimering av inntekt og psykisk inntekt (Levitan, et. al., 1976:165). Dette redder teorien, men åpner for sirkulære resonnement som svekker modellens empiriske forklaringskraft.

For det andre er det uklart hvem som maksimerer ut fra hvilke preferanser. Utdanningsvalg er en sekvensiell prosess hvor tidligere valg setter skranker for senere valg, og hvor de tidlige strategiske valgene i stor grad fattes av familien. Samtidig er utdanning en virksomhet som nettopp har til formål påvirke og endre preferanser. Det er derfor urealistisk å forutsette stabile, konsistente og uavhengige individuelle preferanser (Persson, 1978).

For det trede er ikke utdanningssystemet noe fritt marked hvor den enkelte kan tilpasse seg ut fra individuelle interesser og muligheter. Adgangen til videregående og høyere utdanning er i de fleste land underlagt streng rasjonering og adgangsbegrensning. Fordelingen av utdanning i befolkningen kan derfor bedre forklare som et resultat av tilbud på enn etterspørsel etter utdanning (Blaug, 1976:831).

For det fjerde har mange ironisert over de bristende informasjonsforutsetningene for den enkeltes valg. Ettersom individet ikke kan ha oversikt over utviklingen i framtidige relative lønninger, men i høyden relative lønninger i valgøyeblikket, følger det at mulighetene for inntektsmaksimering blir ganske begrenset.

I tillegg har det blitt innvendt at utdanning ikke er noe

homogent fenomen, men har ulike kvaliteter og innhold, og at den enkeltes valg kan være influert av konsuminteresser: av faglig interesse for utdanningens innhold snarere enn dens økonomiske realiseringsmuligheter. Etter min oppfatning kan dette logisk innordnes i den enkeltes preferanser - og maksimering av nytte - og representerer derfor ikke noe argument utover de som allerede er nevnt.

Disse innvendingene dreier seg altså både om de grunnleggende forutsetningene om menneskelig atferd som teorien bygger på - "the hard core of the theory" (Blaug, 1976) - og om de empiriske betingelsene for slik atferd faktisk foreligger.

Relevansen i denne kritikken avhenger av hvor bokstavelig man tolker den nyklassiske modellen. Det er ganske klart at den historisk stabile veksten i arbeidsstyrkens utdanningsnivå ikke først og fremst kan forklares ved uavhengige individuelle valg, men har sammenheng med en politisk bestemt utbygging av utdanningsvesenet som har utvidet folks muligheter til å ta utdanning. Veksten i tilbudet på utdanning har dels produsert sin egen etterspørsel, og dels vært et svar på endrete holdninger, forventninger og økonomiske muligheter i befolkningen som har gitt opphav til økt interesse for utdanning (Suda, 1979:126). Dette vekselspillet mellom strukturelle endringer i samfunnet, sosialt og økonomisk, politiske tiltak på makronivå, og endringer i individuelle preferanser og atferd, er for komplisert til å kunne fanges inn av enkle modeller for individuelle valg. Det har den nyklassiske modellen heller ikke pretendert.

Men også på kort sikt er de fleste underlagt strenge restriksjoner på sine utdanningsvalg. Når det for tiden er 3-4000 studenter ved juridisk fakultet i Oslo, skyldes det heller at dette er det eneste åpne studietilbudet, enn gloriøse markedsutsikter eller radikale skift i ungdommens faglige preferanser.

Hvis man derimot tolker humankapital-teorien mer pragmatisk - som en enkel valghandlingsmodell - kan den være et nyttig utgangspunkt for å analysere forhold som påvirker folks utdanningsvalg. Man trenger ikke ta utgangspunkt i en mytisk Homo-Economicus-skikkelse - en Onkel Skrue som lar sitt liv styres av kroner - for å betrakte utdanningsvalg som en investering som er svært sensitiv overfor økonomiske incentiver og yrkesutsikter (Freeman, 1977:56). En slik valghandlingsmodell kan feks. ta utgangspunkt i at den enkelte ut fra skiftende, sosialt skapte og avhengige interesser, gitte og begrensede handlingsbetingelser, og begrenset informasjon om framtidige yrkesmuligheter og jevnaldrendes atferd, foretar et rasjonelt valg hvor utsiktene til jobb, inntekt, karriere, er strategisk, men veies opp mot kostnader (studielån) og andre interesser. En slikt tankeskjema understøttes av en rekke undersøkelser av folks utdanningsvalg. Ønsket om en "god jobb" ser ut til å være den dominerende motivasjonsfaktoren (Larsen, 1985, Freeman, 1976:55, og Suda, 1979:132). De færreste som har færdes ved kantinebordene i studentmiljøene de siste årene ville ha vanskelig for å underskrive på dette.

Jeg vil derfor hevde at humankapital-teorien vurdert som en forenklet idealtypisk modell, fanger opp strategiske forhold som kan være et nyttig analytisk utgangspunkt for å reise hypoteser og utvikle problemstillinger for å undersøke endringer i utdanningsatferd.

2) Etterspørsel etter jobboplæring.

I utgangspunktet var det jobboplæring og ikke formell utdanning som var paradeeksemplet på selvinvestering i humankapital (Blaug, 1976:836). At representanter for retningen i hovedsak har beskjeftiget seg med utdanning skyldes de empiriske problemene med å prøve sammenhengen mellom jobboplæring og inntekt. Dette fordi det i praksis er vanskelig å skille mellom hvilken yrkeserfaring som er investering og hvilken som ikke er det. Enhver jobb har visse læringsaspekter ved seg, samtidig som det ikke er lett å påvise at enkelte arbeidstakere har nedsatt lønn (investeringskostnaden) fordi jobben har særskilt opplæringspotensiale. En motsatt hypotese ville være at inntekt og læringsmulighetene i jobbene er positivt forbundet. Opprykk til jobber med nye læringsmuligheter tildeles vanligvis ikke de som tilbyr seg å gå ned i lønn (hvilket oftest er umulig på grunn av rigide lønninger) men på grunnlag av ansiennitet og dyktighet. Dvs at den enkeltes tilgang på opplæring like gjerne kan oppfattes som et resultat av tilbudet på opplæringsmuligheter - etterspørselen - som av individuelle valg (Blaug, 1976:837). En alternativ forklaring på at lønningene i mange yrker stiger med ansiennitet er at dette heller skyldes instituerte ordninger fra faggrupper og profesjoners side, enn individuell investeringsatferd. Blaug hevder videre at den avtakende stigningen i inntekt over livsløpet like godt kan forklares ut fra psykologiske "læringskurver" som ut fra avtakende grenseproduktivitet på investering i humankapital i form av jobboplæring.

Ut fra at det som allerede nevnt er meget vanskelig å skille ordinær og kostnadsfri yrkeserfaring og spesielle investeringer i jobboplæring, kan humankapital-teorien også på dette området anklages for ikke å være etterprøvbart. Forskjeller i inntekt som ikke skyldes ulikhet i utdanning kan tilskrives ulike uobserverbare investeringer i jobboplæring.

Disse innvendingene bør likevel ikke overskygge det faktum at teorien blinker ut et fenomen som samsvarer med etablert "common-sense"-erfaring og godt dokumentert forskning: At yrkesmuligheter og inntekt i stor grad avhenger av tidligere yrkeserfaring Colbjørnsen (1983). Det interessante forskningsmessige spørsmålet er hvilke mekanismer som ligger bak denne observasjonen. Hvilke prosesser bidrar til at ulike yrkeserfaringer gir ulik avkastning, og at folk i ulik grad skaffer seg fordelaktig erfaring? I hvilken grad er dette resultat av individuelle valg, og hvordan er disse påvirket av instituerte ordninger som skaper ulike karrierebaner og opplæringsmuligheter?

Etter min oppfatning er det tvilsomt om abstrakte allmenne begreper som investering og kapital er særlig innsiktsskapende, eller utgjør et konstruktivt utgangspunkt for å utvikle hypoteser og problemstillinger for å undersøke hvilke mekanismer som gjør seg gjeldende i arbeidsmarkedet på dette området. Hvis begrepene ikke rommer noe mer enn at ethvert valg kan betegnes som en investering/ikkeinvestering, og enhver opparbeidet erfaring kan betraktes som kapital, er det grunn til å spørre om ikke begrepene løser seg opp i forklaringsfattige metaforer som snarere stenger for enn utvikler forståelse.

3) Avkastningen på utdanning.

Et grunnleggende aksiom i humankapital-teorien er at det eksisterer en klar sammenheng mellom investering i utdanning (og annen humankapital) og produktivitet hos den enkelte. Ettersom arbeidskraften i følge nyklassisk produksjonsteori avlønnes etter sin (grense)produktivitet, vil ulikheter i inntekt avspeile produktivitetsforskjeller som igjen (alt annet likt) skyldes ulike investeringer i humankapital.

Mange har hevdet at denne sammenhengen mellom individuell utdanning, produktivitet og lønn, er et reint postulat (Berg, 1970:31, Thurow, 1983:201). I de fleste jobber er det vanskelig å isolere den enkeltes produktivitet. Den avhenger av teknologi, organisatoriske og sosiale forhold, motivasjon, samspill med andre arbeidstakere. Enkelt sagt: Produktivitet er i de fleste situasjoner resultat av en kollektiv prosess, og den enkelte har ikke en, men mange produktivitetsnivåer. For en stor del av den høyere utdannede arbeidskraften er selve produktet og dets verdi uidentifiserbart: Det dreier seg om tjenester som ofte ikke engang har noen pris, som i offentlig sektor. De har derfor ukjent produktivitet (Berner, 1974:249)

Denne kritikken trekker ikke i tvil at det faktisk eksisterer en sammenheng mellom utdanning og inntekt (eller yrkesstatus). Spørsmålet er hvorfor det er slik. En alternativ forklaring er at utdanning ikke produserer de egenskapene som gir opphav til ulikt yrkesmessig utkomme, men identifiserer dem, slik screening-teoriene hevder (Spence, 1974). Dvs. at utdanning virker som et filtreringsapparat som siler ut personer med ønskete ferdigheter eller evner, og derved virker som et informasjonssystem som bidrar til å kople personer og jobber i samfunnet.

Den uklare forbindelsen mellom utdanning og produktivitet har fått flere til å kritisere humankapital-teorien for å ha et sterkt ideologisk islett (Persson, 1978:25). Gjennom koplingen inntektsproduktivitets- og utdanningsulikhet, og teorien om optimal ressursallokering, gis eksisterende økonomisk ulikhet både en rettferdighets- og effektivitetsmessig legitimitet. Dvs. at markedet sørger for at de mest dugelige og dyktige belønnes, hvilket sikrer størst effektivitet.

Denne ideologiske dimensjonen ved teorien er også anklaget for å ha sosial-darwinistiske overtoner. Ettersom den enkeltes grensekostnad forbundet med å ta utdanning i følge teorien vil variere med nedarvete evner, vil de best utrustete fra naturens side velge å ta mer utdanning enn andre (alt annet likt). - De mindre begavete velger rasjonelt å ta mindre utdanning, slik at sosiale ulikheter i utdanning og derved inntekt delvis skyldes evneforskjeller. Ulikhet er ikke bare frivillig, rasjonell, og rettferdig, den kan spores tilbake til individuelle genetiske forskjeller.

Hvorvidt kritikken foran treffer er etter min vurdering først og fremst et empirisk spørsmål. Påstanden om ideologisk grums står og faller med om de postulerede sammenhengene gjør seg gjeldende i praksis eller ikke. Den viktigste innvendingen er derfor at den grunnleggende aksiomatiske forbindelsen mellom inntekt, produktivitet og utdanning vanskelig lar seg verifisere (Berg, 1970:33).

Det foreligger imidlertid omfattende dokumentasjon på at det hersker en stabil og sterk sammenheng mellom utdanning og inntekt (Hernes og Knudsen, 1976:VIII). Colbjørnsen (1983:153) fant f.eks. at utdanning kontrollert for alle relevante variable - yrke, stilling, alder, erfaring, kjønn, mv. - hadde en selvstendig signifikant effekt på inntekt. Han tolker dette som et indisium på at utdanning påvirker folks produktivitet i positiv retning. En slik påstand fordrer etter min vurdering en nærmere drøfting av begrepet produktivitet. Etterhvert som stadig fler arbeider med oppgaver som verken er fysisk eller pekuniært målbare blir det klarere at produktivitet ikke er noe objektivt begrep, men er knyttet til interesser og sosiale definisjoner (oppfatninger) av hva som er godt utført arbeid. Det er ikke sikkert folk med mer utdanning enn andre får høyere lønn fordi de gjør bedre jobb, det kan like gjerne skyldes at folk tror de gjør bedre jobb. Det er ikke vanskelig å forestille seg at standardene for vurdering av arbeidsprestasjoner kan være influert av hvordan velutdannede mennesker utfører dem. De som vurderer folks ytelser og fastsetter lønningene er ofte personer med mer utdanning selv. Hvis flinkhetsnormene i samfunnet i stor grad er definert gjennom velutdannede menneskers praksis, kan dette i sin konsekvens føre til at folk med mer utdanning de facto oppfattes som mer "produktive" - uten at de nødvendigvis er det.

Slike resonnementer løser seg fort opp i abstrakte akademiske "høna-eller-egget"-diskusjoner uten særlig praktisk relevans. Det interessante er at det tilsynelatende hersker en utbredt forestilling om at utdanning har en positiv effekt på folks yrkesprestasjoner, og at dette i seg selv er en sosial realitet med klare økonomiske konsekvenser.

Dette peker likevel på et forskningsmessig "hull" som burde fylles: Man vet fortsatt svært lite om den reelle sammenhengen mellom utdanning og arbeidsprestasjoner. Bergs studie (1970:16) antydte at den forventede sammenhengen mellom utdanning og arbeidsprestasjoner er en myte, og at humankapital-teoriens argumenter er rasjonelle forklaringer på atferd som i hovedsak er irrasjonell.

4) Arbeidsmarkedets virkemåte.

Kritikken på dette feltet kan kort oppsummeres i tre punkter:

For det første at arbeidsmarkedet langt fra fungerer som et perfekt frikonkurransemarked. Det er segmentert langs ulike barrierer, og innen de ulike delene av markedet er det vidt forskjellige mekanismer som styrer tilpasningen (Hauger, 1983:38). De nyklassiske forutsetningene om mobilitet holder altså ikke, i følge denne kritikken.

For det andre virker de fleste markedene ikke ut fra prinsippet om lønnskurransen. Lønningene er ikke fleksible nedover og tjener som en mekanisme til å klarere markedene, men er rigide og bestemt av institusjonelle og verditilknyttede forhold (Thurow, 1983:207).

For det trede hevdes teorien å fokusere ensidig på tilbudssiden i arbeidsmarkedet når det skal forklare sosial ulikhet. Selv om etterspørselen på kort sikt kan modifisere tilbudsbestemt ulikhet, forklares sosial og økonomisk ulikhet på lang sikt som et resultat av tilbuds faktorer (Granovetter, 1981:18)

For det fjerde gjør distinksjonen mellom kortsiktig ubalanse og postulatet om langsiktig likevekt at det er meget vanskelig å avkrefte de empiriske hypotesene som kan utledes av teorien. Ethvert tidspunkt er jo i prinsippet uttrykk for en kortsiktig tilpasning, slik at anomalier i forhold til modellen kan bortforklares med kortsiktige treggheter i markedet.

Disse punktene kan tilsammen tolkes som en påstand om at den nyklassiske teorien om arbeidsmarkedet - som humankapital-teorien er en del av - gjelder en økonomi som aldri har eksistert, og at den derfor er empirisk irrelevant. Det har liten vitenskapelig eller politisk interesse å analysere virkemåten i rene fiksjoner. Samtidig innebærer denne kritikken et angrep på de nyklassiske begrepet markedsimperfeksjon. Varige historiske fenomener som fagforeninger, kollektive lønssystemer, offentlige reguleringer av markedet, er det vanskelig å betrakte som imperfeksjoner. Eller som Thurow formulerer det:

"Anyone who believes in competitive markets should be extremely reluctant to label anything that has been around for a long time 'a market imperfection'. If a phenomenon continues to survive the chances are high that it is an integral and efficient part of the economic game - not a market imperfection." (1983:185).

Institusjonelle økonomer (McNulty, 1980:172) har derfor kritisert den nyklassiske teorien for ikke å inkorporere andre institusjonelle krefter enn markedskreftene i analysene av arbeidsmarkedet. Og i den grad institusjonelle forhold er integrert er de analysert ut fra sine effekter på og gjennom markedsmekanismen, og ikke som faktorer som har selvstendig og direkte innvirkning på arbeidsmarkedet.

5) Den vitenskapsteoretiske kritikken.

Denne kan sammenfattes i to hovedpunkter:

For det første at humankapital-teorien bygger på en gjennomført individualistisk metodologi hvor sosiale fenomener alltid kan forklares med og reduseres til summen av individuell atferd (Blaug, 1976:836). Dette er i følge Colbjørnsen (1983:62) en feilaktig kritikk fordi markedskreftene er den sentrale faktoren som bestemmer utfallet og effekten av de menneskelige handlingene.

Og for det andre - som allerede påpekt - har en rekke forfattere angrepet teorien for at den ikke lar seg falsifisere. Teorien immuniserer seg mot enhver kritikk - den blir sann a priori - men ribbes samtidig for empirisk innhold (Persson, 1978:31)

Den viktigste innvendingen, etter min oppfatning, er den manglende empiriske etterprøvarheten. Mye av de øvrige angrepene - ikke minst fra sosiologisk hold - har bygd på overflatiske karikaturer av teorien og etterfølgende likvidering av stråmenn (Granovetter, 1981:11). Man har ofte oversett at humankapital-teorien er en integrert del av den generelle nyklassiske modellen, i tillegg til at man har tolket modellen helt bokstavelig. Men ingen edruelig økonom ville påstå at arbeidsmarkedet faktisk virker i tråd med denne modellen. Som nevnt er det mer rimelig å vurdere teorien som en idealtipe som ikke pretenderer å gi noe mer enn et forenklet bilde av

hvilke strategiske variable som påvirker tilpasningen i markedet. Angrep som går på alt modellen ikke kan forklare, og at den på mange punkt avviker fra virkeligheten, skyter derfor over mål.

Avslutning.

Det mest positive med den nyklassiske modellen er etter min mening at den forankrer sosiale makrofenomener i målrettede individuelle valg og handlinger. Arbeidsmarkedet framstilles ikke som et sett uavvendelige aktørløse strukturer som reduserer individet til et hjelpeløst offer. De strukturelle handlingsbetingelsene for den enkeltes tilpasning - tilbud og etterspørsel - er et resultat av individuelle valg, samtidig som hver enkelt er en del av de øvriges handlingsbetingelser. Slik gir modellen mulighet til å forstå vekselspillet mellom individuelle handlinger og kollektive forutsetninger og konsekvenser. Motsetningene og grenseflatene mellom individuell og kollektiv rasjonalitet er imidlertid lite utviklet innenfor den nyklassiske tradisjonen.

Et annet positivt trekk ved modellen er at den legger vekt på helheten i markedet - samspillet mellom tilbud og etterspørsel - som forutsetning for å forstå fenomener på mikronivå i markedet. Slik gir teorien en effektiv vaksine mot å fortape seg i isolerte enkeltfenomener og mikroprosesser, og å trekke generelle slutninger om arbeidsmarkedets virkemåte på grunnlag av slike tilfeldige observasjoner.

Man kan likevel spørre seg hvor interessant eller relevant en slik - til det metaforisk grensende - abstrakt modell er når det gjelder å utvikle ny innsikt i prosessene i arbeidsmarkedet. Etterhvert som velferdssamfunnet har utviklet nye institusjonelle ordninger i og rundt markedet som påvirker både målsettingene og handlingsbetingelsene til aktørene, spørs det om sammenlikninger med en tenkt markedsidealtilstand er det mest adekvate analytiske utgangspunktet for å utlede konstruktive og treffende problemstillinger og hypoteser. Er graden av avvik fra det perfekte idealtypiske markedet en fruktbar analytiske målestokk for å forstå de strategiske faktorene som påvirker tilpasningen i arbeidsmarkedet? Hvor relevante er de nyklassiske aktørforutsetningene for å gripe de prosessene som skjer i skjæringsflatene mellom ulike institusjonelle systemer som påvirker folks atferd i arbeidsmarkedet? Kanskje den nyklassiske modellen snarere stenger enn åpner for utviklingen av ny innsikt i arbeidsmarkedets virkemåte?

3.2.3 Jobbkonkurransse og silings-teorier - utdanning som fordelingsmekanisme.

Jobbkonkurranseteorien ble som nevnt utviklet av Lester Thurow (1975) som en eksplisitt kritikk og et alternativ til humankapital-teorien. Jobbkonkurranseteorien er bare en blant flere teorier som betrakter utdanning som en silings- eller sorteringsmekanisme i arbeidsmarkedet. Både den såkalte "screening"-teorien (Spence, 1974), teoriene om segmenterte arbeidsmarkeder (Doeringer & Piore, 1971) og ulike marxistiske teorier (Bowles & Gintis, 1975 og Offe, 1975), legger vekt på at formell utdanning virker som et utvelgelseskriterium i arbeidsmarkedet.

Grunnen til at jeg tar utgangspunkt i jobbkonkurranseteorien er at den er koplet til en teori om arbeidsmarkedets virke måte som direkte griper fatt i humankapital-teoriens forutsetninger. Dette gjelder til en viss grad også de andre teoriene som er nevnt over, men spørsmålet om utdannings funksjon i arbeidsmarkedet står mindre sentralt i disse. Jobbkonkurranseteorien er imidlertid et egnet utgangspunkt for å analysere likheter og forskjeller i disse alternative teoriene.

Jeg vil avgrense presentasjonen av jobbkonkurransse-teorien til den dimensjonen som dreier seg om utdannings funksjon i arbeidsmarkedet. Thurow utviklet sin teori på bakgrunn av en serie empiriske observasjoner som etter hans oppfatning systematisk motsa de humankapitalistiske tesene. På tross av at utdanningsfordelingen i USA siden 50-årene hadde blitt stadig smalere, fortsatte inntektsulikhetene å øke. Reallønningene og de relative lønningene utviklet seg tilsynelatende uavhengig av konjunktorene og arbeidsløsheten for ulike typer arbeidskraft. Reallønnene har vært rigide nedover. Innenfor likeartete utdanningsgrupper har det over lang tid eksistert store inntektsforskjeller. Produktiviteten i bedrifter, bransjer, og næringer så i langt større grad ut til å variere med teknologi, organisering, mv. enn med utdanningsnivået. Og en rekke forskningsrapporter tydet på at ferdigheter tilegnet gjennom formell utdanning hadde liten betydning for jobbutførelsen for majoriteten av arbeidstakere.

Thurow henviser blant annet til en amerikansk undersøkelse fra 60-årene (President's Automation Commission, US Department of Labour, 1964) som viste at bare 40% av arbeidstakerne hadde en viss nytte av ferdigheter de hadde erhvervet gjennom utdanning. De resterende 60% hadde tilegnet seg de nødvendige kvalifikasjonene gjennom uformell "on-the-job-training". Dette gjaldt også blant akademisk arbeidskraft. Kun 12% vurderte formell opplæring eller utdanning som kilden til de nyttigste kvalifikasjonene i nåværende jobb.

Til sammenlikning viste data fra surveyen "Arbeid i 80-åra" at 33% av norske arbeidstakere i 1982 var helt eller delvis uenig i at de hadde gode muligheter for å utnytte utdanningen sin i arbeidet. 21% svarte at de var delvis enig i et slikt utsagn, mens 46% mente de hadde gode muligheter for å utnytte utdanningen i arbeidet.

Jobbkonkurransse-teorien og de øvrige silings-teoriene benekter ikke at det eksisterer en empirisk sammenheng mellom utdanning, yrkesposisjon og inntekt. Ulikheten med humankapitalteorien

består i forklaringen på hvorfor det er slik. Mens humankapital-teorien hevder at utdanning produserer individuelle forskjeller i produktivitet og dermed arbeidsmarkedsbelønninger, påstår silingsteoriene at utdanning identifiserer sosialt forventete forskjeller i evner og ferdigheter mellom folk. Disse teoriene hevder altså ikke at forskjeller i utdanning nødvendigvis innebærer reelle ulikheter i ferdigheter. Men fordi det eksisterer utbredte sosiale forestillinger - ikke minst blant arbeidsgivere - om at det er slik, bidrar utdanning til å skape systematisk forskjellige sysselsettingsmuligheter mellom folk. Dvs. at utdanningssystemet kan oppfattes som en gigantisk idrettslig konkurranse. De beste i hvert kvalifiseringsheat passerer videre til neste runde, og når til slutt finalen. På hvert trinn deles det ut premier i form av adgang til bestemte yrkesmessige karriereløp. Slik fungerer utdanningssystemet som et sosialt sorteringsapparat som sluser ut bestemte kvanta arbeidskraft til forskjellige posisjoner i samfunnspyramiden.

Silingsteoriene tar således ikke noen entydig stilling til om det faktisk eksisterer noen klar sammenheng mellom utdanning og yrkesprestasjoner. Eksistensen av kollektive forestillinger eller sosiale definisjoner som går ut på at det er en slik sammenheng, er i sin konsekvens tilstrekkelig til å gjøre denne sammenhengen virkelig: Det blir en selvoppfyllende forventning eller profeti ("Thomas-teoremet"). På denne måten kan silingsteoriene gis en sosiologisk fortolkning som står i motsetning til humankapital-teoriens objektivistiske begrep om produktive ferdigheter som en kvantifiserbar og omsettelig størrelse i arbeidsmarkedet. Knytter man dette til påstanden om humankapital-teoriens ideologiske funksjon kan man si at silingsteoriene tar utgangspunkt i og tolker konsekvensene av denne ideologiske effekten på ett felt - nemlig sammenhengen mellom utdanning og yrkesposisjon.

Modellen av arbeidsmarkedet som teorien om jobbkonkurranse bygger på kan kort formuleres i følgende punkter:

* Produktiviteten er ikke knyttet til individer men til jobber, og påvirkes av produksjonsteknologi, sosial organisering, "team-work", motivasjon og jobbopplæring.

* Lønnsstrukturen er ikke en funksjon av varierende individuell produktivitet blant arbeidstakerne, men resultat av samspill mellom markedsforhold, produksjonstekniske, organisatoriske, forhandlingsmessige og inntektspolitiske forhold: Det Thurow kaller "lønnsbestemmelsens sosiologi".

* Arbeidssøkerne konkurrerer ikke mot hverandre på grunnlag av gitte individuelle ferdigheter og hvilke lønninger de er villige til å akseptere: lønnskonkurranse eller "price-auction-model". De konkurrerer om adgangen til et sett av ledige jobbposisjoner på grunnlag av antatte opplæringskostnader - derav begrepet jobbkonkurranse.

* Arbeidstakernes sysselsettingsmuligheter betinges av hans/hennes relative posisjon i køen av arbeidssøkere ("the labor queue"), som fordeler arbeidssøkerne på et sett av ulike jobbsekvenser eller karrierestiger. Rankeringen av søkerne skjer på grunnlag av arbeidsgivernes antakelser om opplæringsevne, som forventes å samvariere med ulike sosiale bakgrunnskjennetegn: Utdanning, alder, kjønn, rase mv.

* Posisjonsstrukturen er et produkt av forhold på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet: endringer i samfunnets produksjonteknologi, sosial og teknisk arbeidsdeling, økonomiske strukturendringer, politikk mv. Denne jobbstrukturen betraktes på kort sikt som gitt, og utvikler seg delvis uavhengig av arbeidstilbudet.

* Tilpasningen i arbeidsmarkedet skjer i denne modellen ikke ut fra lønnsfluktuasjoner, men ved svingninger i kvalifikasjonskravene som fordres for å komme inn i de ledige jobbene.

I disse punktene har jeg summert opp de viktigste påstandene i teorien om jobbkonkurranse. I de følgende avsnittene vil jeg gå tettere inn på de ulike sidene ved og begrunnelsen for teorien.

Tilbudet av ferdigheter.

I humankapital-teorien forutsettes at arbeidskraften tilegner seg jobb kvalifikasjoner via utdanning/jobbtrening som så tilbys for salg i arbeidsmarkedet. Arbeidssøkerne besitter kvalifikasjoner og søker etter jobber som kan utnytte disse ferdighetene. Denne forutsetningen samsvarer i følge Thurow dårlig med hvordan arbeidsmarkedet faktisk virker: De fleste jobbferdighetene tilegnes gjennom jobbopplæring (on-the-job-training) etter at arbeideren har fått adgang til en jobb med tilknyttet karriere- og opplæringsstige. Thurow begrunner denne påstanden ved hjelp av undersøkelser som viser at de fleste arbeidstakerne har liten nytte av ferdigheter de har lært gjennom utdanning (1975:78). Den mest effektive læringen skjer gjennom praksis - "learning-by-doing" - i den aktuelle jobben. Dette kan samtidig bidra til å redusere opplæringskostnadene gjennom at det produseres salgbare varer under opplæringstiden.

"As a result, the labor market is not a market where fully developed skills bid for jobs. Rather, it is primarily a market where supplies of trainable labor are matched with training opportunities that are in turn directly associated with the number of job openings that exist." (1975:79)

Dette innebærer at tilbud og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft ikke er uavhengige. Jobbkvalifikasjoner (skills) blir bare skapt når det er behov for dem. Ettersom tilbudet dermed blir et produkt av etterspørselen - kurvene faller sammen - vil ikke dette bestemme noen likevektslønn i markedet.

For å sikre best mulige læringsbetingelser og stimulere overføring av kompetanse er arbeidsgiverne i følge Thurow interessert i å eliminere innslag av lønnskonkurranse og sikre ansettelsestrygghet blant de ansatte. Dette for å hindre at overføring av kunnskap til arbeidskamerater oppfattes som truende opplæring av konkurrenter. Ansiennitetsregler gjør det rasjonelt for eldre arbeidstakere å lære opp yngre.

Rigide lønninger som følge av fastlønnssystemer og kollektive lønnsavtaler kan derfor ikke betraktes som en markedsimperfeksjon, men som funksjonell markadstilpasning til langsiktig effektivitet. Ved å skape incentiver til sosiale og tekniske innovasjoner i bedriftene maksimeres vekst framfor kortsiktig fortjeneste. Som følge av dette systemet vokser det fram interne arbeidsmarkeder med begrensede

inngangsporter (ports of entry) på ulike nivå.

Ordning av arbeidssøker-køen.

Problemet for arbeidsgiverne er å plukke ut de arbeidstakerne som kan utføre jobben - eller karriereforløpet - med minst mulige investeringer i opplæring. Ettersom arbeidsgiverne ikke kan ha direkte kjennskap til arbeidssøkernes evner, rankerer de søkerkøen etter antatt opplæringsevne på grunnlag av ulike sosiale bakgrunnskjennetegn: Feks. utdanning, alder, kjønn, yrkeserfaring, personlig fremtredelse mv.

"Individuals do not have marginal products, but they do have an associated vector of the necessary training costs to allow them to fill different jobs in the economy." (1975:86).

Fortjenesten til arbeidsgiverne er lik differensen mellom verdien av marginalproduktet knyttet til jobben, arbeidslønnen, og utgiftene til opplæring for hver enkelt ansatt. Jo lavere opplæringskostnader, jo større fortjeneste. Dette er det økonomiske rasjonalet i arbeidsgivernes atferd.

Den kritiske bakgrunnsfaktoren i ordningen av søkerkøene er utdanningsprestasjoner. Dette i følge Thurow fordi arbeidsgiverne vurderer utdanning som tegn på generelle evner til å absorbere opplæring: man har lært å lære. Samtidig er utdanning en måte for jobbsøkere å vise at de har arbeidsdisiplin: de har vist seg i stand til å møte opp til fast tid, motta ordre, påta seg ubehagelige oppgaver, og opptre i sosiale sammenhenger. Slike allmenne egenskaper er i følge Thurow ofte viktigere enn spesifikke jobbferdigheter. Dette samsvarer forøvrig med kvalifikasjonsteoriens tese om at såkalt prosessuavhengige ferdigheter - tålmodighet, disiplin, punktlighet, sosiale evner ol. - blir stadig viktigere i arbeidslivet (Hansen et.al., 1983:79). Marxistiske utdanningskritikere har i tråd med dette ofte hevdet at en av utdanningssystemets viktigste funksjoner er å lære folk å innordne seg hierarkiske autoritetssystemer, godta ulikhet i makt og belønninger, og betrakte konkurranse som en rettferdig fordelingsmekanisme (Bowles & Gintis, 1976:106). Denne ideologiske funksjonen ivaretas snarere gjennom utdanningssystemets strukturelle oppbygging og virkemåte, enn gjennom det åpne pensumet.

Køen av arbeidssøkere er flerdimensjonal. Den enkelte søkeren innehar ikke en gitt mengde ensartete kvalifikasjoner, men en vektorkomposisjon av ulike sosiale signaler. Hvilke indikatorer hver arbeidsgiver legger vekt på vil variere med jobbtypen som skal besettes, personlig smak, erfaring osv. Dette gjør at arbeidstakere med identisk bakgrunn vil fordeles over et vidt spekter av jobber, med forskjellig innhold, ferdighetskrav, inntekt og status. Den enkeltes plass i samfunnets tekniske og sosiale posisjonsstruktur avgjøres av arbeidsgivernes preferanser og atferd, de andre jobbsøkernes fordeling av signaler, samt egen bakgrunn: "In effect, they will participate in a lottery" (1975:92).

Ut fra jobbkonkurranseteorien vil det derfor være en systematisk tendens til at folk får ulik avkastning på utdanning innenfor likeartete grupper. Dette i motsetning til humankapitalteorien hvor markedet tendensielt vil jevne ut slike forskjeller.

"As a result, the distribution of earnings is determined by the distribution of job opportunities and not by the distribution of the labor queue, which only determines the order of access - and the distribution of access - to job opportunities." (1975:94)

Hvordan grupper med forskjellige bakgrunns karakteristika fordeler seg i jobbstrukturen varierer imidlertid både med svingninger i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. Hvis man for enkelhets skyld forestiller seg arbeidskraften samlet i en søkerkø, vil arbeidsgiverne arbeide seg nedover i køen fra toppen. De "beste" jobbene vil gå til den "beste" arbeidskraften og de "dårligste" jobbene til den "vørste" arbeidskraften. I perioder med relativt lav etterspørsel vil de nederst i køen bli arbeidsløse, mens arbeidsgiverne i faser med stramt arbeidsmarked vil måtte søke langt nedover i køen også for å besette jobber med gode opplærings- og opprykksmuligheter: "I nød spiser fanden fluer." (Hauger, 1980:37). Tilsvarende vil relative endringer i antallet arbeidssøkere med ulike karakteristika innvirke på den enkeltes jobbmuligheter. Fluktuasjoner i forholdet mellom etterspørselen og tilgangen på jobbsøkere slår altså ikke ut i fluktuerende lønninger, men i variasjoner i kvalifikasjonskravene ved ansettelse:

"Hiring characteristics rather than wages serve to equilibrate or clear labor markets." (1975:94)

Utdannings relative verdi.

For å forstå de empiriske implikasjonene av teorien om jobbkonkurranse er det viktig å poengtere at det er den enkeltes relative posisjon når det gjelder bakgrunns karakteristika som bestemmer plasseringen i søkerkøen.

De empiriske konsekvensene av dette kan illustreres ved et stilisert eksempel: En person har bestemt seg for ikke å ta høyere utdanning, men gå ut i arbeidslivet etter videregående skole. Han oppdager seinere at flere av skolekameratene skal begynne på høyskole.

Ut fra humankapital-teorien vil dette ytterligere confirmere førstemanns valg. Økt søkning til høyere utdanning vil redusere denne arbeidskraftens relative lønninger på sikt, og øke de relative lønningene til de gjenværende uten høyskoleutdanning (forutsatt alt annet likt). Altså: Hvis avkastningen på høyskoleutdanning tidligere lå under hans forkastningsterskel, vil den nå synke ytterligere under dette nivået.

Ut fra jobbkonkurranseteorien vil han trekke motsatt konklusjon. Ettersom hans jobbmuligheter beror på hans relative posisjon i søkerkøen, vil økt andel med høyere utdanning forskyve de resterende uten slik utdanning nedover i køen. Enhver ny universitetsutdannet betyr en forverring for de med videregående utdanning, alt annet likt. Den enkeltes yrkesutsikter avhenger ikke av hvilke attributter han har

å skilte med, men av hvor mange som har enda finere attributter. Når kameratene søker høyskoleutdanning, kan vår mann føle seg tvunget til å søke han og, som en reint defensiv strategi for å forsvare sin plass i køen. Hans tilpasning bestemmes ikke av isolerte uavhengige valg basert på gitte preferanser, men betinges og påvirkes av hva andre gjør.

Dette eksemplet viser hvordan utdanning kan bli en defensiv nødvendighet for å forsvare sin "markedsandel", selv uten endringer i jobbstrukturen i samfunnet, ut fra jobbkonkurranseteorien. Og ved stabil relativ etterspørsel etter arbeidskraft vil forandringer i utdanningsfordelingen i søkerkøen virke som et "nullsumspill": Den enes brød, den andres død. Men utdanning behøver ikke bare bli en påkrevet inngangsbillett til jobbene, det kan også bli en nødvendig forsikring mot å bli skjøvet ut ved innskrenkninger.

Det er denne relative verdien av utdanning i arbeidsmarkedet Hirsch (1977) karakteriserte ved begrepet posisjonelt gode. Akkurat som gleden ved å ha bil i byen, er omvendt proposjonal med hvor mange andre som har bil, avhenger verdien av en utdanning av hvor mange andre som har utdanning:

"...the utility of expenditure on a given level of education as a means of access to the most sought after jobs will decline as more people attain that level of education. The value to me of my education depends not only on how much I have but also of how much the man ahead of me in the job line has." (Hirsch, 1977:13)

Her bør det skytes inn at gleden ved bilen ikke bare avhenger av hvor mange andre som har bil, men også av veinettets kapasitet. Dvs. effekten av utdanningsheving vil selvsagt influeres av markedsutviklingen - hvor mange nye jobber som skapes.

Og jo raskere veksten i utdanningsnivået er, jo sterkere blir imperativet for den enkelte om å søke mer utdanning. Slik kan det utvikles en selvforsterkende prosess - en utdanningsspiral - med kontinuerlig inflasjon av utdanning som følge. Akkurat som det i en bransje kan bli overforbruk av produktreklame, kan summen av private investeringer i utdanning som markedsføringssignal, slå over i destruktiv markedskrig. Aggregatet av rasjonelle enkelthandlinger ender opp i kollektiv irrasjonalitet: Overkvalifisering og unødige høye utdanningskostnader for samfunnet.

En slik utdanningsspiral kan betraktes som en sosiologisk parallell til økonomenes inflasjonsbegrep. Om det utstedes mer sosiale betalingsmidler enn det produseres goder å bytte dem i, blir resultatet at verdien av byttemidlet synker. Og som med inflasjonen er det de som har minst av byttemidlet som taper mest: Desto mindre utdanning blir verdt, jo mer blir det nødvendig. Og som med inflasjonen er det vareselgerne - arbeidsgiverne - som tjener. De kan overvelte en økende andel av opplæringskostnadene på den enkelte og på den mellomliggende tredje part - det offentlige.

3.2.4 Kritikk av jobbkonkurranseteorien - andre teorier

Jobbkonkurranseteorien er vanskelig å kritisere av flere grunner. For det første fordi Thurow presenterer en allmen idealtypisk beskrivelse av hvordan arbeidsmarkedet virker, men samtidig understreker at funksjonsmåten kan variere fra delmarked til delmarked. Enkelte markeder kan ligge tett opp til lønnskonkurransemarkedet, mens andre virker etter jobbkonkurranseteorien. Hvilken tilpasningsform som dominerer er et empirisk spørsmål. Ettersom teorien er såvidt upresis er den meget vanskelig å utsette for en empirisk test. Ikke bare forutsettes at arbeidsgiverne har ulike preferanser, verdsetter ulike forhold som bakgrunnsindikatorer, og skiller mellom ulike mengder og typer utdanning, slik at den faktiske tilpasningen blir ubestemt. Teorien forutsetter eksplisitt at utfallet for den enkelte i arbeidsmarkedet vil være ganske tilfeldig - som i et lotteri. Selv om teorien likevel hevder at visse grunntrekk gjør seg gjeldende - feks. at arbeidsgivere stort sett foretrekker folk med mer framfor folk med mindre utdanning - vil alle avvik kunne forklares med at forskjellige arbeidsgivere bruker ulike sorteringskriterier. I likhet med humankapital-teorien kan også denne teorien derfor anklages for å immunisere seg mot kritikk (Blaug, 1976:849):

"One is left with the uneasy feeling that the advocates of credentialism are largely content to verify their theory by pointing to 'educational inflation' without committing themselves to a decisive prediction that might falsify it."

For det andre kan jobbkonkurranseteorien i likhet med humankapital-teorien anklages for å operere med et for enkelt utdanningsbegrep. Utdanning behandles som en ensartet homogen størrelse, selv om det tas forbehold om at ulike typer utdanning vil vurderes forskjellig i relasjon til forskjellige jobber. Det er rimelig å anta at ulike typer utdanning kan ha høyst varierende funksjon i arbeidsmarkedet: Spesialiserte yrkesrettete utdanninger som feks. lege virker trolig ganske annerledes i markedet enn allmen videregående skole. Påstanden om at produktiviteten er innbakt i jobbene og ikke skyldes innehaverens allmenne kompetanse er også temmelig generell, akkurat som humankapitalteoriens påstand om det motsatte. Og som i humankapital-teorien kan påstanden alltid reddes med ad hoc resonnementer:

Feks. kan man hevde at enhver kan læres opp til å bli lege i jobben, det er bare spørsmål om tid/kostnader, og at utdanningen således fungerer som et signal om hvem som har lavest treningskostnader. Og de fleste leger vil nok innrømme at de har lært det meste gjennom praksis - så ubehagelig det enn kan høres. Tilsvarende kan man hevde at den enkelte leges produktivitet ikke er avhengig av hans individuelle utdanning og jobboplæring, men er et produkt av sykehusets organisering, utstyr mv. Det er følgelig ikke legens individuelle beholdning av humankapital som bestemmer operasjons- eller fødselsfrekvensen ved sykehuset. Like fullt er det grunn til å anta at legeutdanningen også har visse andre kvalitative aspekter enn å tjene som en siliingsmekanisme. Aspekter som er avgjørende for i det hele tatt å kunne fylle en legestilling, og for kvaliteten i utførelsen av operasjonene.

Disse innvendingene peker på at i likhet med humankapital-teorien er det mest fruktbart å betrakte jobbkonkurranseteorien som en stilisert og forenklet modell av arbeidsmarkedets virkemåte. Såvel arbeidsmarkedet som utdanningsvesenet utgjør så store og mangslungne sosiale systemer, at det er umulig å bygge generelle teorier som både fanger helheten og nyanserikdommen i vekselspillet mellom de to systemene. Kravene til teorier kan ikke være at de skal kunne forklare alt, men at de kan tjene som utgangspunkt for hypoteser og problemstillinger som er egnet til å gi innsikt i de prosessene man studerer.

Jobbkonkurranseteorien hevder at rasjonalet bak arbeidsgivernes siling av søkerne ved hjelp av utdanning og andre indikatorer er å minimere opplæringskostnadene. Dette er ikke noen nødvendig forutsetning for "screening"-hypotesen. Spence(1974:15) utviklet en modell for 'market signalling' som forutsatte at arbeidsgivernes silingsatferd bygget på tiltro til utdanning som informasjon om den enkeltes produktivitet. Dvs. utdanningen skapte ikke nødvendigvis produktivitet, men signaliserte hvem som hadde de beste evnene, talentene og derfor ville være mest produktive i jobbene. Hvorvidt man forutsetter at utdanning tolkes som signal om opplæringsevne, talenter, evner, eller produktivitet, har ingen avgjørende betydning for de empiriske prediksjonene man kan trekke ut fra "screening"-teoriene: Det avgjørende premisset er at arbeidsgiverne faktisk tror det eksisterer en sammenheng mellom utdannings- og arbeidsprestasjoner. Hvorfor de tror det - eller om det eksisterer en slik sammenheng - har mindre betydning for den sosiale effekten: At utdanning tjener til å distribuere folk på ulike posisjoner i jobbstrukturen.

"Screening"-teoriene kan etter min oppfatning også kritiseres for å legge for liten vekt på at utdannings silingsfunksjon er flerdimensjonal. Utdanning ordner ikke kun arbeidssøkerkøen vertikalt - i forhold til hierarkiske posisjoner: Klasse, status, inntekt osv. Utdanning fordeler også arbeidskraften langs en horisontal dimensjon: På yrker, næringer, og faggrupper (Hansen et al, 1983:29). Denne horisontale fordelingen er knyttet til innlæring av konkrete fagspesifikke ferdigheter, eller det som kalles prosessavhengige kvalifikasjoner. Dette gjør at utdanning vanskelig kan betraktes som et allment byttemiddel eller markedssignal, hvor det kun er den enkeltes kvantum som er avgjørende, den har også en bruksverdiside. Personer med mye utdanning med liten bruksverdi kan derfor stille bak personer med mindre utdanning men større bruksverdi i søkerkøen.

Denne dobbeltheten - eller flerdimensjonaliteten - ved utdannings funksjon i arbeidsmarkedet har verken "screening"-eller humankapital-teorien tatt tilstrekkelig hensyn til. "Screening"-teoriene legger for liten vekt på at innholdet i utdanningene faktisk kan være nyttig i arbeidslivet, og tenderer til å redusere utdanningssystemet til et gigantisk uproduktivt sorteringsapparat. Humankapital-teorien overdriver de produktive aspektene ved utdanningen, og tar ikke hensyn til at mye utdanning ofte har minimal overføringsverdi til arbeidslivet utover å kvalitetsstemple kandidatene.

Et spesielt aspekt ved utdanning som ingen av teoriene vier særlig oppmerksomhet er at utdanning kan bidra til å styrke samfunnets innovasjonspotensiale. Høyere utdanning og forskning kan utvikle

teknologiske nyvinninger som skaper sysselsetting og endrer posisjonsstrukturen i samfunnet, samtidig som en velutdannet arbeidsstyrke kan være bedre istand til og motivert for omstillinger (Windolf, 1982:1). Dette berører samfunnsmessige aspekter ved utdanning som i liten grad er inkorporert i humankapital- eller jobbkonkurranseteori. De fokuserer mest på utdannings betydning for individet. Riktignok var utdanningsnivåets betydning for samfunnets produktivtetsvekst utgangspunktet for humankapital-teorien, men dette ble begrunnet ved forbedring av den enkeltes arbeidsinnsats. Teknologisk framskritt og endringer i arbeidsorganiseringen ble behandlet som eksogene variable. Det skulle likevel ikke være noe logisk problem ut fra en humankapital-tankegang å betrakte innovative ferdigheter som ett element i et flerdimensjonalt produktivtetsbegrep.

De ulike "screening"-teoriene kan lett tolkes i retning av at utdanningssystemet er økonomisk verdiløst. Det finnes enklere måter å fordele folk på yrkesposisjoner enn å sende dem igjennom en gigantisk, kostbar og tidkrevende sorteringskvern. En slik slutning er imidlertid for lettvinnt. Det kan ha stor betydning økonomisk, sosialt og individuelt at personer og oppgaver i samfunnet koples på best mulig måte, både når det gjelder evner, ferdigheter, kunnskaper, interesser, og ambisjoner. Sorteringsfunksjonen er derfor ikke nødvendigvis noen tom, overflødig og ideologisk oppgave. Spørsmålet er om sorteringsoppgaven ivaretas på en effektiv måte: Kommer rett person på rett plass? Gir folks utdanningsprestasjoner adekvat informasjon om deres yteevne i arbeidslivet? Og kunne denne informasjonen eventuelt formidles på en enklere måte?

Jeg skal ikke her gå inn på en omfattende drøfting av forskningen omkring utdanningssystemets interne virkemåte og belønningssystem, kun peke på et par posisjoner i debatten. Hvorvidt systemet er effektivt som koplingsinstans mellom personer og jobber avhenger av hvilke interesser man vurderer effektiviteten mot. I denne sammenhengen kan det tenkes mange politisk og etisk begrunnede målsettinger. En kunne være at folk fra ulike sosial bakgrunn skal være likt representert på alle nivåer i samfunnet. En annen kunne være at de 'dyktigste' burde plukkes ut til de 'beste' posisjonene, dvs at utdanningssystemet burde premiere og sile ut folk etter evner og kompetanse.

"Screening"-teoriene hevder at folk og arbeidsgivere opptrer som om det sistnevnte er tilfelle, uten å ta definitivt stilling til om dette holder stikk. Etterhvert er det imidlertid levert ganske mye forskning som tyder på at dette premisset ikke holder stikk: Utdanningssystemet er ikke nøytralt i sin seleksjon, og ser spesielt ut til å premiere ferdigheter som er forbundet med sosial bakgrunn (Persson, 1978:34 og Hernes & Knudsen, 1976:53). Sannsynligheten for å ta universitetsutdanning er 8 ganger større blant ungdom med middelklassebakgrunn enn blant arbeiderklasseungdom (Aamodt, 1982:99). Dette kunne selvsagt skyldes samvariasjon mellom evner og sosial bakgrunn. Forskning tyder på at dette er tilfelle, men at det er store forskjeller i utdanning mellom personer med ulik klassebakgrunn også når man kontrollerer for ulike evner (Hernes og Knudsen, 1976:IX).

Boudon (1974) har forklart denne sosiale skjevheten med det han kaller dominanseffekter. Han knytter disse dominanseffektene både til skolens pedagogiske form og innhold, motivasjonssystemer, og strukturelle oppbygging. Sosiolingvistikken (Bernstein, 1971) hevder at undervisningssystemet bygger på språkvaner og bruk (koder) som

favoriserer folk med middel- og overklassebakgrunn. Bourdieu og Passeron (1970) har utvidet denne begrepsrammen til også å gjelde kulturelt miljø, holdninger, normer og vaner: "De herskende tanker er de herskendes tanker." Denne sosiale ulikheten internaliseres som motivasjon, eller mangel på motivasjon for utdanning. Disse forklaringene samsvarer med ulike marxistiske påstander om utdanningsvesenets funksjon som reproduzent og legitimasjonsredskap for den rådende sosiale klassesdeling og orden (Masuch, 1975:21). I motsetning til humankapital-teoriens forutsetning om at utdanningsvalg foretas på grunnlag av eksogene individuelle preferanser, innebærer dette at utdanningssystemet former elevenes preferanser. Dvs. utdanningssystemets oppbygging og innhold får folk til å velge i samsvar med det som er mulig. Sagt på en annen måte: Ulikhet er ikke et resultat av at folk velger forskjellig, de velger forskjellig fordi de har ulike muligheter.

Altså: Om det er slik at utdanning først og fremst sorterer, stempler, og kopler folk og posisjoner i samfunnet, så gjør den i tillegg dette på et sosialt urettferdig og økonomisk ineffektivt grunnlag.

Satt på spissen kan man si at humankapital-teorien legger hovedvekt på tilbudssiden og jobbkonkurranseteorien på etterspørselssiden, når det gjelder å forklare ulikhet og drivkreftene i tilpasningen på arbeidsmarkedet (Granovetter, 1981:14). Det ingen av teoriene gir noen god forklaring på er imidlertid hvordan koplingen mellom personer og jobber finner sted: Hvilke "matching"-prosesser er i virksomhet i markedet?

Humankapital-teorien forutsetter ganske enkelt at arbeidskraften vil avlønnes etter sin individuelle grenseproduktivitet (på sikt), uten å gå inn på prosessen som fordeler folk med ulike ferdigheter på ulike jobber. Tilpasningen finner sted ved hjelp av markedets "usynlige hånd". Hvordan arbeidsgiverne og søkere finner hverandre, hvordan arbeidsgiverne vurderer og måler søkeres produktivitet, og hvordan søkerne definerer sin forkastningslønn er uklart.

Jobbkonkurranseteorien åpner for at det ikke bare er individuelle faktorer, eller statiske "screening"-kriterier på etterspørselssiden, som influerer den enkeltes plassering i samfunnets posisjonsstruktur. Kriterier handler ikke. Teorien går imidlertid ikke inn på hva det er som bestemmer arbeidsgivernes ulike atferd. Windolf (1982:5) kritiserer således "screening"-teoriene for å legge for stor vekt på hvem som får jobbene, og for liten vekt på hvordan de får dem. Han tar til orde for å rette den analytiske oppmerksomheten mot organisatoriske beslutningsprosesser i tilknytning til ansettelser: rekrutteringsstrategier, utvelgelsesatferd, osv. Istedenfor å se på utvelgelseskriterier bør man se på utvelgelsesprosedyrer.

Det som fra individuell synsvinkel kan framstå som flaks, kan fra arbeidsgivers synsvinkel betraktes som kalkulert risiko. Om en person 'tilfeldig' får tilbud om en jobb fra venner eller slektninger, kan dette fra arbeidsgivers side være uttrykk for systematisk bruk av bedriftens sosiale nettverk.

Granovetter (1981:25) gjennomførte en empirisk undersøkelse av informasjonsstrømmene i arbeidsmarkedet. Han hevder at det viktigste signalet i "screening"-teorien - utdanning - ikke er hovedformidleren

av informasjon i arbeidsmarkedet. Riktignok har de fleste jobber et klart minimumsnivå for påkrevet utdanning, som grovsorterer aktuelle søkere. Men den viktigste informasjonen for finsorteringen skjer via anbefalinger (recommendations) fra personer som kjenner både arbeidsgiver og arbeidstaker. Og bekjentskaper utgjorde en vesentlig rolle når det gjaldt å kople folk til aktuelle jobber. Informasjon er ikke et produkt av målrettet søking, men ofte et biprodukt av andre aktiviteter: organisasjonsdeltaking, fester ol. I mange tilfeller skjer ansettelser ikke på grunnlag av ledige stillinger, utlysninger og søkerlister, men fordi arbeidsgivere "kommer over" en person de gjerne vil ha. Dvs. signalisering, utvelgelse og jobbskaping er ofte flettet inn i hverandre. Konklusjonen til Granovetter var at eksisterende teorier om fordelingsvirkningene i arbeidsmarkedet feiler fordi de ikke integrerer de tre momentene i tilpasningen: Produksjonen av posisjoner, fordelingen av individuelle kvalifikasjoner, koplingen mellom personer - posisjon, og samspillet mellom disse tre elementene.

Jeg har i dette avsnittet gitt en relativt fyldig oversikt over ulike teorier, hypoteser, kritiske merknader og svakheter ved teoriene. Målsettinga med dette er ikke å forberede en empirisk test av alle aspektene ved disse teoriene, men å redegjøre for helheten i teoriene, plassere dem inn i en faglig-teoretisk diskusjonssammenheng, før jeg blinker ut teser for empirisk prøving. Dette vil også gi leseren bedre muligheter til å vurdere alternative tolkninger, og være oppmerksom på svake punkt i tolkningen av resultatene. Innenfor rammen av et oppdragsprosjekt på et så vidt tema som samspillet mellom utdanning og arbeidsliv, er jeg også av den oppfatning at det må være av interesse å få en teoretisk oversikt over problemstillinger og posisjoner, selv om disse ikke analyseres empirisk.

Før jeg i lys av disse teoriene utleder problemstillinger og forventninger for empirisk analyse, vil jeg i neste avsnitt redegjøre for de viktigste utviklingstrekkene i arbeidsstyrkens utdanningsprofil på 70-tallet.

3.3 ENDRINGER I ARBEIDSSTYRKENS UTDANNINGSPROFIL PÅ 70-TALLET.

For å analysere endringer i samspillet mellom utdannings-systemet og arbeidsmarkedet, er det nødvendig å ha oversikt over de viktigste utviklingstrekkene i utdanningssystemet og i arbeidsstyrkens utdanningsprofil.

70-tallet var preget av at den såkalte "utdanningseksplosjonen" fortsatte, om enn ikke like kraftig som på 60-tallet. Denne "eksplosjonen" var både et resultat av iverksetting av politiske vedtak og planer fra 60-tallet om å bygge ut utdanningskapasiteten i samfunnet, og av økt etterspørsel etter utdanning. (Eeg Henriksen et.al., 1984:15) (1).

Antallet studieplasser steg på alle nivåer. Økningen var spesielt sterk innen yrkesrettet videregående utdanning, hvor antallet plasser økte fra 65 til 100 000. Majoriteten av plassene kom imidlertid på lavere trinn. Antallet plasser på allmenn videregående linje (artium) økte langt mindre. Samtidig var det vekst i ulike offentlige etatsutdanninger. Det andre store vekstområdet var høgskole-sektoren, hvor antallet plasser steg fra 20 til 30 000. Universitetene ekspanderte også i første halvdel av tiåret, men stabiliserte seg omkring 40 000 plasser fra 1975.

Tilsammen innebærer dette at antallet elev-og studieplasser økte fra 198 til 259 000, dvs. en vekst på 31 prosent.

Tabell 3.3.1 Antall elev-og studieplasser på ulike trinn i 1970 og 1979. Endring 1970-79 .Kilde:NAVF,1984:4.

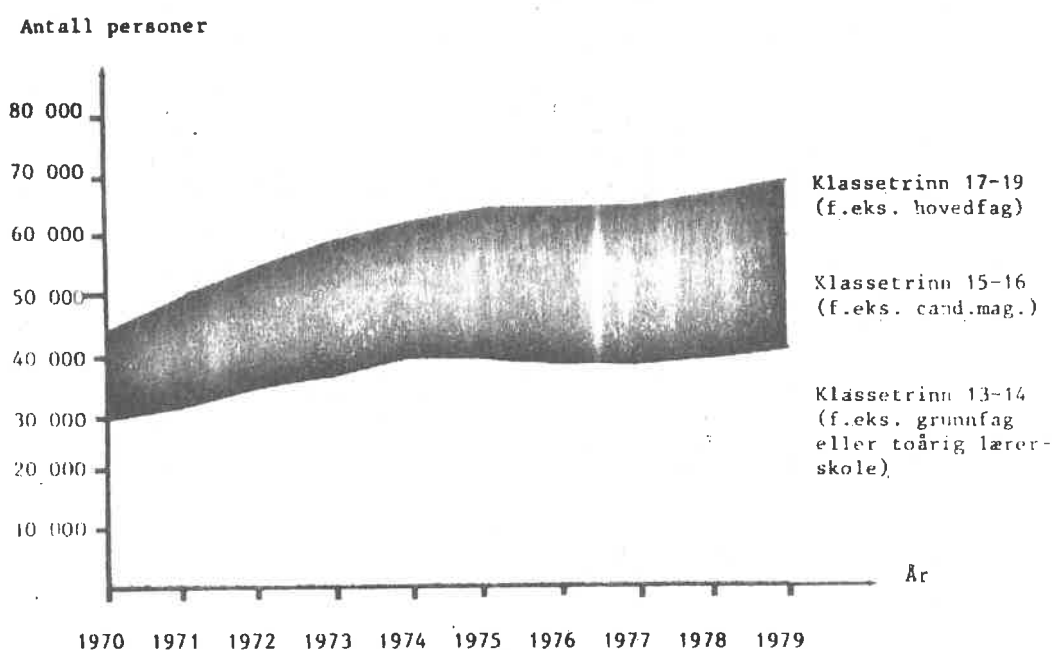
	1970	1979	1970-79
Klassetrinn 10-12	146	184	38
Allment fagfelt	81	83	2
Yrkesrettete fag	65	101	36
Etatsutdanninger	2	3	1
Høyere utdanning	50	72	22
Sum	198	259	61

(I tabellvedlegg 3.3.1-3 er gruppene fordelt på utdanningstyper)

(1)Framstillingen i dette avsnittet vil i stor grad referere til publikasjonen "Utdanning og arbeidsmarked mot år 2000 del I", skrevet av Fride Eeg Henriksen, Erik Hernæs, og Knut Arild Larsen, NAVF:1984:4

Andelen kvinner økte fra 42 til 48 prosent. Ungdomskullenes størrelse var relativt stabil, slik at tilveksten kom ved at en stigende andel av de unge tok utdanning utover ungdomsskolen: Først og fremst videregående skole. Artianerandelen steg i perioden til over 40% av ungdomskullene, og mellom 70 og 80 prosent av kullene tar noe videregående utdanning. (Se figuren nedenfor.)

Figur 3.3.1 Studenter på klasstrinn 13-19 for årene 1970-79.

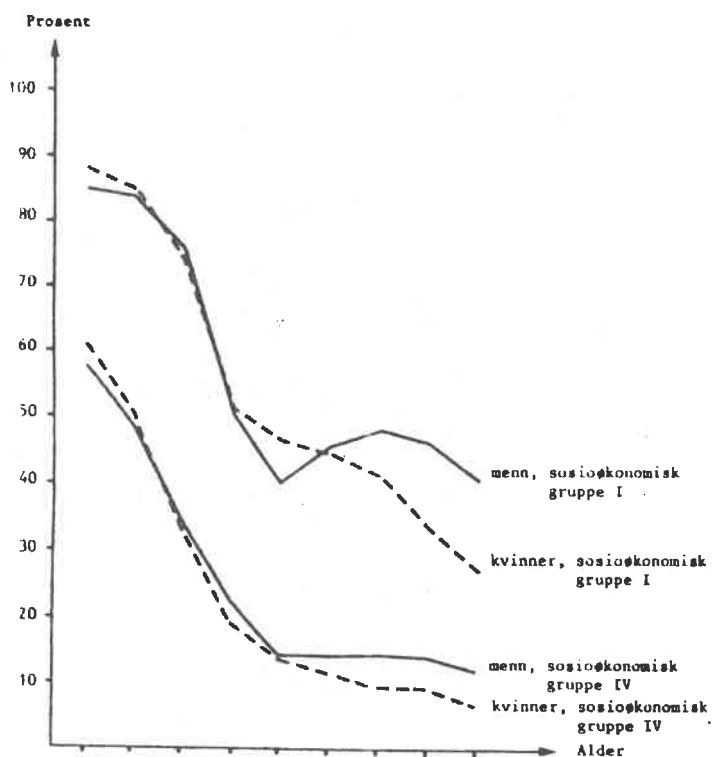


Kilde: Hernæs 1976, s. 60-61 for 1970-1973 og Statistisk Sentralbyrå 1976b, 1977b, 1978b, 1978c, 1979b, 1980c, 1981b.

Figuren tyder på at overgangen til høyere utdanning blant de med videregående skole gikk ned mot slutten av perioden. Dette kan både ha sammenheng med at flere måtte drive poengsanking, at opptakskravene steg, og at søkertilgangen økte som følge av den stigende gjennomstrømmingen i videregående skole tidligere i perioden. En annen grunn kan være at veksten i videregående først og fremst kom i grupper som i mindre grad er interessert i høyere utdanning enn de gruppene som tidligere dominerte videregående skole. (Larsen, 1982:153). Larsen spekulerer også på om denne nedgangen kan skyldes endrete holdninger, eller reflekterer de negative utsiktene for akademisk arbeidskraft som er framstilt i media.

Et annet slående trekk ved utviklingen er at de sosiale skjevhetene i utnyttningen av utdanningsvesenet har fortsatt, på tross av bredere sosial rekruttering i videregående skole. Som figuren nedenfor viser: Jo høyere sosial bakgrunnsstatus, jo høyere utdanning.

Figur 3.3.2 Prosentandel av årskullene født 1950-59 under utdanning 1. oktober 1975, etter kjønn og sosioøkonomisk gruppe (Skredes indeks). Kilde: Statistisk Sentralbyrå (1980) tab. 5.6.



Kilde: Statistisk Sentralbyrå 1980b, tab. 5.6, s. 148

1) Definert hos Skrede 1971. Se også vedlegg 1, kap. 4.

NAVF(1984:4) har også beregnet den brutto tilgangen fra utdanningssystemet i løpet av perioden 1971-80. Tilsammen forlot nesten 520 000 personer utdanningssystemet, hvorav 76 000 uten noen spesialutdanning (grunnskole eller gymnas), 401 000 med kort yrkesutdanning, og 41 000 med lang yrkesutdanning (høyskole mv). Kvinnene utgjorde 21 prosent av de med lang yrkesutdanning, 47 prosent av de med kort yrkesutdanning, og 43 prosent av de uten spesialutdanning.

Dette sterke tilslaget av videreutdannet arbeidskraft har slått inn i arbeidsstyrken og bidratt til å heve utdanningsprofilen blant de yrkesaktive.

Tabell 3.3.2 Antall yrkesaktive fordelt på utdanningsnivå, 1970 og 1980. Absolutt og i prosent. Omfatter alle yrkesaktive med minst 100 timers yrkesaktivitet. (Folke- og boligtellingsdata.) I tusen.

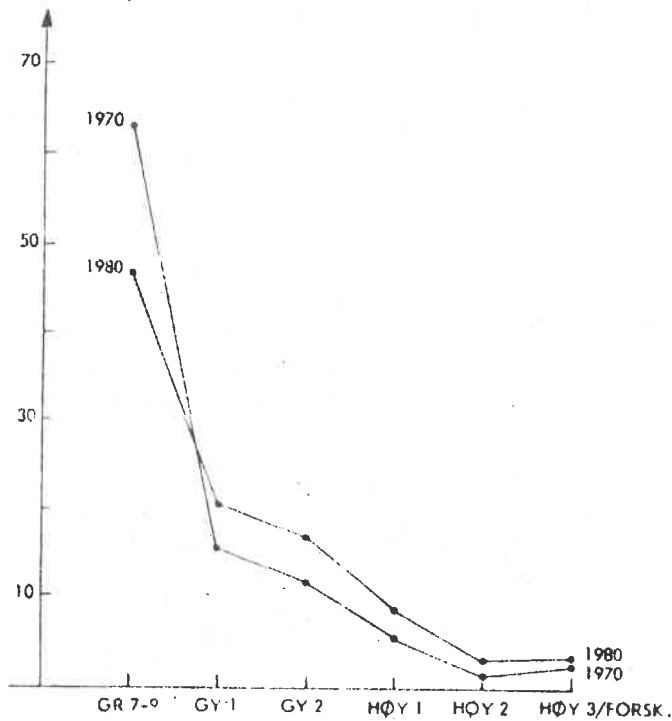
Utdanning	1970	1980	1970	1980
Grunnskole 7-9	1078	949	63	47
Gymnas 1	272	418	16	21
Gymnas 2-3	200	342	12	17
Høyskole 1	93	169	5	8
Høyskole 2	23	59	1	3
Høyskole 3/Forsk.	42	66	3	3
Sum	1709	2027	100	99

Endringene i arbeidstyrkens utdanningsprofil kan oppsummeres slik:

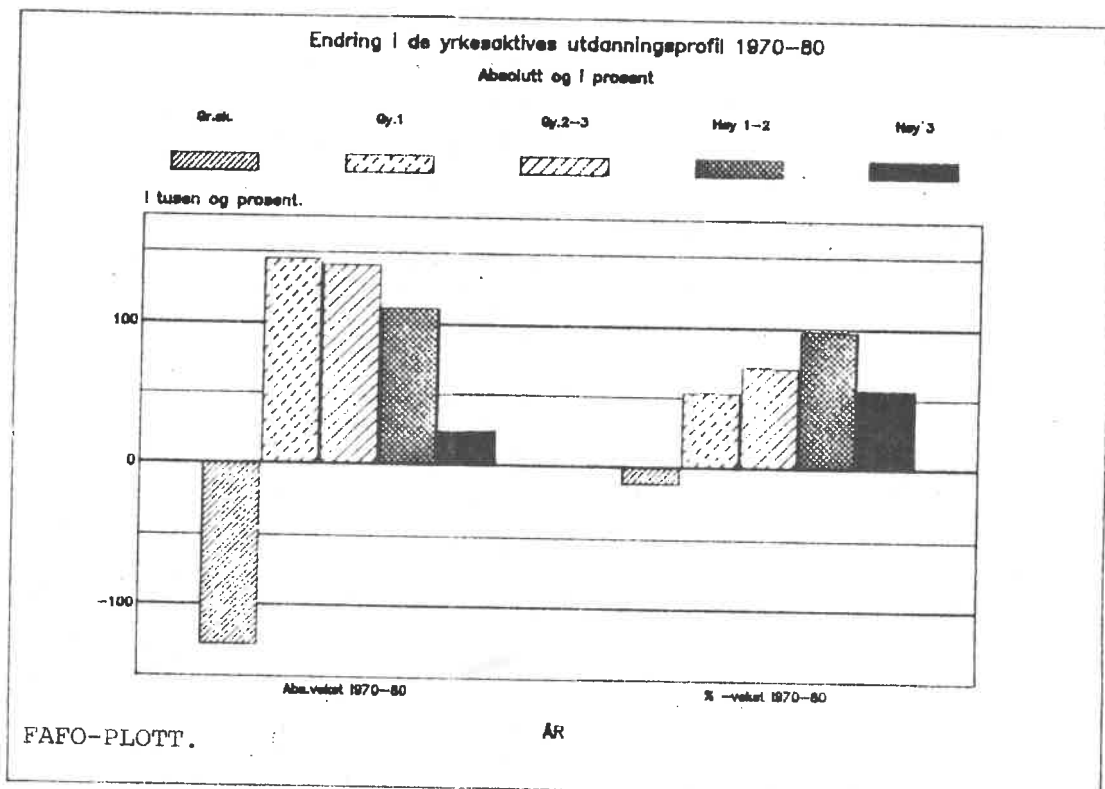
- * Antallet og andelen yrkesaktive med grunnskole gikk betydelig ned.
- * Den største sysselsettingsveksten kom blant folk med videregående utdanning: en økning på nesten 290 000, eller en vekst på 61 prosent. Andelen yrkesaktive med slik utdanning økte fra 28 til 38% av arbeidsstyrken.
- * Det var samtidig sterk vekst i yrkesaktive med høyere utdanning: fra 158 000 til 294 000, dvs. en tilvekst på 86 prosent. Om lag halvparten av økningen kom blant folk med lavere grad: høyskole 1.
- * Det skjedde altså en markant oppgradering av arbeidskraftens formelle kvalifikasjoner i 70-årene.

Denne oppgraderingen av arbeidskraftens formelle kvalifikasjoner er illustrert i figuren på neste side.

Figur 3.3.3 Utdanningsprofil i arbeidsstyrken 1970 og 1980: Relativ andel av sysselsettingen på hvert utdanningsnivå Kilde: Rangnes, NIBR:1983:4.

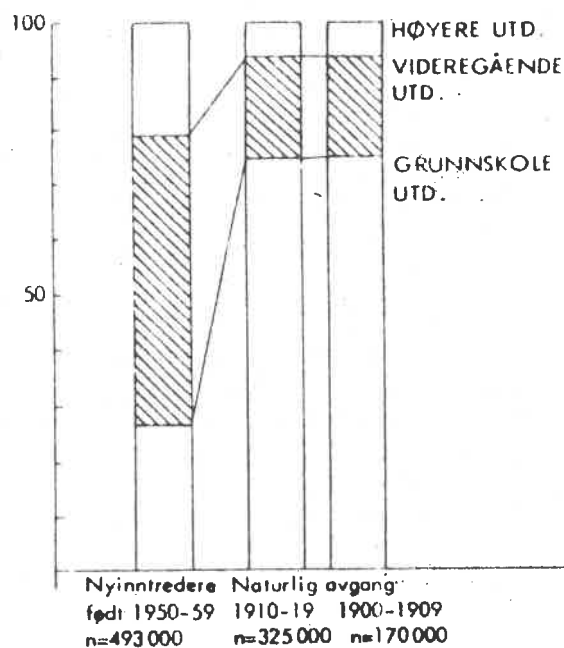


Figur 3.3.3b Endring i arbeidsstyrkens utdanningsfordeling, 1970-80. Absolutt og i prosent.



Hevingen av utdanningsnivået formidles gjennom strømmene ut og inn av arbeidsmarkedet. Eldre årskull med lite utdanning forlot arbeidslivet og ble erstattet av unge nykommere med langt høyere utdanningsprofil. Dvs. at figurene foran viste nettoresultatet av generasjonsbevegelsene gjennom arbeidsstyrken. Hvor stor forskjellen i utdanningsprofil var mellom avgang og tilgang i arbeidsmarkedet viser figuren nedenfor.

Figur 3.3.4 Utdanningsprofilen blant debutantkull og avgangskull i arbeidsmarkedet i 70-årene. Årskull født 1910-19 og 1900-10 målt i 1970, og årskullet 1950-59 målt i 1980.



Et spørsmål - som jeg skal komme tilbake til seinere - er om disse unge i hovedsak går inn i samme typen jobber som avgangskullene hadde, eller om de går inn i nye jobber med andre kvalifikasjonskrav ?

Rangnes (NIBR, 1983:4) viste at utdanningsprofilen fortsatte å stige innenfor hver enkelt kohort i løpet av perioden. Samtidig ser det ut til å ha vært en langvarig historisk tendens at utdanningsprofilen har steget fra 10-årskull til 10-årskull. Denne tendensen fortsatte på 70-tallet. Nykommerne på arbeidsmarkedet i 70-årene (21-30 åringene i 1980), hadde en langt større andel med videregående utdanning, men spesielt med høyere utdanning, enn sine 10 år eldre forgjengere (som i parentes bemerket var den etterhvert meget omtalte "68-generasjonen"). Arbeidsmarkedsdebutantene på 70-tallet rommet nesten dobbelt så høy andel høyskoleutdannede som kullet før. Dette framgår av tabellen nedenfor.

Tabell 3.3.3. Utdanningsprofilen blant yrkesaktive 21-30-åringer i 1970 og 1980. Relative tall.

Utdanningsnivå	1970	1980
Grunnskole	47	26
Videregående	40	56
Høyere utdanning.	13	21

Hvis vi så splitter opp endringene i arbeidstyrkens utdanningsprofil på kjønn har vi fått et grovt overblikk over utviklingen på 70-tallet. Dette er gjort i tabellen nedenfor.

Tabell 3.3.4 Utdanningsprofilen blant yrkesaktive kvinner og menn, 1970 og 1980.

Utdanningsnivå	Kvinner		Menn	
	1970	1980	1970	1980
Grunnskole	66	48	62	44
Videregående skole	27	39	29	38
Høyskole	7	13	9	16

Tabellen viser at tendensen var den samme for begge kjønn: mindre andel med grunnskole, og økende andel med videre og høyere utdanning. Forskjellen mellom kjønnene (i denne sammenheng) er at mannen har større andel med høyskole enn kvinnen. Og denne forskjellen økte i løpet av 70-tallet. Ser vi på de absolutte endringene (vedlegg 3.3.4) merker vi oss at antallet menn med høyskoleutdanning steg med over 80 000, mot kvinnenenes drøye 60 000. Og mens kvinnene økte mest i høyskole-1-og 2, økte mannen mest i høyskole-3. Kvinnene utgjorde i

1980 12 prosent av arbeidsstyrken med høyeste utdanning (høyskole-3) mot 10 prosent i 1980.

De viktigste endringene i arbeidsstyrken på 70-tallet er oppsummert i boksen nedenfor.

- * Det skjedde en markant heving av utdanningsprofilen i arbeidsstyrken på 70-tallet. Andelen (og antallet) med bare grunnskole sank. Det var kraftig vekst i antall yrkesaktive med videregående utdanning, men også sterk økning i høyskoleutdannede.
- * I relative tall var veksten sterkest blant de høyest utdannede.
- * Hevingen av utdanningsprofilen bæres fram gjennom generasjonsskiftningene i arbeidsmarkedet: Unge kull med mye utdanning erstatter eldre kull med lite utdanning. Nykommernes utdanningsnivå er således steget langt bråere enn tallene for hele arbeidsstyrken viser.
- * Overnevnte oppgraderingstendens gjorde seg gjeldende hos begge kjønn, men var mer markert hos menn enn kvinner, på høyskolenivå.

3.4 HYPOTESER OM ENDRINGER I FORHOLDET MELLOM UTDANNINGS- SYSTEMET OG ARBEIDSMARKEDET

Det underliggende spørsmålet i hele dette kapitlet vil være: I hvilken grad har det vært samsvar mellom endringen i arbeidsstyrkens utdanningsprofil og endringene i kvalifikasjonskravene som følger av vridningene i yrkesstrukturen?

I hvilken grad har oppgraderingen av arbeidskraftens formelle kvalifikasjoner blitt motsvart av en tilsvarende oppgradering av yrkestrukturen?

I hvilken grad kan strukturelle spenninger og misforhold mellom tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet ha ført til forandringer i tilpasningen mellom utdanning og arbeid? Har det skjedd en devaluering av utdannings arbeidsmarkedsverdi i kjølvannet av utdanningsekspløsjonen, eller har hevingen av ungdommens utdanningsnivå ført fler inn i krevende yrker?

Og mer avgrenset: Har disse omstillingene i utdanningsvesenet og arbeidsmarkedet slått ulikt ut for forskjellige grupper av arbeidstakere?

Som nevnt innledningsvis vil analysen avgrense seg til den vertikale dimensjonen ved tilpasningen utdanning - arbeid. Jeg vil se på sammenhenger mellom folks utdanningsnivå og deres plassering i samfunnets vertikale arbeidsdeling: Deres posisjon i yrkeshierarkiet. Dette innebærer at horisontale tilpasningsproblemer, dvs forholdet mellom utdannings- og yrkesmessig fagfelt, kun vil berøres indirekte. Med dette mener jeg at feks. devaluering av visse utdanningstyper i form av overkvalifisering, i mange tilfelle kan skyldes feilkvalifisering.

Mer spesifikt vil jeg drøfte hvordan de observerte utviklingstrekkene kan fortolkes ut fra de teoriene som er referert foran: Humankapital-teorien og jobbkonkurranseteorien.

Som nevnt er det vanskelig å konstruere noen enkel empirisk test som gir mulighet til å skille mellom humankapital - og screening-forklaringer (Blaug, 1976:848). Ingen av teoriene er distinkte nok til å kunne avkreftes. Avvikende observasjoner kan som regel gis ad hoc-forklaringer som redder teorien. Det er derfor ikke mulig å utlede presise empiriske forventninger som er innbyrdes ekskluderende for de to teoriene.

Den nyklassiske modellen kan oppfattes som en idealtypisk framstilling av mekanismene for tilpasningen i arbeidsmarkedet. Ingen edruelig økonom vil hevde at arbeidsmarkedet de facto fungerer slik. Denne idealtypen kan likevel brukes som et analytisk utgangspunkt for å fortolke empiriske avvik fra det perfekte markedets likevektssituasjon (Colbjørnsen, 1982:30). Slike fenomen må i henhold til den nyklassiske teorien skyldes at modellens forutsetninger ikke er sosialt realisert, og gir dermed et systematisert sett av faktorer å ta utgangspunkt i for å identifisere årsakene til de empiriske observasjonene. Slik kan modellen oppfattes som en analytisk sjekkliste for å stille den rette diagnosen. De nyklassiske

aktørforutsetningene kan også danne utgangspunkt for vurdering av tiltak for å rette opp mistilpasninger i markedet.

Jobbkonkurranseteorien kan også oppfattes som en idealtipe. Thurow(1975) har ikke hevdet at jobbkonkurranse er den eneste tilpasningsformen i arbeidsmarkedet. Man kan finne et kontinuum av delmarkeder som spenner fra klassisk frie markeder til rene jobbkonkurransemarkeder. Thurows tese er imidlertid at den sistnevnte markedstypen inntar en stadig mer dominerende stilling i arbeidslivet. Hvorvidt arbeidslivet i hovedsak virker i tråd med de nyklassiske eller jobbkonkurranseteorien forutsetninger, er et empirisk spørsmål.

Som nevnt kan man ikke på grunnlag av de tidligere resultatene - utdanningsheving og yrkesmessig oppgradering - utlede noen entydige prediksjoner om hvordan verdien av utdanning har utviklet seg i perioden. For å strukturere og forenkle drøftingen vil jeg likevel stille opp to motstridende teser:

1) Endringen i arbeidstilbudets utdanningsprofil er dels et svar på signaler fra markedet om økt behov for høyt kvalifisert arbeidskraft, og dels et resultat av at etterspørselen etter arbeidskraft (yrkesstrukturen) har endret seg som følge av det økte tilbudet av utdannet arbeidskraft. Markedsmekanismen har sørget for likevekt, og effekten av utdanning har vært stabil over tid. Spissformulert kan man si at tilbudet av utdannet arbeidskraft har skapt sin egen etterspørsel.

2) Veksten i utdanningsnivået er et resultat av en aksellerende kvalifiseringskarusell drevet fram av arbeidsøkernes ønske om å sikre sin relative posisjon i køen av jobbsøkere. Yrkes- og jobbstrukturen endrer seg langsomt og uavhengig av tilbudsutviklingen. Konsekvensen er utdanningsinflasjon og devaluering av utdannings markedsverdi.

Den først tesen kan delvis begrunnes ut fra den idealtypiske nyklassiske modellen: På lang sikt vil tilbud og etterspørsel justeres til hverandre, den enkelte vil belønnes etter sin grenseproduktivitet, som igjen er et resultat av investeringer i humankapital (utdanning mv.). Effekten av utdanning vil være stabil på tvers av aldersgrupper, næringer mv. Dette krever at forutsetningene om et perfekt marked er innfridd. Avvik fra denne tesen kan altså ut fra denne teorien indikere noe om det norske arbeidsmarkedets avvik fra idealtypen: I hvilken grad gjør markedsmekanismen seg gjeldende på en effektiv måte ?

Denne tesen kan også begrunnes på andre måter: Det har vært en vanlig oppfatning i det norske samfunnet at behovet for utdannet arbeidskraft vil øke som følge av mer avanserte produksjonsformer, ny teknologi mv. (NOU, 1981:28). Man kunne derfor tenke seg at utdanningsveksten var et svar på denne omstillingen mot høyere kvalifisert arbeid. En slik forventning kunne også underbygges ved å henvise til tidligere erfaringer: Selv om utdanningsnivået har steget i hele perioden etter krigen har effekten av utdanning vært stabil fram til 1971, i følge en undersøkelse av Hernes og Knudsen (1976). Tatt i betraktning at den forventete oppgraderingen av yrkesstrukturen i 70-årene ble supplert av sterkere vekst enn noensinne i offentlig sektor - som har stort innslag av kvalifikasjonskrevende jobber, og hvor majoriteten av den høyere utdannede arbeidskraften jobbet - synes det ikke urealistisk å anta at denne trenden fortsatte.

Spissformuleringen om at "tilbudet av utdannet arbeidskraft skaper sin egen etterspørsel" er ikke basert på en nyformulering av Says lov eller en vulgærfortolkning av den nyklassiske teorien, men bygger på på andre begrunnelser. Den tyske sosiologen Bernhard Lutz (1981) fant på grunnlag av en komparativ studie av arbeidsorganisering, stillingsstruktur, arbeidskraftsbruk, teknologi, mv. at arbeidsdelingen og jobbutformingen i tysk og fransk industri var svært forskjellig. En grunn til dette mener Lutz er at bedriftene rekrutterer fra helt ulike utdanningssystemer. Arbeidet organiseres ut fra hvilken type arbeidskraft og kompetanse man har tilgang på og er vant med. Etterspørselen vil således være sterkt influert av tilbudets struktur. Det er også rimelig å tenke seg at grupper med høy utdanning via organisering og egenaktivitet vil sørge for å påvirke sine egne jobbmuligheter: Profesjonene presser på myndighetene for å skaffe flere stillinger for å unngå arbeidsløshet og sløsing med deres dyrebare ressurser. Ved å definere nye "behov" og utvide sine oppgaver kan yrkesgrupper være med å skape sin egen etterspørsel, som når lærerne ønsker å senke skolepliktig alder. Granovetter (1981:27) peker også på at jobber ofte opprettes fordi arbeidsgivere kommer over personer med kvalifikasjoner og ferdigheter de ønsker i sin virksomhet - eksistensen av et bestemt tilbud genererer jobbskaping. En annen begrunnelse kan være at velutdannet arbeidskraft som ikke finner passende beskjeftigelse vil etablere sine egne arbeidsplasser. Tilsvarende resonnement ser ut til å være implisitt når ledende politikere ønsker økt satsing på høyere utdanning for å styrke vekstkraften og dermed jobbskapingen i samfunnet (Osmundsen, 1984:17). Satt på spissen kan denne argumentasjonen gi en viss støtte til overnevnte ytterliggående tese om at tilbudet skaper sin egen etterspørsel.

Den andre tesen bygger på en rett fram fortolkning av jobb-konkurranseteorien og andre screeningteorier: At egendynamikken i utdanningsracet vil føre til at endringene i jobbstrukturen vil sakke akterut i forhold til oppgraderingen av utdanningsprofilen. Som jeg vil komme tilbake til i drøftingen av resultatene kan denne tesen også begrunnes ut fra nyklassisk teori - forutsatt at markedsimperfeksjoner har suspendert "den usynlige håndens" styrende evner.

Den empiriske prøvingen av tesene vil jeg foreta på to ulike måter:

1) Analysere forandringer i sammenhengen mellom den enkeltes utdanningsbakgrunn og vertikale yrkesposisjon, ved å konfrontere endringer i utdanningsprofilen med oppgraderingen av yrkeslivets kvalifikasjonsstruktur - slik denne ble analysert i kapittel 2. I hvilken grad har oppgraderingen av yrkesstrukturen vært sterk nok til å absorbere veksten i utdanningsnivået ?

2) Ved å foreta en regresjonsanalyse av sammenhengen mellom den enkeltes utdanningsmengde og yrkesstatus.

Jeg vil særlig forsøke å etterspore ulike tendenser innenfor forskjellige aldersgrupper og kohorter - dvs. på hvilken måte demografiske forhold spiller inn, og om det er forskjeller mellom kjønnene og mellom ulike utdanningskategorier.

3.5 SAMSVAR MELLOM HEVING I UTDANNINGSPROFILEN OG OPPGRADERINGEN AV YRKESSTRUKTUREN ?

I dette avsnittet vil jeg konfrontere endringene i arbeidsstyrkens utdanningsprofil med endringene i arbeidslivets kvalifikasjonsstruktur. I kapittel 2 viste jeg at det hadde skjedd en vridning i sysselsettingen mot mer kvalifikasjonskrevende yrker, og i kapittel 3.3 så vi at det hadde skjedd en sterk heving i arbeidsstyrkens utdanningsprofil. Spørsmålet her vil være: I hvilken grad har det vært samsvar mellom endringene på tilbuds- og etter-spørselsiden ?

Tidligere analyser av Hernes og Knudsen (1976) viste at endringene i yrkesstrukturen og utdanningsprofilen i arbeidsstyrken fram til begynnelsen av 70-tallet hadde vært i balanse. Den økende andelen arbeidstakere med utdanning fikk adgang til yrker med høyere yrkesstatus. Virkningen av utdanning hadde derfor vært stabil fra årskull til årskull. Hernes og Knudsen understreket imidlertid at det neppe var grunn til å regne med at denne tendensen ville fortsette:

"På sikt - kanskje på kort sikt - kan en trolig gå ut fra at økningen i andelen som får høyere utdanning, vil skje raskere enn økningen i andelen høystatusjobber. Dette kan føre til sterkere krav om utdanning for jobber der utdanning ikke tidligere var krevd." (Hernes og Knudsen, 1976:68)

Ettersom jeg kun ser på den vertikale dimensjonen ved utdanning og yrker, innebærer dette at jeg vil analysere endringene i betingelsene for "vertikale substitusjon" (Hauglin, 1985) - eller det jeg har kalt endringer i koplingen mellom utdanning og yrkesnivå.

Metodisk bygger analysen på klassifiseringen av yrker i kvalifikasjonsnivåer basert på utdanningsprofilen i yrkene i 1970 (se vedlegg 2.5.1). Dette innebærer at jeg betrakter yrkenes relative krav til kvalifikasjoner som stabile, og analyserer endringer i sammenhengen mellom utdanningsbakgrunn og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå. Forutsetningen om konstant kvalifikasjonsnivå i yrkene er selvsagt noe urealistisk. Det kan skje endringer i jobbinnhold og stillingsstruktur i yrkene f.eks. i sammenheng med innføring av ny teknologi, omstillinger ol. Ut fra kvalifikasjonsforskningen (se kap.2) er det imidlertid grunn til å anta at slike endringer skjer langsomt, at de like gjerne kan trekke i retning av degradering som oppgradering, og at det skjer motstridende utvikling i ulike deler av arbeidslivet. Valget av 1970 som referanseår innebærer ikke noen oppfatning av tilpasningen mellom utdanning og yrke da som perfekt, men tjener som en målestokk å analysere endringer i forhold til.

Man kan også oppfatte plasseringen av yrkene i kvalifikasjonspyramiden som et uttrykk for deres relative sosiale posisjon i det vertikale yrkeshierarkiet. (Som nevnt korrelerer kvalifikasjonsnivå-variabelen 0,90 med Albums yrkesstatusindeks.) Endringer i koplingen mellom utdanning og kvalifikasjonsnivå kan derved fortelle noe om utviklingen i utdannings relative sosiale verdi.

Analysen vil på grunn av dataegenskapene være statisk. Jeg fryser øyeblikksbilder av arbeidsmarkedet i to tidspunkt og ser på nettoendringene mellom disse tidspunktene. De store bruttostrømmene

oppover og nedover innen yrkespyramiden, og ut/inn av arbeidsstyrken får vi ikke tak i.

Organiseringen av kapitlet vil være slik:

1) Analyse av utviklingen i arbeidstyrken som helhet. Dette gir et bilde av de strukturelle endringene i forholdet mellom utdanning og yrker.

2) Hvordan dette har slått ut for ulike grupper av arbeidstakere? Hvem har hatt fordel av endringene og hvem har kommet dårlig ut? Kan man spore ulikheter mellom aldersgrupper, mellom kohorter (generasjoner), kjønn, utdanningsgrupper, og folk med forskjellig arbeidstid?

(1) Framstillingen i dette kapitlet bygger på arbeidsnotatet Endringer i kvalifikasjonsstrukturen i arbeidslivet 1970-80 (Dølvik, 1984), kap. 5. hvor det empiriske grunnlaget er grundigere dokumentert enn det vil bli gjort her.

3.5.1 Strukturelle endringer i forholdet mellom utdanning og kvalifikasjonskrav på 70-tallet.

I dette avsnittet analyseres endringer i hele arbeidstyrkens utdanningsprofil og fordeling på yrkesmessige kvalifikasjonsnivåer. Dette for å få fram totaliteten i de strukturelle spenningene som kan ha oppstått. Når det gjelder hevingen av utdanningsprofilen er det nyttig å holde klart at dette vesentlig har skjedd ved nye kulls inntreden i arbeidsmarkedet, mens vridningen i sysselsettingen mot mer kvalifikasjonskrevende yrker kan ha skjedd ved etablerte kulls opprykk - eller karriereutvikling.

Tabell 3.5.1 Arbeidstyrkens fordeling på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. I Prosent. Inkl. alle med minst 100-timers yrkesaktivitet.

1970

Utdanning			Kval.nivå
Høyskole 3	2.5	2.1	Prof.
Høyskole 1-2	6	8	Semiprof.
Gymnas 2-3	12	8	Faglært 2
Gymnas 1.	16	35	Faglært 1
Grunnskole	63	47	Ufaglært
Sum	100	100	Sum

1980

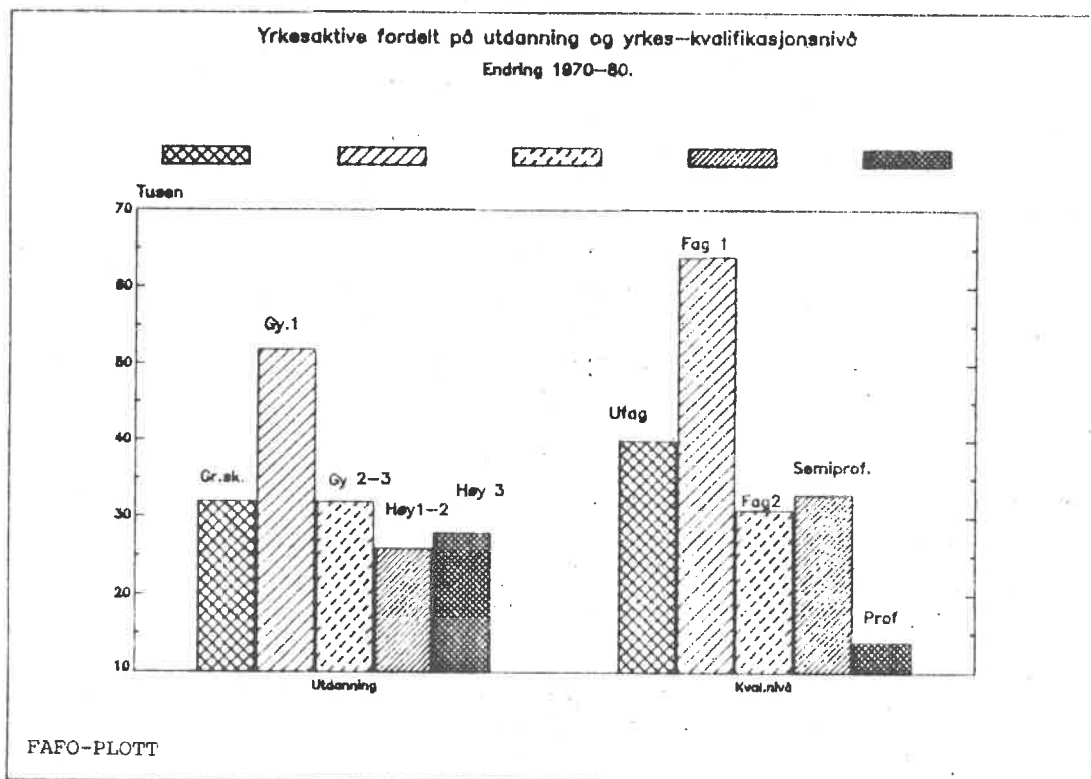
Utdanning			Kval.nivå
Høyskole 3	3	3	Prof.
Høyskole 1-2	12	10	Semiprof.
Gymnas 2-3	17	10	Faglært 2
Gymnas 1.	21	36	Faglært 1
Grunnskole	47	41	Ufaglært
Sum	100	100	Sum

(Restgruppa med uoppgitt yrkestilknytning er regnet blant de sysselsatte i ufaglærte yrker her. Høyskole 1 og 2 er slått sammen for å få kategorier som er enklere å sammenlikne.)

Tabellene foran er oppstilt slik at hvert utdanningsnivå er stilt overfor det som var det vanligste kvalifikasjonsnivået i 1970. Dvs. at selv om kategoriene ikke er direkte sammenliknbare, gir tabellene et grovt bilde av endringene i tilpasningen. Og det er endringene som er mest interessant her. Det vi ser er at hevingen av utdanningsnivået har vært sterkere enn oppgraderingen av yrkesstrukturen.

Den viktigste forandringen er at mens det i 1970 var færre høyskoleutdannede enn det var jobber i toppen av yrkespyramiden, har dette i løpet av perioden blitt vendt til et visst overskudd. Samtidig ver tilveksten av videregående utdannet arbeidskraft sterkere enn antall jobber i midtsjiktet av yrkespyramiden. Ut fra en statisk betraktningssmåte skulle dette bety at det ble dårligere muligheter for folk med lite og midlere utdanning å rykke oppover, og at en del med midlere og høyere utdanning måtte søke nedover i yrkeshierarkiet for å finne jobb. (Dette illustreres klarere i figuren nedenfor, og i endringstallene i tabellen på neste side.)

Figur 3.5.1 Yrkesaktive fordelt på utdanning og yrkeskvalifikasjonsnivå, endring 1970 - 80. I tusen.

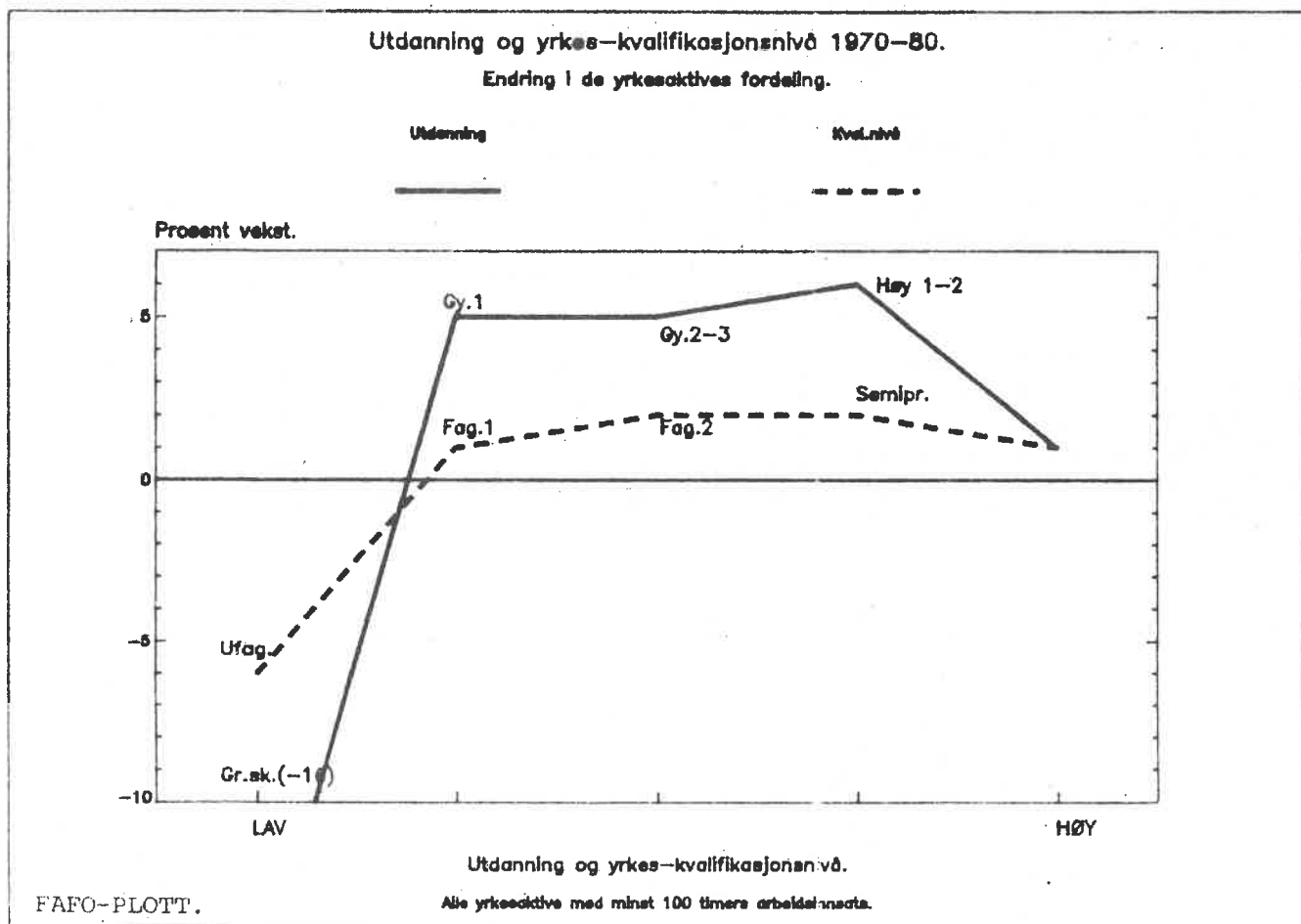


Tabell 3.5.2 Prosentendring i antall sysselsatte fordelt på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970-80.

Utdanning			Kval.nivå
Høyskole 3	1	1	Prof.
Høyskole 2-3	6	2	Semiprof.
Gymnas 2-3	5	2	Faglært 2
Gymnas 1.	5	1	Faglært 1
Grunnskole	-16	-6	Ufaglært

Tabellen over og figurene nedenfor tydeliggjør ulikheten mellom endringene i utdanningsprofilen og i sysselsettingens fordeling på kvalifikasjonsnivåer. Også om man kontrollerer for arbeidstid viser materialet - om enn noe svakere - samme tendens. Det økte innslaget av godt utdannet arbeidskraft i lite kvalifikasjonskrøvende yrker kan altså ikke forklares med økt innslag av deltids- og korttidsarbeidende føks. i form av studenter med bijobb.

Figur 3.5.2 Endring i yrkesaktive på ulike utdannings- og kvalifikasjonsnivåer, 1970-80. Prosent.



ALTSÅ:

* Antallet yrkesaktive med videregående og høyere utdanning økte langt sterkere enn antallet jobber i faglærte og høyt kvalifikasjonskrevende yrker.

* Nedgangen i arbeidskraft uten noen videreutdanning var mer enn dobbelt så sterk som nedgangen i ufaglærte jobber.

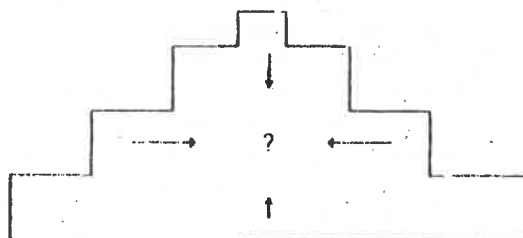
* Dette skapte et erstatningsbehov i bunnen av yrkespyramiden som er fylt opp av personer med mer utdanning, samtidig som overskuddet i toppen skapte et press nedover i pyramiden.

Følgende tall gir en viss pekepinn på størrelsesordenen i disse "små" prosentforskyvningene:

- * Antall høyskoleutdannede yrkesaktive økte med over 130 000, mens antall sysselsatte i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker økte med om lag 95 000, hvorav ca. 20 000 ble opptatt av etablert arbeidskraft uten høyskoleutdanning .
- * Videregående utdannet arbeidskraft steg med over 290 000, mens antall faglærte jobber vokste med drøyt 190 000.
- * Summen av ufaglærte jobber og "restgruppe"-jobber økte noe, mens antallet arbeidstakere med grunnutdanning sank med over 100 000; dvs. at det oppsto et erstatningsbehov i bunnen av yrkespyramiden.

Resultatene tyder på at det i løpet av 70-årene utviklet seg et sug nedenfra og press ovenfra i arbeidsmarkedet. Det må ha skjedd betydelig "vertikal substitusjon" eller fortrenkning, slik at arbeidsmarkedsverdien av utdanning ble redusert: Når folk faller av stigen øverst får det gjerne konsekvenser for folk lenger nedover i trinnene.

Figur 3.5.3 Illustrasjon av mulige konfliktlinjer i arbeidsmarkedet som følge av overskudd på høyere utdannet arbeidskraft.



Spørsmålet er hva som skjer - hvem må vike - og hvilke sosiale konsekvenser dette får for ulike grupper arbeidstakere? Er det de gamle som blir "tråkka" nedover, de unge som får stengte porter? Er det kvinnene, bestemte utdanningsgrupper, eller de deltidsarbeidende som rammes?

Spørsmålsstillingene er bevisst gitt en noe dramatisk form. Det kan også tenkes alternative tolkninger av endringstallene foran: Som at det har skjedd en kombinasjon av yrkesintern oppgradering - revaluering av yrker - og reduksjon av tidligere tiders mangel på kompetent arbeidskraft. Dette er umulig å kontrollere med de tilgjengelige dataene. Etter min oppfatning er det imidlertid lite realistisk at det har skjedd en slik oppgradering, eller at mangelen på kvalifisert arbeidskraft i 1970 var såvidt omfattende.

Resultatene i dette avsnittet samsvarer godt med beregninger som NAVF's Utredningsinstitutt har utført (1984:4:67). Ved å analysere hvor stor del av veksten i ulike typer utdannet arbeidskraft som skyldes næringsvridning, og hvor stor del som skyldes økt utdanningsintensitet innen næringene på 70-tallet, fant man følgende: Den dominerende økningen i sysselsettingen av videregående og høyere utdannet arbeidskraft skjedde gjennom økt utdanningsintensitet. I perioden 1972 -75 økte antallet høyskoleutdannede med 23 prosent, hvorav bare 8% skyldtes næringsvridning, og resten utdanningsvridning. Altså: Hevingen av utdanningsnivået var langt sterkere enn vridningen mot mer kvalifikasjonskrevende næringer. I dette avsnittet har jeg i tillegg vist at veksten i utdanningsintensitet ikke bare gjorde seg gjeldende innen næringene - noe som kan skyldes yrkesvridninger - men også skjedde innen yrker gruppert etter kvalifikasjonskrav: Innen ufaglærte yrker økte andelen videreutdannede fra 14 til 30% i 70-årene. I yrker på nivå faglært-1 økte andelen med gymnas2-3 eller høyere utdanning fra 16 til 25%. Og i semiprofesjonelle yrker økte andelen med høyskole 2-3 fra 13 til 20%. Derimot på profesjonelt nivå gikk faktisk andelen med høyskole-3 noe ned, hvilket trolig skyldes at en del eldre arbeidstakere med mindre utdanning har rykket oppover i hierarkiet.

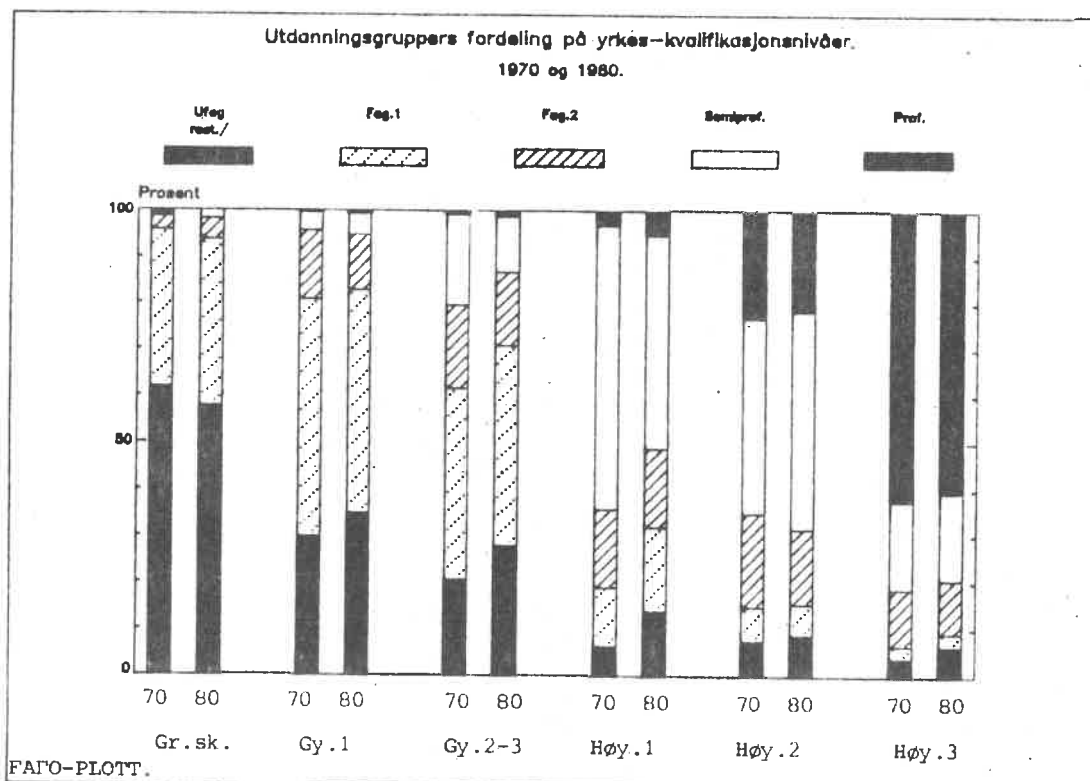
Disse utviklingstrekkene gir støtte til påstanden om at arbeidslivet har blitt mer meritokratisk: Formell utdanning har blitt viktigere for å få adgang på alle trinn i yrkespyramiden.

3.5.2 Hvilke utdanningsgrupper fikk nedskrevet sin bytteinverdi ?

Tabellvedlegg 3.5.1 viser de yrkesaktive fordelt på utdanning og kvalifikasjonsnivå. Selv om majoriteten grupperer seg rundt diagonalen i tabellen - sannsynligheten for å jobbe i kvalifikasjonskrevende yrker stiger med økende utdanning - er det betydelig spredning i tabellen: En del personer uten formell utdanning befinner seg i profesjonelle yrker, mens en del yrkesaktive med embedseksamen jobber i ufaglærte yrker. Denne gruppa vokste i løpet av 70-årene. Slike avvikere reflekterer nok dels ulike generasjoners skiftende kopling mellom utdanning og arbeid; og dels innslag av mistilpasning i arbeidsmarkedet. (I Dølvik(1984) er således tabellen brukt til å analysere over- og underkvalifisering, gjengitt i kap.4.4.2 her.)

Spørsmålet i dette avsnittet er hvordan de endrete strukturelle betingelsene for tilpasningen utdanning-yrke, har slått ut for forskjellige utdanningsgrupper ? Ut fra teorien om jobbkonkurranse ville man forvente at degraderingen rammer folk med lite eller middels utdanning, men at de best utdannede i liten grad ble berørt.

Figur 3.5.4 Yrkesaktive i ulike utdanningsgrupper fordelt på forskjellige kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980. Relative tall. Alle yrkesaktive. (Råtabellen finnes i vedlegg 3.5.2)



Figuren på forrige side viser at tendensen til devaluering av utdanningenes verdi gjelder alle utdanningsgruppene fra gymnas 2-3 og oppover. Det var 10% fler med gymnas 2-3 utdanning som arbeidet i lavt kvalifiserte yrker (ufaglært, faglært-1 og restgruppa) i 1980 enn i 1970. Andelen med høyskole-1 som fikk adgang til semiprofesjonelle og profesjonelle yrker sank med 14%. I tråd med forventningene var utviklingen gunstigere for de høyest utdannede; høyskole-2-gruppa kom bedre ut, og høyskole-3 ubetydelig svakere .

* Det var altså folk i utdanningsgruppene "høyere mellom-sjikt" (høyskole -1 og gymnas 2-3) som først og fremst ble presset nedover som følge av den økte trengselen.

Men var dette en allmenn tendens innen disse gruppene eller gjaldt den kun "utvalgte" deler av disse gruppene ?

3.5.3 Generasjonsproblem eller aldersproblem ?

Ut fra en jobbø-betraktning vil svekkelse av effekten av utdanning for den enkelte vesentlig slå ut for nykommerne i arbeidsmarkedet. De som allerede har etablert seg innenfor "portene" og er igang med sine mer eller mindre skjermete opplærings- og karriereforløp vil i mindre grad bli berørt. Men indirekte vil de også kunne rammes ved at de forbigås i avansementsstriden av yngre og bedre utdannede kombattanter. Utdanningsinflasjonen kan altså slå ut i svekkete mobilitetsmuligheter.

Ut fra humankapital-teorien er det vanskeligere å lage prediksjoner: Hvis markedet fungerte skikkelig skulle ikke utdanningsinflasjon vedvare over en så lang periode, og så generelt. Hvis generell overproduksjon likevel inntraff, er det rimelig å forvente at dette ville treffe de yngste hardest, fordi de har rukket å investere i mindre humankapital i form av jobbopplæring enn eldre med samme utdanning. I henhold til teorien burde imidlertid arbeidsgiverne være tilbøyelige til å skifte ut eldre med yngre og bedre utdannet arbeidskraft. Hvis det er institusjonelle bindinger på personalpolitikken, f.eks. i form av oppsigelsesvern, kan imidlertid denne mekanismen settes ut av kraft. Også ut fra humankapital-teorien er det derfor rimelig å forvente at utdanningsinflasjonen har rammet de unge tyngst.

Et tredje aspekt er at oppgraderingen av yrkesstrukturen først og fremst skjer ved at det vokser fram nye næringer og bransjer, slik informasjonssektoren er et eksempel på. (Se kap.2). Det er vanlig å anta at slike nye sektorer i stor grad befolkes av yngre mennesker - jfr. betegnelsen "ungt og ekspansivt miljø". De rekrutterer snarere debutanter i arbeidslivet som er åpne for å prøve nye felt, enn å "fiske" eldre fastgrodd arbeidskraft fra andre sektorer. Slik er det relevant ikke bare å tale om demografiske bevegelser i arbeidsstyrken, men om yrkesdemografiske endringer i arbeidslivet. Nye generasjoner blir bærere av nye yrker, og avleirer seg som årringer i den sosiale arbeidsdelingen.

På grunnlag av en slik argumentasjon burde de høyt kvalifiserte jobbene som oppsto på 70-tallet være befolket av ung

arbeidskraft. Dette ble delvis bekreftet i Dølvik(1984:142) som viste at oppgraderingen i kvalifikasjonsstrukturen vesentlig hadde skjedd ved kohortbevegelser, men at denne oppgraderingen hadde stoppet opp for den yngste generasjonen i 70-årene.

Dette reiser spørsmål om i hvilken grad ulike kohorter er ikkekonkurrerende grupper i arbeidsmarkedet (Windolf, 1982:58). Han hevder at ansiennitetsregler, erfaring og sosiale nettverk, kan sannsynliggjøre påstanden om 'non-competition' mellom kohorter eller generasjoner. I studier av kvalifikasjonsutviklingen i Frankrike og Vest-Tyskland i 70-årene fant han støtte for denne tesen. Mens høyt utdannede yngre arbeidstakere måtte ta til takke med underordnede jobber, økte andelen eldre lavt utdannede i overordnede jobber innen de yrkene han analyserte. Konsekvensen av dette må i så fall bli at antallet relevante begynnerjobber i det man entrer arbeidsmarkedet har avgjørende innflytelse på den seinere yrkeskarrieren: Skjebnen når og en dårlig start er vanskelig å rette opp seinere i løpet.

Et motsatt syn vil være at koplingen mellom utdanning og yrke i stor grad varierer med alder. Dette kan forklares med et slags livssyklus eller karrierefaseperspektiv, og samsvarer godt med humankapital-forståelsen av avansement som et resultat av akkumulasjon av humankapital over tid (alt annet likt).

Alders-periode-eller kohorteffekt.

Ved analyse av endringer i tilpasningen i og mellom forskjellige årskull i løpet av en 10-årsperiode, er det tre aspekter man må vurdere:

* Alderseffekten går på endringer innen ett kull over tid som har å gjøre med at kullet har blitt eldre, fått yrkeserfaring mv. Denne kan feks. delvis måles ved å sammenlikne de som er født i 1940-49 i 1970 og 1980.

* Kohorteffekten dreier seg om ulike egenskaper knyttet til hvert enkelt kull, feks. variasjon i utdanningsprofil. Dette kan delvis måles ved å sammenlikne ulike kohorter i samme aldersfase, feks. 21-30 åringene i 1980 med sine forgjengere i 1970.

* Periodeeffekten som knytter variasjoner innen og mellom kohorter til forandringer i de strukturelle forholdene, feks. ved at arbeidsmarkedet ble slakkere utover i 70-årene.

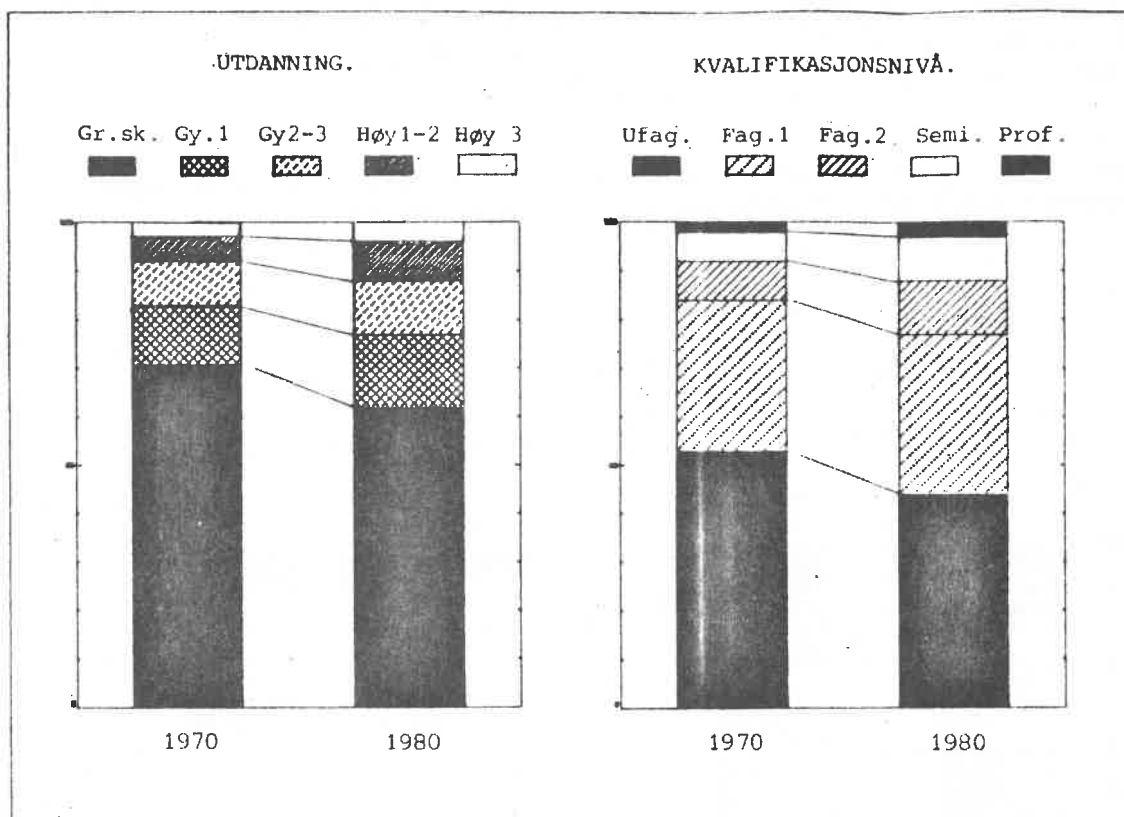
Disse effektene er vanskelige å skille empirisk, og man kan bare identifisere to av dem av gangen. Kan feks. forskjeller mellom 30-åringene og 40-åringene i 1980 skyldes aldersforskjellen, ulik utdanningssammensetting, eller at de kom ut i arbeidslivet i ulike perioder? Det er derfor vanlig å slå sammen periode- og kohorteffekter, og la dem omfatte både ulikheter i egenskaper og ytre betingelser mellom kohortene.

I dette avsnittet legges hovedvekt på å analysere kohorteffekter (periode), men jeg vil også se på betydningen av aldersforskjeller for endringene i koplingen mellom utdanning og yrke.

Gruppene over 41 år.

Denne aldersgruppa hadde en liten nedgang i sysselsettingen. Som følge av at et kull 41-50-åringar erstattet et avgangskull, ble utdanningsprofilen hevet. Dette ble motsvart av oppgradering av sysselsettingens fordeling på yrker, slik figuren nedenfor viser.

Figur 3.5.5 Yrkesaktive i aldersgruppene over 41 år, fordelt på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent.(1)



Resultatet av disse parallelle endringene var at tilpasningen mellom utdanning og yrkesnivå var stabil: Andelen i hver utdanningsgruppe sysselsatt på ulike kvalifikasjonsnivå endret seg ubetydelig. Den viktigste endringen innenfor denne aldersgruppa skyldes tilgangen på "nye" 41-50-åringar. Det ser altså ut til at de kullene som kom ut på arbeidsmarkedet på 50- og 60-tallet har fått god uttelling for utdanningen sin. Dette samsvarer med tidligere funn av Hernes og Knudsen (1976).

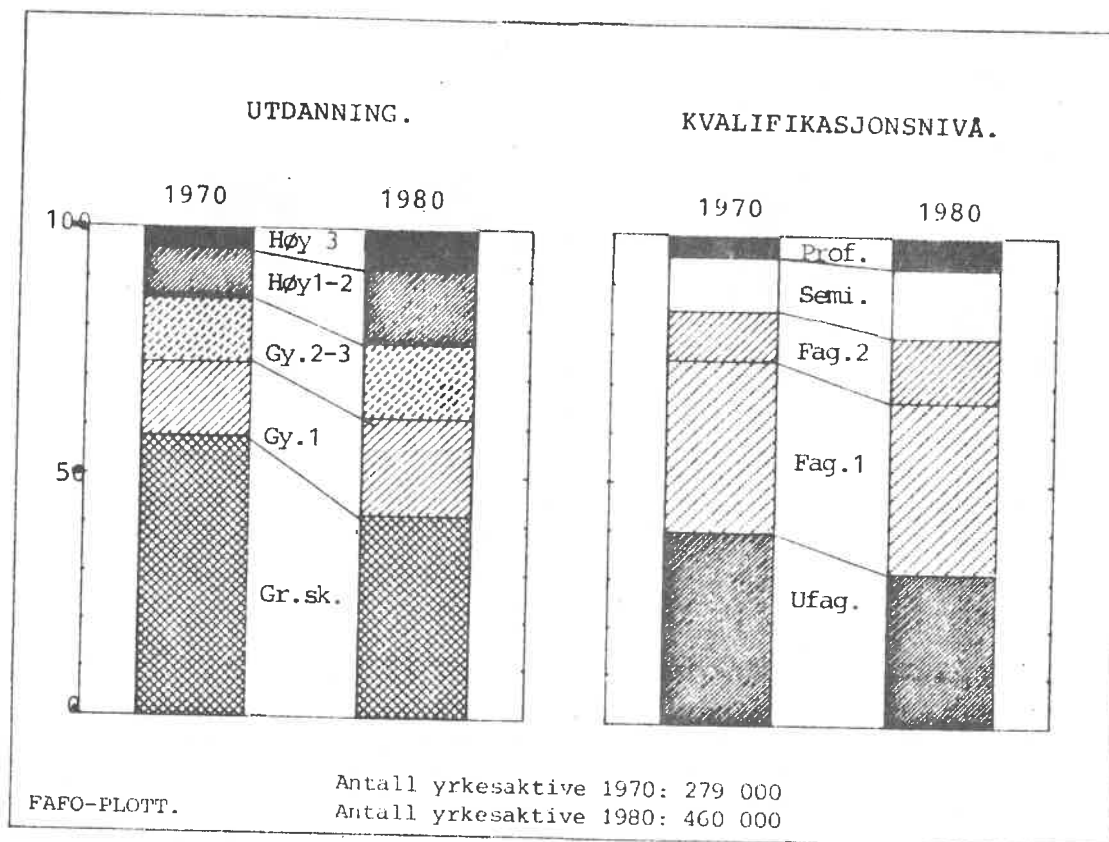
(1) Vedlegg 3.5.3 rommer tabellbasisen for figurene i avsnitt 3.5.3.

Aldersgruppa 31-40 år - "68 - generasjonen".

Denne aldersgruppa vokste sterkt. De store fødselskullene fra 1940-årene meldte seg for fullt på arbeidsmarkedet. Denne gruppa rommet over 180 000 flere yrkesaktive enn i 1970, vekst på nesten 65 prosent. I tillegg hadde dette kullet som følge av utdannings-eksplosjonen langt høyere utdanningsprofil enn foregående kull. Andelen høyskoleutdannede økte fra 14 til 21%, eller i absolutte tall: Fra 40 000 til 95 000, dvs. mer enn fordobling. Trengselen økte kraftig.

Samtidig dro denne kohorten nytte av sterk yrkesmessig oppgradering. Andelen i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker økte fra 15 til 20% (mot 12% for gruppene over 41 år.) Denne kohorten okkuperte nesten halvparten av alle nye jobber i slike yrker i løpet av 70-årene. "68-erne" og deres jevnaldrende tok godt for seg. Dette kan tyde på tesen om kohorter som ikkekonkurrerende grupper, og at nye sektorer inntas av nye generasjoner, har mye for seg.

Figur 3.5.6 Yrkesaktive i alderen 31-40 år fordelt på utdanning og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent.

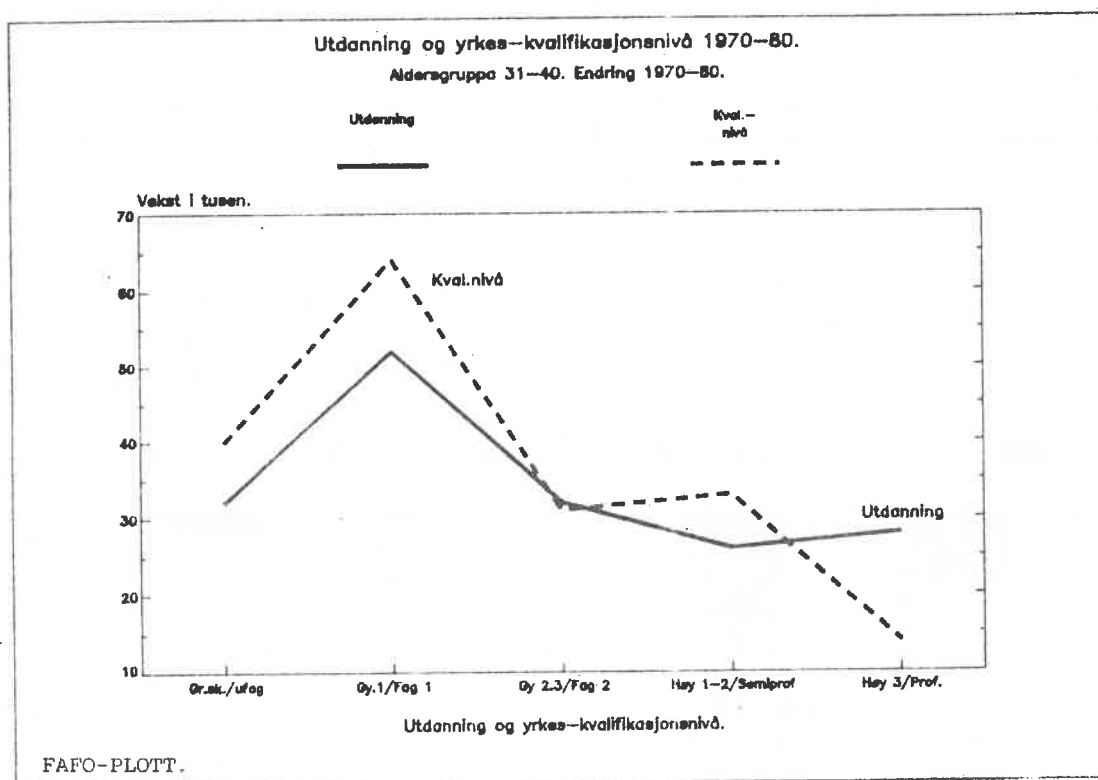


Likevel skjedde det en viss devaluering av utdanning for denne aldersgruppa i løpet av 70-årene. Sammenlikner vi fordelingen på yrkeskvalifikasjonsnivåer innen hvert utdanningsnivå blant 31-40-åringene i 1970 og 1980 finner vi følgende bilde:

- * Andelen med videregående og høyere utdanning som fikk adgang til de mest kvalifikasjonskravende yrkene (prof/semiprof) gikk ned: Fra 73 til 60 % blant høyskole-1 utdannete, og fra 74 til 64% blant folk med høyskole-3.

Dette blir tydeligere ved å studere neste figur. Man ser at tilgangen på høyt og midlere utdannet arbeidskraft var større enn økningen i jobber på tilsvarende nivå. Denne tendensen gjorde seg gjeldende også for de fulltidsarbeidende, men i svakere grad.

Figur 3.5.7 Endring i de yrkesaktives fordeling på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå i aldersgruppa 31-40 år, 1970-80. Prosent.



Altså: Selv om den kohorten som i 1980 var 31-40 år - de første virkelige barna av utdanningsrevolusjonen - inntok over halvparten av tilveksten i høyt kvalifikasjonskravende jobber i perioden, skjedde det en viss reduksjon i effekten av høyere utdanning for denne kohorten i forhold til de som kom før den. Kombinasjonen av store kull og høyt utdanningsnivå gjorde at tilveksten i høyt utdannet arbeidskraft ble enda sterkere enn oppgraderingen i yrkesstrukturen. Den sterke veksten i offentlig sektor tiltross.

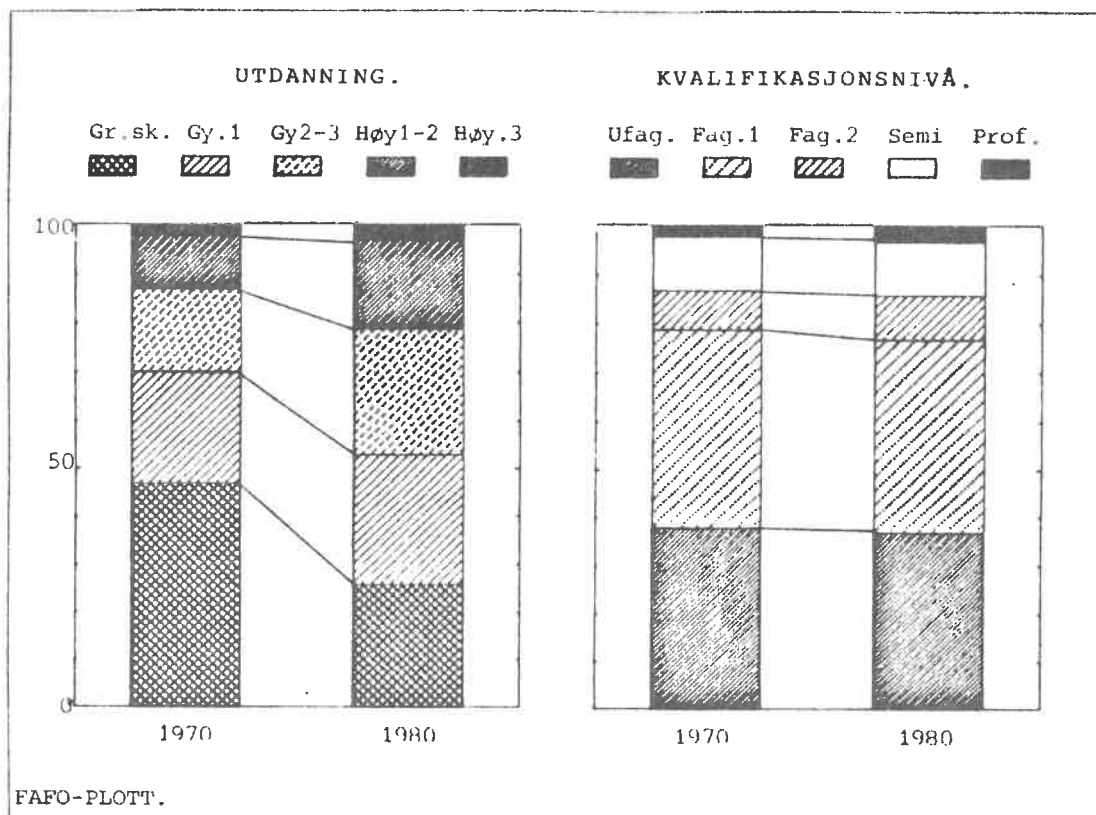
Aldersgruppa 21-30 år - "dessert-generasjonen" ?

Ungdomskullene som entret arbeidsmarkedet på 70-tallet var enda større enn kullene før dem. Mens det i 1970 var ca. 400 000 yrkesaktive i denne alderen var tallet økt til 490 000 i 1980. Samtidig fortsatte utdanningsprofilen blant nykommerne å øke:

- * Andelen med høyskole økte fra 13 til 22 prosent.
- * Andelen med videregående skole steg fra 40 til 53 prosent, og prosenten med kun grunntidning sank fra 47 til 26.
- * 21-30-åringene i 1980 hadde høyere utdanningsprofil enn 31-40-åringene samme år.

Den økte trengselen gjorde at denne kohorten på tross av sitt høye utdanningsnivå, ikke kom inn i mer kvalifikasjonskrevende yrker, enn sine jevnaldrende 10 år før. Ivertimot: Kvalifikasjonsprofilen var stabil, slik det illustreres i figurene nedenfor. Det var tydeligvis ikke så lett å komme etter "68-erne. Misforholdet mellom utdanningsnivå og yrkesnivå er illustrert nærmere på neste side.

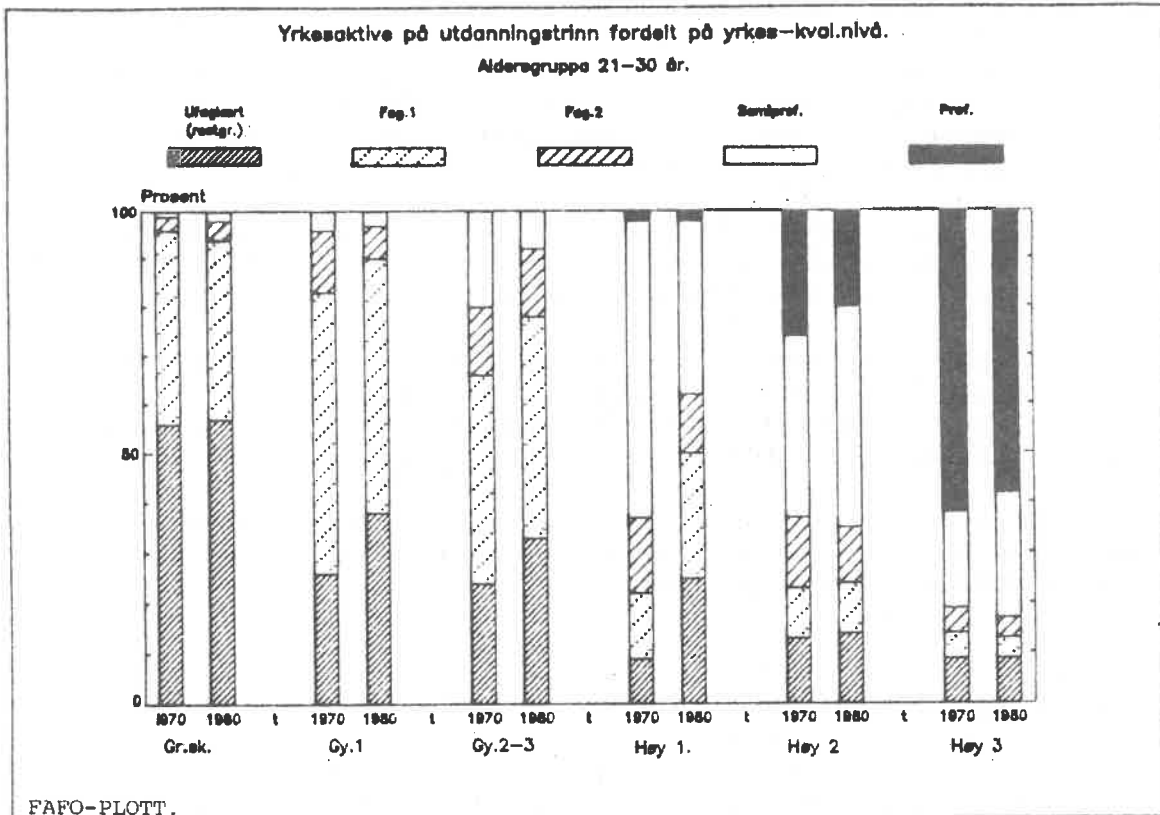
Figur 3.5.8 Yrkesaktive i alderen 21-30 år fordelt på utdanning og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent.



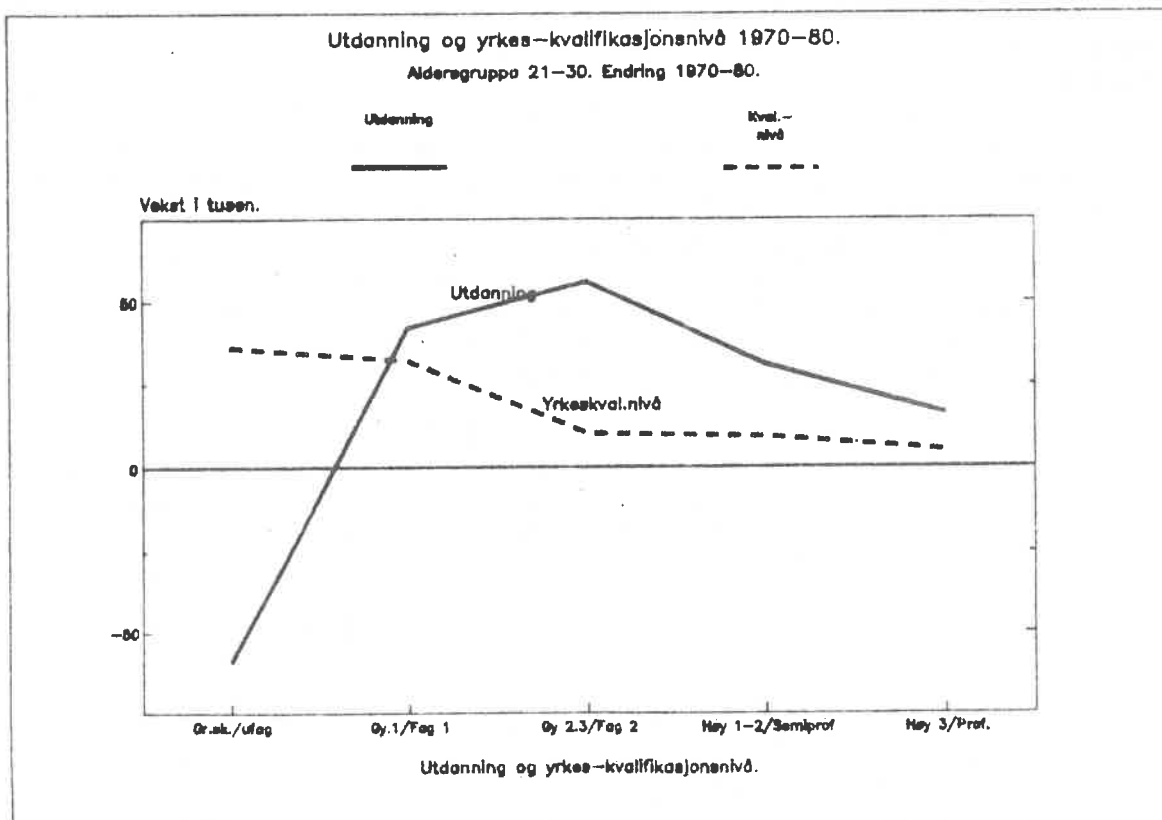
1970: N= 402 000

1980: N= 494 000

Figur 3.5.9 Endring i aldersgruppa 21-30 år sin fordeling på utdanningsnivå og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå, 1970-80. Prosent.



Figur 3.5.10 Yrkesaktive i alderen 21-30 år innen hvert utdanningsnivå fordelt på yrkesmessige kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent.



Altså: Den sterke satsingen på å bedre ungdommens utdanning på 70-tallet bidro ikke til å sikre dem adgang til bedre jobber. Dette ga seg blant annet utslag i at:

- * Sannsynligheten for å havne i ufaglærte yrker eller i restgruppa økte fra 24 til 33% for personer med utdanning på gymnas 2-3 nivå. Sannsynligheten for å komme inn i semi-profesjonelle yrker sank fra 20 til 8 %.
- * Sannsynligheten for at personer med høyskole-1 skulle få adgang til semiprofesjonelle eller profesjonelle yrker sank fra 63 til 39 % i løpet av perioden.
- * Denne tendensen var vel så sterk blant personer som arbeidet fulltid som deltid: Andelen i semi-og profesjonelle yrker blant høyskole-1 utdannede sank fra 70 til 50% for fulltidsarbeidende , og fra 56 til 42% blant deltidssysselsatte.

Om de store kullene fra 50-tallet kanskje fortjener betegnelsen "dessert-generasjon" når det gjelder utdanning , ser dette ikke ut til å holde stikk på arbeidsmarkedet.

Aldersgruppa 16-20 år.

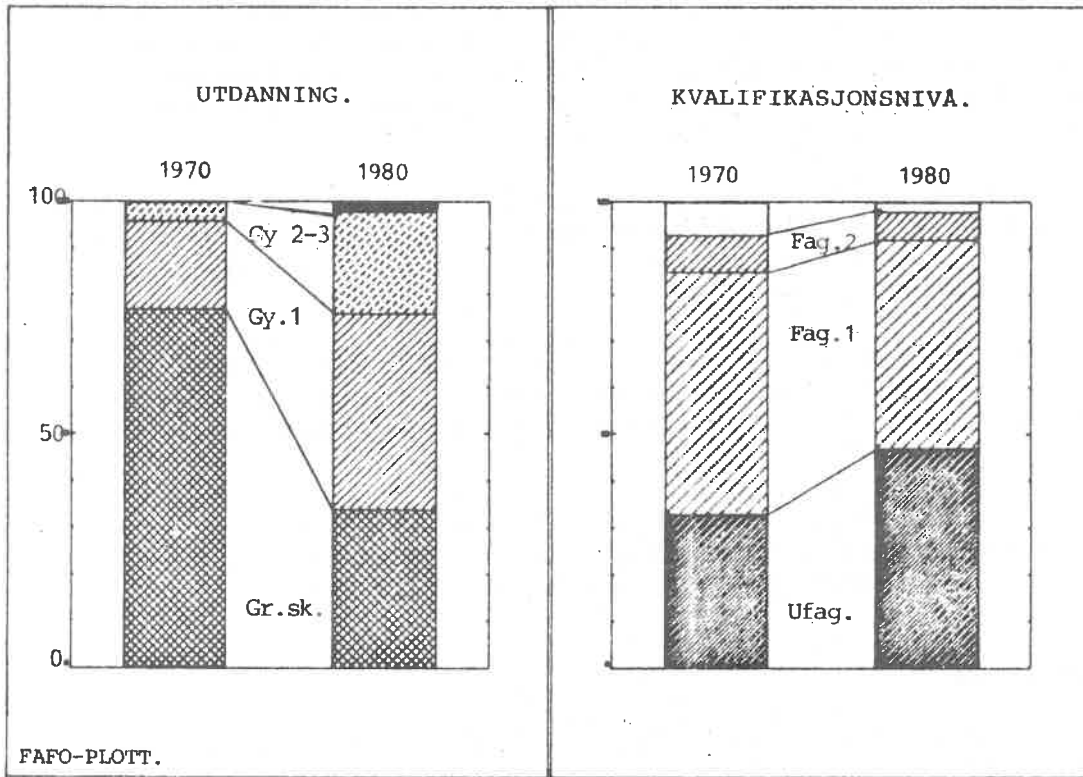
Antallet yrkesaktive i alderen 16-20 år økte med snaut 50 000 i 70-årene. Hele tilveksten kom i korttidsarbeid (under 500 timer) , mens antallet heltids yrkesaktive sank med 20 000.

For aldersgruppa som helhet steg andelen yrkesaktive med videregående utdanning fra 30 til 54 prosent, mens andelen grunnskoleutdannede sank fra 69 til 44 prosent. Tendensen var sterkere blant de fulltids yrkesaktive hvor andelen med videregående utdanning økte fra 23 til 64 prosent. Altså: Enda høyere utdanningsnivå enn forgjengerne.

For aldersgruppa som helhet skjedde det små endringer i fordelingen på yrkesmessige kvalifikasjonsnivåer. Det er interessant å merke seg at tendensen var forskjellig for ulike arbeidstidsgrupper:

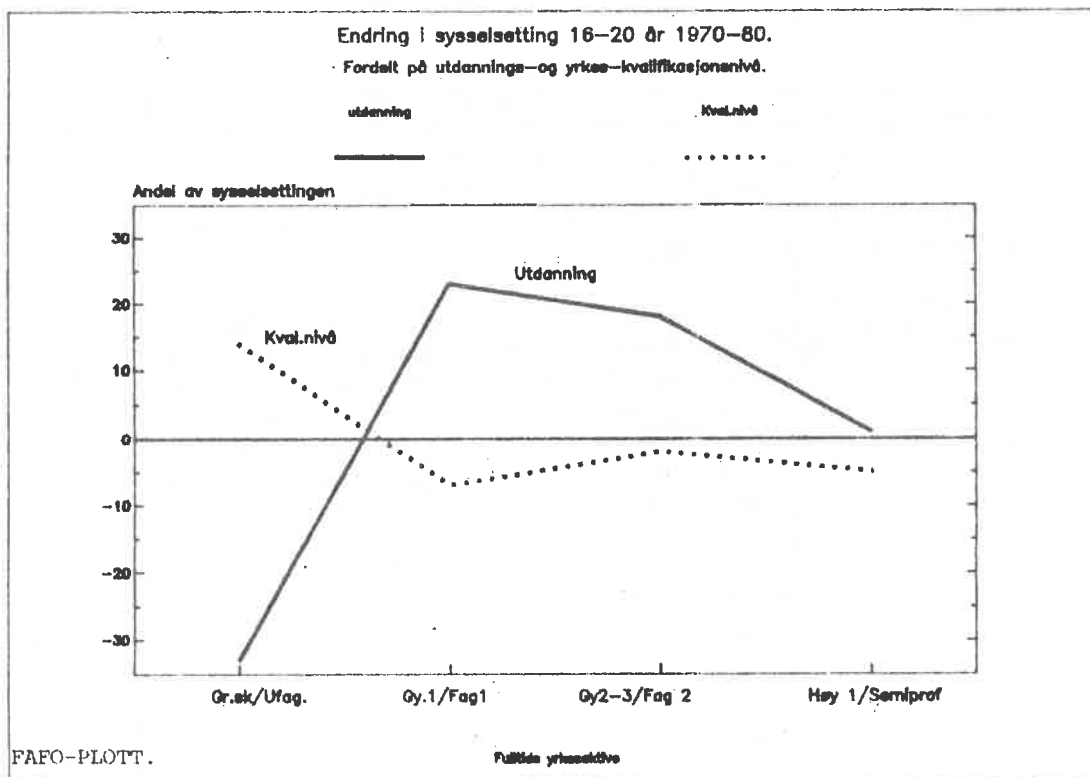
- * Blant de fulltids yrkesaktive sank andelen i faglærte og semiprofesjonelle yrker med 14 prosent, mens andelen i ufaglærte og i restgruppa økte tilsvarende. Dette på tross av en radikal heving av utdanningsnivået i perioden.
- * Blant deltidsarbeidende (500-1299 timer) sank andelen i ufaglærte/restgruppa, mens andelen i faglærte yrker økte med 20 % .Blant de korttidsarbeidende skjedde en tilsvarende degradering som for de fulltidssysselsatte.

Figur 3.5.10 Sysselsatte i alderen 16-20 år fordelt på utdanning og yrkeskvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. (Minst 100 arbeidstimer.)



1970: N= 169 000
1980: N= 217 000

Figur 3.5.11 Endring i sysselsetting fordelt på utdanningsnivå og yrkeskvalifikasjonsnivå, 1970- 80. Aldersgruppa 16-20 år.



Dette kan tolkes på følgende måte: Ungdom som ville ha fullt arbeid måtte i økende grad finne seg i å ta de dårligste jobbene. Antallet slike jobber ble imidlertid sterkt redusert. Det var derimot lettere å få kvalifisert arbeid om man tok til takke med deltid, eller sesongarbeid. Det er grunn til å spørre om arbeidsgiverne foretrekker deltidsarbeidende (skole)ungdom framfor faste ansettelser, og om jobbmulighetene for de som er sluttet skolen derfor er tilsvarende innsnevret?

Uansett viser resultatene at gruppa under 20 år hadde en langt vanskeligere situasjon på arbeidsmarkedet i 1980 enn i 1970, og at hevingen av utdanningsnivået slett ikke hadde ført ungdommen inn i mer kvalifikasjonskrevende yrker, snarere tvertimot.

Hvis vi sammenlikner personer med lik utdanning i alderen 16-20 år med 21-30 år kommer de yngste dårligst ut: 49% av de yngste med gymnas 2-3 jobbet i ufaglært/restgruppa mot 30% blant 21-30-åringene (fulltids sysselsatte).

Altså: Ungdomskullene som entret arbeidsmarkedet i 70-årene har blitt skjøvet stadig lengre nedover i arbeidslivets yrkeshierarki, på tross av at utdanningsnivået har økt fra kull til kull.

Sammenfatning:

I dette avsnittet har vi foreløpig sett på endringer i forbindelsen mellom utdanning og yrkesposisjon i løpet av 70-tallet i et kohortperspektiv. Resultatene kan kort formuleres i følgende punkter:

- * For mellomgenerasjonene og de eldste delene av arbeidsstyrken var forholdet mellom utdanning og yrke stabilt.
- * I aldersgruppa 31-40 år skjedde det en kraftig vridning i sysselsettingen mot mer kvalifikasjonskrevende yrker; denne gruppa inntok en stor del av denne typen jobber. Likevel var oppgraderingen av utdanningsnivået enda sterkere, noe som slo ut i en viss svekkelse av effekten av utdanning.
- * I de yngste kohortene (16-30 år) var det en markant heving av utdanningsnivået, uten at dette slo ut i en tilsvarende vridning i sysselsettingen mot mer kvalifikasjonskrevende yrker. Svekkelsen i verdien av utdanning som inngangsbillett til de "gode" delene av arbeidslivet ser derfor ut til å ha rammet disse gruppene spesielt.

Generasjons eller aldersfenomen ?

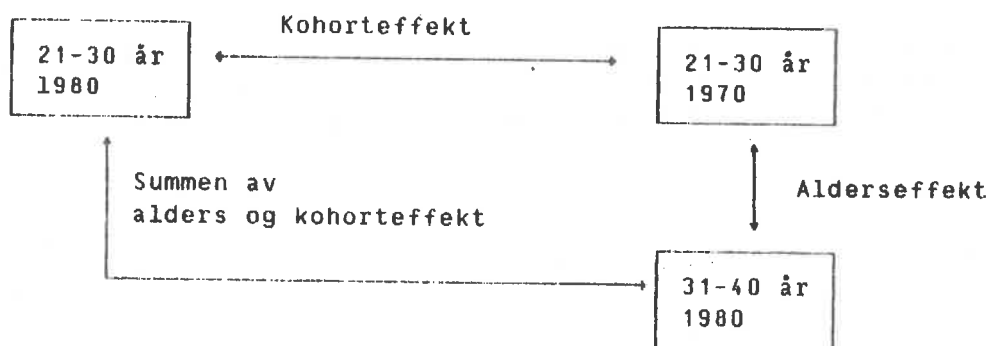
Resultatene foran peker i retning av at det er nykommerne under 30 år som ble rammet sterkest av den økte trengselen på arbeidsmarkedet i 70-årene. Men er dette et resultat av at de er unge og mangler erfaring (alderseffekt) ? Eller skyldes det kombinasjonen av kullenes størrelse og utdanningsprofil (kohorteffekt), og endringer i situasjonen på arbeidsmarkedet (periodeeffekt)? Hvis alderseffekten er sterkest, kan dette bety at problemet delvis vil være forbigående. Om kohorteffekten er sterkest, peker det i retning av et mer varig fenomen: Har de etablerte voksengenerasjonene "trukket opp stigen etter seg" ?

I "Utdanning og ulikhet" (Hernes og Knudsen, 1976:69) hevdes det at utdanning virker som et "depotpreparat" - effekten avspaltes litt etter litt. Sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus skulle således øke med alderen. På grunnlag av studier av sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus for tre kohorter (1921, 1931, 1941) fant de at det ikke hadde skjedd noen degradering av utdannings verdi i takt med at fler hadde fått mer utdanning. Ulikheter mellom kohortene skyldtes at de var i ulik aldersfase.

På denne bakgrunnen er det interessant å undersøke om dette er en tendens som fortsatt holdes vedlike: Skyldes forskjellen mellom gruppene under og over 30 år at "depotpreparatet" ikke har begynt å virke ennå for de yngste ? Eller skyldes det at "preparatet" er blitt mindre effektivt - at man må ha stadig større doser - etterhvert som middelet har kommet i mer allmenn bruk ?

For å sjekke hvilken effekt som var sterkest sammenliknet jeg andelen innen hver utdanningsgruppe i 1950-59-kohorten (21-30 år i 1980) på bestemte yrkesnivå, med andelene i 1940-49-kohorten i henholdsvis 1970 og 1980, slik neste figur viser.

Figur.3.5.12 Forholdet mellom alderseffekt og kohort/periodeeffekt.



Tabell 3.5.3 Kohort/periodeeffekt og alderseffekt ; forskjeller i uttelling for utdanning mellom 1940-49-kullet og 1950-59-kullet.

	Total- effekt	Kohort- effekt	Alders- effekt
Gymnas2-3	20	11	9
Høyskole-1	21	24	-3
Høyskole-2	6	6	0
Høyskole-3	6	4	2

(Forskjellene er målt ved de ulike utdanningsgruppenes representasjon på sine vanligste kvalifikasjonsnivåer.)

Vi ser at kohort/periode-effekten på gjennomgående er sterkest selv om forskjellen på kohort og alderseffekt er liten for gymnas2-3. For høyskole-1 er alderseffekten til og med negativ. Dette peker på at skillet mellom alders og kohorteffekt delvis kan være misvisende. Reduksjonen i effekten av høyskole-1 skyldes trolig at fler i 1940-49 generasjonen med slik utdanning har entret arbeidsmarkedet i perioden, og at disse har blitt rammet av de samme problemene som 21-30-åringene med slik utdanning. Den negative effekten av alder skyldes således neppe at det er et aber å passere 30-årsgrensa, men at det har blitt "fler om beinet". Tilsvarende er det klart at de positive alders-effektene neppe skyldes alder aleine men har sammenheng med gunstige arbeidsmarkedsforhold for denne gruppa i denne perioden: Fordi denne kohorten var i startgropa under vekstårene på 70-tallet var de bedre i stand til å dra nytte av denne veksten enn de som var 10-år yngre. Og det som framstår som kohort/periodefenomen for 21-30-åringene kan ha sammenheng med den gunstige alderseffekten for 31-40-åringene. Det er således et nært samspill mellom det jeg har kalt kohort-periode-og alderseffekter.

Likevel viser tallene at en vesentlig del av forskjellene mellom disse to kohortene ikke kan forklares med at de er i ulik karrierfase, men at de skyldes en kombinasjon av forskjeller mellom kohortene mht. utdanningsprofil, kullstørrelse, og endring i arbeidsmarkedsvilkårene. Man kunne imidlertid tenke seg at det var et bakenforliggende forhold som virket inn her - nemlig ulikhet i andelen deltidssysselsatte. Men forskjellen i andel deltidssysselsatte i de to kohortene er så liten at den ikke kan forklare ulikheten i arbeidsmarkedsutfall: 29% hos 31-40-åringene og 34% hos 21-30-åringene.

Mens Hernes og Knudsen (1976) fant at virkningen av utdanning hadde vært stabil fram til 1971, peker altså resultatene her i retning av det har skjedd et skifte i løpet av 70-årene: Ulikheten mellom gruppene over og under 30 år skyldes ikke primært ulik aldersfase - "depoteffekten" - men en negativ endring i forholdet mellom utdanning og yrke. Dette kunne man kalle "dose-effekten": Man må ha stadig mer utdanning for å oppnå samme virkning.

Samtidig er det et poeng å minne om at vi nå har sett på ulikheter mellom 40-talls-og 50-tallskullene. Men 40-tallskullet kom dårligere ut enn sine forgjengere igjen. Dvs. den store forskjellen ligger mellom de som passerte utdanningsystemet og kom ut på arbeidsmarkedet i 50-og 60-årene, og de som kom seinere. Dette vil bli utdypet i kapittel 3.6.

Konklusjon:

Devalueringen i utdannings verdi som inngangsbillett til de mest kvalifikasjonskrevende yrkene er ikke først og fremst et aldersfenomen, men et generasjonsfenomen, som spesielt rammet de unge debutantene på arbeidsmarkedet i 70-årene.

3.5.4 Ulikheter mellom kjønnene ?

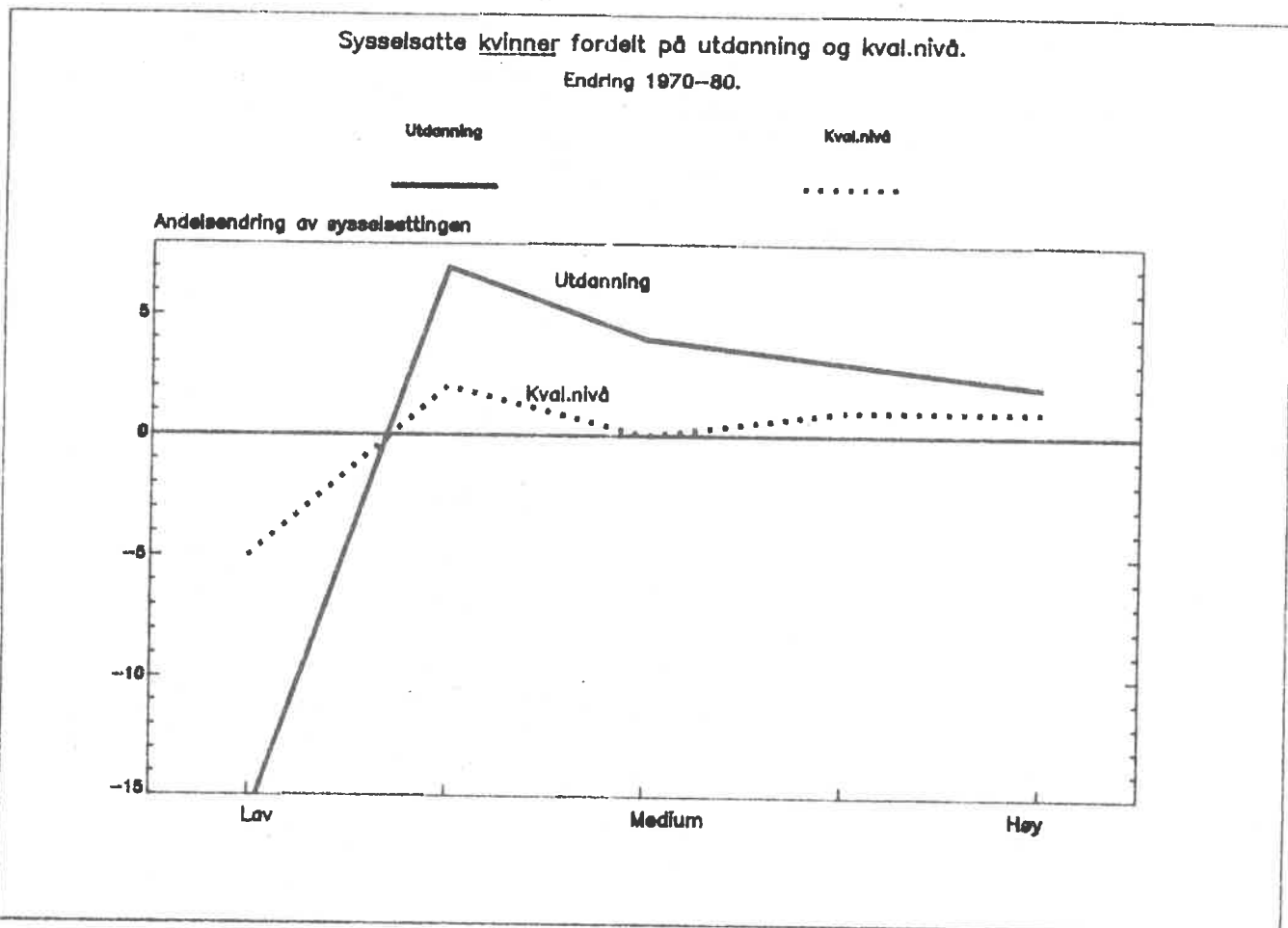
Det er en utbredt oppfatning at kvinner for en stor del arbeider i bunnen av yrkespyramiden, og får mindre igjen for utdanningen sin enn menn (Hoel, 1983 og Moe, 1983). I kapittel 2 viste jeg at kvinnes sysselsettingsvekst på 70-tallet i stor grad kom i yrker med små formelle kvalifikasjonskrav. Mennene gjennomgikk derimot en markant vridning mot kvalifikasjonskrevende yrker: Oppgradering.

Utdanningsekspløsjonen slo ut for begge kjønn, men sterkest blant menn. Andelen høyskoleutdannete økte fra 9 til 16% blant menn, mot 8 til 13% for kvinnes del. Andelen med videregående utdanning steg omtrent likt hos begge kjønn - fra 28 til 38 % av de yrkesaktive.

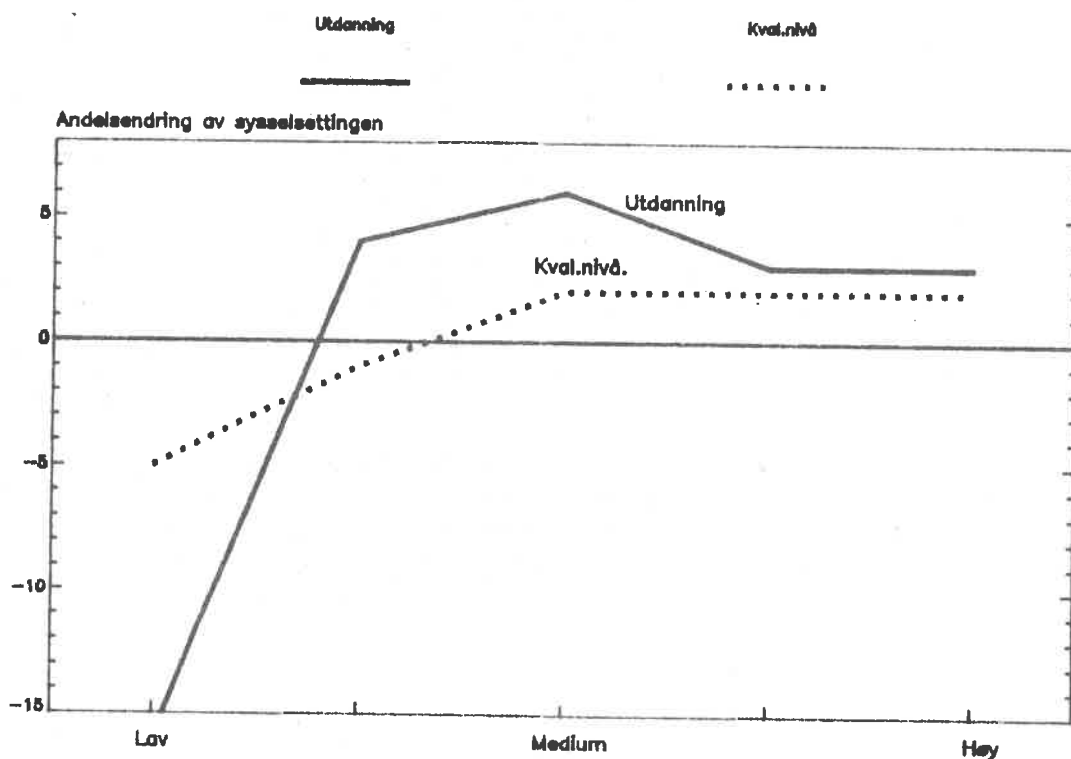
En nærliggende hypotese ut fra disse tallene er at kvinnene i større grad enn menn ble rammet av utdanningsflasjon.

Vi ser av figur 3.6.13 på motsatt side at mens hevingen av utdanningsnivået er nokså likt for begge kjønn, dro mannen nytte av en langt sterkere oppgradering i yrkesstrukturen enn kvinnene. Og kvinnes sysselsettingstilvekst var mer polarisert: Vekst i faglært-1 yrker og semiprofesjonelle og profesjonelle yrker. Dette må ha ført

Figur 3.6.13 Endring i yrkesaktive kvinner og menns fordeling på utdanning og yrkeskvalifikasjonsnivåer, 1970 - 80. Prosent.



Sysselsatte menn fordelt på utdanning og kval.nivå.
Endring 1970-80



til at en større andel av kvinnene ble utsatt for devaluering av utdanningen sin. Men også blant menn var oppgraderingen av utdanningsnivået sterkere enn i yrkesstrukturen. For begge kjønn slo dette særlig ut for folk med gymnas 2-3 eller høyskole-1 utdanning:

* Andelen kvinner med gymnas 2-3 utdanning som havnet i lavt kvalifiserte yrker - ufaglært, restgruppa og faglært-1 - økte fra 51 til 72 %, og for menn fra 66 til 71 %.

* Andelen høyskole-1 utdannede som havnet i lavt kvalifiserte yrker økte fra 17 til 34% blant kvinnene, og fra 21 til 31% blant menn.

* Også blant de høyest utdannede måtte noe flere søke nedover i yrkespyramiden. Andelen med høyskole-3 som fikk adgang til profesjonelle yrker sank fra 69 til 64% blant kvinnene, men steg fra 62 til 78% blant menn.

Denne ulike utviklingen mellom kjønnene skyldes ikke først og fremst at en større andel kvinner enn menn arbeidet deltid. Også blant de fulltidsarbeidende ble kvinnene utsatt for sterkere devaluering av utdanningen enn menn. Sannsynligheten for å komme inn på det som i 1970 var vanlig yrkesnivå (modalverdien) for hvert utdanningstrinn sank gjennomsnittlig 13 % blant heltidssysselsatte kvinner mot 4% blant menn. Og noe overraskende var degraderingen sterkere blant de heltidssysselsatte kvinnene enn blant de deltidsarbeidende.

Selv om kvinnene i større grad enn mennene fikk svekket uttelling for utdanning, er det verdt å merke seg at kvinnene innenfor hvert utdanningstrinn fortsatt hadde en større andel i høyt kvalifikasjonskrevende yrker enn menn. Feks. arbeidet 63% av kvinnene med høyere utdanning i semiprofesjonelle eller profesjonelle yrker, mot 60% av mennene. I 1970 var tilsvarende tall 74 for kvinner mot 66 for menn. Her bør en imidlertid være oppmerksom på at klassifiseringen av yrker på kvalifikasjonsnivå er temmelig grov. Den er derfor best egnet til å registrere endringer. En forklaring på at kvinner med høy utdanning i større grad enn menn er representert i semi-og profesjonelle yrker, kan være at kvinner med slik utdanning i overveiende grad har tatt utdanninger som leder inn i svært avgrensede og homogene deler av arbeidsmarkedet, feks. semiprofesjoner i helse-, sosial, og undervisningssektoren. Ettersom disse yrkene stort sett rekrutterer folk med ensartet utdanning, klassifiseres de i større grad enn mannsyrkene som "profesjonelle - eller semiprofesjonelle" i yrkesinndelingen som er brukt her. Feks. er sykepleiere, jordmødre, og lærere klassifisert som semiprofesjonelle yrker.

Mannen har derimot større spredning yrkesmessig og når det gjelder utdanningstyper. Mange med høy utdanning går inn i yrker som er utdanningsmessig heterogene og derfor i større grad er klassifisert som faglærte yrker. Dette gjelder feks. bedriftsledere, organisasjonsledere, bankfunksjonærer, og reklamefolk.

Man kan likevel spekulere på om det ligger en substansiell forskjell bak ulikheten mellom kjønnene. Ettersom det tidligere var langt færre kvinner enn menn som hadde videregående og høyere

utdanning, kan det hende at de få som faktisk hadde, dro større nytte av den enn mennene - ihvertfall innenfor kvinneyrkene. Høy utdanning var et mer eksklusivt gode blant kvinner enn menn. Den sterkere devalueringen av utdanning blant kvinner enn menn, kan skyldes at det økte utbudet av utdannet kvinnelig arbeidskraft kom innenfor en smalere del av arbeidsmarkedet enn mennenes: Trengselen ble derfor større og eksklusiviteten ved høy utdanning mindre, blant kvinner enn menn.

OPPSUMMERING

- * Utdanningsnivået steg omtrent like mye blant kvinner og menn på 70-tallet. Likevel skjedde en langt sterkere vridning mot kvalifikasjonskrevende yrker blant menn enn kvinner.
- * Sannsynligheten for at videregående eller høyere utdanning skulle føre inn i høyt kvalifiserte yrker sank derfor sterkere blant kvinner enn menn - også blant de som arbeidet heltid.
- * Likevel er det verdt å merke seg at kvinner med høy utdanning i større grad enn menn arbeider i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker. Forskjellen ble imidlertid sterkt redusert i løpet av 70-årene.

3.5.5 Sammenfatning og drøfting.

Siktemålet i kapittel 3.5 var å undersøke hvorvidt hevingen i arbeidsstyrkens utdanningsprofil på 70-tallet samsvarte med oppgraderingen i yrkesstrukturens krav til kvalifikasjoner. Var det balanse i tilveksten slik Hernes og Knudsen (1976) fant på 50-og 60-tallet, eller hadde "utdanningseksplosjonen" ført til et overskudd av høyt utdannet arbeidskraft? Og hvordan slo eventuell ubalanse ut for ulike grupper av arbeidstakere?

Resultatene kan kort oppsummeres slik:

* Hevingen av utdanningsnivået var sterkere enn oppgraderingen av yrkesstrukturen. Dette førte til at en større andel på hvert utdanningsnivå måtte søke nedover i yrkespyramiden for å finne arbeid enn tidligere; Utdanningsverdi i arbeidsmarkedet ble devaluert.

* Denne devalueringen av utdanning gjaldt begge kjønn, men var noe sterkere for kvinner enn menn.

* Den svekkete utdanningseffekten rammet forskjellige kull ulikt, og traff bare de under 40 år.

* Kohorten født 1940-49 (31-40 år i 1980) inntok alene halvparten av tilveksten i høyt kvalifiserte yrker. Utdanningsnivået i denne gruppa hadde imidlertid steget så mye at den likevel opplevde en viss svekkelse av utdannings effekt.

* De mest markante endringene traff kullene født etter 1950, dvs. de under 30 år i 1980. Til tross for at denne "dessert-generasjonen" hadde dratt nytte av en radikal heving av utdanningsprofilen i forhold til foregående kull, gjennomgikk kohorten ingen yrkesmessig oppgradering.

Resultatene er forskjellige fra Hernes og Knudsen (1976) sine funn. Mens de fant at veksten i høystatusyrker hadde tatt av for tilveksten i arbeidsstyrkens utdanningsnivå på 50-og 60-tallet og gitt stabil uttelling for utdanning, viser resultatene her at oppgraderingen av yrkesstrukturen ikke har holdt tritt med veksten i folks utdanning på 70-tallet. Det har skjedd et skifte i løpet av 70-årene.

Det økte tilbudet av utdannet arbeidskraft blant ungdom har ikke avlet sin egen etterspørsel, slik man ville forvente ut fra tese(1) som ble stilt opp. Satsingen på mer utdanning har ikke tjent som et springbrett for styrket vertikal mobilitet og ført større andel av ungdommen inn i kvalifikasjonskrevende yrker. Man må ha mer utdanning enn før for å få adgang til samme typen yrke; trinnene i yrkespyramiden har blitt høyere. Arbeidsgiverne har skjerpet kvalifikasjonskravene. Gjennom såkalt vertikal substitusjon - eller det danskene kaller "gjøkungeeffekten" - har bedre utdannet arbeidskraft overtatt jobber som tidligere var tilgjengelige for personer med mindre formell utdanning. Arbeidslivet har blitt mere meritokratiske. Utdanning har blitt mer nødvendig, men mindre verdt: En inngangsbillett med økende pris, men svakere garanti for hva man får

igjen. Snarere enn å skape jobbmuligheter ser det ut til at utdanning har tjent til å fordele folk på eksisterende yrkesposisjoner, slik jobbkonkurranseteorien hevder.

Men selv om virkningen av utdanning blir svekket betyr ikke det at ulikheten mellom folk med forskjellig utdanningsbakgrunn reduseres. Tvertimot: Det ser ut til å være den relative beholdningen av utdanning som bestemmer plassen i søkerkøen. De som har mest utdanning kommer best ut, og de som taper er de som befinner seg bakerst i køen: De som verken ønsker eller har forutsetninger for å henge med i utdanningskarusellen. Den økte likheten i utdanning har altså ikke ført til nevneverdig større likhet i yrkesstrukturen. Det har blitt større sjanselighet ved at fler har fått adgang til mer utdanning, men resultatmessig er ulikheten nesten like stor. Og ettersom rekrutteringen til utdanning er sosialt skjevere jo høyere opp i utdanningsstigen man kommer, er det grunn til å anta at ulikheten i arbeidslivet vil forsterkes i takt med utdanningsinflatjonen. Ulikheten reproduseres på et nytt og vanskeligere tilgjengelig nivå.

Som nevnt er det vanskelig å konstruere noen empirisk test som skiller klart mellom humankapital-teoriens og jobbkonkurranseteoriens forklaringer. Ut fra begrunnelsen i kapittel 3.4 kan likevel de empiriske funnene tolkes som en viss støtte til teorien om jobbkonkurranseteori. Utdanning ser primært ut til å ha tjent som en koordineringsmekanisme, og den kraftige tilveksten i humankapital-beholdningen blant de nye kullene på arbeidsmarkedet har ikke bedret disse gruppenes posisjon i arbeidsmarkedet. Selv om nykommerne på arbeidsmarkedet i 70-årene hadde høyere utdanningsnivå enn noen kull før dem, plasserte de seg lengre nede i yrkeshierarkiet enn kullet før dem. Og den største forskjellen mellom kullene skyldtes ikke alderseffekten - eller ulike investeringer i jobbopløring - slik man kunne forvente ut fra humankapital-teorien. Den største forskjellen mellom kullene skyldtes kohort-effekten: Kombinasjonen av store kull, høyt utdanningsnivå, og slakkere arbeidsmarked.

Dette er langt enklere å forstå ut fra en jobbko-betraktning. Ettersom utdanning vesentlig tjener som en sifingsindikator ved rekruttering, vil endringer i utdanningsverdi i mindre grad affisere etablerte kull - som allerede er "kommet innenfor" - enn nye kull som entrer arbeidsmarkedet. De etablerte kullene beveger seg innenfor mer eller mindre beskyttede interne arbeidsmarkeder og karrierebaner, som igjen er betinget av hva slags begynnerjobber de ble koplet til. Ut fra denne teorien er altså utdanning viktigst til å fordele startposisjonene: Når ungdomskullene må starte lavere i yrkeshierarkiet enn forgjengerne med tilsvarende utdanning, er det derfor grunn til å forvente at de koples på karrierer som i mindre grad leder oppover enn kullene før dem. Dvs. at den svekkete effekten av utdanning i åpningsfasen vil vedvare og kanskje utdypes gjennom livsløpet.

Hernes og Knudsen (1976) hevdet i tråd med dette at virkningen av utdanning ble forsterket over tid, vesentlig på grunn av at folk med ulik utdanning fikk adgang til ulike yrkesbaner: Utdanning var som et langsomt virkende "depot-preparat" hvor initiale ulikheter ble utdypet etter hvert. Hvis denne tendensen fortsetter vil ikke forskjellen mellom "68-generasjonen" (1940-49) og "dessert"generasjonen (1950-59) jamnes ut, men forsterkes over livsløpet. Hvis en skal følge opp "depotpreparat"-metaforen: Selv om utdanning gir positive langtidsvirkninger, må man ha stadig sterkere dose i takt med

at stoffet blir allmennt tilgjengelig. Arbeidsgiverne blir avhengige - med tiden kanskje immune - og forlanger mer og mer utdanning av søkerne for å bli tilfreds.

Selv om man bør være forsiktig med konspirative fortolkninger, kan resultatene satt på spissen gi en viss støtte for påstandene om at mellomgenerasjonen har "trukket opp stigen etter seg" på arbeidsmarkedet. Mens en betydelig del av denne gruppa klatret oppover i hierarkiet i takt med ekspansjonen i høyt kvalifiserte stillinger, møtte kullene som kom etterpå i økende grad innstramminger og stengte porter. Det spørs derfor om ikke den virkelige "dessert"-generasjonen er de som kom ut på arbeidsmarkedet i 50- og 60-årene.

De motstridende utviklingstrekkene for ulike kull tyder på at kohorter bare i begrenset grad er "konkurrerende" grupper i arbeidsmarkedet (Windolf, 1982). Med dette menes at folk i hvert kull først og fremst konkurrerer med jevnaldrende om adgangen til posisjoner: Hver kohort opererer i adskilte søkerkøer. For å illustrere poenget kan vi tenke oss arbeidsmarkedet som et tog: Den enkeltes plass i kupeen avhenger ikke av individuelle egenskaper, men av hvor mange andre som skal med samme tog. På vei hjem fra jobben i rushtiden kan selv den sterkeste køsnik ende opp med ståplass. De som reiser tidligere kan derimot uten særlige anstrengelser nyte vindusplassens privilegium.

Begrepet ikkekonkurrerende grupper kan imidlertid være misvisende. Selv om kohortene ikke konkurrerer på like vilkår, er det åpenbart at antallet posisjoner som er tilgjengelige for en kohort betinges av hvor mange plasser de foregående kohortene har besatt. De sist ankomne på arenaen slåss om restene som er igjen når første pulje har tatt sitt. Slik sett konkurrerer de kun med hverandre, men restene de slåss om er avhengig av hvor mange og hvor sultne de foregående var. Slik innvirker kohort-periode- og alderseffekt gjensidig på hverandre. Selv om periode- og kohorteffekten ikke bestemmes av alder, er det selvsagt fødselstidspunktet og dermed alderen som bestemmer om man faktisk var så begunstiget å være i startgropa i et heldig øyeblikk. Periodeeffekten er spørsmål om "timing" - å være på rett plass til rett tid: Kohorteffekten er spørsmål om hvor mange andre som også møtte opp på "rett plass", og alderseffekten er spørsmål om hvor egnet man er til å dra nytte av situasjonen.

Resultatene tydet på at kvinner var mer utsatt for utdanningsmessig devaluering enn menn. Disse forskjellene er mer usikre fordi det ikke ble kontrollert for alder. Det er imidlertid rimelig å forutsette at den dominerende tilveksten av arbeidskraft med mer enn gjennomsnittlig utdanning for begge kjønn kom blant de unge, slik at alders- og kohorteffekter i liten grad forstyrrer resultatene.

Forskjellene mellom kjønnene kan tolkes på to ulike måter:

- 1) At kvinner diskrimineres; at kjønn brukes som en indikator til å rangere søkerkøen, under ellers like vilkår.
- 2) At kvinner og menn langt på vei er ikkekonkurrerende grupper i arbeidsmarkedet, og at ulikhetene skyldes varierende betingelser i de kjønnspesifikke arbeidsmarkedene.

Det er påvist av en rekke forskere at Norge har et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked (Foss, Moen og Rangnes, 1983). Dette betyr at kvinner i hovedsak konkurrerer med kvinner om posisjon i søkerkøene,

og menn med menn. Ettersom kvinnearbeidsmarkedet er langt snevrere enn mannens, og kvinnene gjennomgikk nesten like sterk utdanningsmessig oppgradering som menn, er det rimelig å anta at det oppsto større trengsel og mer intensivt konkurranse om jobbene blant kvinnene enn mennene. Ut fra en slik hypotese er devalueringen av kvinnenes utdanning snarere et resultat av skjerpet kamp kvinnene imellom, enn kjønnskamp. Dette resonnementet understøttes av at kvinnenes utdanningsvalg var langt snevrere enn mennenes (NAVF, 1984).

Overnevnte argumentasjon utelukker ikke at hypotese(1) - diskriminerings-tesen - kan være korrekt for de kvinnene som opererer i mannsyrker (Moe, 1983). Ettersom dette foreløpig er såpass få kan dette likevel bare forklare en liten del av degraderingen.

I dette kapitlet har jeg kun analysert endringer i forholdet mellom utdanningslengde og vertikal yrkesposisjon. En komplett analyse ville fordre at man også vurderer endringer i de horisontale koplingene - mellom utdanningstype og yrkesfagfelt. En skal derfor være forsiktig med å trekke bombastiske slutninger feks. i retning av at vi står overfor et generelt overutdannings- eller overkvalifikasjonsproblem. Devalueringen av utdannings kvantitative verdi kan være betinget av økende kvalitativ mistilpasning: Det hjelper lite å akkumulere kapital om valutaen ikke er konvertibel. Depresieringen kan således være uttrykk for økt feilkvalifisering - at vi i stigende utstrekning utdanner ungdom til jobber som ikke finnes.

Det man likevel må kunne slå fast er at det ihvertfall ikke er mangel på utdanning som er grunnen til forverringen i ungdommens situasjon på arbeidsmarkedet i 70-årene. Når mange unge opplever at de ikke får den jobben de ville ha fordi de har for lite utdanning, kan det like gjerne være uttrykk for at de som får jobben har unødige mye utdanning. Hvis det er overskudd på arbeidskraft i toppen av yrkespyramiden kan det komme til uttrykk, via kjederaksjoner nedover, som utstøting i bunnen av pyramiden.

En kan imidlertid ikke se bort fra at noe av tendensene som er påvist kan ha sammenheng med endringer i de statiske yrkeskategoriene jeg har brukt. Yrkesstrukturen innen hvert kvalifikasjonsnivå kan ha endret seg. Og hevingen av utdanningsnivået i hvert yrke kan være motsvart av vridninger i jobbstrukturen og oppgradering av jobbinholdet i mange yrker. Etter min oppfatning er det lite realistisk å forutsette at dette er forklaringen på den økte utdanningsintensiteten i arbeidslivet. For det første viser omfattende kvalifikasjonsforskning at slik oppgradering neppe skjer allmennt, og at det i store deler av arbeidslivet er like realistisk å regne med degradering av jobbene. (Se kap.2). For det andre virker det usannsynlig at eventuelle krav til oppgradering ensidig skal stilles til nykommerne i arbeidslivet som oftest begynner i bunnen av karrierestigene. Det er liten grunn til å anta at de yngste gjennomgående skulle trenge mer utdanning enn sine overordnede yrkeskollegaer.

De økte utdanningskravene for å komme inn i jobbene behøver heller ikke bety at kvalifikasjonskravene for å utføre jobbene er skjerpet. Som jeg vil komme tilbake til i kap.4 og 5. kan de økte formelle utdanningskravene oppfattes som en institusjonell overveltning av ansvaret og kostnadene ved opplæring av arbeidskraften -

fra arbeidsgiverne til det offentlige. Som den svenske arbeidsministren Berit Rolén uttalte for en tid tilbake:

"Den tida da næringslivet hadde flust med jobber til 16-åringar er definitivt forbi. Vi må innstille oss på at det er et offentlig ansvar å lære ungdom å arbeide, akkurat som med teoretisk utdanning." (Dagbladet, 10.10.1983)

I dette avsnittet har jeg oppsummert og drøftet enkelte slutninger man kan trekke ut fra resultatene i kapittel 3.5. Før jeg går videre i diskusjonen av hvilke sosiale og politiske implikasjoner de påviste tendensene kan få, vil jeg kontrollere resultatene ved regresjonsanalyse av endringene i sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus.

3.6 UTDANNING OG YRKESPRESTISJE - EN REGRESJONSANALYSE.

I kapittel 3.5 undersøkte jeg endringer i sammenhengen mellom utdanningsnivå og yrker gruppert i fem kvalifikasjonsnivåer. Selv om disse kategoriene ble konstruert for å analysere endringer i kvalifikasjonskrav, viste det seg at inndelingen samsvarte tett med Albums yrkesstatusindeks, slik at resultatene også kunne tolkes som uttrykk for endringer i sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus. Ettersom kategoriene var såpass grove - 5 nivåer - kan en del av av endringene i koplingen mellom utdanning og yrkes-kvalifikasjonsnivå skyldes vridninger i sysselsettingen mellom yrker innen hvert nivå.

I kapittel 3.6 vil jeg derfor analysere endringene i sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus ved hjelp av en finere gruppert skala for yrkesstatus og mer raffinert analyseteknikk. Dette vil gi et mer presist bilde av endringene og kan tjene som en kontroll på resultatene i kapittel 3.5.

Altså: I hvilken grad vil alternative analyser med andre variable og måleteknikker bekrefte eller avkrefte påstanden om markant devaluering av utdannings arbeidsmarkedsverdi - særlig blant de unge - i løpet av 70-årene ?

Yrkesstatus eller yrkers sosioøkonomiske status er begreper som er utviklet for å måle ressurser, rettigheter, plikter og belastninger som gjerne er knyttet til de enkelte yrkene. Ved hjelp av slike mål kan yrkene rangeres i forhold til hverandre i samfunnets vertikale posisjonsstruktur. Enten yrkene er klassifisert på grunnlag av omdømme hos folk (yrkesprestisje) eller de ressursene folk i yrkene vanligvis har (inntekt, utdanning, boforhold mv.) blir resultatene gjennomgående de samme (høy samvariasjon). Ranghierarkiet i ulike industrialiserte land er svært like, og viser seg å ha stor stabilitet over tid. Feks. viser en sammenlikning av to amerikanske yrkesstatusskalaer fra 1925 og 1963 så høy korrelasjon som 0.93. (Hernes og Knudsen, 1976:91).

Som mål på yrkesstatus vil jeg bruke Treimanns internasjonale skala for yrkesprestisje. Den er tilrettelagt for norske forhold på 2-og-3-siffers yrkesnivå av Engelstad (1983:17). Skalaen er mer fingruppert enn vanlige norske skalaer, og spenner fra 20 til 80 "enheter". Den samvarierer 0.86 med Skredes sosioøkonomiske indeks på 2-siffernivå og 0.54 med inntekt.

De fleste slike skalaer for yrkesstatus samvarierer tett med utdanning. Tilsynelatende vikler man seg derfor inn i et sirkulært resonnement når man analyserer endringer i forholdet mellom utdanning og yrkesstatus: Man bruker utdanning både som avhengig og uavhengig variabel. Grunnen til at dette bare tilsynelatende er sirkulært er følgende: Yrkesstatus er en egenskap knyttet til posisjoner på aggregert nivå, feks. utdanningsprofilen innen yrket. Dette er en "merkelapp" som hektes på det enkelte individ i yrket og kan avvike sterkt fra den enkeltes utdanning. Det er som kjent ikke noen en-til-en-sammenheng mellom utdanning og yrke. På individnivå er derfor yrkesstatus og utdanning to forskjellige variable (Blau og Duncan, 1967:116).

Hernes og Knudsen(1976) gjennomførte en liknende analyse av det jeg vil gjøre her, men brukte en langt grovere yrkesstatusskala

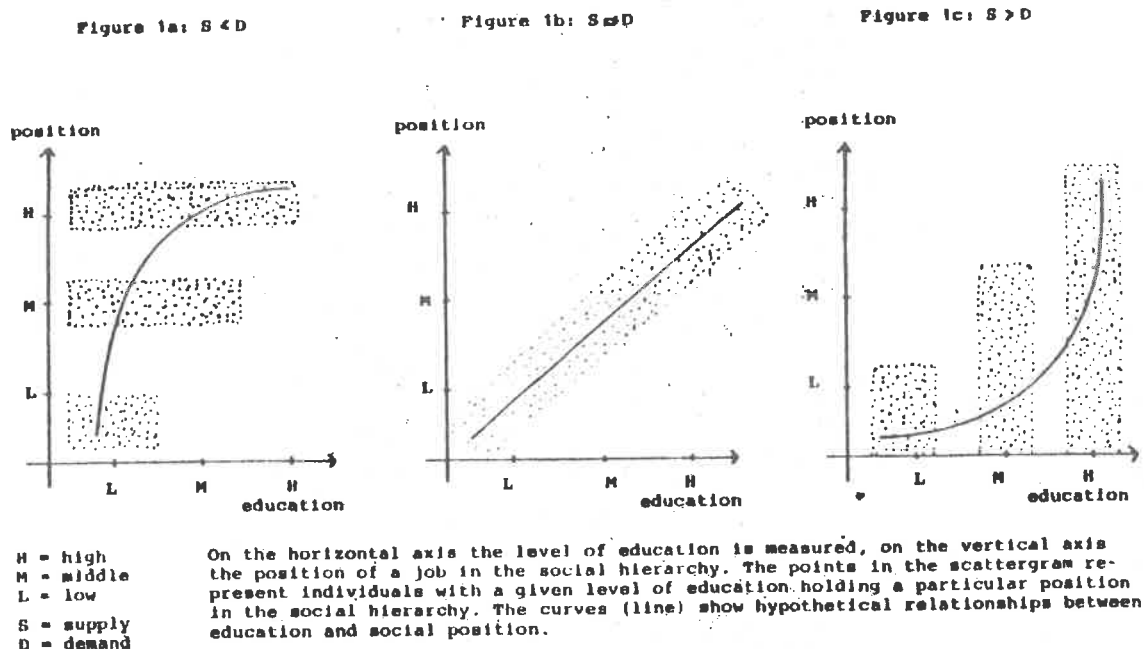
(Skredes) . Ved å analysere tre årskull menn (1921, 31, og 41) fram til 1971, fant de en klar og stabil samvariasjon mellom utdanning og yrkesstatus (korrelasjon på 0.6). Sammenhengen var etablert allerede ved starten av yrkeskarrieren (30 år): Utdanning så ut til å sortere yrkestakerne mellom yrkesposisjoner som på en grunnleggende måte var ulike allerede fra starten (op.sit.s.9). Den gjennomsnittlige effekten av utdanningen økte med alderen. Utdanningen hadde altså ikke blitt mindre verdt i takt med at fler hadde fått mer utdanning. I dette kapitlet vil jeg spesielt undersøke om samme analyse gjennomført 10 år seinere med nye årskull gir samme resultat, eller om det i kjølvannet av utdanningsekspløsjonen og stagnasjonen i arbeidsmarkedet har skjedd et skifte: Har den positive effekten av utdanning blitt svekket ?

3.6.1 Hvilke resultater kan man forvente ?

Hvis det har skjedd en nedskrivning av utdannings bytteverdi - hvilke resultater ville vi da forvente å finne i en regresjonsanalyse?

Windolf (1982) hevder at sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus vil endres på følgende måte etterhvert som man beveger seg fra et utdanningsfattig til et utdanningsrikt samfunn:

Figur 3.6.1 Endring i koplingen utdanning - yrkesposisjon.



Windolf hevder i tråd med figuren, at det i et utdanningsfattig samfunn vil være liten samvariasjon mellom utdanning og yrkesposisjon. Ikke fordi utdanning ikke fører oppover i hierarkiet, men fordi mange av de høye yrkesposisjonene også vil være åpne for folk uten særlig utdanning (figur 3.6.1a). Sammenhengen er kurvilinear. I et slikt samfunn vil signaleffekten av utdanning være svak.

Etterhvert som tilbud og etterspørsel etter utdannet

arbeidskraft kommer mer i balanse, vil samvariasjonen øke, og nærme seg en linjær sammenheng (figur 3.6.1b): Høye korrelasjons- og regresjonskoeffisienter. I dette samfunnet vil utdannings signaleffekt være sterk.

Når man beveger seg inn i det utdanningsrike samfunnet vil relasjonen endre seg i retning av figur 3.6.1c: Man må ha stadig mer utdanning for å rykke oppover i hierarkiet, sammenhengen blir kurvilinear, og korrelasjons- og regresjonskoeffisientene blir redusert. I det utdanningsrike samfunnet svækkes utdannings signalvirkning.

3.6.2 Metode.

Regresjonsanalysen ble utført på de samme dataene som er brukt tidligere i rapporten. Det ble trukket et representativt utvalg (10%) blant alle fulltids yrkesaktive - i 1970 5883 enheter og i 1980 6027 enheter. Analysen ble kjørt separat for hver alderskohort (10-årsgruppe), slik at man kan skille ut alders- og kohorteffekter. Utdanning ble lagt inn som en gruppert intervallvariabel med verdier fra 1 (grunnskole) til 7 (forsker), slik at utdanningsvariabelen kan oppfattes som et mål på utdanningsmengde. Yrkene (3-siffernivå) ble kodet i tråd med Treimanns skala for yrkesprestisje (vedlegg 3.6.1). I tillegg til utdanning, ble kjønn, alder og næring lagt inn som kontrollvariable i regresjonen.

3.6.3 Resultater.

De viktigste resultatene er oppsummert i tabellen nedenfor. (For mer detaljert informasjon, se vedlegg 3.6.2)

Tabell 3.6.1 Resultater fra regresjonsanalyse av sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus (Treimann), 1970 og 1980, for aldersgruppene 20-29, 30-39, 40-49 og 50-59 år.

1970

Alder	Korrelasjon utd*yrke(r)	Forklaringskraft(R^2)	Konstantledd	Regresjonskoeff.(B)
20-29	.58	.36	21.9	5.3
30-39	.70	.50	29.3	5.5
40-49	.67	.46	29.3	5.5
50-59	.57	.35	26.8	5.4

1980

Alder	Korrelasjon utd*yrke(r)	Forklaringskraft(R^2)	Konstantledd	Regresjonskoeff.(B)
20-29	.55	.34	14.7	4.6
30-39	.68	.49	25.3	5.0
40-49	.63	.41	30.6	5.0
50-59	.64	.43	28.4	5.5

Vi ser av tabellen at forklaringskraften(R^2) til modellen er stabil for alle aldersgruppene begge år: Variasjon i utdanning, kontrollert for alder, kjønn og næring, kan forklare mellom 1/3 og 1/2 av variasjonen i yrkesstatus innen aldersgruppene.

Videre ser vi at samvariasjonen (korrelasjonen) mellom utdanning og yrkesstatus varierte mellom 0.6 og 0.7 for alle aldersgruppene begge år. Dvs. korrelasjonen var meget stabil både på tvers av aldersgrupper og over tid, i tråd med Hernes og Knudsen (1976) sine funn. En ser likevel at korrelasjonen var minst i aldersgruppa 20-29 og høyest i aldersgruppa 30-39, begge år.

Det mest interessant er imidlertid hva som skjedde med regresjonskoeffisientene, hvor det er verdt å merke seg følgende hovedtrekk:

* Det var en klar effekt av utdanning på yrkesstatus for alle aldersgruppene begge år. Jo mer utdanning, jo høyere yrkesstatus.

* Denne effekten ble signifikant svakere i aldersgruppene under 40 år, og spesielt blant de under 30 år, i løpet av 70-årene. I aldersgruppa 20-29 år ble virkningen av utdanning på yrkesstatus redusert med 13 prosent.

* Innen de enkelte kohortene - alderseffekten - var endringene ikke signifikante.

Altså: For de kohortene som passerte utdanningssystemet i 60- og 70-årene har det skjedd en klar reduksjon i utdanningsverdi i arbeidsmarkedet i løpet av 70-årene i forhold til foregående kohorter.

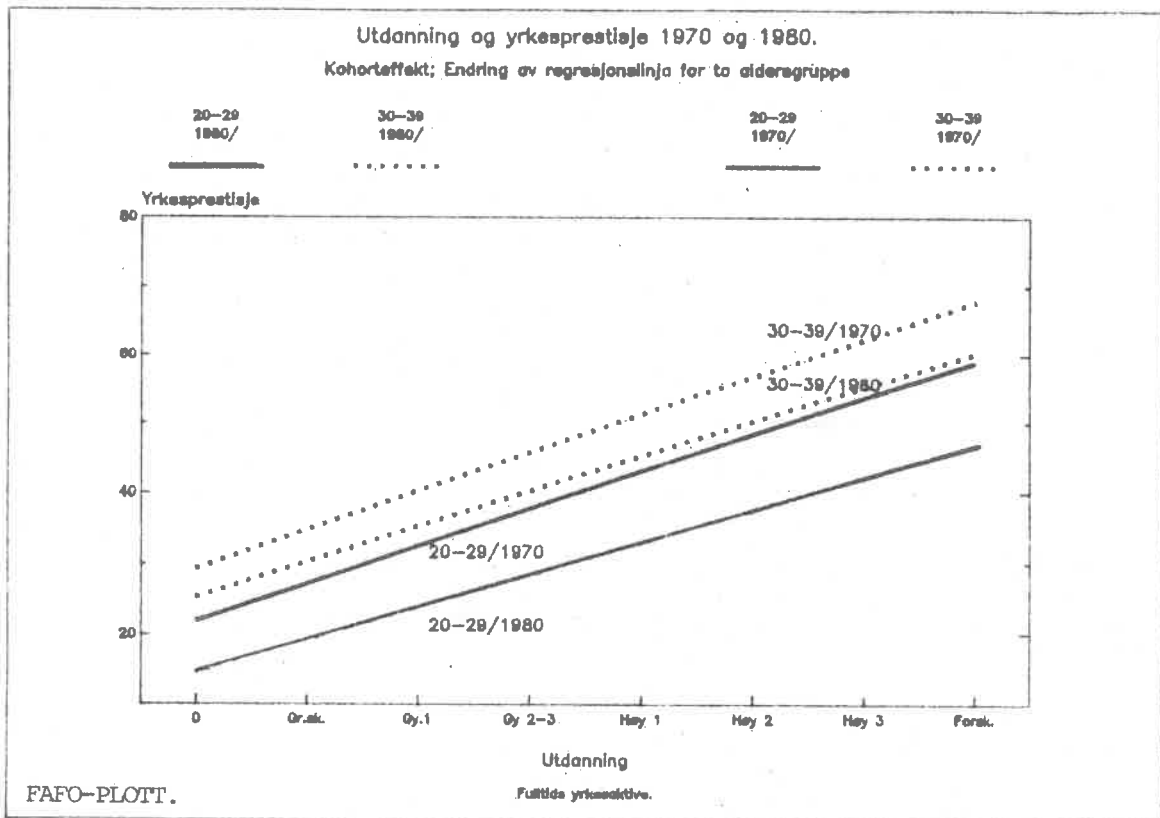
Det ser ut til å ha skjedd et skifte i løpet av 70-årene: Mens Hernes og Knudsen viste at utdanning hadde gitt stabil uttelling fram til 1971, viser resultatene her at denne trenden har fått en knekk. I takt med at Norge har beveget seg inn i et utdanningsrikt stadium, og barna av "utdanningsekspløsjonen" har entret arbeidsmarkedet, har verdien av utdanning for den enkelte sunket gradvis.

Regresjonsanalysens resultater bekrefter derved funnene fra avsnitt 3.5. Det er likevel en interessant nyanse som er verdt å merke seg: Regresjonsanalysen avdekker en noe tydeligere devaluering av utdanningsverdien for "68-generasjonen" enn analysene foran.

Hvis man studerer tabell 3.6.1 (foran) vil man også legge merke til et annet forhold: Konstantleddene i regresjonslinjene er kraftig redusert for gruppene under 40 år i løpet av 70-årene. Dette gjelder spesielt aldersgruppa 20-29 år. Dette framgår tydeligere av figur 3.6.2 (neste side). Vi ser at i tillegg til at helningsvinkelen på regresjonslinja har blitt mindre har begge kurvene fått et "skift" nedover.

Dette innebærer at den gjennomsnittlige yrkesstatusen for personer med et bestemt utdanningsnivå i 1980 var betydelig lavere enn i 1970 i samme alder. Feks. ville en gutt i alderen 20-29 år med gymnas 2-3-utdanning som arbeidet i servicenæringen gjennomsnittlig ha en yrkesstatus på 30 i 1980 mot 39 i 1970. Det betyr at man i 1980 måtte ha to trinn mer utdanning for å oppnå samme yrkesstatus som sine forgjengere 10 år før - unders ellers like vilkår.

Figur 3.6.2 Endring i regresjonslinjene for sammenhengen utdanning - yrkesprestisje, for aldersgruppene 31-40 år og 21-30 år, 1970 - 80.



Hvordan skal man tolke dette negative skiftet i regresjonslinja for disse to kohortene?

Det er liten grunn til at endringer i fordelingen på noen av kontrollvariablene skulle slå ut slik. Ivertimot, overgangen til tertiærsektoren skulle ha bidratt til et positivt skift, mens endringer i kjønns- og aldersprofilen i kohortene ikke burde gi særlige utslag. Det kan være faktorer som ikke er tatt med i regresjonskjøringen som virker inn her. En intuitiv tolkning kan likevel være at dette negative skiftet i kurvene er et annet uttrykk for utdanningsinflasjonen. I takt med at tilbudet har løpt fra etterspørselen når det gjelder utdannet arbeidskraft, har ikke bare virkningen av å ta ett år ekstra utdanning blitt svekket: Gjennomsnittseffekten av utdanning har sunket relativt mer, for de som var under 40 år.

En slik tolkning samsvarer godt med jobbkonkurranseteoriens teser om utdannings relative betydning i arbeidsmarkedet. Selv om utdanning blir mindre verdt, blir den ikke mindre viktig: Ulikheten mellom arbeidstakere med forskjellig utdanningslengde består, om enn i noe mindre grad. Sagt på hoppespråket: For de kohortene som entret arbeidsmarkedet i 70-årene var ikke bare oppdriften svakere, de hadde også lavere utgangshastighet fra hoppet.

Kontrollvariablene.

Regresjonsanalysen ble kjørt med kjønn, næring og alder, som kontrollvariable. Effektene av disse variablene var små i forhold til utdanning. Å være mann hadde en viss positiv effekt som ble noe svekket i løpet av 70-årene. Unntaket her er aldersgruppene under 30 år hvor det å være kvinne hadde en svak positiv effekt. Den sterkeste virkningen utenom utdanning hadde næring (kjørt som dummyvariabel): Å jobbe i tjenesteytende sektor hadde en positiv innvirkning på yrkesstatus og økte noe i perioden, mens primærnæringsstilknytning virket negativt. Blant de yngste hadde alder en viss positiv effekt. (Se vedlegg 3.6.1)

3.6.4 Sammenfatning kap.3.6

Resultatene i dette kapitlet bekrefter og forsterker resultatene fra kapitel 3.5, ettersom to ulike analyser med delvis ulike variable peker entydig i samme retning: I løpet av 70-tallet kunne man spore tendenser til devaluering av utdannings verdi i arbeidsmarkedet. Denne devalueringen rammet kullene under 40 år - og 20-åringene spesielt. Degraderingen av utdanning kom til uttrykk gjennom kohorteffekter: For hvert 10-årskull som kom ut fra utdanningssystemet etter 1960 har effekten av utdanning på yrkesstatus blitt redusert.

Analysen avdekker videre at det ikke bare er styrken i utdannings effekt som er redusert, nykommerne på arbeidsmarkedet i 70-årene hadde også dårligere startposisjoner enn jevnaldrende 10 år før - alt annet likt.

Disse funnene avviker klart fra Hernes og Knudsens funn i Utdanning og ulikhet (1976). De fant at effekten av utdanning på yrkesstatus hadde vært stabil fra kull til kull, og at virkningen ble forsterket med alderen. Dette tiltross for at utdanningsnivået hadde vært stigende også mellom de kohortene de undersøkte (1921,31,41). Det er altså ikke økningen i utdanningsnivå i seg selv som bestemmer virkningene, men samspillet mellom endringer i yrkesstrukturen, endringer i utdanningsprofilen, og demografiske forhold: Kullenes størrelse.

Fram til 1970 var det i hovedsak samsvar mellom veksten i yrker med høy status og hevingen av utdanningsnivået. I løpet av 70-årene ser det imidlertid ut til å ha skjedd et skifte. Fra å være utdanningsfattig har Norge beveget seg i retning av å bli et utdanningsrikt samfunn, men dette har ikke falt sammen med en tilsvarende oppgradering av yrkesstrukturen.

3.7 TEORETISKE IMPLIKASJONER.

Som utgangspunkt for de empiriske analysene stilte jeg opp to motstridende teser. Spissformulert gikk de ut på at utdanning enten

- * skaper jobbmuligheter, eller
- * fordeler jobbmuligheter.

Disse tesene bar mer preg av å være meislet ut med øks enn skalpell, for å klargjøre to ytterliggende mulige utfall. Resultatene viser at den første tesen ikke er bekreftet. Etterspørselen har langt fra holdt tritt med tilbudet av utdannet arbeidskraft. Det ser ikke ut til å ha vært i sving likevektsskapende mekanismer som sørger for balanse mellom tilbud og etterspørsel. Resultatene gir derimot støtte til den andre tesen: At utdanning bidrar til å fordele adgangen til posisjoner i yrkesstrukturen.

Hvordan skal man tolke disse resultatene i lys av de teoriene som ble referert foran: Teoriene om humankapital og jobbkonkurranse?

De tendensene til utdanningsinflasjon som ble påvist samsvarer med jobbkonkurranseteoriens påstander. Tilbudet ser ut til å ha utviklet seg relativt uavhengig av etterspørselen. Utdanning ser ut til å ha relativ verdi og primært virke som et stempel som påvirker folks plassering i køen av arbeidssøkere. Og i tråd med denne logikken ser det ut til å ha utviklet seg en kvalifiseringskarusell som sviver fortore for hver kohort. Reduksjonen i utdanningens verdi ser ikke ut til å ha redusert interessen for utdanning - snarere omvendt: I takt med at utdanning blir mindre verdt blir den mer nødvendig - om ikke annet av defensive grunner. Resultatene tyder videre på at kohorter i stor grad er ikkekonkurrerende grupper i arbeidsmarkedet. Utdanningsinflasjonen har vesentlig truffet nykommerne i arbeidslivet. Dette samsvarer også godt med jobbø-betraktninger: Endringene i forholdet mellom utdanning og yrke affiserer i liten grad de som allerede er i god fart i sine karrierebaner innenfor portene. Utdanning betyr mest i kraft av de startposisjonene - eller svevkurvene - den penser folk inn på.

Selv om resultatene kan tolkes som en bekreftelse på jobbkonkurranseteoriens teser, kan disse tendensene også forklares ut fra den nyklassiske modellen. Som nevnt kan den betraktes som en idealtypisk modell. Avvik fra idealtilstanden med perfekt tilpasning kan forklares ved at forutsetningene for modellen ikke er sosialt realisert. Og på kort og mellomlang sikt kan det oppstå ubalanse på grunn av tregheter i tilpasningen mellom tilbud og etterspørsel.

Utdanningsinflasjonen kan således forklares på flere måter i den nyklassiske tenkemåten. Den kan skyldes relativ svikt i etterspørselen etter utdannet arbeidskraft, i forhold til hva folk regnet med da de valgte utdanning. Stagnasjonen i økonomien og innstrammningene i offentlig sektor - hvor de fleste høyt utdannede fortsatt befinner seg - kan ha bidratt til å flate ut sysselsettingsveksten for disse gruppene. Fordi det tar tid å fullføre utdanninger kan tilpasningen til endrete vilkår være forsinket. Nyklassiske økonomer har ofte pekt på at tilbudet av utdannet

arbeidskraft på grunn av dette tidsspennet i produksjon og feedback fra markedet vil bevege seg i periodiske bølger eller 'svinesyklus'.

Hvorvidt dette vil være et forbigående fenomen avhenger av markedets funksjonsevne. Dersom det forekommer markedsimperfeksjoner, kan markedets signalfunksjon og selvregulerende kraft elimineres. Dette kan feks. være tilfelle om man har rigide lønninger, eller minstelønninger, - som i Norge. Hvis lønnsmekanismen settes ut av kraft - eller svekkes - kan konsekvensen bli at markedet snarere klareres ved svingende produktivitetskrav, enn svingende lønninger. Og hvis lønnsnivået skrues i været, eller konkurransen på produktmarkedene skjerper presset på kostnadskontroll, kan resultatet bli at produktivitetskravene overfor arbeidsstokken strammes til. Og ettersom arbeidsgiverne forventer en sammenheng mellom produktivitet og utdanning, vil de heve utdanningskravene for å komme inn i yrkene. En annen nyklassisk tolkningsmulighet kan være at lønnsforskjellene mellom arbeidskraft med ulik utdanning av politiske eller organisatoriske grunner er sunket - og blitt mindre enn produktivitetsforskjellene - slik at kostnadene ved å ansette overutdannet arbeidskraft er blitt lavere enn gevinsten. Altså: Arbeidsgiverne sløser med utdannet arbeidskraft og skjerper kvalifikasjonskravene unødig fordi slik arbeidskraft er 'for billig'. Eller lite utdannet arbeidskraft er 'for dyr'.

De empiriske konsekvensene man kan trekke ut av en nyklassisk analyse av et imperfekt marked blir altså svært like de man ville utlede fra jobbkonkurranseteorien. I møte med virkeligheten konvergerer teoriene - delvis. Grunnen til at jeg føyer til - delvis - er at den substansielle forklaringen teoriene leverer er forskjellig. Humankapital-teorien forklarer den økte utdanningsintensiteten ut fra produktivitetstendensene for bedriftene: Endringstendensene gis en økonomisk effektivitetsbegrunnelse - som i det minste på mikronivå er 'rasjonell'. Ut fra jobbkonkurranseteorien og andre "screening"-teorier som hevder at utdanning mere tjener til å sile ut folk enn å øke deres produktivitet, kommer utdanningsinflatjonen i et mindre gunstig lys: Økt utdanningsintensitet betyr snarere større kostnader enn større produktivitet fra samfunnets synsvinkel.

Selv om tilpasningen i markedet hemmes av ymse treghetsskapende institusjonelle ordninger, kunne man ut fra humankapital-teorien forvente at søkningen til utdanning minket i takt med at gevinsten i form av yrkesposisjon og inntekt avtok, og kostnadene i form av studielån steg utover 70-tallet. Det er imidlertid ikke noe som tyder på det. Utdanningsnivået i arbeidsstyrken har steget jevnt fra kohort til kohort. Dette peker etter min oppfatning på et punkt som er lite utviklet i den nyklassiske modellen: Motsetningene mellom individuell og kollektiv, mikro- og makrorasjonalitet.

Om effekten av å ta utdanning gjennomsnittlig synker behøver ikke det virke inn på den enkeltes valg. Devalueringen av utdanning skjer ikke allment, men ved at andelen enkeltpersoner som må nøye seg med 'dårligere' jobber øker (innenfor et gitt utdanningsnivå). For den enkelte er det rimelig å spørre seg: Hvorfor skal det ramme akkurat meg? Så lenge sannsynligheten for å få uttelling for utdanning fortsatt er stor - vil den enkelte ha mye å vinne på å ta mer utdanning. Og for å være på den sikre siden kan det være fornuftig å skaffe seg litt ekstra utdanning. Slik kan utdanningsinflatjon føre til at veksten i utdanningssøkningen ikke bare fortsetter, men intensiveres. En slik utdanningsgallopp kan være rasjonell for den enkelte, men

irrasjonell for samfunnet.

Hvorvidt en utdanningsgalopp styrt av logikken over vil bremse opp, avhenger av de utdanningssøkendes holdning til å ta sjanser - risikoaversjonen. Det er grunn til å regne med at viljen til å satse - "det får bære eller briste" - blir mer utbredt i vanskelige tider: Særlig hvis sannsynligheten for ikke å få jobb øker hvis man ikke satser. Om gulrota blir tynnere, men kjeppen tjukkere, kan utfallet bli det samme.

Disse momentene peker på at utdanningsvalg kan betraktes som en spillsituasjon. Det kunne derfor være fruktbart å utvikle humankapital-teoriens beslutningsmodell i en mer raffinert spillteoretisk retning hvor den strategiske dimensjonen ved utdanningsvalg tas større hensyn til.

I dette avsnittet har jeg drøftet de empiriske tendensene som ble påvist i lys av jobbkonkurranse-teorien og humankapital-teorien. Som nevnt er det vanskelig å konstruere noen empirisk test som er innbyrdes ekskluderende for de to teoriene. De er vanskelige å falsifisere, noe drøftingen foran bekrefter. Selv om resultatene samsvarer med jobbkonkurransens teser, kan de også forklares ut fra nyklassisk teori ved å innføre forutsetninger om markedsimperfeksjoner. Hvis forutsetningene for det idealtypiske markedet ikke er sosialt realisert, vil arbeidsmarkedets virkemåte nærme seg jobbkonkurranse-teoriens teser, også ut fra nyklassisk teori. Den slutningen man likevel kan trekke, er at det norske arbeidsmarkedet i 70-årene i stor grad har virket i tråd med jobbkonkurranse-teoriens prediksjoner. Hvorvidt man oppfatter det som mer fruktbart å fortolke dette i termer av avvik fra det idealtypiske nyklassiske markedet, kan synes som en akademisk smakssak. Etter mitt syn er det noe mer enn det.

De to teoriene gir som nevnt motstridende substansielle forklaringer på at utdanning virker som en siliings- og fordelingsmekanisme i markedet. Hvorvidt utdanning skaper produktivitet, eller virker som et kølappsystem, har viktige politiske implikasjoner når det gjelder utdannings- og arbeidsmarkedstiltak.

Hvis utdanning skaper produktivitet kan fortsatt økning av utdanningsintensiteten i yrkene være samfunnsøkonomisk tjenlig. Hvis utdanning primært virker som en sertifiseringsinstans vil det ha liten effekt å bedre de arbeidssøkendes utdanning. Det vil bare endre nummerrekkefølgen, og bidra til å intensivere et samfunnsøkonomisk irrasjonelt utdanningskappløp.

En intuitiv hypotese vil etter min oppfatning være at begge mekanismer gjør seg gjeldende, avhengig av utdanningstype og hvilken del av arbeidsmarkedet som analyseres. Denne hypotesen finner støtte i analyser gjort av Colbjørnsen (1984:153). Han fant at utdannings effekt på inntekt kunne spaltes opp i to hovedprosesser med omtrent samme styrke: 1) Rekruttering, siliing, adgang til interne arbeidsmarkeder, og ledende, autonome jobber og yrkesbaner, og 2) variasjon i individuell produktivitet og likevekt mellom tilbud og etterspørsel.

Foreløpig vet vi imidlertid alt for lite om sammenhengen mellom utdanning og yrkesprestasjoner. Likeledes vet vi svært lite om hva som styrer arbeidsgivernes ansettelseskriterier og prosedyrer. Er arbeidsgivernes tiltro til utdanning basert på myter? Er kravene til

formell utdanning skrudd unødig høyt som følge av det voksende tilbudet av slik arbeidskraft? Dette er spørsmål som kaller på mer konkrete analyser av koplings-prosessene og rekrutteringsatferden i arbeidsmarkedet.

3.8 OPPSUMMERING AV KAPITTEL 3 - ENDRINGER I TILPASNINGEN MELLOM UTDANNING OG ARBEID.

Bakgrunn og problemstillinger.

I kapittel 2 viste jeg at vridningene i yrkesstrukturen i 70-årene hadde ført til en oppgradering av de formelle kvalifikasjonskravene i arbeidslivet. Samtidig har det som følge av "utdanningsekspløsjonen" skjedd en markant heving i arbeidsstyrkens utdanningsprofil. Større andel av de yrkesaktive har høyere eller videregående utdanning og færre har kun grunnskole.

Utgangspunktet i kapittel 3 var følgende: I hvilken grad har det vært samsvar mellom oppgraderingen av kvalifikasjonskravene og hevingen av utdanningsnivået? Var det tilstrekkelig vekst i høyt kvalifiserte yrker til å absorbere det økte tilbudet av velutdannet arbeidskraft? Hvordan har det raske spranget fra et utdanningsfattig til et utdanningsrikt samfunn påvirket sammenhengen mellom utdanning og yrkestilpasning? Har utdanning blitt mindre verdt i takt med at fler har fått adgang til den?

Disse problemstillingene reiste spørsmål ved samspeillet mellom utdanningssystemet og arbeidslivet: Hva er utdannings funksjon i arbeidsmarkedet? Er det slik som man i den "utdanningsoptimistiske" bølgen på 50- og 60-tallet hevdet: At økt utdanning skaper økonomisk vekst, sikrer den enkelte adgang til bedre yrkesposisjoner, og at økt likhet i utdanning derfor vil bidra til større økonomisk og sosial likhet? Eller er det slik som mange i den "utdanningskritiske" perioden på 70-tallet hevdet: At utdanning primært tjener til å sortere ut arbeidskraft for ulike yrkesposisjoner og rettferdiggjøre sosial ulikhet?

I forlengelsen av likhetsproblemet stilte jeg spørsmål ved hvilken innvirkning den økte utdanningsintensiteten får for betingelsene og mekanismene for sosial mobilitet. Er vi på vei inn i det meritokratiske samfunnet hvor goder og posisjoner i økende grad fordeles på grunnlag av utdanningsprestasjoner?

Disse problemstillingene har også politisk aktualitet. Et viktig ledd i myndighetenes sysselsettingspolitikk har vært å styrke arbeidssøkernes posisjon i arbeidsmarkedet gjennom individrettete opplæringstiltak. Dette fordi sysselsettingsproblemerne f.eks. blant deler av ungdommen, har blitt fortolket som et kvalifikasjonsproblem. Altså: I hvilken grad har den kraftige satsingen på utdanning i 60- og 70-årene bidratt til å styrke ungdommens posisjon i arbeidslivet? Har fler fått adgang til de "gode" jobbene, eller har konsekvensen snarere vært devaluering av utdannings verdi og skjerperte kvalifikasjonskrav?

Teoretisk koplet jeg disse problemstillingene til motsetningene mellom humankapital-teorien og jobbkonkurranse-teorien når det gjelder utdannings funksjon i arbeidsmarkedet.

Humankapital-teorien er en integrert del av den nyklassiske arbeidsmarkedsteorien. Den legger vekt på at utdanning er en investering som høyner den enkeltes produktivitet, og bidrar til bedre inntekt og vertikal sosial mobilitet. Utfallet av den enkeltes

valg avhenger av markedskreftene. Selv om det kan oppstå kortsiktige ubalanser, vil markedet på lang sikt virke som en koordinerende instans som sikrer gjensidig tilpasning mellom tilbud og etterspørsel. Dersom forutsetningene for den idealtypiske nyklassiske modellen ikke er sosialt realisert, kan det imidlertid utvikles varig ulikevekt; overproduksjon av utdannet arbeidskraft med utdanningsinflasjon til følge. Slik kan humankapital-teorien brukes som et utgangspunkt for å analysere virkningene av ulike institusjonelle inngrep i markedet.

Jobbkonkurranseteorien som ble utformet som en eksplisitt kritikk av humankapital-teorien, hevder at utdanning tjener som en blant flere indikatorer arbeidsgiverne bruker til å sortere og rangere køen av arbeidssøkere. Utdanning forteller ikke noe om søkerens produktivitet (som er knyttet til jobben og ikke personen), men arbeidsgiverne bruker det som et signal om opplæringsevne. Posisjonsstrukturen i arbeidslivet bestemmes av forhold på etterspørselssiden; teknologi, arbeidsorganisering mv. og utvikles uavhengig av arbeidstilbudet. Utdanning bidrar til å fordele folk til ulike posisjoner via deres plass i køen av arbeidssøkere, og har således kun en relativ verdi i arbeidsmarkedet. Heving av folks utdanningsnivå vil isolert sett bare endre nummerrekkefølgen i søkerkøen, og føre til utdanningsinflasjon.

Selv om de to overnevnte teorien bygger på motstridende oppfatninger av arbeidsmarkedets virkemåte, er det vanskelig å konstruere noen empirisk test som er innbyrdes ekskluderende. Begge teoriene er såvidt allment formulert og rike på muligheter for ad-hoc-forklaringer at de er umulig å falsifisere.

For å klargjøre og forenkle den empiriske drøftingen stilte jeg opp to ytterliggående empiriske teser om hva man kunne forvente å finne: At utdanning enten

- * skaper, eller
- * fordeler yrkesmuligheter.

Analysen i dette kapitlet ble avgrenset til den vertikale dimensjonen ved koplingen utdanning yrke, dvs. til å undersøke endringer i sammenhengen mellom utdanningsmengde og plassering i samfunnets yrkesmessige ranghierarki. Dette innebærer at jeg ikke har sett på det horisontale og kvalitative aspektet ved tilpasningen: Utdanningssystemets rolle når det gjelder å fordele folk på posisjoner i den faglige arbeidsdelingen.

Resultater.

Den empiriske undersøkelsen ble utført på to måter: Først ved å konfrontere endringene i arbeidsstyrkens utdanningsprofil med vridningene i sysselsettingens fordeling på yrker med ulikt kvalifikasjonsnivå. I hvilken grad måtte man ha mer utdanning for å få jobb på samme yrkes-kvalifikasjonsnivå i 1980 enn i 1970? Deretter ved regresjonsanalyse av endringer i sammenhengen mellom utdanning og yrkesstatus. I begge analysene ble det lagt vekt på å etterspore eventuelle forskjeller mellom utviklingen for ulike aldersgrupper.

RESULTATENE KAN KORT SAMMENFATTES SLIK:

* Hevingen av utdanningsprofilen i arbeidsstyrken var langt sterkere enn oppgraderingen av yrkesstrukturen. Veksten i videregående og høyt utdannet arbeidskraft oversteg langt sysselsettingsveksten i yrker med middels og høye kvalifikasjonskrav. Reduksjonen i ufaglærte jobber var langt mindre enn nedgangen i arbeidskraft med lite utdanning.

* Denne kombinasjon av sug nedenfra og press ovenfra, gjorde at mange med høyere og videregående utdanning måtte søke nedover i yrkeshierarkiet for å finne arbeid. Det ble utløst kjedereaksjoner - såkalt vertikal substitusjon - som har bidratt til økt utdanningsintensitet og skjerpete kvalifikasjonskrav.

* Arbeidslivet har blitt mer meritokratisk: Andelen med lite utdanning som kommer seg oppover i hierarkiet synker, og man må ha mer utdanning enn tidligere for å få adgang til samme typen jobber.

* Denne devalueringen av utdannings verdi rammet først og fremst de med utdanning på høyere mellomnivå, foruten de som står aller bakerst i køen: De uten noen videregående utdanning.

* Utdanningsinflasjonen rammet vesentlig de nye kullene på arbeidsmarkedet, mens de etablerte aldersgruppene i arbeidsmarkedet ble lite berørt.

* De som ble født i 40-årene (30-40 år i 1980) - "68-generasjonen" - okkuperte om lag halvparten av de høyt kvalifiserte jobbene som kom til i perioden. Likevel hadde denne kohorten så høyt utdanningsnivå at den i forhold til foregående kohorter fikk mindre uttelling for utdanningen sin.

* Nykommerne på arbeidsmarkedet (født i 50-årene) hadde høyere utdanningsnivå enn noen annen kohort før dem. Likevel var fordelingen i yrkespyramiden omtrent uforandret i forhold til jevnaldrende i 1970. Den kraftige utdanningsveksten hadde ikke ført til vertikal mobilitet, men utdanningsinflasjon.

RESULTATER (forts):

* Til forskjell fra funn av Hernes og Knudsen (1976) var ikke variasjonen i utdannings effekt resultat av aldersforskjeller, men kohorteffekter. Devalueringen av utdanning er et generasjonsfenomen. I takt med at de første kullene som tok del i utdanningsekspløsjonen har entret arbeidsmarkedet har utdanningen blitt stadig mindre verdt.

* Devalueringen av utdanning gjorde seg gjeldende for begge kjønn. Det var imidlertid en viss tendens til at kvinner kom dårligere ut enn menn.

* Resultatene pekte entydig i samme retning i begge analysene. Bruk av forskjellige variable og ulike statistiske teknikker gir støtte til likeartete konklusjoner.

Konklusjoner og konsekvenser.

Teoretisk samsvarer disse resultatene med jobbkonkurranse-teoriens teser. Den enkeltes yrkesposisjon ser ut til å være påvirket av vedkommendes relative beholdning av utdanning. Verdien av utdanning for den enkelte betinges av hvor mye utdanning de andre har, og av hvor mange relevante yrkesposisjoner som finnes ved starten av yrkeskarrieren. Slik tyder disse resultatene på at utdanningssystemet virker som en sertifiseringsinstans som bidrar til å sortere og distribuere folk i en yrkesstruktur preget av ulikhet. Om det ikke produseres større likhet i jobbstrukturen hjelper det lite å skape økt likhet i utdanning. Det rokerer kun rekkefølgen i søkerkøen.

Men disse tendensene kan også forklares ut fra nyklassisk teori, forutsatt at det eksisterer markedsimperfeksjoner feks. i form av rigide lønninger, minstelønner ol. Hvis lønsmekanismen er svekket, vil markedet ikke klareres ved svingende lønninger, men svingende kvalifikasjonskrav. Under slike forutsetninger gir altså den nyklassiske teorien samme empiriske prediksjoner som jobbkonkurranse-teorien. Hvorvidt man oppfatter virkeligheten som et avvik fra den nyklassiske idealtilstanden, eller idealtilstanden som et avvik fra virkeligheten, har kanskje underordnet betydning: Uansett tyder disse resultatene på at virkemåten i det norske arbeidsmarkedet i 70-årene i stor grad samsvarer med hva man ville forvente ut fra jobbkonkurranse-teorien.

Resultatene viste at utdanning har blitt mindre verdt som markedssignal. Dette innebærer ikke at utdanning blir mindre viktig. Tvertimot, utdanning blir en nødvendig inngangsbillett uten garanti for hva man får igjen. Den enkelte deltar i et lotteri hvor innsatsen øker og gevinsten minker.

Dette peker på et paradoks: Økt likhet i utdanning kan føre til større ulikhet i arbeidsmarkedet. Utdanningsulikhet kan være mer

diskriminerende i et utdanningsrikt enn i et utdanningsfattig samfunn. Den sterke veksten i høyt utdannet arbeidskraft på 70-tallet bidro til å svekke yrkesmulighetene for de med mindre utdanning - sjanselikheten økte i utdanningsvesenet men sank i arbeidsmarkedet. Og ettersom rekrutteringen til høyere utdanning er langt skjevere enn på lavere nivå, er det grunn til å anta at den sosiale ulikheten vil øke i takt med utdanningsinflasjonen. Veksten i utdanningssystemet reproducerer ulikheten på et nytt og vanskeligere tilgjengelig nivå - og kan derved utdype den.

Dette står i kontrast til den "utdanningsoptimistiske" ideologien som har gjennomsyret det norske samfunnet - og sosialdemokratiet spesielt - etter krigen: Klasseskiller viskes ikke ut i klasserommet. Dette reiser viktige problemstillinger omkring forholdet mellom individuelle handlinger og strukturelle forhold. Man kan ikke oppnå kollektiv mobilitet ved individuell atferd innenfor faste strukturelle rammer. Ivertimot: I arbeidsmarkedet utgjør de øvrige individenes atferd viktige strukturforutsetninger for hver enkelts handlinger. Arbeidssøkerne er ikke bare aktører som handler innenfor en gitt struktur, de er samtidig en del av strukturen. Hvis hver enkelt ut fra rasjonelle overveielser skaffer seg mer utdanning, kan resultatet bli at alle kommer dårligere ut, fordi de strukturelle forutsetningene for de individuelle valgene er ugyldiggjort. Tilsvarende kan myndighetenes målsettinger om å jevne ut livssjansene ved å gi fler mer utdanning gi uintenderte resultater: Utdanningsinflasjon og nye former for sosial ulikhet.

Dette peker på en innebygd konflikt i utdanningssystemet: Mellom å reproducere samfunnets arbeidskraft i forhold til den eksisterende horisontale og vertikale arbeidsdelingen, og å ivareta ideologien om at alle har like muligheter. Utdanningen skal både lære opp folk til likhet, og sortere ut og forberede elevene på et arbeidsliv karakterisert ved ulikhet. Og som en forlengelse av likhetsideologien har oppbevaringsfunksjonen de siste årene utdypet denne motsetningen: Når arbeidslivet ikke lenger vil ta imot ungdom uten utdanning, må utdanningsvesenet ta dem inn igjen, og overbevise dem om at mulighetene fortsatt er like like.

Hernes og Knudsen(1976) har tidligere utført en liknende undersøkelse av sammenhengen mellom utdanning og yrkesposisjon for tre årskull menn (født 1921,31,41) fram til 1971. De fant at effekten av utdanning hadde vært stabil fra kohort til kohort, og økte jevnt med alderen. Resultatene i denne analysene avviker fra Hernes og Knudsens funn: Virkningen av utdanning sank trinnvis for hver ny kohort som passerte utdanningssystemet på 60-70-tallet og entret arbeidsmarkedet. Dette tross for en betydelig oppgradering av yrkesstrukturen. Og kohorteffektene var langt sterkere enn alderseffektene. Dette tyder på at det har skjedd et skifte i løpet av 70-årene. Hvis man som Hernes og Knudsen betrakter utdanning som et "depot"-preparat hvis virkninger skilles ut etterhvert, viser resultatene at man må ha stadig sterkere "doser" i takt med at "stoffet" blir videre utbredt.

Variasjonen i utslag mellom ulike kohorter tyder på at forskjellige kohorter (generasjoner) langt på vei er ikkekonkurrerende grupper i arbeidsmarkedet. Yrkesmulighetene betinges av tilgangen på ledige relevante jobber når man entrer arbeidsmarkedet (periodeeffekten), og antallet og utdanningsprofilen til jevnaldrende konkurrenter (kohorter). Derfor: Arbeidsmarkedet kan illustreres med en togetmetafor: Plassen i kupeen avhenger like mye av hvor mange andre som skal med toget, som av billetten. På formiddagstoget er det en smal sak å få vindusplass, mens i rushet kan selv den mest forherdete køsnik ende opp med ståplass. Ens videre karriere på reisen vil avhenge av åpningsposisjonen. På 60-tallet ble det hektet på vogner i takt med passasjer-tilgangen. Dette skjedde ikke i samme grad på 70-tallet.

En av utdanningens funksjoner er således å fordele folk på grunnleggende forskjellige startposisjoner som leder inn i ulike karriereforløp. Dette innebærer at den enkeltes framtid i stor grad vil være skjebnebetenget. Konsekvensen av egne handlinger kan bli annerledes enn intendert fordi de jevnaldrendes antall og handlinger, og tilgangen på begynnerjobber, påvirker resultatet.

Mer konkret peker resultatene i retning av at de mediaskapte forestillingene om 50-tallskullene som en "dessert"-generasjon langt på vei er en myte. Denne kohorten er den første som får føle spenningen mellom et ekspanderende utdanningsvesen og et stagnerende arbeidsmarked på kroppen. Denne erfaringen faller sammen med at utdanningskostnadene har steget - som følge av synkende inflasjon, økt rente, og kortere tilbakebetalingstid, - økte bokkostnader, og priser på offentlige ytelser, feks. daghjem, samtidig som denne generasjonen skulle etablere seg. Situasjonen virker ikke mere lovende for 60-tallsbarna. Den virkelige "dessert"-generasjonen, de som i dag er i 40-50-årene, bør kanskje ikke forundres over at fødelraten synker.

Resultatene kan også tyde på at mye av debatten om sysselsettingsproblemer og mistilpasning i arbeidsmarkedet bygger på sviktende premisser og har ideologiske overtoner. For det første viser resultatene at forestillingen om yrkesmessig oppgradering og et derav følgende sterkt voksende behov for mer utdannet arbeidskraft er betydelig overdrevet. Fortsatt arbeider flertallet av befolkningen i yrker som krever lite utdanning. For det andre er det ihvertfall ikke mangel på utdanning som er grunnen til ungdommens vansker i arbeidsmarkedet. Til tross for at de unge har et markant høyere utdanningsnivå enn noen kohort før dem, har de ikke fått adgang til bedre jobber enn forgjengerne sine. For det tredje er det grunn til å anta at sysselsettingsvansker som ofte forklares med sviktende kvalifikasjoner, like gjerne kan være resultat av at de som får jobbene ofte har unødvendig mye utdanning. Det som framtrer som underkvalifisering kan således være en konsekvens av andres overkvalifisering - den såkalte "gjøkunge"-effekten.

Når dette av mange unge fortolkes som resultat av egen utilstrekkelighet og manglende utdanning, blir de offer for en ideologisk misforståelse. Mens grunnen til deres problemer må søkes i strukturelle forhold - tilgangen på jobber, demografiske bevegelser - oppleves situasjonen som en følge av individuelle mangler. Og på individnivå er dette delvis korrekt, fordi man ved hjelp av mer utdanning kan styrke sine aksjer i kampen om jobbene - men på bekostning av noen andre.

Denne ideologiske troen på utdanning som resept mot sysselsettingsproblemer faller godt sammen med arbeidsgivernes interesser i å minimere arbeidskraftskostnadene ved å velte utgiftene til opplæring over på det offentlige. Det økte formelle utdanningsnivået i mange yrker behøver derfor ikke være uttrykk for stigende jobbkrav, men kan oppfattes som en endring i samfunnets ansvars- og arbeidsdeling. Mens arbeidsgiverne tidligere tok på seg ansvaret for å sosialisere og lære opp ungdommen til arbeidslivets oppgaver, kan det se ut til at de i dag ønsker seg fiks ferdig vare.

Når det gjelder politiske tiltak peker konklusjonene foran i retning av at myndighetenes individrettete strategi delvis bygger på en analytisk feilslutning fra individuell til kollektivt nivå. Selv om utdanning er en fornuftig investering på individplan, er det ikke sikkert at utdanning er et effektivt virkemiddel på kollektivt nivå. Hvis det er mangel på jobber vil dette kun føre til en omfordeling av muligheter: Forbedring av en gruppes posisjon vil skje til fortrengsel for andre grupper - den enes død, den andres brød.

Etter min oppfatning er det vanskelig å forstå den dominerende posisjonen denne individualistiske analytiske og handlingsrettete strategien har hatt i norsk arbeidsmarkedspolitikk, uavhengig av det teoretiske og ideologiske hegemoniet humankapital-teorien har hatt i utformingen av arbeidsmarkedspolitikken. Dette er igjen vanskelig å forklare uten å analysere den nyklassiske sosialøkonomiens rolle som premisseleverandør for debatten om arbeidsmarkedets virkemåte, og koplingen mellom utdanningsvesenet og økonomien.

Dette innebærer ikke at jobbkurranseteoriens "screening"-perspektiv representerer noe fullgodt alternativ til humankapital-teorien. Som nevnt har jeg ikke her analysert de kvalitative sidene ved samspillet mellom utdanning og arbeidsliv, f.eks. utdanningens bruksverdiside i arbeidslivet, dens betydning for omstillingspotensiale mv. Jeg har heller ikke sett på hvilke prosesser som styrer tilpasningen mellom arbeidssøker og jobb. På samme måten som humankapital-teorien kan kritiseres for ensidig å fokusere tilbudssiden, kan jobbkurranseteorien anklages for å legge overdreven vekt på etterspørselsstrukturens betydning i markedet. Regresjonsanalysen forklarte kun mellom 30 og 50% av variasjonen i yrkesstatus. Hva påvirker resten - flaks og tilfeldigheter, bekjentskaper? Etter mitt skjønn peker disse spørsmålene på behovet for langt mer nyanserte analyser av koplingen mellom individ og posisjon i arbeidsmarkedet. Like viktig som å spørre hvem som får jobben er det å spørre hvordan de får den. Hva er det som påvirker og styrer arbeidsgivernes rekrutteringsatferd?

Utviklingen mot et samfunn karakterisert ved utdanningsinflatjon og meritokrati, kan ha ulike sosiale konsekvenser.

Et nærliggende spørsmål er om vi som en følge av den økte utdanningsintensiteten i yrkene er i ferd med å utvikle et gryende overkvalifikasjonsproblem: At samfunnet opparbeider et voksende reservoir av uutnyttet kompetanse, og at arbeidstakerne i synkende grad får utnyttet sin kompetanse i jobben. Hvilke virkninger kan dette få for den enkelte arbeidstakeren, for bedriftene, og for samfunnet? Vil en økende andel av ungdommen som forlater utdanningsinstitusjonenes ånd av likhet og kompetansetilegnelse utsettes for et "realitetssjokk" når de møter arbeidslivets realiteter? Og hvilke

strategier vil utvikle seg som reaksjon på disse konsekvensene ?

Vil vi få skjerpete generasjonskonflikter - mellom høyt utdannet ungdom i underordnede stillinger og eldre ledere med lite utdanning ? Vil vi få et intensivert press for at de eldre bør trekke seg tilbake - til fordel for unge som er bedre kvalifisert ?

Vil vi få skjerpet strid mellom ulike arbeidstakergrupper om "retten" til bestemte arbeidsoppgaver ? Vil dette ytterligere forsterke profesjonaliseringspresset i samfunnet ?

Vil det utvikle seg et stadig villere utdanningskappløp ? Er vi på vei inn i det systematiserte "strebersamfunnet" hvor sliping av albuer og alles kamp mot alle ikke er unntaket, men regelen ? Vil det utvikle seg nye og mer krevende kvalifiserings- og utvelgelsesrutiner i samfunnet ? Og hvilke kriterier vil komme i tillegg til de formelle sertifiseringskravene ? Kort sagt: Hva er det meritokratiske samfunnets ethos ?

Disse spørsmålene vil jeg gå videre med i de neste kapitlene. I kapittel 4 vil jeg prøve ut forskjellige empiriske metoder for å måle overkvalifisering, og forsøke å kartlegge om det i 70-årene vokste fram et overkvalifikasjonsproblem i Norge. I kapittel 5. vil jeg drøfte mulige konsekvenser og sosiale reaksjoner på at vi beveger oss mot det meritokratiske samfunnet.

KAP. 4 OVERKVALIFISERING OG UNDERSYSSSELSETTING ?

"Utdanningsekspløsjonen" har løftet utdanningsnivået i arbeidsstyrken kraftig. Samtidig har det skjedd en vridning i sysselsettingen mot yrker som stiller større krav til formelle kvalifikasjoner. Likevel skapte denne utviklingen tendenser til utdanningsinflatjon på 70-tallet. Dette rammet først og fremst de store ungdomskullene som entret arbeidsmarkedet i denne perioden.

Slik utdanningsinflatjon skjer ikke generelt - ved at alle kommer litt dårligere ut enn før - men ved at enkeltpersoner må søke nedover i yrkeshierarkiet for å finne arbeid. Majoriteten får nok fortsatt bra uttelling for utdanningen sin. Men er det i ferd med å utvikle seg et voksende mindretall som havner i jobber hvor de verken får utnyttet ferdighetene, eller innfridd forventningene sine ?

* Øker mistilpasningen i arbeidsmarkedet i form av voksende overkvalifisering eller undersysselsetting ?

* Utvikler det seg et økende gap mellom folks kvalifikasjoner, forventninger til arbeidet, og hvilke utfoldelsesmuligheter og krav jobbene stiller til dem ?

* Er samfunnet i ferd med å opparbeide et voksende reservoar av underutnyttet kompetanse og arbeidskraft ?

Vekst i overkvalifisering er påvist i en rekke vestlige land (Suda, 1979:113). I Norge har imidlertid debatten om tilpasningen av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet vesentlig dreid seg om det en kan kalle underkvalifisering, eller feilkvalifisering. I en rekke offentlige dokumenter har det blitt hevdet at veksten i sysselsettingsvansker delvis skyldes at de arbeidssøkende ikke er i stand til å innfri arbeidsgivernes behov for og krav til kvalifikasjoner (St.melding nr. 85 1982-83: 31).

Enkelte forskere har imidlertid også diskutert mulighetene for overkvalifisering. Først NAVF's Utredningsinstitutt som i 1978 lanserte prognoser som tydet på at Norge utover i 80-årene ville få et økende overskudd på høyt utdannet arbeidskraft (Eriksen, 1978:4: 13). Tilsvarende perspektiv ble tatt opp i en artikkel av Eva Birkeland, "Befolkningsutvikling, utdanning og arbeidsmarked" (I: Brunstad m.fl. 1981:25). NAVF's Utredningsinstitutt har seinere korrigert anslagene og konkludert med at muligheten for tilbudsoverskudd av høyere utdannet arbeidskraft er tilstede, men at det også kan vendes til et underskudd (Larsen, 1983:164), avhengig av den økonomiske utviklingen.

Diskusjonen om overkvalifisering, eller "mismatch" som det ofte kalles i engelskspråklig litteratur, har i Norge stort sett dreid seg om hypotetiske framtidproblemer. Man har ikke undersøkt om problemet allerede eksisterer.

I dette kapitlet vil jeg gjøre en første tilnærming til studiet av overkvalifisering, empirisk og metodisk. For det første vil jeg prøve ulike måter å måle overkvalifisering. For det andre vil jeg presentere anslag på utviklingen i overkvalifisering på 70-tallet. Årsakene og drivkreftene bak utvikling av overkvalifisering vil jeg i liten grad gå inn på, ettersom dette er relativt utførlig analysert i kapittel 3.

4.1 FORSKNING OM OVERKVALIFISERING.

Forskningen om overkvalifisering har først skutt fart i løpet av 70-tallet. På 50- og 60-tallet var oppmerksomheten innenfor arbeidsmarkeds litteraturen først og fremst rettet mot den kvantitative tilpasningen i arbeidsmarkedet: Målet om full sysselsetting. Man var mindre opptatt av kvaliteten i den enkeltes jobbtilpasning.

Utover 70-tallet bidro imidlertid den økte politiske og forskningsmessige interessen for sammenhengen mellom arbeid, levekår og trivsel til å fokusere på kvaliteten og innholdet i arbeidet som en viktig forutsetning for sosial utfoldelse og produktivitet. I Norge kom dette til uttrykk i målsettingen om "Arbeid til alle" som ikke bare innebar at alle skulle få muligheten til inntektsbringende arbeid, men også et meningsfylt arbeid.

"Alle skal ha muligheter til å skaffe seg og være sikret et mest mulig trygt, meningsfylt og inntektsgivende arbeid på helt eller deltid. Arbeidet bør så langt råd er være tilpasset den enkeltes forutsetninger (...)." (Stortingsmelding 14 1977-78:31)

Denne målsettingen ble videre presisert i formuleringen om at "den enkelte bør ha muligheter til på utvikle seg gjennom sitt arbeid."

Dette uttrykker hvilken sentral verdi arbeid og yrke tillegges i vårt samfunn. Yrket er ikke kun en kilde til inntekt, men er utgangspunkt for fordeling av status, makt, muligheter til selvrealisering, sosial deltaking, identitet og utfoldelse av kreative evner. For de aller fleste er derfor yrkesvalg og yrkeskarriere ikke bare et spørsmål om å få jobb eller ikke, men om hva slags jobb.

Forskningsmessig har slike verdier inspirert ulike retninger innenfor arbeidsforskningen. Arbeids- og organisasjonssosiologien har i økende grad interessert seg for arbeidsmiljøspørsmål. Og innenfor det som i amerikansk litteratur kalles "The Labor Utilisation Framework" (Sullivan, 1978) har man forsøkt å utvikle metoder for å lage mer nyanserte kartlegginger av sysselsettingssituasjonen. I tillegg til å undersøke omfanget av sysselsetting og arbeidsløshet, har man analysert omfanget av undersysselsetting på ulike måter. - I hvilken utstrekning er det deler av arbeidsstyrken som ikke får utnyttet sine arbeidsevner slik de ønsker? Dette kan dreie seg om deltids-sysselatte som ønsker mer arbeid, om de såkalt skjulte arbeidsløse, og om folk som ikke får utnyttet sine ferdigheter eller utdanning i jobben. I Norge har denne forskningsretningen først og fremst vært representert ved ulike undersøkelser av den skjulte arbeidsløsheten (Foss, 1977).

Interessen for undersysselsetting i form av overkvalifisering har historiske røtter. Allerede Durkheim i verket The Division of Labour in Society (1893) pekte på fenomenet "the anomic division of labour":

"It often happens in a commercial, industrial or other enterprise that functions are distributed in such a way that they do not offer sufficient material for individual activity."
(1933:389)

Innenfor marxistisk teori var det en sentral hypotese at utviklingen av produktivkreftene ville redusere arbeidskraften til et fremmedgjort vedheng til maskinene (Marx, 1984). Marxistiske forskere har seinere satt undersysselsettingsbegrepet i sammenheng med det Marx kalte "reservearmeen" av arbeidskraft (Sullivan 1978:7). Dette perspektivet ble videreutviklet av Braverman i verket Labor and Monopoly Capital: The degradation of Work in 20th Century (1974). Braverman hevdet at den kapitalistiske organiseringen av arbeidet systematisk førte til en oppsplitting og rutinisering av arbeidet. Kombinert med den generelle hevingen av utdanningsnivået, mente Braverman at dette ville føre til økende overkvalifisering:

" The commonly made connection between education and job content is, for the mass of jobs, a false one." (s. 440)

Innenfor ikke-marxistisk forskning ble temaet overkvalifisering først analysert på bred basis i Ivar Bergs bok Education and Jobs: The Great Training Robbery (1970). Før dette hadde imidlertid Daniel Bell under lavkonjunkturen i 1958 pekt på det han kalte "the downgrading" av høyt kvalifisert arbeidskraft.

" As the number of jobs was cut, senior men took on menial tasks at lower pay. The downgrading seems to have affected the men more than any other blow." (1958:198)

Berg analyserte rekrutteringsstrategier, kvalifikasjonskrav, og bruken av høyt utdannet arbeidskraft i ulike bransjer i det amerikanske arbeidsmarkedet. Han fant at arbeidsgivernes krav til kvalifikasjoner svingte med tilgangen på kandidater og at de ansatte langt flere høyt utdannede personer enn de hadde bruk for. Utdanningsprestasjoner ble tatt som signal på selvdisciplin og potensiale for avansement. Dette resulterte i at en økende andel av den høyt utdannede arbeidskraften ble rekruttert til jobber hvor de ikke fikk utnyttet ferdighetene sine. Berg hevdet videre at han ikke fant noen klar sammenheng mellom den enkeltes utdanning, produktivitet og avansement innen firmaene. Ivertimot, de overkvalifiserte var mer ustabile, mer misfornøyde og hadde høyere turnover, enn kolleger med mindre utdanning i samme typer jobber. Berg konkluderte således med at arbeidsgivernes tiltro til utdanning som utvelgeskriterium for arbeidskraft var ufornuftig.

Bergs analyse har tjent som utgangspunkt for en serie undersøkelser av arbeidskraftens utnyttelse av sine ferdigheter i jobben, spesielt i USA. I boka The Overeducated American (1976) konkluderte Richard B. Freeman med at den inntektsmessige avkastningen på høyere utdanning hadde sunket markant i løpet av 70-årene i USA. Både fordi tilbudsoverskuddet på slik arbeidskraft bidro til å presse lønningene nedover, og fordi mange måtte søke nedover i yrkeshierarkiet. På grunnlag av surveymateriale konkluderte Graham L. Staines og Robert P. Quinn (1979) med at 1/3 av amerikanske arbeidstakere ikke fikk utnyttet sine ferdigheter (skills) i jobben. I boka Overeducation in the U.S. Labor Market (1981) hevder Russel W. Rumberger at om lag 40% av collegeutdannet amerikansk arbeidskraft i 1976 befant seg i yrker hvor slik utdanning ikke var nødvendig (s. 78).

Overkvalifisering har ikke bare kommet på dagsordenen i USA. I artikkelen "Universal Growth of Educational Aspirations and the 'Over-qualification Problem': Conclusions from a comparative data analyses"

(1979) hevder Zdenek Suda at veksten i høyere utdanning i den vestlige verden har gjort at "the problem of overqualification or overeducation are here to stay" (s. 156)

Tilsvarende standpunkt ble formulert i OECD-rapporten The Educational Response to the Changing Needs of Youth (Roberts, 1981)

" First, and most important of all, educational expansion has outpaced the creation of higher levels jobs. The result has been a devaluation of credentials, a qualification spiral, or diploma disease. (...) This trend has been worldwide, and likewise the disappointment of graduates on finding that their credentials do not earn the anticipated privileges." (s.11)

Hansen mfl.(1983:71) hevdet tilsvarende at store grupper av arbeidere i dansk industri og innenfor bygge-og anleggsgagnene er overkvalifiserte, samtidig som markedet er mettet med langvarig utdannet arbeidskraft. Det konkluderes videre med at det i årene framover vil være alt for mange langvarig utdannede (120).

Har denne utviklingen også slått gjennom i Norge? I Stortingsmelding nr. 45 1980-81 Utdanning og arbeid, ble dette spørsmålet berørt:

" Det har vært pekt på at bak denne gunstige situasjonen for folk med mer utdanning under vanskelige arbeidsmarkedsforhold, ligger en tendens til at en større del av dem tvinges til å ta stillinger som ikke svarer til deres kvalifikasjoner. Derved tvinger de også ut andre med lavere utdanning fra slike stillinger. Så usikre som kvalifikasjonskravene er i mange former for arbeid, er det vanskelig å si noe sikkert om dette. (...) I Norge er det lite som tyder på at slik substitusjon har økt særlig mye i de seinere årene." (s. 29)

Svakheten ved dette utsagnet er at det ikke bygger på empiriske undersøkelser. Omfanget av overkvalifisering i arbeidsmarkedet har hittil ikke vært analysert i Norge. La dette derfor stå som det motiverende utgangspunktet for den empiriske analysen i dette kapitlet.

4.2 BEGREPET OVERKVALIFISERING.

Selv om mange forskere etterhvert har tatt i bruk begrepet overkvalifisering - eller overutdanning - er det ikke utviklet noen presis definisjon av begrepet. Det har vært brukt i ulike sammenhenger og med ulikt meningsinnhold.

Rumberger (1981:18) tar i sin studie av overkvalifisering utgangspunkt i tre mulige definisjoner. Overkvalifisering foreligger dersom:

- 1) Den økonomiske avkastningen på en bestemt mengde eller type utdanning synker relativt, eller sakter akterut i forhold til alternative investeringer.
- 2) Enkeltpersoner ikke får innfridd de yrkesmessige forventningene eller aspirasjonene som var knyttet til å gjennomføre en bestemt utdanning.
- 3) Enkeltpersoner ikke får utnyttet utdanningen sin på en adekvat måte i yrket sitt.

I den videre analysen vil jeg ikke betrakte disse definisjonsforslagene som konkurrerende eller gjensidig utelukkende. Det er mere realistisk å regne dem som ulike uttrykk - eller aspekter - ved ett og samme fenomen. Dette innebærer at overkvalifisering er et sammensatt begrep som kan ha flere dimensjoner: økonomisk avkastning, innfrielse av forventninger, og utnyttelse av ferdigheter i jobben.

Den økonomiske dimensjonen er brukt av forskere med utgangspunkt i humankapital tradisjonen. Freeman (1976) brukte påvisning av reduserte relative lønninger for college-utdannet arbeidskraft i 70-årene som tegn på overkvalifisering.

Endringer i økonomisk avkastning på utdanning er en indirekte måte å måle overkvalifisering på. Samtidig er det klart at inntektene som er knyttet til bestemte utdanninger påvirkes av andre forhold enn kvalifikasjonsmessig tilpasning, f.eks. politiske og organisatoriske forhold, forhandlingsstyrke mv. I denne undersøkelsen er jeg interessert i å prøve metoder for å måle utviklingen i overkvalifisering direkte. Den økonomiske definisjonen vil derfor være av mindre interesse her.

Forventningsdefinisjonen kan fra en individuell synsvinkel virke fruktbar. Det er rimelig å anta at den enkeltes forventninger omfatter begge de to øvrige dimensjonene ved overkvalifisering: økonomisk belønning, og utnyttelse av ferdigheter, i tillegg til andre verdier ved arbeidet, som status, makt og sosial deltakelse. En slik subjektiv definisjon av overkvalifisering tar også hensyn til at den enkeltes motivasjon og målsetting ved å ta utdanning kan variere sterkt.

Fra samfunnsmessig synsvinkel er derimot et subjektivistisk begrep mindre fruktbart. Dersom man ønsker å analysere om samfunnet utnytter arbeidskraftressursene på en fornuftig måte, gir den enkeltes fortolkning et usikkert grunnlag. Individuelle forventninger påvirkes og styres av hvilke objektive muligheter som foreligger, og vil variere over livsløpet og i ulike situasjoner. Dersom den enkelte på grunn

av en vanskelig arbeidsmarkedssituasjon nedjusterer forventningene, kan han fra samfunnets synsvinkel likevel være undersysselsatt.

Fra en politisk eller forskningsmessig synsvinkel kan det nettopp være denne objektive situasjonen man ønsker å kartlegge og forandre. Det som fra individets ståsted er gitte forutsetninger man tilpasser seg etter beste evne, er det myndighetenes oppgave å endre. Ettersom en av intensjonene med å kartlegge overkvalifisering er å avdekke eventuell undersysselsetting eller sløsing med arbeidskraftressurser, synes det lite hensiktsmessig å gjøre dette på grunnlag av svingende subjektive forventninger.

Fra arbeidsmiljøforskningen er det et kjent fenomen at folk har behov for å rettferdiggjøre eller se positivt på egen situasjon. På spørsmål om de er tilfreds med arbeidssituasjonen, er det vanlig at mellom 75 og 80% svarer bekreftende, på tross av store observerte forskjeller i miljøbelastninger (Ebeltoft, 1978: 193). Ebeltoft peker på flere forhold som kan forklare dette: Folk har ofte ikke noe sammenlikningsgrunnlag å vurdere ut fra, de venner seg til situasjonen, de justerer aspirasjonene etter hva de tror er mulig å få til, og de fortrenger utilfredshet fordi det er plagsomt å leve med. Ebeltoft konkluderer derfor med at analyser av arbeidsmiljø - som overkvalifisering kan være ett aspekt ved - bør sikte på å registrere faktiske forhold ved arbeidssituasjonen.

Den tredje dimensjonen ved overkvalifisering - utnyttelse av utdanning og ferdigheter i jobben - bygger på slike faktiske standarder for å kartlegge overkvalifisering. I praksis har denne framgangsmåten blitt anvendt ved å fastsette faste kriterier for hva som er nødvendig utdanning for å utføre en jobb eller et yrke (Rumberger, 1981:65).

Men slike objektive kriterier for adekvat utdanning i yrker er vanskelig å fastsette. I enkelte jobber som består i å fylle en avgrenset oppgave, f.eks. å passe en maskin, er det nok mulig å fastlegge ganske entydige kriterier for hva som er nødvendige kvalifikasjoner. Men mange jobber har svært varierte oppgaver, hvor det er rom for ulike fortolkninger og utforminger av arbeidet. Og hvilke krav skal man stille til kvaliteten i utførelsen av jobben? Skal en ta utgangspunkt i hva som fordres under normale rutinepregete forhold (manifeste funksjoner), i hva som kreves for å beherske en jobb under krisesituasjoner, eller i hva som kreves for å kunne foreta forbedringer eller omlegginger av arbeidsoppgavene (latente funksjoner) (Mac Murray, 1974) ?

I tillegg kommer det problemet at man må skille mellom generelle yrkeskvalifikasjoner og jobbspesifikke kvalifikasjoner. I praksis er man i større underøkelsér henvist til ulike former for yrkesstatistikk. Men innenfor yrkene kan det være stor variasjon mellom forskjellige jobber og stillinger. (For en nærmere drøfting av kvalifikasjonsbegrepet henvises til kap. 2.)

4.3 ET ENKELT ANSLAG PÅ OVERKVALIFISERING.

Jeg vil ta utgangspunkt i den dimensjonen ved overkvalifisering som dreier seg om utnyttelse av kvalifikasjoner tilegnet gjennom utdanning. Gjør den påståtte tendensen til overkvalifisering i de vestlige landene seg gjeldende i Norge?

Først vil jeg referere framgangsmåten og resultatene fra et anslag på overkvalifisering basert på enkel tabellanalyse. Dette anslaget er nærmere redegjort for i arbeidsnotatet Endringer av kvalifikasjonsstrukturen i arbeidslivet 1970-80 (Dølvik, 1983:204-223). I kapittel 4.4 vil jeg prøve en metode for å måle overkvalifisering som er utviklet innenfor den såkalte "Labor Utilisation Framework" (Clogg, 1979:4).

Dette anslaget er basert på inndelingen av yrker i kvalifikasjonsnivåer ut fra utdanningsprofilen i yrkene i 1970 som ble brukt i kapittel 2. Med utgangspunkt i den vanligste utdanningen på hvert kvalifikasjonsnivå, valgte jeg kriterier for overkvalifisering. Feks. ble alle som hadde høyskoleutdanning og arbeidet i ufaglærte og faglærte yrker regnet som overkvalifisert.

Denne metoden baserer seg altså på å fastslå et fast ytre kriterie på hva som er adekvat utdanning og hva som er overkvalifisering i yrkene på et gitt tidspunkt, og analysere endringer i forhold til dette utgangspunktet. En liknende framgangsmåte er brukt i flere amerikanske undersøkelser (Rumherger, 1981 og Eckaus, 1964), om enn i mer raffinerte former. Med utgangspunkt i Dictionary of Occupational Titles (DOT) som utarbeides av U.S. Employment Service - og gir en omfattende oversikt over karakteristika ved ulike yrker - har de utarbeidet kriterier for hva som er nødvendige krav til utdanning i de enkelte yrkene. De enkelte yrkene ble deretter gruppert i 6 kategorier etter kvalifikasjonsnivå.

I Norge finnes ingen slik oversikt over karakteristika ved yrkene. Som en første grov tilnærming valgte jeg derfor å ta utgangspunkt i utdanningsnivået i yrkene direkte. I praksis er ikke dette særlig forskjellig fra hva ovennevnte forskere gjorde ettersom den sentrale komponenten i DOT som de brukte er det som kalles General Educational Development. Dvs. inndelingen i kvalifikasjonsnivåer avspeiler det generelle utdanningsnivået i yrkene.

De som ble klassifisert som overkvalifiserte var følgende grupper:

- * Alle som arbeidet i ufaglærte yrker og hadde gymnas 2-3 eller høyere utdanning. Modal-utdanningen (den vanligste utdanningen) i ufaglærte yrker i 1970 var grunnskole og omfattet 87% av de yrkesaktive i slike yrker.
- * Alle i faglært-1-yrker med høyskoleutdanning. Modal-utdanningen i faglært-1-yrker i 1970 var grunnskole, og omfattet 62% av de yrkesaktive i slike yrker.
- * Alle i faglært-2-yrker som hadde høyskoleutdanning. Modal-

utdanningen i slike yrker i 1970 var gymnas-1 og omfattet 31% av de yrkesaktive i disse yrkene. 25% hadde bare grunnskole-utdanning.

- * Alle i semiprofesjonelle yrker med høyskole-3-utdanning eller forskerutdanning. Modal-utdanningen i semiprofesjonelle yrker i 1970 var høyskole-1 og omfattet 43% av de yrkesaktive i disse yrkene. 44% hadde lavere utdanning enn høyskole.

Som det framgår av klassifiseringen gir dette et temmelig grovt mål på overkvalifisering. De enkelte kvalifikasjonsnivåene er vide og rommer en del utdanningsmessig spredning. Tankegangen er enkel: Alle som har betydelig mer utdanning enn det som er vanlig innenfor hvert av de fem kvalifikasjonsnivåene i 1970 er regnet som overkvalifisert.

Tabell 4.3.1 Utdanningsfordeling innenfor yrkesmessige kvalifikasjonsnivåer 1970. Horisontalt prosentuert.

	Gr.sk.	Gy.1	Gy2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3/Fo.	Sum
Prof.	.2	.4	2.6	7.6	14.4	72.6	100.0
Semiprof.	5.8	7.8	30.0	43.3	7.3	5.9	100.0
Fag.2	24.0	30.7	26.7	11.5	3.3	3.7	99.9
Fag.1	61.0	23.1	13.8	1.9	0.3	0.2	100.0
Ufaglært.	86.4	9.5	3.7	0.4	0.1		100.1
Sum	71.1	15.9	11.7	5.4	1.4	2.4	100.0

Kriteriene for å regnes som overkvalifisert er markert i tabellen, dvs. alle i det inngjerdede området sørøst i tabellen er regnet som overkvalifiserte.

Svakhetene ved denne framgangsmåten er flere. For det første er kategoriene både på utdannings- og kvalifikasjonsvariablen ganske vide. For det andre knyttes kriteriet for å være overkvalifisert til en historisk gitt utdanningsfordeling i 1970. Hva er begrunnelsen for at denne utdanningsfordelingen skal opphøyes til norm for hva som er adekvat tilpasning mellom utdanning og yrke? Utdanningsfordelingen avspeiler tidligere tiders krav til utdanning for å komme inn i yrkene og behøver ikke gi noe realistisk bilde av hva som er nødvendige kvalifikasjoner i øyeblikket. I tillegg kan yrkene ha endret seg i løpet av måleperioden.

Denne innvendingen peker på et grunnleggende metodisk problem ved måling av overkvalifisering: Hvordan kan man fastslå hva som er adekvat utdanning til et yrke i et tidspunkt? Det er likevel ikke til å komme forbi at overkvalifisering er et relativt begrep - man er overkvalifisert i forhold til noe. Og dette "noe" vil alltid være et historisk betinget kriterium.

Her har jeg altså tatt utgangspunkt i den faktiske utdanningsfordelingen i yrkene i 1970, og målt endringer i forhold til dette. Dette kan begrunnes på to måter:

1) At utdanningsnivået i et yrke brukes som indikator på de allmenne kvalifikasjonskravene i yrket. Dvs. at overkvalifisering knyttes til samsvaret mellom yrkesbetingete jobbkrav og den enkeltes utdanning. Utdanning tas som uttrykk for den enkeltes kvalifikasjoner. Selv om yrkeskvalifikasjoner kan tilegnes på andre måter enn formell utdanning, peker flere undersøkelser i retning av at det er en klar sammenheng mellom utdanningsnivå og tilgang på andre typer opplæring (Knudsen, 1982). Rumberger (1981:46) trekker tilsvarende konklusjon: "Thus, years of schooling can serve as a proxy for general levels of skills". Denne oppfatningen impliserer et objektivistisk begrep om overkvalifisering, knyttet til utnyttelse av ferdigheter i jobben.

2) At overkvalifisering oppfattes som et sosialt forhold hvor man ikke er overkvalifisert i forhold til visse objektive ferdighetskrav, men i forhold til hvor mye utdanning de øvrige utøverne av yrket har. Denne oppfatningen impliserer et overkvalifikasjonsbegrep som ligger tett opp til forventningsdefinisjonen som ble referert foran. Det er rimelig å anta at den enkelte vurderer sin yrkesposisjon i lys av hva andre med tilsvarende utdanning oppnår, og i forhold til hva yrkeskollegaene besitter av ferdigheter og utdanning. Slik sett kan forholdet mellom den enkeltes utdanning og det almenne utdanningsnivået i yrket oppfattes som et røfft indirekte mål på innfrielse av forventninger.

Måling av overkvalifisering ut fra forholdet mellom det allmenne utdanningsnivået i et yrke og den enkeltes utdanning, kan altså begrunnes både ut fra et teknisk begrep om overkvalifisering (utnyttelse av ferdigheter i jobben) og et sosialt og relativt overkvalifiseringsbegrep (realisering av forventninger).

4.3.1 Resultater

Utviklingen i overkvalifisering - slik det er definert i dette anslaget - kan leses ut av tabellen nedenfor. De kombinasjonene av utdanningsbakgrunn og kvalifikasjonsnivå som er regnet til de overkvalifiserte er rammet inn med uthevede linjer.

Tabell 4.3.2 Anslag på omfanget av overkvalifisering i 1970 og 1980. De overkvalifiserte er rammet inn. I tusen yrkesaktive. (Tabellen inkluderer alle yrkesaktive med minst 100 timers arbeid i tellingsåret).

1970

	Gr.sk.	Gy.1	Gy2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3/Fo.	Sum
Prof.		0.2	0.9	2.7	5.2	27.0	35.8
Semiprof.	7.4	10.2	39.2	56.5	9.5	7.7	130.8
Fag.2	32.0	41.5	36.0	15.6	4.4	4.9	135.2
Fag.1	364.8	138.1	82.2	11.6	1.7	1.1	599.7
Ufaglært.	660.0	72.4	28.0	3.0	0.5	0.3	765.6
Uoppgitt	12.7	9.8	13.7	3.0	1.3	1.4	41.9
Sum	1079.0	272.3	200.2	92.6	22.6	41.4	1709.0

1980

	Gr.sk.	Gy.1	Gy2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3/Fo.	Sum
Prof.	1.1	1.3	3.1	8.7	12.0	39.7	67.2
Semiprof.	15.1	19.2	41.2	76.7	27.0	12.4	194.4
Fag.2	43.2	49.7	55.4	28.0	9.4	7.1	196.3
Fag.1	340.5	201.0	146.3	30.5	3.9	1.8	732.4
Ufaglært.	463.4	113.4	61.7	9.4	1.6	1.0	659.6
Uoppgitt	85.3	33.0	33.7	14.7	3.9	3.3	177.9
Sum	948.81	417.6	341.5	168.7	59.3	63.0	2028.0

Ved å summere antall personer innenfor det markerte området i tabellene får man antall overkvalifiserte. Dette bør ikke oppfattes som et absolutt mål på overkvalifisering, men som en indikator som kan fortelle noe om endringen i overkvalifisering. Tabellene tyder på at:

* Omfanget av overkvalifisering økte betydelig i 70-årene: Antallet personer i det innrammete området økte fra ca. 79 000 til ca. 168 000, dvs. en økning på nesten 90 000. Som andel av de sysselsatte økte overkvalifiseringen fra 4,5 til 8,3%

Antallet personer økte betydelig innenfor hver kategori i det innrammete feltet. Dvs. at selv om man fastsetter strengere kriterier, så økte overkvalifiseringen.

Antall personer med videregående utdanning (gymnas 2-3) som arbeidet i ufaglærte yrker økte med nesten 34 000, antall høyskoleutdannede som jobbet i ikkeprofesjonelle yrker økte med ca. 50 000, og antall personer med høyskole-3 som arbeidet i semiprofesjonelle yrker økte med nesten 5 000.

Samlet økte antallet sysselsatte med videregående eller høyere utdanning med 277 000, dvs. en økning på 77%. Dette innebærer at tilveksten i overkvalifisering tilsvarte om lag 1/3 av sysselsettingsveksten innenfor disse utdanningsgruppene. Sagt på en annen måte betyr dette at :

* Ca. 2/3 av det økte tilbudet av videregående og høyt utdannet arbeidskraft ble sugd opp gjennom sysselsettingsvekst i høyere kvalifiserte yrker, mens 1/3 gikk med til å heve utdanningsnivået innen mindre kvalifikasjonskrevende yrker. Om ikke alle disse ble overkvalifisert, gir det likevel en klar antydning om økt potensiale for overkvalifisering.

Tabell 4.3.2 (forrige side) gir inntak til et annet spørsmål: Hvor mange personer med lite utdanning er sysselsatt i yrker som vanligvis krever mye utdanning? Dette spørsmålet er nærmere analysert i arbeidsnotat Endringer i kvalifikasjonsstrukturen i arbeidslivet 1970-80 (Dølvik, 1984; 212-216).

Antallet personer med mindre formell utdanning enn vanlig innen sitt yrke utgjorde ca. 130 000 i 1970 og ca. 170 000 i 1980. Disse kan ikke uten videre karakteriseres som underkvalifisert. Flertallet av dem var eldre arbeidstakere som trolig har kvalifisert seg gjennom yrkeserfaring, jobbhoppføring mv. Likefullt peker disse tallene på et paradoks: Samtidig som mange høyt utdannede arbeidstakere jobber i lite kvalifikasjonskrevende yrker, er det et betydelig antall lite utdannede arbeidstakere som befinner seg i høyt kvalifiserte yrker. Sett i sammenheng tyder disse tallene på at det utviklet seg økt kvalifikasjonsmessig mistilpasning i arbeidsmarkedet i 70-årene.

Det er verdt å merke seg at antallet formelt underkvalifiserte gikk ned i aldersgruppene under 30 år. De yngste er blitt mer avhengig av formell utdanning for å komme inn i de "gode jobbene". Spesielt antallet unge med videregående utdanning (gymnas 2-3) som fikk adgang til semiprofesjonelle eller profesjonelle yrker, gikk kraftig ned.

*Mens 20% av aldersgruppa 21-30 år med gymnas 2-3 utdanning jobbet i semiprofesjonelle yrker i 1970, var andelen sunket til 8% i 1980, en nedgang på 12 prosentpoeng.

For aldersgruppa 31-40 år var det en nedgang fra 22 til 18%, dvs. en reduksjon på 4 prosentpoeng. Dette kan bety at alder og yrkeserfaring er blitt viktigere som selingskriterie rundt de "gode" jobbene, i tillegg til utdanning.

Et usikkerhetsmoment ved anslaget foran, er definisjonen av yrkesaktivitet: Alle som har arbeidet minst 100 timer siste år er regnet som yrkesaktive. En del av de mistilpassete kan følgelig være

deltids- eller korttidsarbeidende som av ulike grunner ikke er disponible eller ønsker relevant fulltidsarbeid, f.eks. studenter med ekstrajobb. Gjennom å kontrollere for arbeidstid, viser det seg at de mistilpassete ikke har større innslag av deltidsarbeidende enn arbeidsstyrken som helhet. I 1970 jobbet 7 av 10 overkvalifiserte fulltid (minst 1300 timer), og i 1980 noe mindre (64%). Over halvparten (58%) av tilveksten i overkvalifisering kom blant fulltidsarbeidende, mens 26% kom blant korttidsarbeidende. Altså: Slik jeg har målt overkvalifisering i dette avsnittet, er det ikke noe som tyder på at de overkvalifiserte ikke er "reelle" arbeidssøkere.

4.3.1 Hvem rammes av overkvalifisering?

Selv om dette anslaget gir et grovt mål på utviklingen i overkvalifisering, er det interessant å undersøke hvilke grupper av yrkesaktive som befinner seg innenfor denne gruppa av mulige overkvalifiserte. I arbeidsnotatet Endringer i kvalifikasjonsstrukturen i arbeidslivet 1970-80 (Dølvik, 1984) er dette gjort.

Resultatene kan oppsummeres slik:

- * Hovedtyngden av de overkvalifiserte var unge arbeidstakere, og andelen unge økte i løpet av perioden: I 1970 var 34% i alderen 16-30 år, og i 1980 var 49% i denne aldersgruppa. Dvs. overkvalifiseringen har først og fremst rammet unge nykommere på arbeidsmarkedet. I aldersgruppa 21-30 år økte andelen overkvalifiserte fra snaut 6% til nesten 16% av de yrkesaktive. Og 6 av 10 av disse hadde utdanning på høyskolenivå.
- * De overkvalifiserte var klart dominert av menn: I 1970 var nesten 8 av 10 menn, og i 1980 var over 7 av 10 menn. 2/3 av økningen kom blant menn.
- * Andelen heltidsarbeidende var faktisk noe høyere blant de overkvalifiserte enn i yrkesbefolkningen som helhet. I 1970 jobbet 70% heltid og i 1980 63%. 50% av tilveksten kom blant heltidsarbeidende, og 26% blant korttidssysselsatte (180-499 timer).
- * Over 60% av de overkvalifiserte hadde høyskoleutdanning begge år. I 1970 utgjorde dette ca. 50 000 og i 1980 drøyt 100 000 arbeidstakere. Resten var yrkesaktive med videregående utdanning (gymnas 2-3) som arbeidet i ufaglærte yrker. Fordelt på kjønn innebar dette at 40% av den mannlige arbeidskraften med høyskoleutdanning ble regnet som overkvalifisert mot 31% av den kvinnelige i 1980.

En foreløpig hypotese ut fra disse resultatene er at den typiske overkvalifiserte er en ung heltidsarbeidende mann med lavere eller midlere høyskoleutdanning.

4.4 "THE LABOR UTILISATION FRAMEWORK" OG MÅLING AV OVERKVALIFISERING.

"The Labor Utilisation Framework" ble utviklet gjennom internasjonalt forskersamarbeid på 70-tallet. Utgangspunktet for denne forskningsretningen var en kritikk av den rådende offisielle statistikken over arbeidsmarkedsutviklingen. Kjernen i kritikken var at den tradisjonelle inndelingen av arbeidsstyrken i sysselsatte og arbeidsløse ikke gav et adekvat bilde av dynamikken i arbeidsmarkedet (Clogg, 1979). Arbeidsløshetsprosenten er en residualkategori. Den fanger ikke opp de store variasjonene over tid og mellom grupper når det gjelder tilpasning i arbeidsmarkedet og utnyttelsen av arbeidsstyrken. Arbeidsmarkedet består av et komplisert sett av personstrømmer hvor arbeidsløshet bare er en tilstand som for de fleste er forbigående. Arbeidsløsheten kan derfor ikke forstås løst fra de strømmene og tilpasningene som skjer blant de sysselsatte. Og omvendt - situasjonen i arbeidsmarkedet kan ikke analyseres tilfredsstillende ved å studere de arbeidsløse. Det er som å analysere isfjell ved å granske den delen som er synlig over vannet.

Kjernen i Labor Utilisation Framework (LUF) er påpekingen av at arbeidsløshet bare er en av mange former for undersysselsetting. For å utvikle mer adekvate mål for omfanget av undersysselsetting trekker representanter for denne forskningsretningen inn tre andre dimensjoner:

- * arbeidstid
- * inntekt
- * utnyttelse av ferdigheter.

En implisitt forutsetning i denne begrepsfestingen av undersysselsetting er at det primært er tre faktorer som påvirker fordelingen avv goder mellom de yrkesaktive direkte gjennom arbeidsmarkedet: Arbeidstid, inntekt, og utnyttelse av ferdigheter (skills).

Utgangspunktet for dette begrepsskjemaet lå i en resolusjon fra Eleventh International Conference of Labor Statisticians (International Labour Office, 1976):

Underemployment exists when a person's employment is inadequate, in relation to specified norms or alternative employment, account being taken of his occupational skill (training and working experience). Two principal forms of underemployment may be distinguished: visible and invisible.

(1) Visible underemployment is primarily a statistical concept directly measurable by labour force and other surveys, reflecting an insufficiency in the volume of employment. It occurs when a person is in employment of less than normal duration and is seeking, or would accept, additional work.

(2) Invisible underemployment is primarily an analytical concept reflecting a misallocation of labour resources or a fundamental imbalance as between labour and the other factors of production. Characteristic symptoms might be low income, underutilization of skill, low productivity. Analytical studies of invisible underemployment should be directed to the examination and analysis of a wide variety of data, including income and skill levels (disguised underemployment) and productivity measures (potential underemployment) [pp. 33-34]. . . .

Hauser (1974) foreslo i tråd med argumentasjonen ovenfor at personer i arbeidsdyktig alder bør klassifiseres i syv statusgrupper:

- 1) Ikke i arbeidsstyrken - økonomisk inaktive.
- 2) Sub-arbeidsløse (en "proxy" for "discouraged workers").
- 3) Arbeidsløse.
- 4) Deltids sysselsatte (eller deltids arbeidsløse).
- 5) Undersysselsatte gjennom lav inntekt.
- 6) Mistilpassete (mismatch).
- 7) Adekvat sysselsetting eller utnytting.

I forhold til den konvensjonelle inndelingen i sysselsatte, arbeidsløse og yrkespassive, gir denne inndelingen et mer nyansert bilde av sysselsettingssituasjonen. Dette kan gi mer presise mål på hvilke problemer som eksisterer i arbeidsmarkedet, og derved gi bedre grunnlag for valg av arbeidsmarkedspolitiske virkemidler.

Denne presentasjonen av Labor Utilisation Framework er tatt med for å plassere den etterfølgende empiriske analysen i en forskningsmessig sammenheng. For en nærmere redegjørelse henvises til Hauser (1974), Sullivan (1978) og Clogg (1979).

Formålet her er å prøve ut den metoden denne forskningsretningen har utviklet når det gjelder å måle mistilpasning (mismatch) - eller overkvalifisering som jeg har kalt det.

4.4.1 Metoden for å måle overkvalifisering.

Siktemålet for de metodene som er utviklet innenfor det ovennevnte forskningsrammeverket, er at de skal kunne brukes direkte på offisiell statistikk. Dette fordrer at man utvikler operasjonaliseringer og teknikker som enkelt kan integreres i det løpende statistikk-arbeidet myndighetene utfører.

Metoden som er utviklet for å måle overkvalifisering går derfor ikke veien om å fastlegge uavhengige ytre kriterier for adekvat tilpasning i yrkene, eller innhenting av subjektive data; men tar direkte utgangspunkt i utdanningsfordelingen i hvert enkelt yrke. Ved å analysere spredningen i utdanning innen hvert yrke lages en dikotom variabel som deler de yrkesaktive i to grupper: overkvalifiserte og ikke overkvalifiserte.

Det som trengs er altså datamateriale som inneholder informasjon over de yrkesaktives yrkestilhørighet og utdanningsbakgrunn. (I denne analysen har jeg brukt et 5-% utvalg fra folke- og boligtellningene i 1970 og 1980, som inneholder slik informasjon. Datamaterialet er redegjort for i kap. 2).

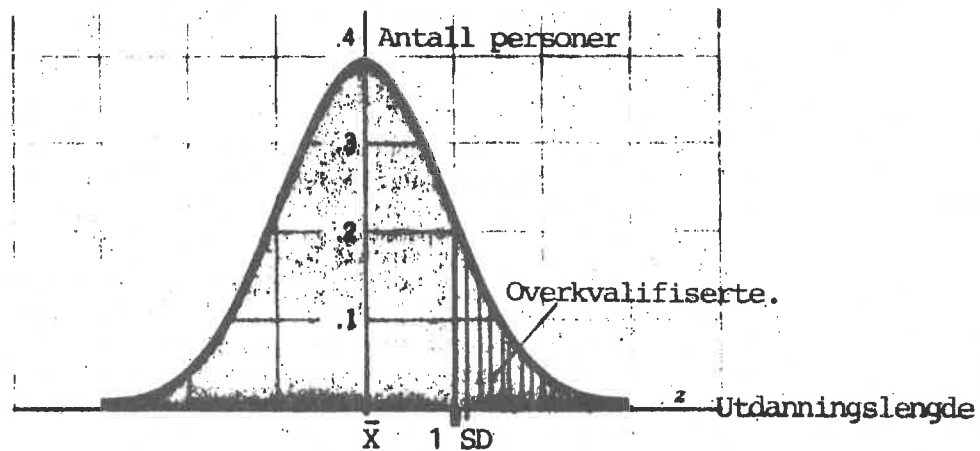
Fremgangsmåten er enkel: Man beregner gjennomsnittlig utdanningslengde innen hvert yrke. Deretter beregnes standardavviket i utdanningslengde for hvert yrke. Ut fra dette lages en variabel som tjener som kriterium for å klassifisere hver enkelt person som overkvalifisert eller ikke-overkvalifisert.

Hvis man betegner gjennomsnittlig utdanningslengde som X og standardavviket som SD kan kriteriet uttrykkes i følgende formel:

$$X + SD = \text{overkvalifiseringskriterium}$$

Gjennomsnittet er et mål på sentraltendensen i utdanningsfordelingen innen et yrke, og tjener som en indikator på hva som er "vanlig" utdanning i yrket. Standardavviket er et statistisk mål på spredningen i fordelingen rundt dette gjennomsnittet. De som har et standardavvik eller mer utdanning enn gjennomsnittet befinner seg altså i den øvre ytterkanten av utdanningsfordelingen i yrket. Dette kan illustreres i følgende figur.

Figur 4.4.1 Utdanningsfordelingen i et yrke som er normalfordelt, dvs. har gausskurveform.



\bar{X} betegner gjennomsnittlig utdanningslengde, $1 SD$ betegner ett standardavvik. Det skraverte feltet indikerer de overkvalifiserte.

De færreste yrker har i praksis en normalfordelt utdanningsfordeling. Figuren foran kan likevel gi en visuell illustrasjon på tankemåten og det statistiske innholdet i framgangsmåten.

Denne måten å måle overkvalifisering bygger ikke på noe teoretisk definert overkvalifikasjonsbegrep, eller noen substansiell begrunnelse for valget av gjennomsnittsutdanning-pluss-ett-standardavvik som kriterium for overkvalifisering.

Utgangspunktet for framgangsmåten er at til tross for at mange har pekt på behovet for å utvikle metoder og mål for overkvalifisering, så har ingen kommet opp med noe tilfredsstillende svar på hvordan dette skal gjøres:

"The research that currently exists seems to suffer from an inability to formulate a direct measure of the concept." (Clogg, 1981: 1).

Opphavspersonene til metoden vedgår at utdanningslengde ikke er noen god operasjonisering av den enkeltes kvalifikasjoner. Man overser at kvaliteten i utdanningen kan variere, og betydningen av

erfaring og jobbopplæring som kilde til kvalifikasjonsutvikling. Likeledes kan utdanningsfordelingene innen hvert yrke være en dårlig indikator på de reelle jobbkravene. Metoden bør derfor snarere oppfattes som svar på en "man-får-ta-hva-man-har"-situasjon, enn som forslag til den perfekte metoden til måling av overkvalifisering. Det er bedre å gjøre noe med de dataene man har, enn ikke å gjøre noe i det hele tatt:

"The approach by which skill underutilisation is inferred in this study, is clearly less than optimal, but we are unable to think of other alternatives that could be applied to existing data sources." (Clogg, 1979; 11).

Fastleggelsen av kuttet mellom adekvat yrkestilpassning og overkvalifisering kan virke vilkårlig: Man har valgt en grense og målt endringer i forhold til denne. Det understrekes derfor at

"Thus while the absolute level of mismatch prevalence might in any given year be treated as somewhat artificial, there is good reason to believe that relative change over time is being recorded rather well." (Clogg, 1981; 11)

Altså: Resultatene fra anslag basert på denne metoden bør ikke oppfattes som et presist uttrykk for det absolutte nivået i overkvalifisering, men som en social indikator å måle trenden i utviklingen av overkvalifisering ut fra.

Dette innebærer ikke at resultatene ikke må underlegges de samme kravene til empirisk holdbarhet som annen forskning. I hvilken grad er endringene i den sosiale indikatoren et valid uttrykk for endringer i det fenomenet den utgir seg for å måle? I hvilken grad er variablene, dataene, og inndelingen av variablene, relevante? Kan det tenkes alternative tolkninger av resultatene? Dette er viktige spørsmål å vurdere før man tar stilling til brukbarheten av en statistisk teknikk eller metode i overvåkingen av utviklingen på arbeidsmarkedet. Før jeg kommer tilbake til disse spørsmålene i kap. 4.5, vil jeg redegjøre for hvordan analysen reint praktisk ble utført, samt de viktigste resultatene.

Variable

Målet eller indikatoren for overkvalifisering som brukes i denne teknikken krever at man kan finne hensiktsmessige yrkes- og utdanningsvariable. I Sullivans og Cloggs undersøkelser tok de utgangspunkt i 3-siffers yrkesgruppering. Dette skapte problemer fordi denne yrkesgrupperingen var såpass fingruppert at det i mange yrker ble for få subjekter (personer) til at det var meningsfylt å bruke kriterier som gjennomsnitt og standardavvik. 2-siffer yrkesgruppering var derimot for grovt gruppert. De enkelte yrkesområdene rommet en rekke ulike yrkesgrupper som det kvalifikasjonsmessig var meningsløst å slå sammen. Det de gjorde var derfor å slå sammen yrker på 3-sifternivå som var utdanningsmessig homogene, slik at man fikk tilstrekkelig antall personer i hver gruppe.

I denne undersøkelsen har jeg brukt 3-siffer yrkesgruppering i Nordisk Yrkesklassifisering, dvs. yrkesgrupper. (Heretter for enkelhets skyld kalt yrker.) Denne klassifiseringen inneholder 324 yrker. Med et utvalg på over 80 000 personer i 1970 og over 100 000 i

1980 gir dette et tilstrekkelig antall personer i hvert yrke - i gjennomsnitt ca. 300. Det viste seg likevel at enkelte av yrkene inneholdt få personer. Dette var imidlertid yrker som utgjør en så liten del av utvalget at de ikke har nevneverdig innvirkning på totalresultatene. Tilsammen rommet disse yrkene i 1980 under 1900 personer hvorav mindre enn 80 ble klassifisert som overkvalifisert; dvs. under 1% av den samlede overkvalifiseringen i utvalget.

Som utdanningsvariabel har jeg brukt 1-siffrers utdanningsgruppering i Standard for Utdanningsgruppering (Statistisk Sentralbyrå, 1973). Denne fordeler de yrkesaktive på følgende utdanningsnivåer:

0. Ingen utdanning og utdanning på førskolenivå (utdanning for 6-åringer og mindre barn)
1. Utdanning på barneskolenivå (1-6 år, førskoleutdanning ikke medregnet)
2. Utdanning på ungdomskolenivå (7-9 år)
3. Utdanning på gymnasnivå I (10 år)
4. Utdanning på gymnasnivå II (11-12 år)
5. Utdanning på universitets- og høskolenivå I (13-14 år)
6. Utdanning på universitets- og høskolenivå II (15-16 år)
7. Utdanning på universitets- og høskolenivå III (17-18 år)
8. Utdanning på forskernivå (over 18 år)
9. Uoppgitt utdanning

Som mål på utdanningslengde valgte jeg høyeste antall år innenfor hvert nivå. Dvs. grunnskole 7-9 som 9 år, gymnas 2-3 år som 12 år, høyskole-1 som 14 år, osv.

Dette innebærer at variabelen for utdanningslengde ikke er kontinuerlig men gruppert, og at fordelingen av de yrkesaktive på utdanningslengde innenfor yrkene også er gruppert. Kriteriet for overkvalifisering - summen av gjennomsnittsutdanning og standardavvik i hvert yrke - blir som følge av dette oftest liggende mellom to utdanningsnivåer. Jeg har da rundet av oppover, slik at kuttet mellom overkvalifiserte og ikkeoverkvalifiserte går ved neste høyere utdanningsnivå.

Hvis f.eks. gjennomsnittsutdanningen blant hjelpepersonale i psykisk helsevern i 1980 er 10,1 år og standardavviket 1,4 år, blir overkvalifikasjonskriteriet 11,5 år som rundes av oppover til 12 år. Dvs. at alle som har gymnas 2-3 år (12 år) eller høyere utdanning regnes som overkvalifiserte i dette yrket.

I de amerikanske undersøkelsene som er utført med denne metoden brukte de samme kriterium for overkvalifikasjon i begge måletidspunktene: Hvis kuttet i et yrke i 1970 gikk ved høyskole-1 ble dette også brukt som kriterie i 1980. Dette kan kritiseres fordi det ikke tar i betraktning at det generelle utdanningsnivået og formen på utdanningsfordelingen i yrket kan ha endret seg betydelig i løpet av perioden. For å imøtegå denne feilkilden har jeg beregnet gjennomsnitt og standardavvik for yrkene både i 1970 og 1980. Kriteriene for å bli klassifisert som overkvalifisert er derfor endret i en del av yrkene i løpet av perioden.

Før vi går løs på presentasjonen av resultatene vil jeg gjøre oppmerksom på at alle yrkesaktive med minst 100 timers yrkesaktivitet er tatt med i beregningene. Dvs. at f.eks. studenter med deltids- eller korttidsjobb som drosjesjåfør, vil regnes som overkvalifisert.

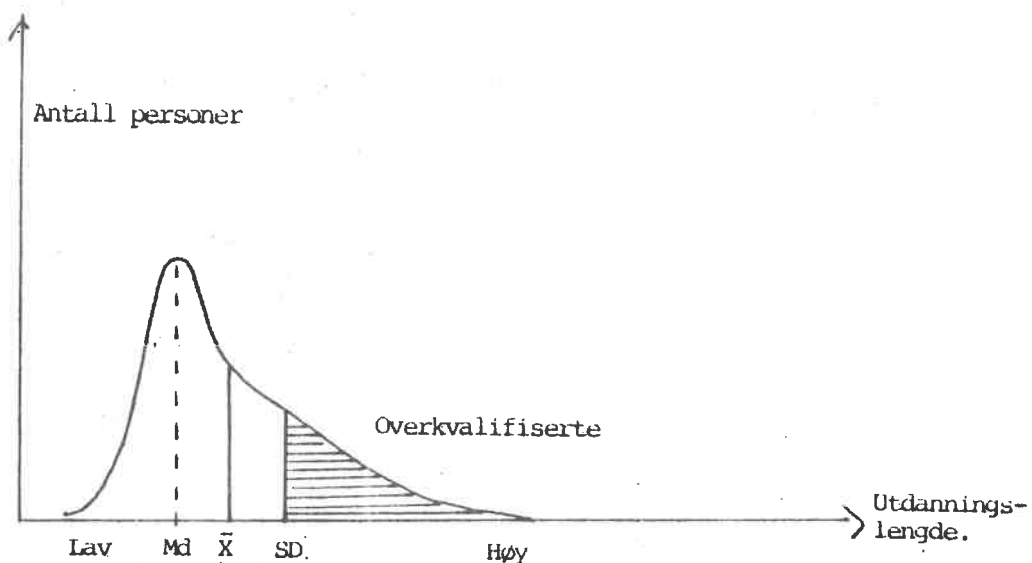
Hvorvidt dette er rimelig, er et tolkningsspørsmål som jeg vil komme nærmere tilbake til. Samtidig er det klart at studenter med bijobb i lavt kvalifiserte yrker bidrar til å påvirke gjennomsnittlig utdanningslengde og utdanningsspredningen i yrkene, slik at kriteriene for overkvalifisering trekkes oppover. Isolert sett bidrar dette til å redusere anslagene på overkvalifisering.

Videre gjør jeg oppmerksom på at jeg i presentasjonen av resultatene ofte opererer med tall for hele arbeidsstyrken. Disse er fremkommet ved på "blåse opp" utvalgstillene 20 ganger (jfr. 5%-utvalg).

4.4.2 Eksempler på hvordan metoden virker.

I praksis har de færreste yrkene symmetriske eller normale utdanningsfordelinger. I de fleste yrkene er fordelingene høyreskjeve. Dette innebærer at flertallet har lite utdanning, mens et mindretall sprer seg utover i en "hale" mot høyere utdanning, slik figuren nedenfor illustrerer.

Figur 4.4.2 Eksempel på en typisk utdanningsfordeling innen yrkene.



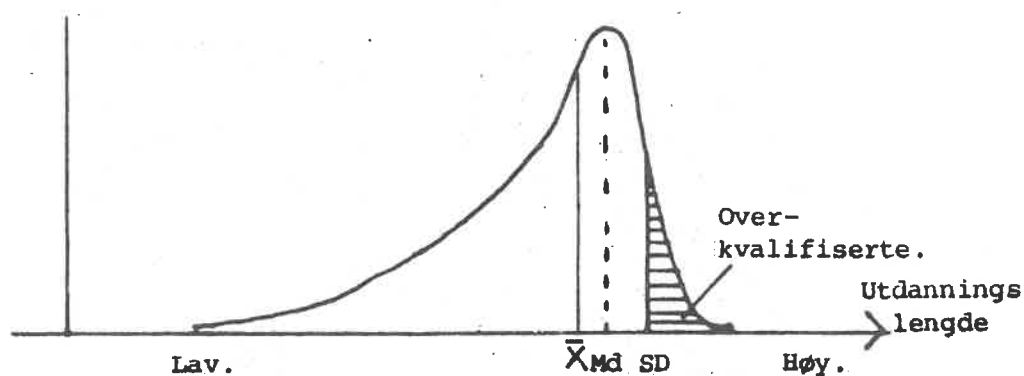
I slike høyreskjeve fordelinger vil standardavviket bli forholdsvis lite, slik at kuttet for overkvalifisering vil ligge ganske tett opptil gjennomsnittsutdanningen. Dette vil føre til at en større andel av de yrkesaktive vil regnes som overkvalifisert, enn i symmetrisk fordelte yrker. I dette ligger det derfor en mulighet for overvurdering av omfanget av overkvalifisering.

Noen yrker har svært homogene utdanningsfordelinger. Dette er de typiske profesjonsyrkene med entydige utdanningskrav for å utøve yrkene, f.eks. prest, lege mv. I slike yrker vil vanligvis ingen bli overkvalifisert. Ettersom standardavviket i slike yrker blir svært lite, kan imidlertid personer med noe ekstrautdanning - f.eks. forskere - likevel bli regnet som overkvalifisert.

I enkelte høyt kvalifiserte yrker, f.eks. ledende statstje-

nestemann, er utdanningsfordelingen venstreskjev. Mange har høy utdanning, men fordelingen har en "hale" mot lavere utdanning, slik figuren på neste side viser. Dersom spredningen i fordelingen (standardavviket) er relativt stor, innebærer dette at svært få vil havne utenfor kuttet for overkvalifisering. I slike yrker blir følgelig andelen overkvalifiserte liten. Hvis derimot spredningen er liten kan personer som ligger ganske nær "vanlig" utdanning i yrket (modus) bli overkvalifisert. Dette også fordi gjennomsnittsutdanningen ligger til venstre for modusutdanningen. I slike tilfeller kan metoden følgelig overvurdere omfanget av overkvalifisering.

Figur 4.4.3 Venstreskjev utdanningsfordeling i et yrke, dvs. høyt kvalifisert yrke.

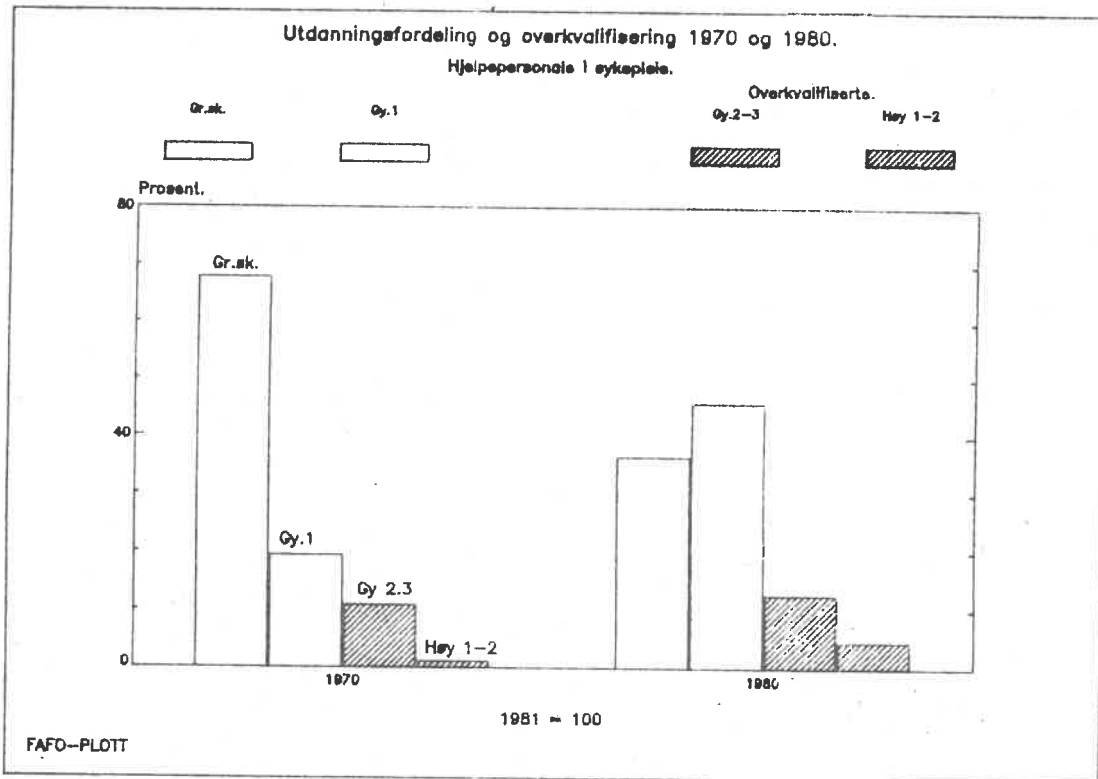


(\bar{X} betegner gjennomsnittsutdanning, Md modusutdanning, og SD standardavviket.)

Metoden gir altså best (mest sikre) resultater hvis utdanningsfordelingene i yrkene er forholdsvis symmetriske. Konsekvensene av at en stor del av yrkene har skjeve utdanningsfordelinger for tolkningen og sikkerheten i beregningene, vil jeg drøfte nærmere i kapittel 4.5.

Utdanningsfordelingene er ikke kontinuerlige som i figurene foran, de er gruppert. På neste side vil jeg med utgangspunkt i de faktiske utdanningsfordelingene i noen yrker vise hvordan metoden slår ut i praksis.

Figur 4.4.4 Utdanningsfordelingen blant hjelpepersonale i sykepleien, 1970 og 1980.

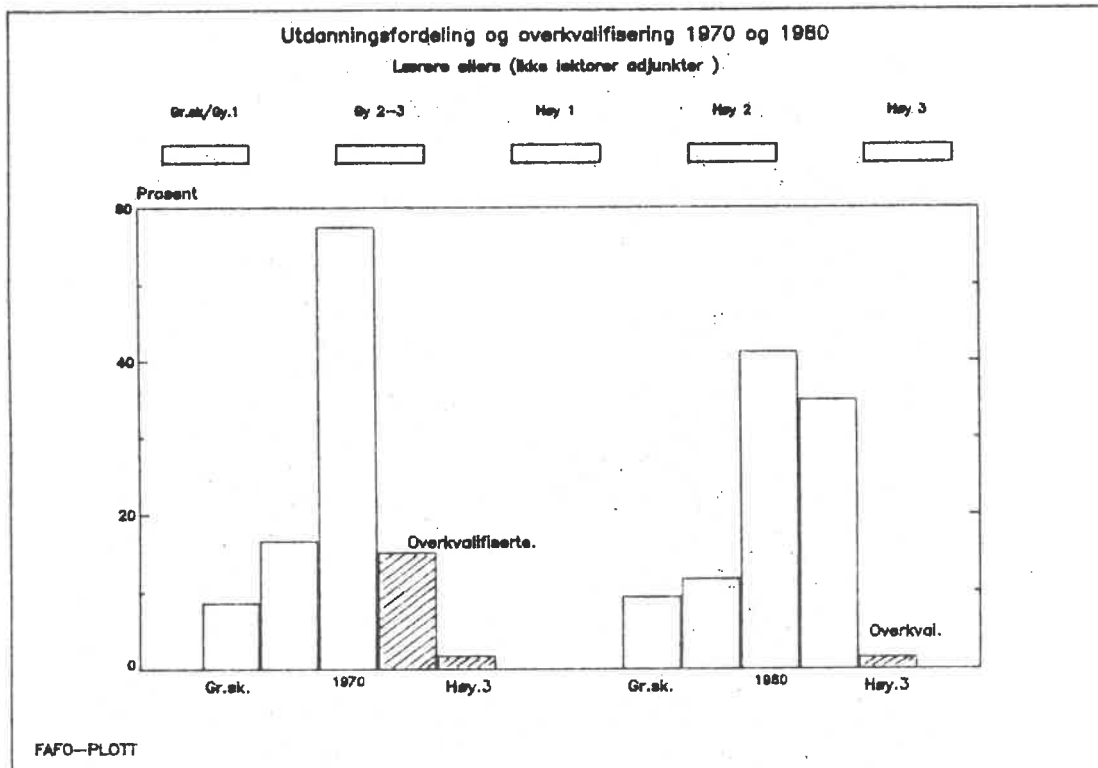


I 1970 var gjennomsnittlig utdanningslengde i dette yrket 9,6 år, standardavviket 1,2 år, slik at kriteriet for overkvalifisering gikk ved 10,8 års utdannign. Dvs. at alle med gymnas 2-3 eller høyere utdanning var overkvalifisert. Disse er skravert i figuren, og utgjorde 12,2% av de ansatte i yrket.

I 1980 hadde gjennomsnittlig utdanningslengde og standardavviket endret seg til hhv. 10,1 år og 1,4 år, slik at kriteriet for overkvalifisering gikk ved 11,5 år. I praksis betyr dette at de samme utdanningsgruppene som i 1970 ble klassifisert som overkvalifiserte: Alle med gymnas 2-3 eller høyere utdanning. Dette utgjorde 17,5% av de yrkesaktive i yrket.

Hjelpepersonale i sykepleien er et yrke med små formelle kvalifikasjonskrav og en høyreskjev utdanningssammensetting. For å illustrere hvordan metoden slår ut i et høyere kvalifisert yrke viser figuren nedenfor utdanningsfordelingen blant lærere.

Figur 4.4.5. Relativ utdanningsfordeling i yrkesgruppe 064 - Lærere ellers (Ikke lektorer, adjunker og undervisningspersonale i høyere utdanningssinstitusjoner) i 1970 og 1980. De overkvalifiserte er uthevet med skravering.

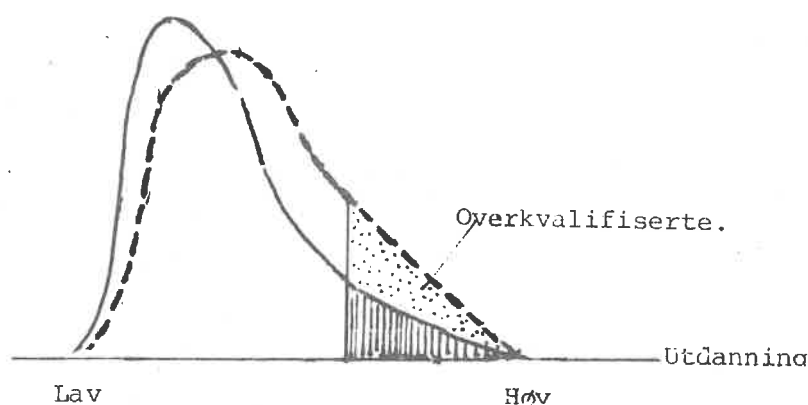


Vi ser at også dette yrket har betydelig spredning på utdanningsnivåer blant de yrkesaktive. Tyngdepunktet i fordelingen beveger seg mot høyre i perioden, dvs. det blir relativt flere yrkesaktive med høyere utdanning. Dette førte til at gjennomsnittsutdanningen og standardavviket tilsammen økte så mye at kriteriet for overkvalifisering flyttet seg fra høyskole-2 til høyskole-3. Konsekvensen av dette er at andelen overkvalifiserte i henhold til denne metoden sank i løpet av perioden fra 15,2% til 1,6%. Dette er et eksempel på at metoden i enkelte yrker kan gi misvisende resultater.

4.4.3 Resultater.

I de aller fleste yrkene skjedde det på 70-tallet en heving av det gjennomsnittlige utdanningsnivået. Samtidig ble det større spredning i utdanningsnivået blant arbeidstakerne i yrkene. Denne økte spredningen skjedde ved at det ble fler med høyere eller videregående utdanning i de fleste yrkene. Den typiske endringen i utdannings-sammensettingen i yrkene kan illustreres i følgende figur:

Figur 4.4.6 Typisk endring i utdanningsprofilen i yrkene 1970-80. Overkvalifiserte uthevet med skravering.



Denne utviklingen førte til en betydelig økning i omfanget av overkvalifisering slik dette er beregnet med denne metoden:

* Blant alle sysselsatte i utvalget økte antallet overkvalifiserte fra 2562 personer til 13233 personer, dvs. fra 11,2% i 1970 til 13,1% i 1980. For alle de sysselsatte tilsvarer dette en økning fra 189 000 til 264 000 i løpet av 70-årene, dvs. en tilvekst på ca. 75 000 overkvalifiserte.

Sysselsettingsveksten i perioden var på 18,7% - om lag 320 000 sysselsatte. Økningen i overkvalifisering utgjorde ca. 23% av tilveksten i sysselsetting.

Hvis man sammenlikner omfanget av overkvalifisering beregnet med denne metoden med resultatene fra tabellanalysen i forrige kapittel, er det store forskjeller.

Tabell 4.4.1 Antall overkvalifiserte absolutt og i prosent av sysselsettingen målt med to forskjellige metoder, 1970 og 1980.

	1970		1980		Endring 1970-80	
	Abs.	Pros.	Abs.	Pros.	Abs.	Prosent
Tabellanslag	79 000	4.6	168 000	8.3	89 000	3.7
Cloggs metode	189 000	11.2	264 000	13.1	75 000	1.9

Forskjellene i de absolutte anslagene skyldes at kriteriene for overkvalifisering som ble brukt hadde ulik strenghet: Tabellanalysen stilte større krav for å bli regnet som overkvalifisert, og var et mer konservativt anslag.

Det er interessant å merke seg at det mest konservative anslaget gir størst endringstall, og at forskjellene på endringstallene er forholdsvis små. Og i begge anslagene peker resultatene klart i samme retning: Det ser ut til å ha skjedd en markant økning i omfanget av overkvalifisering i løpet av 70-årene.

4.4.4 Hvem var de overkvalifiserte?

Selv om dette anslaget på overkvalifisering bør vurderes som en sosial indikator, er det interessant å undersøke hvilke grupper av arbeidstakere som befinner seg innenfor gruppa av potensielt overkvalifiserte. Dette også for å sammenlikne med resultatene fra tabell-anslaget i kap. 4.3. Er det de samme gruppene som fanges opp av de to anslagene?

De overkvalifiserte slik dette ble beregnet i kap. 4.4 bestod i hovedsak av unge arbeidstakere: I 1980 var 72% under 40 år og nesten halvparten var i aldersgruppa 21-30 år. Videre var 7 av 10 overkvalifiserte menn, og over 60% av de overkvalifiserte hadde høyskoleutdanning.

Overkvalifisering og alder.

Av tabellene nedenfor ser vi at andelen overkvalifiserte er klart høyest i de yngre delene av arbeidsstyrken, og at hele økningen kom blant gruppene under 40 år.

Tabell 4.4.2 Overkvalifiserte fordelt på aldersgrupper og som andel av sysselsettingen innenfor hver aldersgruppe, 1970 og 1980. I tusen og prosent.

		16-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	70+
Absolutt	1970	16	62	35	36	25	13	2
	1980	36	103	58	29	25	11	2
Prosent	1970	10	16	13	10	8	8	9
	1980	17	21	13	9	7	6	7

De viktigste trekkene i tabellen over kan oppsummeres slik:

* Både i 1970 og 1980 var andelen overkvalifiserte innen aldersgruppene klart høyest blant de yngste, og andelen sank med høyere alder. Andelen overkvalifiserte økte i aldersgruppene under 40 år, men sank i gruppene over 40 år i løpet av 70-årene.

* Aldersgruppa 21-30 år skiller seg ut. Andelen overkvalifiserte i denne gruppa økte fra snaut 16% til 21% i løpet av perioden. Og som andel av den samlede overkvalifiseringen stod denne gruppa for over 39% i 1980, mot snaut 33% i 1970.

* Samlet stod aldersgruppene under 40 år for 75% av overkvalifiseringen i 1980 mot 60% i 1970.

Altså: Tallene bekrefter antakelsen om at økningen i overkvalifisering hovedsaklig kom blant yngre arbeidstakere. Sett i lys av

at de først og fremst er de unge som har nytt godt av "utdannings-eksplosjonen" er ikke dette særlig overraskende.

Disse funnene samsvarer med resultatene i kapittel 3 som viste at utdanningsinflasjonen ensidig traff gruppene under 40 år, og spesielt aldersgruppa 21-30 år. Samtidig bekreftes inntrykket av at de kullene som ble født i perioden 1920-40 - de etablerte vokstgenerasjonene - i større grad har fått jobber som samsvarer med utdanningsnivået deres.

Likeledes passer disse resultatene med de teoriene som hevder at arbeidsgiverne bruker utdanning som en køordner, og siler ut de søkerne som har mest utdanning uavhengig av jobbinnholdet (jobbkonkurranseteori, screening-teori). I perioder med sterk vekst i tilbudet av velutdannet ungdom, og relativ svekkelse i etterspørselen, fører dette til at mange unge må lete nedover i hierarkiet av søkerkøer for å kunne kjempe seg til en plass foran i køen. Og de med minst utdanning blir stående bakerst i alle køene; de blir arbeidsløse. Samtidig tyder disse tallene på at ungdommen ikke er særskilt kravstor når det gjelder jobber. En betydelig andel tar tvertimot til takke med jobber de er overkvalifisert for.

Men innebærer dette at overkvalifisering er et forbigående fenomen knyttet til startfasen av yrkeskarrieren? Sammenlikner en de absolutte og relative tallene for overkvalifisering for samme kohorter i 1970 og 1980 viser det seg at overkvalifiseringen gikk noe ned for samtlige kohorter som var over 20 år i 1970. Dvs. at en del av de som var overkvalifisert i 1970 hadde steget oppover i yrkeshierarkiet og blitt bedre tilpasset i løpet av 70-årene. Men dette kan også skyldes at kriteriene for å regnes som overkvalifisert steg i løpet av perioden på grunn av heving av det allmenne utdanningsnivået i yrkene. Nedgangen i overkvalifisering innen kohortene utgjorde likevel et mindretall av de som var overkvalifisert i 1970; samlet var det 22% færre overkvalifiserte i disse kohortene i 1980. Og nedgangen var mindre blant de under 40 år enn blant de over. Dette kan tolkes som en svekkelse av antakelsen om at overkvalifisering er et forbigående karrierefenomen.

Resultatene over viser at utviklingen i overkvalifisering er nært knyttet til kohortbevegelser i arbeidsstyrken. Selv om det innen de enkelte kohortene var en viss nedgang i overkvalifisering, gjorde forskjellene i kohortenes størrelse og andel overkvalifiserte at det likevel ble økning i antall overkvalifiserte.

Overkvalifisering og kjønn.

Tabellen nedenfor viser at det både i 1970 og 1980 var klart flest menn som var overkvalifisert. I 1970 var 71% av de overkvalifiserte menn og i 1980 64%.

Tabell 4.4.3 Overkvalifisering blant kvinner og menn. Absolutte tall i tusen og andel av sysselsettingen for hvert kjønn i 1970 og 1980.

	Absolutt		Prosent		Endring	
	1970	1980	1970	1980	Abs.	Pros.
Menn	135	171	12.2	14.4	36	2.2
Kvinner	54	93	9.3	11.1	39	1.8

Når det gjelder fordelingen på kjønnene samsvarer disse resultatene godt med de som fremkom ved tabellanalysen i kap. 4.3.

Selv om det var markant overvekt av menn blant de overkvalifiserte begge år, er det verdt å merke seg at kvinnene hadde større økning i antall overkvalifiserte enn menn. Grunnen til at dette ikke også slo ut i større økning i andelen overkvalifiserte blant kvinnene, var at kvinnene samtidig hadde kraftig vekst i sysselsettingen. Mennene derimot hadde stagnasjon i sysselsettingen.

I tabellvedlegg 4.4.1 er de overkvalifiserte splittet opp på kjønn og alder. Grunnen til at kvinnene har noe større økning i overkvalifisering er at kvinnene har mindre nedgang i overkvalifisering enn mennene i aldersgruppene over 40 år, samtidig som kvinnene har betydelig større økning enn mennene i aldersgruppa 16-20 år. I aldersgruppene 21-40 år har derimot mennene størst økning.

Tabellen viser også at forskjellen i omfang og andel overkvalifiserte mellom kjønnene er blitt langt mindre blant de yngste i løpet av 70-årene. I aldersgruppa 16-20 år var det i 1980 fler overkvalifiserte jenter enn gutter, og i aldersgruppa 21-30 år nesten like mange jenter som gutter.

At kvinnene hadde mindre nedgang i overkvalifisering i aldersgruppene over 40 år enn mennene, kan tolkes i retning av at overkvalifisering for kvinner i mindre grad enn blant menn er et forbigående fenomen. En annen grunn kan være det store tilsiget av tidligere hjemmeværende kvinner i mellomaldren; mange av disse hadde trolig en viss utdanning, men gikk inn i lavt kvalifiserte yrker. Ved å sammenlikne hver enkelt kvinnekohort i 1970 og 1980 viser det seg imidlertid at dette ikke kan være forklaringen. Også innen de kvinnelige kohortene sank overkvalifiseringen i løpet av perioden. Grunnen til at dette ikke kom til uttrykk innen hver enkelt aldersgruppe, er at det er større forskjeller i overkvalifisering mellom kohortene blant kvinner enn blant menn. Dette kan igjen skyldes at kvinnene kom seinere inn i utdanningssystemet og at veksten i utdannet kvinnelig arbeidskraft derfor skjer hurtigere enn blant mennene fra kohort til kohort, noe som igjen avspeiles i andelen overkvalifiserte. Dette resonnementet understøttes av at omfanget av overkvalifisering var omtrent like høyt blant jenter og gutter i de yngste aldersklassene i

1980, og blant de aller yngste faktisk høyere. Dette kan tyde på at de aller yngste jentene med videregående utdanning har vanskeligere for å få utnyttet utdanningen sin enn jevnaldrende gutter.

Overkvalifisering og utdanning

Tabellen nedenfor viser hvordan de overkvalifiserte fordelte seg på ulike utdanningsnivåer. Et slående trekk er at flertallet av de overkvalifiserte ut fra dette anslaget er personer med videregående utdanning (gymnas 2-3-nivå): I 1970 utgjorde denne gruppa 70% av de overkvalifiserte og i 1980 58%.

Tabell 4.4.4 Antall overkvalifiserte og andel overkvalifiserte blant yrkesaktive med forskjellig utdanningslengde, 1970 og 1980. I tusen og prosent.

		Gy. 1	Gy2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3/Fo.	Sum
ABS.	1970	29	105	27	13	16	190
	1980	1	152	52	16	27	265
PROS.	1970	11	52	29	57	37	11
	1980	0	45	31	26	38	13

Den største økningen i overkvalifisering kom blant yrkesaktive med videregående utdanning på gymnas 2-3-nivå. Denne gruppa vokste med nesten 50 000. Likevel sank andelen overkvalifiserte innen denne gruppa - fra 52 til 45%. Dette har sammenheng med den kraftige veksten i denne gruppa (+142 000).

Overkvalifiseringen blant yrkesaktive med gymnas-1 utdanning forsvant nesten i løpet av 70-årene. Dette skyldes nok heller at hevingen av det generelle utdanningsnivået i yrkene har bidratt til å høyne kriteriene for overkvalifisering, enn at arbeidsmarkedssituasjonen for denne gruppa er vesentlig bedret.

Blant høyskoleutdannet arbeidskraft økte antallet overkvalifiserte med ca. 35 000: Fra omlag 55 000 til drøyt 90 000. På tross av denne kraftige veksten gikk andelen overkvalifiserte innen denne kategorien arbeidstakere noe ned: Fra 35% til 32%. Disse tallene kan synes urimelig høye. Til sammenlikning viste imidlertid Rumberger (1981:78) at rundt 40% av alle høyskoleutdannede amerikanere var overkvalifisert i 1976.

Sammenlikner en resultatene fra dette anslaget med tabellanslaget i kap. 4.4 er det en klar forskjell: Mens anslagene gir om lag like mange overkvalifiserte med høyskole, gir "Cloggs metode" mellom 3 og 4 ganger så mange overkvalifiserte med videregående utdanning. Grunnen til det er at jeg i tabellanalysen krevde at personer med gymnas-2-3 utdanning for å bli regnet som overkvalifisert måtte jobbe i ufaglærte yrker; dvs. yrker hvor de aller fleste kun hadde grunnskole. Dette er langt strengere kriterium enn gjennomsnittsutdanning pluss ett standardavvik ("Cloggs metode") som også klassifiserer mange med gymnas 2-3 utdanning som jobber i faglært-1-yrker som overkvalifisert.

Man kan stille spørsmål ved om det er rimelig å klassifisere personer med videregående utdanning som overkvalifisert uansett yrkestilpasning. Slik utdanning er i ferd med å omdannes til et ledd i allmennutdanningen: Rundt 70% av dagens ungdomskull tar slik utdanning. Hvorvidt det er korrekt å karakterisere dem som overkvalifisert til visse jobber er et normativt spørsmål. Det tallene viser er at nesten halvparten av de yrkesaktive med slik utdanning går inn i yrker hvor majoriteten har mindre utdanning. Yrkesaktive med videregående utdanning erstatter arbeidskraft med bare grunnskole.

1 tabellvedlegg 4.4.2-4 er de overkvalifiserte innen de ulike utdanningsnivåene splittet opp på forskjellige utdanningstyper-eller-fagfelt:

* Blant de overkvalifiserte med gymnas 2-3 utdanning hadde 37% allmenfaglig linje (artium) begge år. 41% i 1970 og 35% i 1980 hadde bakgrunn i industri-håndverk-naturvitenskap- og tekniske fag

* De overkvalifiserte med høyskole-1 utdanning fordelte seg hovedsaklig på tre utdanningsfelt. (4) Administrasjon, økonomi, samf.fag og jus, som stod for 50% av de overkvalifiserte i 1970 og 37% i 1980. (2) Humaniora og estetikk som stod for 7% i 1970 og 26% i 1980. Og (5) Industri, håndverk, naturvitenskap og tekniske fag som utgjorde 21% av de overkvalifiserte med høyskole-1-utdanning begge år. Innen alle disse gruppene var det en sterk absolutt økning, men mest markant innen humaniora og estetikk.

* Blant de overkvalifiserte med høyskole-2 utdanning var det i 1980 46% med (4) Administrasjon, økonomi, samfunnsfag og jus, mot 30% i 1970. 22% (42% i 1970) hadde undervisningsfag, og 14% (mot 13% i 1970) hadde bakgrunn i humaniora og estetikk. Økningen i overkvalifisering kom her altså vesentlig blant personer med administrasjon, økonomi, samfunnsfag og jusutdanning.

* På høyskole-3-nivå hadde de fleste overkvalifiserte bakgrunn i industri, håndverk, naturvitenskap og teknisk utdanning (41% i 1980), humaniora og estetikk (20% i 1980) og administrasjon, økonomi, samfunnsfag og jus (18% i 1980). Antallet overkvalifiserte økte betydelig innen alle disse utdanningsgruppene.

Innen humaniora og estetikk ble 52% med høyskole-1-utdanning, 36% med høyskole-2 utdanning, og 64% med høyskole-3 utdanning klassifisert som overkvalifisert i 1980.

Innen administrasjon, økonomi, samfunnsfag og jus var de tilsvarende tallene 51% (høyskole-1), 60% (høyskole-2) og 41% (høyskole-3) i 1980.

På gymnas 2-3 nivå er det verdt å merke seg at av yrkesaktive med yrkesfaglig utdanning innen feltet industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk ble 75% i 1970 og 57% i 1980 klassifisert som overkvalifisert. Dvs. flertallet av de med fagutdanning innrettet mot de vareproduserende sektorene (industri, håndverk mv) klassifiseres i

dette anslaget som overkvalifiserte. Grunnen til dette er at majoriteten av de yrkesaktive innen disse yrkesaktorene har grunnskole som høyeste formelle utdanning.

Resultatene i dette kapitlet indikerer at andelen overkvalifiserte blant yrkesaktive med videregående og høyere utdanning både i 1970 og 1980 var meget høy; den varierte mellom 30 og 60% på ulike utdanningsnivåer. Dvs. en stor del av den utdannede arbeidskraften jobber i yrker hvor flertallet ikke har slik utdanning.

Overkvalifisering fordelt på yrkesfelt.

Foran har vi sett at de overkvalifiserte vesentlig er yngre arbeidskraft med videregående eller høyere utdanning. Flertallet var menn. Kan man på grunnlag av dette forvente noen bestemt fordeling av de overkvalifiserte på ulike yrkesfelt?

En hypotese kunne være at de overkvalifiserte først og fremst finnes i ekspanderende yrkesfelt, ettersom det er her åpningene for nyrekruttering for ungdom finnes.

En annen og motsatt hypotese kunne være at de overkvalifiserte klumper seg i stagnerende yrkesfelt. Dette fordi kvalifikasjonskravene kan forventes å bli skjerpet i sektorer hvor det er trangt om jobber, mens utdanningskravene i mindre grad skjerpes i yrkesfelt med stort behov for arbeidskraft.

En tredje hypotese kunne være at utviklingen i overkvalifisering sprer seg ganske jevnt på samtlige yrkesfelt. Dette fordi målet på overkvalifisering kan se ut til å favne så vidt at tallene for overkvalifisering måler en generell tendens til økt utdanningsnivå i arbeidsstyrken, i takt med generasjonsbevegelsene i arbeidsstyrken.

Tabell 4.4.5 Antall og andel overkvalifiserte innen ulike yrkesfelt, 1970 og 1980. Endringstall 1970-80.

Yrkesfelt	Overkvalifiserte.		1980		Endring 1970-80	
	Absolutt	Prosent	Absolutt	Prosent	Absolutt	Prosent
0. Teknikk, vitenskapelig, humanistisk og kunstnerisk arbeid.	24 660	11,9	39 100	10,5	14 440	- 1,4
1. Administrasjons- og forvaltning, bedrifts og organisasjonsledelse.	7 760	14,8	14 960	15,9	7 200	1,1
2. Kontorarbeid.	30 580	18,4	41 460	21,6	10 880	3,2
3. Handelsarbeid.	15 420	9,7	26 700	14,6	11 280	4,9
4. Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid.	12 580	5,4	16 020	11,1	3 440	5,7
5. Gruve og sprengningsarbeid.	780	10,4	1 100	13,5	320	3,1
6. Transport og kommunikasjonsarbeid.	16 780	11,1	22 960	15,0	6 180	4,1
7-8 Industri, bygg- og anleggsarbeid.	64 500	12,5	76 000	15,7	11 440	3,2
9. Servicearbeid	18 120	8,5	26 360	6,6	8 240	-1,9
Sum	189180	11,2	264 660	13,1	75480	1,9

Tabellen foran viste at det var store forskjeller mellom yrkesfeltene når det gjelder antallet overkvalifiserte. I 1980 var det flest overkvalifiserte i yrkesfeltene (7-8) Industri, håndverk og bygg- og anlegg, (2) Kontorarbeid, og (0) Teknikk, vitenskap, humanistisk og kunstnerisk arbeid. Forskjellene i antallet overkvalifiserte mellom yrkesfeltene må sees i sammenheng med yrkesfeltenes størrelse når det gjelder sysselsetting. Dette kan avleses i andelen overkvalifiserte innen yrkesfeltene.

Andelen overkvalifiserte var i 1980 høyest i yrkesfelt (2) Kontorarbeid (21,6%). Deretter fulgte (1) Administrasjon, ledelse mv. (15,9) og (7-8) Industri, bygg- og anlegg mv. (15,7%). Andelen overkvalifiserte var minst i de tjenesteytende yrkesfeltene (0) Teknikk, vitenskap mv. (10,5%) og (9) Servicearbeid (6,6%).

Det er vanskelig å trekke slutninger i forhold til hypotesene foran ut fra de absolutte tallene og andelen overkvalifiserte i de ulike yrkesfeltene. Industriyrkene som hadde flest overkvalifiserte hadde stagnerende sysselsetting, mens teknisk-vitenskapelig-humanistisk arbeid, og kontorarbeid hadde betydelig vekst i sysselsettingen og mange overkvalifiserte. Heller ikke om en ser på andelen overkvalifiserte kan en finne noen klar tendens. Andelen overkvalifiserte er lav i enkelte ekspanderende yrkesfelt som teknikk-vitenskap mv. og serviceyrker, men høy innenfor administrasjon-ledelse mv. Hypotesene om at de overkvalifiserte hovedsaklig ville finnes i enten ekspanderende eller stagnerende yrkesfelt ser følgelig ut til å finne liten støtte i materialet. Dette kan tyde på at det har skjedd en generell heving av kvalifikasjonskravene i arbeidslivet.

Hvis man analyserer endringen i andelen overkvalifiserte kan en finne et visst mønster: I de mest ekspanderende yrkesfeltene - teknikk-vitenskap mv., service, og administrasjons-ledelse mv. - har andelen overkvalifiserte gått ned eller økt ubetydelig. I stagnerende yrkesfelt som primæryrkene, handelsyrker, transport, og industri mv., har andelen overkvalifiserte økt langt mer. Om det er noen substansiell sammenheng mellom økningen i andelen overkvalifiserte og sysselsettingsutviklingen er vanskelig å vurdere. På den ene siden kan økt andel overkvalifiserte i stagnerende yrkesfelt ha en reint statistisk forklaring: Hvis tendensen til overkvalifisering er generell og uavhengig av sysselsettingsutviklingen vil det gi størst tallmessig utslag i yrkesfelt med stagnasjon i sysselsettingen. På den andre siden innebærer den stabile andelen overkvalifiserte i ekspanderende yrkesfelt at det er mange nye (unge) arbeidstakere som har fått en jobb her som ikke har blitt overkvalifisert. - Dette kan bety at det er lettere å finne jobber der som samsvarer med utdanningen. Men det kan også bety at dette er yrkesfelt med en yngre arbeidsstokk på forhånd, dvs. at de har et gjennomsnittlig høyere utdanningsnivå, slik at forskjellen i utdanning mellom nykommere og de som allerede er i yrkene blir mindre - noe som igjen gir lavere andel overkvalifiserte.

Slik kan forskjellene i utviklingen i andelen overkvalifiserte gis en demografisk tolkning. Stagnerende yrkesfelt har en eldre arbeidsstokk med gjennomgående lite utdanning. I slike yrker vil unge nykomemre med mer utdanning lett defineres som overkvalifiserte. I ekspanderende yrkesfelt - for en stor del tjenesteytende yrker i offentlig sektor - er arbeidsstokken gjennomgående yngre og har høyere

utdanning, slik at nykommere i mindre grad defineres som overkvalifiserte. Dette illustreres tydelig i tabellen nedenfor.

Tabell 4.4.6 Forholdet mellom absolutt tilvekst i overkvalifisering og absolutt tilvekst i sysselsetting i ulike yrkesfelt 1970-80. Prosent.

Yrkesfelt	
0. Teknisk, vitenskapelig, humanistisk og kunstnerisk arbeid.	8,8%
1. Administrasjons- og forvaltning, bedrifts og organisasjonsledelse.	17,2%
2. Kontorarbeid.	42,3%
3. Handelsarbeid.	48,5%
4. Jordbruks, skogbruks- og fiskearbeid.	(>100%)
5. Gruve og sprengningsarbeid.	50,0%
6. Transport og kommunikasjonsarbeid.	482,0%
7-8 Industri, bygg- og anleggsarbeid.	(>100%)
9. Servicearbeid	4,5%
Sum	23,0%

Tabellen foran viste at i ekspanderende yrkesfelt kom bare en liten del av sysselsettingsveksten i form av overkvalifisering: F.eks. 8,8% i teknisk-vitenskapelig arbeid mv., 4,5% i servicearbeid, og 17,2% i administrasjon-ledelse mv. I stagnerende yrkesfelt som industri, bygg- og anlegg, transport, og primæryrkene var tilveksten i overkvalifisering større enn sysselsettingstilveksten.

Det er vrient ut fra dette materialet å avgjøre hvilke av hypotesene foran - om noen - som er rett. Tilveksten i overkvalifisering fordelte seg ganske spredt på yrkesfeltene, noe som kan tolkes som støtte for hypotesen om at målet på overkvalifisering vesentlig avspeiler en generell heving av utdanningsnivået i takt med generasjonsbevegelsene i arbeidsstyrken. Endringen i andelen overkvalifiserte peker i retning av at den andre hypotesen - at den relative økning i overkvalifisering er sterkest i stagnerende yrkesfelt - har mest for seg. En konklusjon kan uansett bli trukket: Sannsynligheten for at nyrekrutterte skulle være overkvalifisert i forhold til resten av arbeidstokken innen sitt yrke var langt større innenfor stagnerende yrkesfelt enn i ekspanderende yrkesfelt.

Disse resultatene samsvarer godt med hva man ville forvente ut fra ulike screening- og jobbteorier (Thurow, 1975) (Se kap.3.) Dette fordi tendensen til overkvalifisering gjør seg gjeldende i alle yrkessektorer, tilsynelatende uavhengig av lønnsforskjeller, kvalifikasjonskrav, og etterspørselsnivå. Dette tyder på at arbeidsgiverne i alle sektorer siler ut de best utdannede - også til enkle jobber. I stagnerende sektorer er det bare de fremste i køen som slipper inn, slik at hele sysselsettingsveksten kommer i form av overkvalifisering. I ekspanderende sektorer må arbeidsgiverne gå lengre nedover i køen for å få fylt alle jobbene, slik at også mindre utdannet arbeidskraft får plass. Andelen overkvalifiserte vokser derfor raskere i

stagnerende enn i ekspanderende sektorer, mens antallet vokser ganske jevnt i de fleste sektorene.

Sammenfatning - hvem og hvor var de overkvalifiserte?

I de foregående avsnittene har jeg gitt en oversikt over hvordan de potensielt overkvalifiserte fordelte seg på forskjellige variable: Alder, kjønn, utdanning, og yrkesfelt.

Resultatene kan kort oppsummeres slik:

* Både i 1970 og 1980 ga anslaget et betydelig antall overkvalifiserte. Og antallet økte fra ca. 190 000 til om lag 265 000 i løpet av 70-årene. Som andel av sysselsettingen økte overkvalifiseringen fra 11,2 til 13,1%.

* Det er først og fremst yngre arbeidstakere som klassifiseres som overkvalifisert. Overkvalifiseringen økte kraftig i aldersgruppene under 40 år, men gikk ned blant de over 40 år i løpet av 70-årene. I 1980 var 75% av de overkvalifiserte under 40 år. Andelen overkvalifiserte var spesielt høy i aldersgruppa 21-30 år hvor 21% ble klassifisert som overkvalifisert i 1980.

* Over 70% av de overkvalifiserte i 1970 og 64% i 1980 var menn. Økningen i overkvalifisering var imidlertid noe større blant kvinner enn menn.

* Majoriteten av de overkvalifiserte var personer med videregående utdanning (gymnas 1-3): Over 70% i 1970 og 58% i 1980. Over halvparten av de yrkesaktive med slik utdanning ble regnet som overkvalifisert i 1970, mot 45% i 1980. Blant høyskoleutdannede var 35% overkvalifisert i 1970 og 32% i 1980.

* De overkvalifiserte med videregående utdanning hadde hovedsaklig bakgrunn i allmenfaglige linjer, eller yrkesutdanning innen feltet industri, håndverk, teknisk og naturvitenskapelige fag. Blant de allmenfaglig utdannede ble 44% regnet som overkvalifisert i 1980, og blant de med yrkesfaglig utdanning i feltet industri mv. ble 57% regnet som overkvalifisert.

* Blant de overkvalifiserte med høyskoleutdanning hadde fagfeltet humaniora og estetikk økning i andelen overkvalifiserte fra 48 til 52%. Andelen overkvalifiserte innen utdanningsfagfeltet administrasjon, økonomi, samfunnsfag mv. var også meget høyt, men gikk noe ned fra 59% til 49% overkvalifiserte. Innenfor utdanningsfeltet industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk økte overkvalifiseringsandelen fra 25 til 31%.

* Det var klare forskjeller både i absolutt omfang og andel overkvalifiserte mellom yrkesfeltene. Antallet overkvalifiserte økte i alle yrkesfeltene. Den største andelen overkvalifiserte var i kontorvrker-, industri, håndverk, og bygg- og anleggsvrker, og administrasjons- og forvaltningsvrker. Andelen overkvalifiserte økte mest i stagnerende yrkesfelt, og minst i ekspanderende tjenesteytende yrkesfelt.

4.5 VURDERING AV RESULTATER OG METODE. ("CLOGGS METODE".)

Utgangspunktet for analysen av overkvalifisering i dette kapitlet var tosidig: På den ene siden å forsøke å måle utviklingen i overkvalifisering i arbeidsmarkedet i 1970-årene, på den andre siden å prøve ut en metode for å måle overkvalifisering. Med metode mener jeg her ikke bare de empiriske teknikkene som brukes i målingene, men også de teoretiske begrepene, og operasjonaliseringene som ligger til grunn for undersøkelsesopplægget. I hvilken grad er resultatene et pålitelig uttrykk for endringer i det fenomenet jeg ønsket å kartlegge, nemlig overkvalifisering? Dette er både et spørsmål om samsvaret mellom teoretiske og operasjonelle definisjoner, valg av variable, og om relevans og egenskaper ved dataene, foruten beregningstekniske forhold.

Altså: I hvilken grad kan det gis substansielle eller metodologiske forklaringer på resultatene? Dette er utgangspunktet for drøftingene i dette avsnittet.

Når man skal vurdere påliteligheten i resultatene og metoden som er brukt ("Cloggs metode"), er det nødvendig å fastholde metodens pretensjoner og begrensninger. Og som nevnt - opphavspersonene til metoden understreker at den langt fra er optimal. Den må snarere oppfattes som et forsøk på å utvikle den "minst dårlige" metode, gitt de eksisterende datakildene. Både operasjonaliseringen av begrepene, relevansen og inndelingen av variablene, har klare svakheter, i følge metodens faddere. Og kriteriet for å skille mellom adekvat tilpassete og overkvalifiserte, er relativt vilkårlig valgt. Målet for overkvalifisering kan derfor ikke oppfattes som et pålitelig uttrykk for det absolutte omfanget av overkvalifisering, men må betraktes som en indikator til å måle endringer.

Dette ydmyke metodiske "selvbildet" gjør det problematisk å vurdere metoden: Den bortimot immuniseres mot kritikk. Men parolen om at det "minst dårlige er bedre enn ikke noe" gjør ikke at man kan suspendere vanlige krav til vitenskapelig holdbarhet. Dette ikke desto mindre fordi resultatene virker såpass oppsiktsvekkende at de fortjener en kritisk saumfaring før de tas som "god fisk".

Den teoretiske definisjonen som ligger til grunn for metoden - at personer som besitter betraktelig mer kvalifikasjoner enn det som er nødvendig for å utføre jobben sin er overkvalifisert - er etter min oppfatning grei nok. Vanskeligheten ved ethvert forsøk på å måle overkvalifisering oppstår når man skal fastslå hva som er nødvendige jobb kvalifikasjoner, og hvordan man skal klassifisere arbeidstakerens kvalifikasjoner, dvs. i operasjonaliseringen av de to variablene: Jobbkraft og personlige kvalifikasjoner. I tillegg kommer konstruksjonen av en operasjonell definisjon på hva som er adekvat samsvar mellom jobbkraft og personlige kvalifikasjoner, og hva som ikke er det.

Den Cloggske metoden bruker fordelingen av utdanningsmengde innen yrkene som operasjonell variabel til å måle jobbkrav. De aller fleste, inkludert fadderne til denne metoden, vil samstemme i at dette ikke er noen god operasjonell variabel. Kvalifikasjoner kan selvsagt tilegnes på andre måter enn ved utdanning: gjennom jobboplæring og erfaring. Og kvaliteten i ulike utdanninger kan variere. Tankegangen er imidlertid at utdanningsnivået til en større gruppe arbeidstakere i et yrke kan tjene som en indikasjon på de allmenne kvalifikasjonskravene i jobbene i yrket. Hvorvidt dette er en holdbar

forutsetning kan ikke avgjøres på et abstrakt teoretisk nivå, men må vurderes i lys av kvaliteten på dataene som anvendes, og måten jobbkravene utledes på fra utdanningsfordelingen:

For det første: Hvordan er sammenhengen mellom kvalifikasjonskravene i den enkelte jobben og i yrkesgruppen den tilhører? Dette avhenger av hvor fingradert yrkesklassifisering som brukes. For det andre: Hvor fingraderte utdanningsdata brukes? For det trede: Hvilke grupper av arbeidstakere innenfor yrkene brukes som utgangspunkt for å fastlegge kvalifikasjonskravene ?

I yrker med mange eldre arbeidstakere med lite formell utdanning, er det grunn til å anta at utdanningsnivået er en langt dårligere indikator på kvalifikasjonskravene enn i "nye" yrker med spesifikke utdanningskrav og unge arbeidstakere som har gjennomgått sammenliknbare kvalifiseringsløp. Dvs. at utdannings pålitelighet som indikator på kvalifikasjonskrav påvirkes av hvilke aldersgrupper som brukes til å beregne utdanningsnivået innen yrkene.

Hvorvidt utdanning kan betraktes som en valid indikator på kvalifikasjonskravene i jobber, avhenger altså ikke bare av samsvaret mellom teoretisk og operasjonell definisjon, men også av relevansen og kvaliteten på dataene, og inndelingen av variablene. Den siste faktoren gjelder ikke minst hvor i utdanningsfordelingen man setter kuttet mellom adekvate og overflødige kvalifikasjoner innen yrkene. I denne metoden har man operasjonalisert "betraktelig mer kvalifikasjoner enn nødvendig" som ett standardavvik utdanning mer enn gjennomsnittet i yrket. Innen svært homogene yrker kan dette være et strengt kriterium, innen videre yrkeskategorier, et alt for grovt kriterium. Og standardavvikets kvalitet som mål på avvik fra det nødvendige, betinges igjen av inndelingen på utdanningsvariablen: Hvis utdanningslengden måles i uker vil den gi et langt bedre mål på spredningen i fordelingen enn om den måles i treårsgrupper.

Denne oppsummeringen av elementær metodelære er ikke tatt med for å plage leseren, men for å ha et utgangspunkt for å vurdere resultatenes utsagnskraft og metodens fruktbarhet og anvendelsesmuligheter. Dette også for å understreke at man må skille mellom vurderingen av resultatene fra undersøkelsen slik jeg har anvendt metoden på "mine" data, og en generell vurdering av metoden per se. Drøftingen av resultatene i min undersøkelse kan imidlertid være et nyttig utgangspunkt for å analysere hvilke forutsetninger som må være tilstede for at metoden kan brukes, og hvordan den kan forbedres.

Essensen man kan trekke av metodegjennomgangen over er at vurderingen av resultatene til syvende og sist må bero på en helhetsvurdering av om forutsetningene metoden hviler på, holder stikk. Det sentrale spørsmålet er hvorvidt den spesielle måten å bruke utdanning som kriterium for adekvate kvalifikasjonskrav i jobbene, gitt de yrkes- og utdanningsvariablene som er til rådighet, har gitt vettuge resultater. Dette er ikke mulig uten å ty til skjønn- eller rimelighetsvurderinger som er eksterne i forhold til metoden, bsert på annen kunnskap om yrkene og deres krav til kvalifikasjoner. Eller sagt med Hellevik (1977:159):

"Samsvaret mellom den teoretiske og den operasjonelle variabelen lar seg ofte ikke fastslå direkte empirisk (.....). Til sjuende og sist blir dette likevel et spørsmål om skjønn."

Et spesielt problem i vurderingen av resultatenes pålitelighet er forholdet mellom resultatene som mål på det absolutte omfanget av overkvalifisering, og som mål på endringer. Som nevnt hevder de ansvarlige for metoden at selv om det absolutte nivået kan være misvisende, så vil endringstallene være holdbare.

På den ene siden kan man hevde at dersom et mål ikke har noen klar substansiell sammenheng med det fenomenet man vil måle, så blir ikke denne sammenhengen noe bedre om man foretar en subtraksjon av det samme målet i to tidspunkt; "Garbage in, garbage out", for å bruke en datametafor. Hvis man skal bruke en sosial indikator som mål på endring må man vite hvilke sosiale endringer indikatoren måler. Ettersom nesten halvparten av alle yrkesaktive med videregående utdanning, og mellom 30 og 60% av alle høyskoleutdannede yrkesaktive, fanges opp av indikatoren, kan man spørre om resultatene like gjerne kan tolkes som uttrykk for en generell trendens til høyere utdanningsnivå i de fleste yrker, som økt overkvalifisering.

På den andre siden, hvis man kan sannsynliggjøre at det er et fast forhold mellom det fenomenet man vil måle og innslaget av feilkilder i indikatoren, kan man slutte at endringstallene i indikatoren vil være proporsjonale med endringen i fenomenet. Altså: Forutsetningen for at indikatoren kan brukes som et mål på endring i overkvalifisering, er at feilkildene er av samme relative størrelsesorden i de to måletidspunktene.

I de følgende avsnittene vil jeg gå nærmere inn på disse spørsmålene; drøfte resultatenes pålitelighet både i lys av operasjonell validitet, kvaliteten og relevansen i dataene, variablenes inndeling, osv, med særskilt vekt på å vurdere holdbarheten i endringstallene. Jeg vil redegjøre for usikkerhetsmomenter ved målingene, og alternative tolkningsmuligheter.

Denne validitetsanalysen vil jeg foreta ved å undersøke hvordan metoden slår ut i forskjellige enkeltyrker. Hvilke kriterier for overkvalifisering har metoden gitt i ulike yrker? Hvordan har utdanningsfordelingene endret seg i yrkene i løpet av perioden, og hvordan har dette slått ut i kriteriene og målet for overkvalifisering? Hvordan samsvarer disse resultatene med annen informasjon om endringene i yrkene - når det gjelder hva som regnes som adekvate kvalifikasjoner, og når det gjelder mulige endringer i yrkenes innhold og jobbstruktur?

4.5.1 "Overkvalifiseringens 10-på-topp yrkesliste"

I tabellen nedenfor har jeg plukket ut de 10 yrkene som ut fra beregningene skulle ha flest overkvalifiserte i 1980. Tilsammen inneholdt disse yrkene i 1980 rundt 73 000 overkvalifiserte, dvs. 28% av den totale overkvalifiseringen dette året. Andelen overkvalifiserte utgjorde i gjennomsnitt snaut 18% av de sysselsatte i disse yrkene, altså noe over gjennomsnittet for hele arbeidsstyrken. Lista har med yrker fra forskjellige yrkesfelt og på ulike kvalifikasjonsnivåer, og skulle gi et ganske godt bilde av spennvidden i yrkesstrukturen. Dette skulle derfor være et egnet utgangspunkt for å analysere hvordan metoden har slått ut empirisk i ulike yrkestyper.

Den samlede endringen i overkvalifisering i disse 10 yrkene var på ca. 33 000. Dette tilsvarte en prosentvekst på over 80, altså oppimot en fordobling. Veksten i overkvalifisering i disse yrkene utgjorde 44% av den samlede nettoveksten i overkvalifisering, ut fra beregningene. Det skulle bety at disse yrkene er egnet til å vurdere holdbarheten i endringstallene.

Tabell 4.5.1 Antall og andel overkvalifiserte i de 10 yrkene med flest overkvalifiserte 1970 og 1980, samt kriterium for overkvalifisering.

YRKE	1970				1980			
	Antall overkvalifisert	Andel overkvalifisert	Gj.snittutdanning+SD	Kutt for overkval.	Antall overkvalifisert	Andel overkvalifisert	Gj.snittutdanning+SD	Kutt for overkval.
045 Hjelpepersonale i sykepleie.	2640	12.9	9.6+ 1.2	Gy.2-3	8000	17.7	10.1+ 1.4	Gy.2-3
063 Faktorer og adjunker	2680	41.0	16.6+ 1.2	Høy.3	4540	31.0	16.4+ 1.3	Høy.3
111 Bedriftsledere	4340	13.0	11.6+ 2.8	Høy.2	6880	13.7	11.8+ 2.8	Høy.2
333 Butikkkepseditør	4860	4.6	9.3+ 0.9	Gy.2-3	14240	12.2	9.7+ 1.2	Gy.2-3
401 Gårdbruker, småbruker og husdyroppdretter.	2180	2.5	9.3+ 0.8	Gy.2-3	5360	8.4	9.6+ 1.2	Gy.2-3
644 Være- og lastbiljåfør	5880	13.9	9.2+ 0.8	Gy.1	5400	13.2	9.7+ 1.3	Gy.2-3
751 Verkstedmekanikere	2720	11.8	9.5+ 1.1	Gy.2-3	4140	25.3	10.0+ 1.5	Gy.2-3
753 Maskin- og motorreparatør	4540	12.7	9.6+ 1.1	Gy.2-3	10680	32.1	10.2+ 1.5	Gy.2-3
774 Bygningsarbeider	4920	9.2	9.4+ 1.0	Gy.2-3	8600	18.6	9.8+ 1.4	Gy.2-3
932 Reinsjeferingspersonale	4300	7.5	9.1+ 0.5	Gy.1	4600	5.9	9.4+ 1.2	Gy.2-3

Andel overkvalifiserte er målt i prosent av sysselsettingen, SD betyr standardavviket i utdanning, kutt for overkvalifisering betegner laveste utdanningsnivå som regnes som overkvalifisert innen hvert yrke.

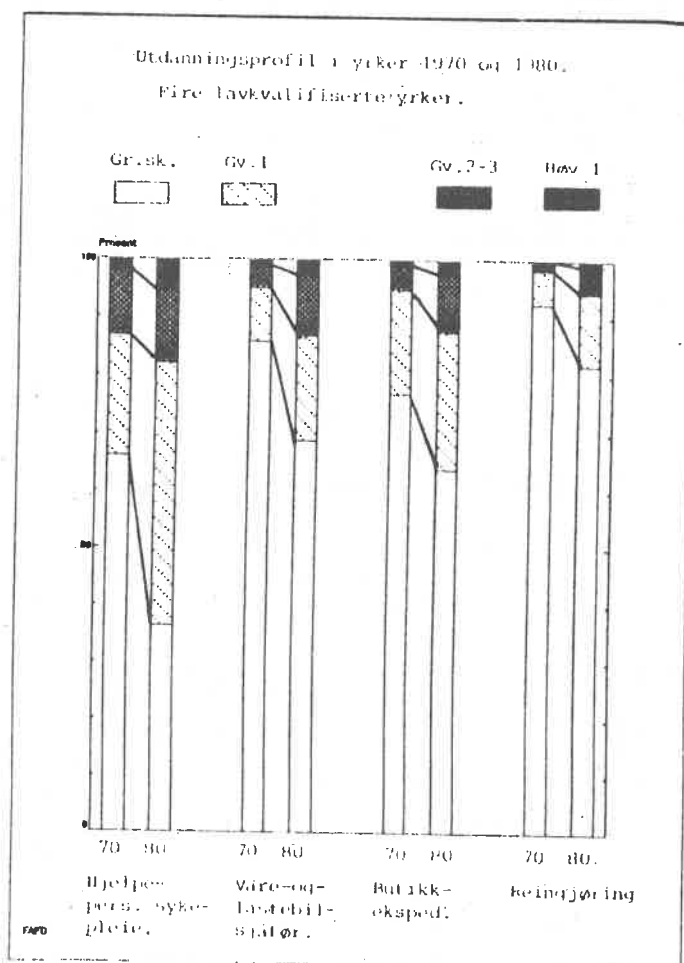
4.5.2 Eksempel 1: Hjelpepersonale i sykepleie, vare- og lastebilsjåfør, butikkekspeditor, og rengjøringspersonale.

Tabellen foran hadde med fire tjenesteytende yrker som fordrer lite formelle kvalifikasjoner; hjelpepersonale i sykepleie, vare- og lastebilsjåfør, butikkekspeditor og rengjøringspersonale. Ingen av disse yrkene stiller krav til fagutdanning, selv om det blant hjelpepersonalet i sykepleien er en del arbeidstakere som har hjelpepleieutdanning. I 1970 hadde majoriteten av de sysselsatte i alle disse yrkene grunnskole som høyeste utdanning.

Blant vare- og lastebilsjåførene og rengjøringspersonalet var spredningen i utdanningsfordelingen innen yrkene så liten at alle med mer enn grunnskoleutdanning ble regnet som overkvalifisert. I løpet av 70-årene hadde andelen sysselsatte med videregående utdanning økt såpass mye at "gjennomsnittsutdanning-pluss-ettstandardavvikkriteriet" forskjøv seg og gikk ved gymnas 2-3-utdanning. Dette førte til at andelen overkvalifiserte i disse to yrkene faktisk gikk ned, til tross for en betydelig heving av utdanningsnivået innen yrkene. (Se figuren nedenfor.)

I de to andre yrkene - hjelpepersonale i sykepleien og butikkekspeditor - gikk kuttet mellom overkvalifiserte og resten begge år ved gymnas 2-3. Hevingen i utdanningsnivået innen yrkene resulterte følgelig i en betydelig økning både i antall og andel overkvalifiserte i disse to yrkene.

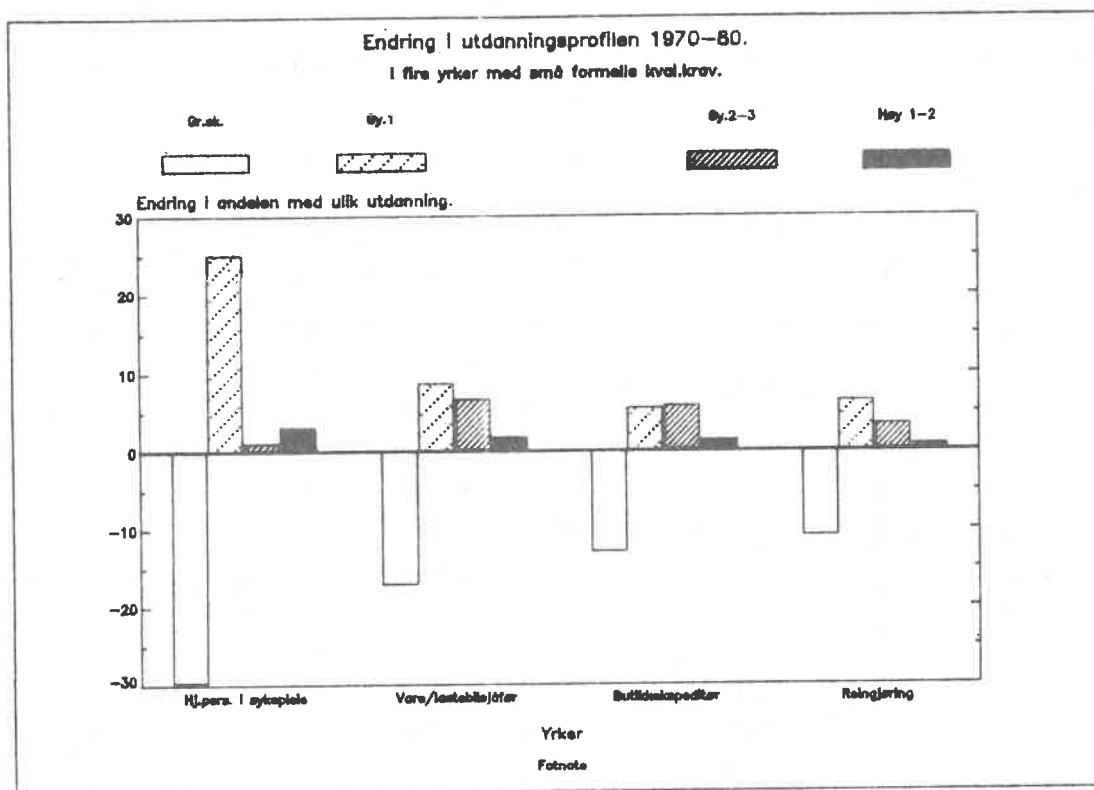
Figur 4.5.1 Utdanningsfordelingen i fire tjenesteytende yrker med små krav til formelle kvalifikasjoner, 1970 og 1980.



Det slående trekket ved figur 4.5.1 (forrige side) er den kraftige oppgraderingen av utdanningsnivået innen yrkene. Det har blitt relativt færre med grunnskoleutdanning, og fler med videregående og høyere utdanning. Selv om det nok kan ha skjedd visse endringer i jobbinnholdet i disse yrkene, er det liten grunn til å anta at kravene til formell utdanning for å utøve yrkene er hevet. Hvis man forutsetter at det i hovedsak er unødvendig å ha fullført gymnas, yrkesskole, eller høyskolefag for å beherske disse yrkene, indikerer den sterke veksten i sysselsatte med slik utdanning en klar tendens til økt overkvalifisering:

* Antallet økte fra ca. 10 000 til over 32 000, dvs. mer enn tredobling i løpet av 70-årene. Som andel av sysselsettingen økte disse gruppene fra snaut 5 til nesten 12%. Majoriteten av denne økningen besto i yrkesaktive med gymnas 2-3 utdanning, men det var også økning i antallet med høyskolebakgrunn; over 5 tusen fler i 1980 enn i 1970.

Figur 4.5.2 Endring i andelen sysselsatte med ulik utdanning, 1970-80 i fire tjenesteyrker med små formelle kvalifikasjonskrav. (Tabellgrunnlaget finnes i vedlegg 4.5.4.)



Hvordan slo så "Cloggs metode" ut i disse yrkene? For hjelpepersonale i sykepleien og butikk ekspeditørene var resultatene plausible. Kuttet for overkvalifisering gikk begge år ved gymnas 2-3, slik at metodens mål for overkvalifisering fanget opp veksten i sysselsatte med slik eller høyere utdanning. Blant hjelpepersonalet i sykepleien økte overkvalifiseringen fra 13% til 17,6%, og blant butikk ekspeditørene fra 4,6% til 12,2% av de sysselsatte i yrket. I absolutte tall økte overkvalifiseringen i disse to yrkene alene med over 12 000 personer.

Blant vare- og lastebil sjåførene og rengjøringspersonalet gav imidlertid beregningene mer motstridende resultater. På grunn av økt spredning i utdanningsfordelingen - fler med høy utdanning - forskjøv kriteriet for overkvalifisering seg, slik at resultatet ble en nedgang i andelen overkvalifiserte. Gitt forutsetningen om at innholdet i disse yrkene i liten grad har endret seg, er dette resultatet etter mitt skjønn misvisende: Økningen i overkvalifiserte undervurderes.

Uavhengig av "Cloggs metode" viste figur 4.5.1-2 en klar tendens til økt utdanningsintensitet i disse yrkene, først og fremst ved at det ble en større andel av de sysselsatte som hadde videregående utdanning på gymnas 2-3-nivå. Man kan selvsagt spørre om det er rimelig å karakterisere yrkesaktive med videregående utdanning som overkvalifisert; slik utdanning er i ferd med å bli et ledd i allmennutdanningen, og kan være en viktig ressurs og et gode for lå klare seg på andre felter i samfunnet. Like fullt vil jeg hevde at det er grunn til å betrakte personer med slik utdanning som yrkesmessig overkvalifisert (i disse yrkene). I hovedsak er det unødvendig å ha fullført gymnas, yrkesskole, eller høyskolefag for å utøve disse yrkene, og de fleste har trolig liten nytte av utdanningen sin i jobben. Dette gjelder ikke nødvendigvis alle de overkvalifiserte. Også innen enkle yrker kan det finnes stillinger som reiser spesielle krav til kompetanse, eller hvor høyere utdanning er en fordel. Dette kan f.eks. gjelde ekspeditører i ulike spesialforretninger som krever fagkunnskap om varene som selges. Det er imidlertid liten grunn til å anta at disse yrkene generelt har gjennomgått en så omfattende innholdsmessig oppgradering at det kan forklare den sterke hevingen av utdannelsesnivået.

Jeg vil derfor konkludere med at resultatene i disse yrkene reflekterer en generell tendens til økende overkvalifisering, eller i hvert fall overutdanning. Dette ville også blitt resultatet om man hadde satt kuttet for lå regnes som overkvalifisert strengere, ettersom det også var vekst i antallet yrkesaktive med høyskoleutdanning i disse yrkene.

Hvor sterk og omfattende tendensen til overkvalifisering i disse yrkene var, er vanskeligere å vurdere. Fordi datamaterialet omfatter alle yrkesaktive med minst 100 timers yrkesaktivitet siste år, kan en del av de overkvalifiserte være folk som faktisk ønsker en slik tilpasning. Dette kan dreie seg om utdanningssøkende som vil spe på studielånet med en bijobb, eller hjemmeværende som for kortere perioder ønsker å skaffe ekstrainntekter til husholdningen ved å ta ekstravakter på sykehus, en vaskejobb på kvelden, eller noen timers lørdagsjobb på supermarkedet. Like fullt representerer dette en arbeidskraftsgruppe som innehar uutnyttede ferdigheter, og fyller et

betydelig antall jobber som alternativt kunne gitt sysselsettingsmuligheter til mindre kvalifisert arbeidskraft. Og noen av dem kunne kanskje ønsket mer arbeid eller arbeid som passet bedre til kvalifikasjonene deres, dersom det var mulig.

En annen side ved endringene i utdanningsnivået i yrkene foran, er at i takt med at andelen sysselsatte med mer utdanning øker, så svekkes sysselsettingsmulighetene for de uten slik utdanning. Selv om det ikke er nødvendig med videregående utdanning for å utøve jobbene, kan det bli nødvendig for å komme inn i jobbene.

4.5.3 Eksempel 2: Verkstedmekanikere, maskin- og motorreparatører, og bygningsarbeidere.

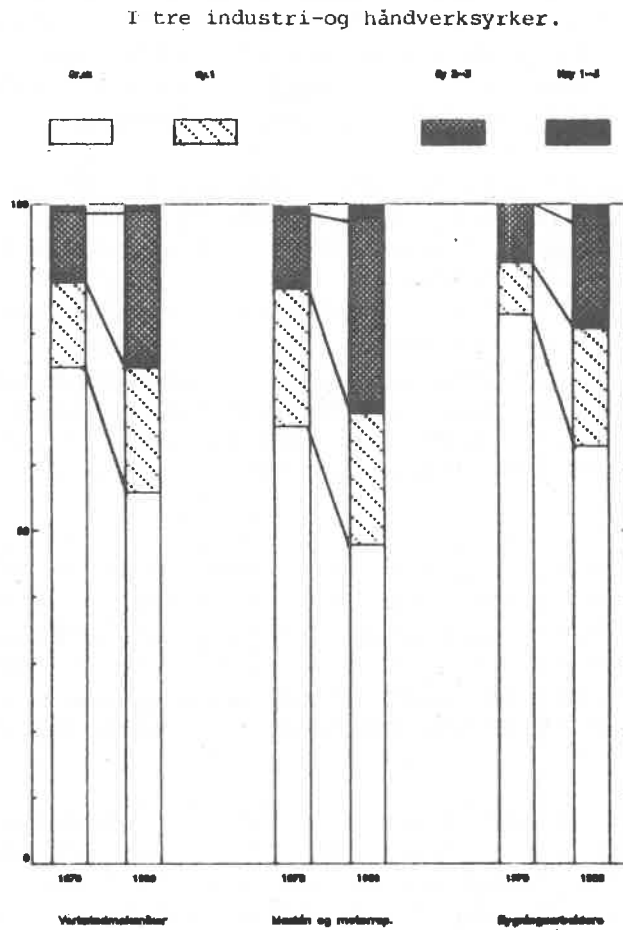
Mens det forrige eksemplet viste endringene i utdanningsprofilen i ufaglærte tjenesteytende yrker, skal vi her se på endringene i faglærte yrker innen industri og håndverk.

Verkstedmekanikere utfører benkearbeid, og stiller inn og betjener verktøymaskiner for bearbeiding av arbeidsstykker i metall og andre materialer (Nordisk yrkesklassifisering). Maskin- og motorreparatører reparerer og utfører vedlikehold av arbeidsmaskiner, motorer, turbiner, fly, biler og andre kjøretøyer. Bygningsarbeidere utfører trearbeid ved husbygging og anleggsvirksomhet, og ved oppføring og reparasjon av andre trekonstruksjoner.

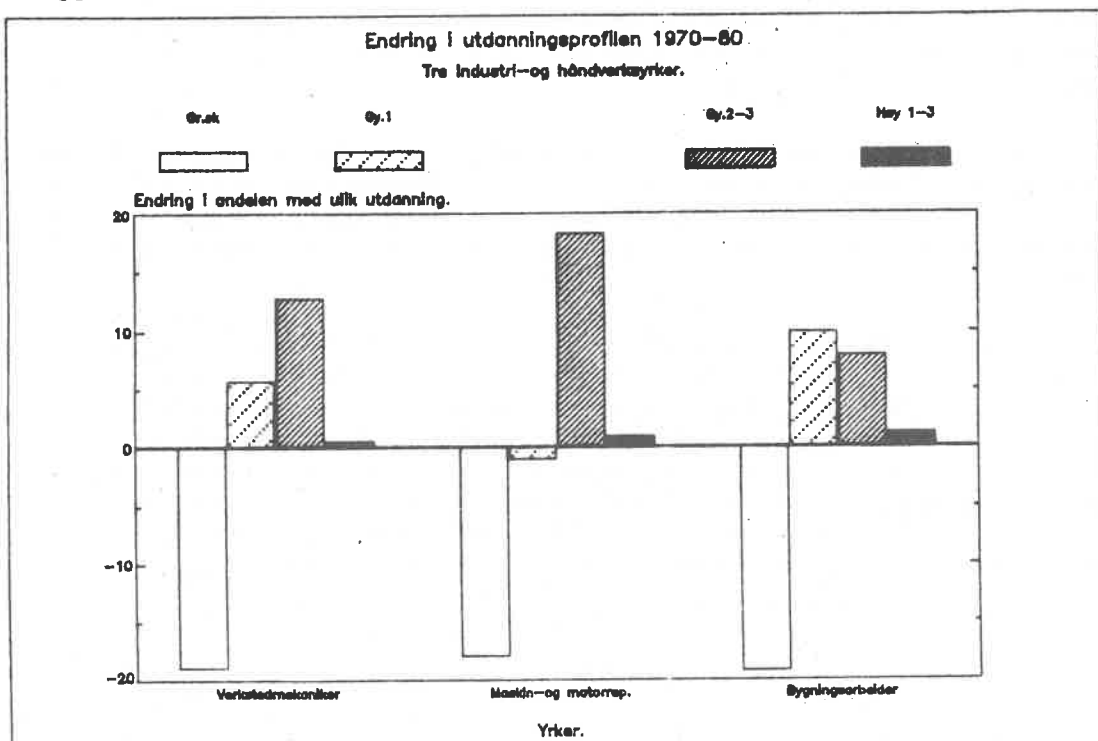
Både i 1970 og 1980 hadde tyngdepunktet av de sysselsatte i disse yrkene grunnskole som høyeste formelle utdanning. Kriteriet for overkvalifisering gikk begge år ved gymnas 2-3 ut fra "Cloggs metode". Antallet sysselsatte gikk ned i alle yrkene fra 112 000 til 95 000 i løpet av 70-årene. Antallet overkvalifiserte økte fra drøyt 12 000 til over 23 000, dvs. nesten fordobling. Som andel av alle sysselsatte i yrkene økte overkvalifiseringen fra 10,7 til 24,5%. Blant de overkvalifiserte økte de høyskoleutdannede fra 800 til 1720 yrkesaktive.

Denne utviklingen illustreres i figurene 4.5.3-4 på neste side som viser endringene i utdanningsprofilen innen yrkene.

Figur 4.5.3 Utdanningsfordelingen i yrkene verkstedmekaniker, maskin- og motorreparatør, og bygningsarbeider, 1970 og 1980. Prosent.



Figur 4.5.4 Endring i utdanningsprofilen 1970-80, i tre industri- og håndverksyrker. Målt ved endring i andelen med ulik utdanning. (De absolutte og relative utdanningsfordelingene i yrkene finnes i vedlegg 4.5.5)



Som man ser av figurene skjedd det en markant oppgradering av utdanningsnivået i alle yrkene: Andelen grunnskoleutdannede sank med nesten 20%, mens andelen med videregående utdanning økte tilsvarende. Tilsynelatende viser dette en entydig og kraftig tendens til overkvalifisering. Dette forutsetter imidlertid at den nødvendige og passende utdanningen i yrkene er den flertallet har, nemlig grunnskole. En alternativ tolkning kunne være at klassifiseringen av de overkvalifiserte ikke reflekterer noen reell overkvalifisering, men snarere avspeiler flertallets mangel på formell utdanning.

Hvis man undersøker hvilke utdanningsveier som fører inn i disse yrkene kan en finne støtte for den sistnevnte tolkningen. Innen yrkesfaglig utdanningsretning klassifiseres grunnutdanningen innen mekanikerfag på gymnas-1-nivå. Personer med slik utdanning regnes ikke som overkvalifisert. En full yrkesfaglig mekanikerutdanning med fagprøve klassifiseres derimot på gymnas 2-3-nivå. Yrkesaktive med fullført fagutdanning regnes derfor ut fra "Cloggs metode" som overkvalifiserte innenfor yrkene verkstedmekaniker, og maskin- og motorreparatør. Tilsvarende gjør seg også gjeldende for bygningsarbeidere hvor fagutdanning med fagbrev som tømrer klassifiseres som overkvalifisering.

Blant de yrkesaktive med gymnas 2-3-utdanning hadde nesten 90% av verkstedmekanikerene og maskin- og motorreparatørene yrkesfaglig utdanning innenfor fagfeltet industri-håndverk- og tekniske fag i 1980. Nesten 70% av de overkvalifiserte bygningsarbeiderne hadde slik utdanning. Det er derfor mye som taler for at de overkvalifiserte med gymnas 2-3-utdanning innen disse tre yrkene er personer med adekvat fagutdanning.

Hvordan skal man tolke dette resultatet? I henhold til den operasjonelle definisjonen som er brukt, så er disse arbeidstakerne overkvalifisert. De har langt mer utdanning enn vanlig innen sitt yrke, og kanskje mer enn nødvendig for å utføre jobbene. Flertallet klarer seg jo fortatt uten slik utdanning.

Resultatet kan imidlertid også tolkes som et tegn på institusjonelle endringer i opplæringsformene: Tidligere tilegnet majoriteten av arbeidstakerne i disse yrkene seg kvalifikasjonene gjennom å gå i lære eller andre former for jobbopplæring, mens nykommerne i yrkene i større grad har kvalifisert seg gjennom formell utdanning. Denne forskjellen behøver ikke fortelle noe om reelle ulikheter i kvalifikasjoner.

Dette er dels en innvending som går på manglende samsvar mellom teoretisk og operasjonell definisjon - dvs. dårlig teoretisk validitet - og dels en innvending mot relevansen i dataene som er brukt: At det er misvisende å sammenlikne utdanningen til eldre og yngre arbeidstakere.

Videre kan man innvende at endringene i utdanningssammensetningen i yrkene kan skyldes differensiering i jobbstrukturen innen yrkene. Det kan ha blitt flere stillinger som fordrer spesialisert kompetanse, og det kan ha foregått en oppgradering av jobbinnholdet i yrkene. Disse argumentene understøttes av at de tre yrkesgruppene er ganske heterogene: Verkstedmekanikeryrket spenner fra verktøymaker til borer, sliper, høvler og maskinoperatører. Maskin- og motorreparatører spenner fra verksmester og flymekaniker, til sykkel-

reparatør. Bygningsarbeidere rommer både bygg- og tømmermestere og forskalingssnekkere. I løpet av en tiårsperiode kan det ha skjedd betydelige vridninger i fordelingen på ulike jobber innenfor såpass sammensatte yrkeskategorier. Dette er et usikkerhetsmoment som går på datavaliditeten: Hvorvidt yrkesdataene er presise nok til å si noe om utviklingen i jobbene innen yrkene.

Altså: Det som ut fra resultatene framstår som økende overkvalifisering kan ha flere forklaringer: Det kan skyldes oppgradering av jobbene i yrkene, differensiering av jobbstrukturen i yrkene, endringer i måten å tilegne seg kvalifikasjoner, og det kan avspeile reellt voksende overkvalifisering.

Hvilke av disse faktorene som har størst vekt, kan ikke avgjøres ut fra datamaterialet jeg rår over. En slik analyse ville krevd mer spesifikke yrkesdata, og burde suppleres med innholdsanalyser av jobbene i de aktuelle yrkene.

Hvis vi ser på endringstallene for overkvalifisering i disse tre yrkene finner vi følgende: Av en økning på drøyt 11 000 kom over 10 000 blant personer med gymnas 2-3-utdanning, de fleste med yrkesskole. Ut fra argumentasjonen foran er det etter mitt skjønn meget tvilsomt å regne disse som overkvalifisert. Hvis man godtar dette - dvs. at kriteriet for overkvalifisering i disse yrkene burde gå ved høyskole-1 - innebærer det at 92% av tilveksten i overkvalifisering kom innenfor feilkildene. Dvs. endringsmålet overvurderer økningen over 10 ganger. Det kunne derfor i prinsippet vært nedgang i reell overkvalifisering, uten at dette slo ut i endringsindikatoren. Dette peker i retning av at usikkerheten ved metodens resultater ikke reduseres nevneverdig ved å betrakte dem som indikator på endring.

Det er mange forskningsresultater som har konkludert med at utviklingen innen yrker, spesielt innen tradisjonell industri, går i retning av kvalifikasjonsmessig degradering i takt med økt mekanisering (Kern og Schumann, 1977, Bright, 1957 og Wright & Singelmann, 1981).

Verkstedmekanikeryrket består hovedsaklig av ulike maskinoperatørjobber innenfor tradisjonell verkstedindustri. En hypotese ut fra degraderingsteorien ville være at den tekniske utviklingen innenfor dette yrket vesentlig besto i forenkling og automatisering av betjeningen av maskinene. Dette ville i så fall innebære at arbeideren som håndterer maskinen i økende grad reduseres til en maskinpasser- eller kontrollør, og at kompetansekravene ble senket. Hvis dette er riktig kan økningen i utdanningsnivået innebære en reell tendens til økende overkvalifisering.

Maskin- og motorreparatøryrket består derimot av reparasjon og vedlikehold av maskiner. I takt med raffinering av produksjonsteknologien skulle dette bety at kravene til kompetanse innen yrket øker, dvs. at det skjer en oppgradering. Dette trekker i retning av at det økte utdanningsnivået i dette yrket i større grad reflekterer endringer i jobbinholdet enn økt overkvalifisering.

Bygningsarbeideryrket omfatter ulikt håndverksarbeid i forbindelse med husbygging: Tømrere, forskalingssnekkere mv. Den dominerende tendensen innenfor husbyggingen de seinere år har vært overgangen til ferdighus, og ulike typer prefabrikering. Ut fra egen erfaring som hjelpemann ved oppføring av ferdighus, skulle dette

snarere føre til degradering enn oppgradering av jobbinnholdet i denne yrkesgruppa. Gitt denne forutsetningen peker den økte utdanningsintensiteten i denne yrkesgruppa mot at man står overfor en reell tendens til økende overkvalifisering. Dette samsvarer forøvrig med resultater fra danske undersøkelser (Hansen, 1983). Men det er samtidig åpenbart urimelig å karakterisere enhver bygningsarbeider med fagbrev som overkvalifisert. Dvs. metoden overvurderer økningen i overkvalifisering.

Drøftingen viser at de resultatene "Cloggs metode" gav innenfor disse tre faglærte industri- og håndverksyrkene, kan tolkes på motstridende måter. Usikkerhetsmoment ligger i utviklingen i jobbinnholdet i yrkene. Clogg (1981:20) omtaler denne usikkerheten på følgende måte:

" A criticism often raised about this measure of mismatch, as well as others, has to do with the concept of 'educational upgrading' of jobs over time. This criticism is based on the supposition that nominally equivalent occupations change over time by virtue of the technological skill - educational attainment - required for job performance. While this is certainly plausible in the abstract, or even in specific instances, it appears to us that this charge is limited to long-term trends."

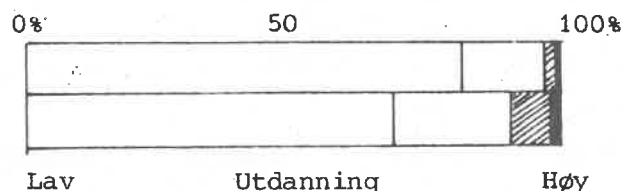
Clogg konkluderer således med at den kraftige hevingen av utdanningsnivået han observerte innenfor yrkene i USA i perioden 1969-80, ikke kan forklares med oppgradering av jobbinnholdet. Denne konklusjonen finner støtte hos Berg, Bibb, Finegan og Swafford (1981:353) som etter en gjennomgang av eksisterende teknologiforskning hevder at konsekvensene av teknologisk endring på "skill og requirements" setter seg gjennom "slowly and steadily, as technology always has, rather than in radically and discontinuous ways." Berg et.al. henviser spesielt til Horowitz and Hernstadt (1966) som etter å ha studert jobbkravene i fem amerikanske industribransjer konkluderte med at endringene var oppsiktsvekkende små, spesielt tatt i betraktning at studien omfattet et kvart århundre (1940-65).

Slike allmenne funn kan ikke begrunne en påstand om at jobbkravene i de yrkene som er analysert her ikke kan ha forandret seg radikalt. Tatt i betraktning at dette var relativt tradisjonelle yrker hvor det ikke har skjedd dramatiske teknologiske gjennombrudd i løpet av 70-årene, kan overnevnte konklusjoner likevel sannsynliggjøre en påstand om at jobbmessig oppgradering neppe kan forklare hele økningen i utdanningsnivået alene. Dette betyr igjen at en del av økningen har sammenheng med økt overkvalifisering.

4.5.4 Eksempel 3: Gård- og småbrukere og husdyroppdrettere.

Det eneste yrket blant de 10 yrkene med flest overkvalifiserte i 1980 som kom fra primærsektoren var gård- og småbrukere og husdyroppdrettere. Som man ser av figuren nedenfor ble også dette yrket - eller yrkesgruppa - gjenstand for en utdanningsmessig oppgradering. Andelen sysselsatte med videregående og høyere utdanning økte i løpet av 70-årene fra 2,5% til 8,4% av sysselsettingen. Ut fra "Cloggs metode" gikk kriteriet for overkvalifisering begge år ved gymnas 2-3, slik at andelen overkvalifiserte gjenspeiler denne økte utdanningsintensiteten. I antall omfattet de overkvalifiserte i 1980 5360 yrkesaktive, en økning på 3180 fra 1970.

Figur 4.5.5 Utdanningsfordeling blant gårdbrukere, småbrukere og husdyroppdrettere, 1970 og 1980. Prosent.



Så kan man igjen reise spørsmålet: Selv om de fleste innen denne yrkesgruppa kun har grunnskole - er en bonde overkvalifisert om han har videregående utdanning?

Også denne yrkesgruppa er temmelig heterogen: Det er stor forskjell på å drive et lite småbruk og administrere en storgård med flere ansatte, stor maskinpark, og nesten industrielt drevet husdyrproduksjon. Og husdyroppdrett kan spenne fra enkel sauehold til fabrikkliknende svine- eller kyllingfarmer. Selv om en neppe trenger seminarerfaring for å kjøre traktor eller mjølke kuene, kan det utvilsomt være en fordel å ha fagutdanning når transaksjonene med jordbrukssamvirket, landbruksbankene, og planleggingen av nye driftsformer, investeringer, og økonomistyringen av bruket skal utføres. Prissystemene og subsidieordningene i landbruket er ikke umiddelbart gjennomskuelige.

Jordbruket er preget av høy aldersprofil. Over halvparten av de yrkesaktive var i 1980 over 50 år. De fleste av disse har tilegnet seg de nødvendige kunnskapene og ferdighetene gjennom erfaring. Ungdommen som overtar har skaffet seg mer utdanning: Majoriteten av de overkvalifiserte var under 40 år. Veksten i overkvalifisering gjenspeiler således generasjonsskiftet i landbruket.

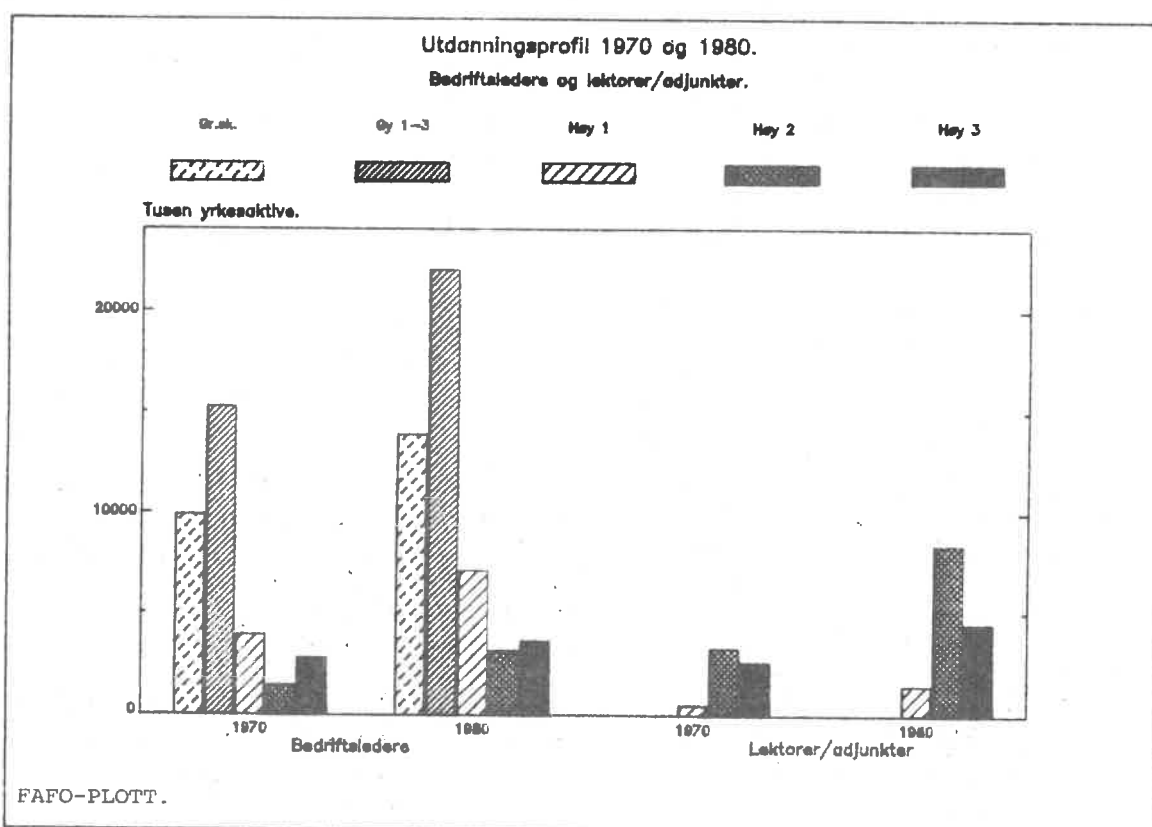
Undersøker en hvilke typer fagutdanning som er relevant for gårdbrukeryrket - agronom, agrotekniker og annen jordbruksutdanning - så klassifiseres disse på gymnas 2-3 nivå. Dvs. at yrkesaktive med slik adekvat fagutdanning regnes som overkvalifiserte med "Cloggs metode". 24 prosent av de overkvalifiserte hadde faktisk slik utdanning, 14% industri/teknisk fagutdanning, mens 55% hadde allmenfaglig utdanning (artium el.) i 1980. Dette viser at "Cloggs metode" i dette yrket overvurderer både omfanget og økningen i overkvalifisering.

4.5.5 Eksempel 4: Bedriftsledere, og adjunkter og lektorer.

De to siste yrkene i "overkvalifiseringens 10-på-topp"-liste var to antatt høyt kvalifiserte yrker: Bedriftsledere, og adjunkter og lektorer.

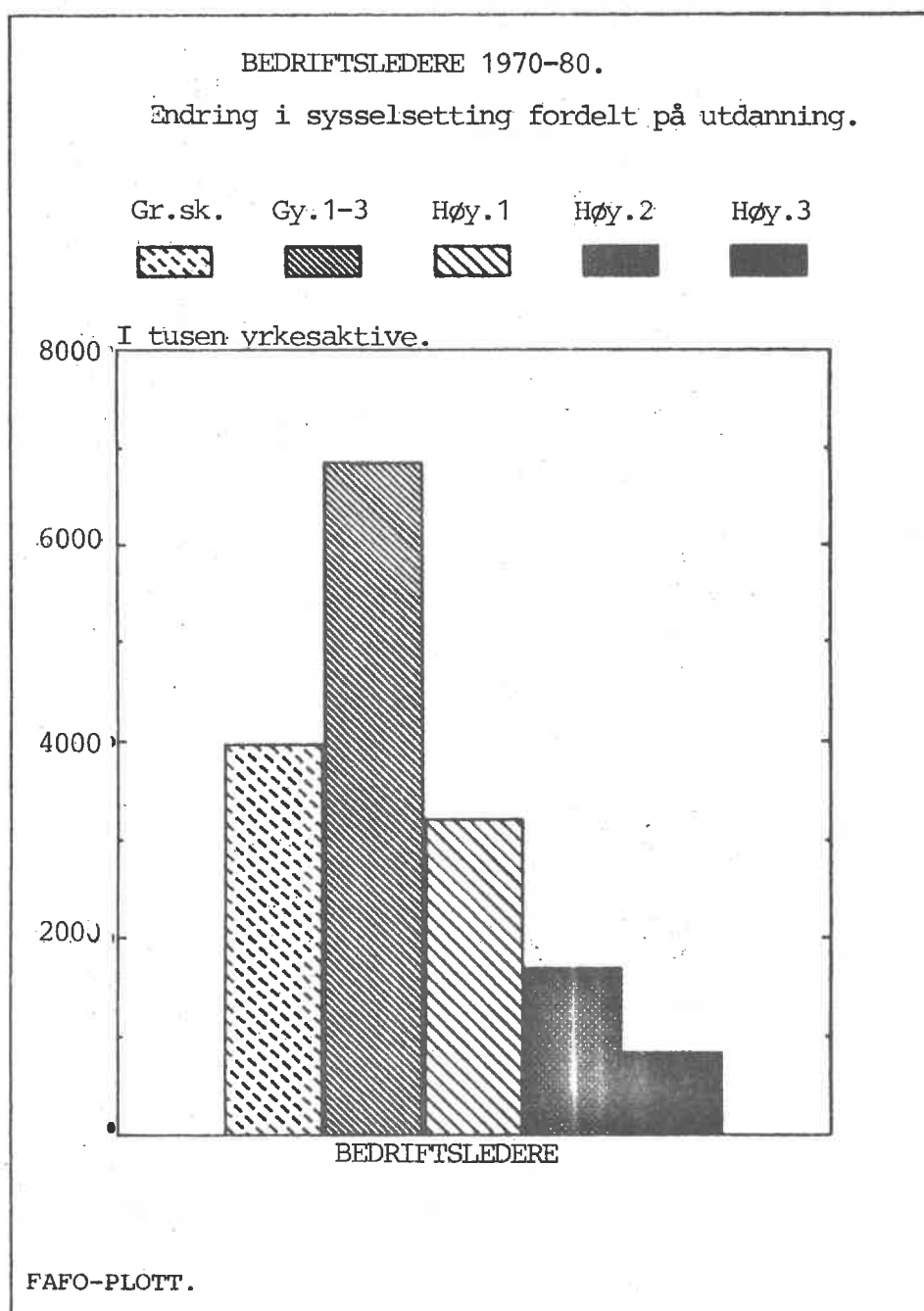
Begge disse yrkene gjennomgikk en sterk sysselsettingsvekst i løpet av 70-årene. Antallet bedriftsledere økte fra 33 000 til over 50 000. Veksten fordelte seg på yrkesaktive med alle typer utdanningsnivå. Den relative fordelingen på utdanningsnivåer endret seg forholdsvis lite, men det var en viss økning i andelen høyskoleutdannede: Fra 24,7% til 28,0% (Se figuren nedenfor).

Figur 4.5.6 Utdanningsfordelingen blant bedriftsledere og lektorer og adjunkter, 1970 og 1980. Prosent.



I følge beregningene var det betydelig vekst i overkvalifiseringen i disse to yrkene. Dette illustrerer de vilkårlige utslagene denne metoden har gitt i enkelte yrker. Både blant bedriftsledere og lektorer er det urimelig å regne personer med høyskole-3 (embedseksamen) som overkvalifisert. Blant bedriftsledere ble også høyskole-2-utdannede klassifisert som overkvalifisert. Men det slående når det gjelder bedriftslederne er ikke hvor stor andel overkvalifiserte det er, men hvor lavt utdanningsnivået er i denne gruppa. Dette illustreres i figur 4.5.7 på neste side.

Figur 4.5.7 Sysselsetningsvekst blant bedriftsledere fordelt på utdanningsnivå, 1970-80. I Tusen yrkesaktive.



Grunnen til de misvisende resultatene blant bedriftslederne er tosidig: For det første den store heterogeniteten i denne yrkesgruppa: Den kan romme alt fra pølsebusjefen på hjørnet til konsernlederen i multinasjonale selskap. Igjen, dette går altså på datarelevansen, den løse koplinga mellom yrke og jobbinnhold. For det andre tyder tallene på at utdanning ikke er noen brukbar indikator på kvalifikasjonskravene blant bedriftsledere. (Det er verdt å merke seg at tilveksten blant bedriftslederne var større blant folk med grunnskole/videregående utdanning, enn blant høyskoleutdannede.)

For lektorene og adjunktene del skyldes resultatet den bimodale utdanningsfordelingen i yrket, som gjør at kuttet for overkvalifisering ble sterkt overvurdert.

At en generell metode som skal fange opp endringer i hele arbeidslivet gir enkelte slike "anomalier", er ikke i seg selv tilstrekkelig grunn til å avvise metoden. Ingen statistisk metode kan gjengi detaljrikdommen i virkeligheten. Poenget er nettopp å forenkle og fange opp hovedtrekk ved utviklingen. Spørsmålet er om resultatene i disse to yrkene er enkeltstående utslag, eller om de avdekker en generell svakhet med metoden?

4.5.6 Endringer i yrkene.

Foran gikk jeg gjennom resultatene i de 10 yrkene som hadde flest overkvalifiserte i 1980. Drøftingen viste at resultatene i flere av yrkene overvurderte både omfanget og økningen i overkvalifisering betydelig. Ettersom metoden primært pretenderer å kunne si noe om endringstendenser, har jeg laget en liste over de 10 yrkene med størst økning i overkvalifisering. Tilsammen økte overkvalifiseringen i disse yrkene med nesten 40 000, dvs. over halvparten av nettotilveksten i overkvalifisering i perioden.

Tabell 4.5.2 De 10 yrkene med størst tilvekst i overkvalifisering 1970-80, ut fra beregninger med "Cloggs metode", fordelt på utdanningsnivåer.

Yrke	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Sum
Butikkekspeditor	7620	1520	220	20	9380
Maskin og motorrep.	5840	180	60	60	6140
Hjelpepersonale i sykepleien	3440	1800	120		5360
Bygningsarbeidere-tre	3120	500	20	-20	4120
Gårdbrukere	2660	300	20	200	3180
Bedriftsledere			2100	940	3040
Lærere				2720	2720
Poståpnerassistenter	1880	220	40		2140
Lagerarbeidere	1760	280			2040
Laborant og lab.ass.		1720	60		1780
Sum	26320	6520	2640	3920	39900

6 av disse 10 yrkene befant seg også på "10-på-topp"-lista over yrkene med størst absolutt overkvalifisering. Dvs. at konklusjonene fra drøftingen foran i all hovedsak også gjelder endringstallene. Uten å gå inn på noen detaljert drøfting av hvert enkelt yrke, vil jeg hevde at økningen innen følgende kategorier i lista, neppe kan tilskrives voksende overkvalifisering:

- * Gymnas 2-3: Maskin- og motorreparatører, bygningsarbeidere, gårdbrukere, samlet 11 600, dvs. 86% av tilveksten i disse yrkene.
- * Høyskole-1: Laboranter, 1720, dvs. 97% av tilveksten i yrket.
- * Høyskole 2-3: Bedriftsledere - 3040 personer, dvs. 100% av tilveksten i dette yrket.

Samlet innebærer dette at av en totalvekst i overkvalifisering i disse yrkene på 40 000, skyldtes minst 16 000, eller over 40%, vekst i feilkildene i anslagene. I 5 av 10 yrker overvurderte resultatene tilveksten i overkvalifisering kraftig.

For å kontrollere om "10-på-topp"-lista foran representerer tilfeldige anomalier, eller uttrykker en generell tendens ved resultatene, har jeg gått gjennom endringstallene for samtlige yrker. Denne gjennomgangen bekrefter vurderingene foran: Det synes ikke å være slik at feilkildene er tilnærmet konstante. Tvertimot skjer den en stor del av veksten innenfor feilkildene, slik at også endringstallene overvurderer veksten i overkvalifisering kraftig.

I vedlegg 4.4.9 har jeg plukket ut 27 yrker hvor resultatene etter min vurdering er åpenbart urimelige. Tilsammen stod disse yrkene for en tilvekst i overkvalifisering på om lag 22 000, dvs. 1/3 av den netto økningen i overkvalifisering. 9/109 av tilveksten i overkvalifisering innen disse yrkene kom blant yrkesaktive med adekvat utdanning i forhold til yrkene sine. Dette gjelder f.eks.:

- * På forskernivå: Overleger, professorer & dosenter, universitets- og høyskolelærere, tilsammen en økning på 560.
- * Høyskole-3-nivå: Jordbruks- og hageforskere, skoleledere- og undervisningsledere, administrasjons- og forvaltnings-tjenestemenn i sentral og lokal statlig administrasjon, kommuneadministrasjon, organisasjons- ledere, tilsammen en økning på 2 840.
- * Høyskole-2-nivå: Redaktører og journalister, musikere, tilsammen 500
- * Høyskole-1-nivå: Pleiere i psykisk helsevern, regnskapssjefer, bank-funksjonærer, styrmenn, maskinsjefer, tilsammen en økning på 3 920.
- * Gymnas 2-3-nivå: Butikk- og restaurantkassere, barnepleiere, butikk-sjefer, verkstedmekanikere, tynnplatearbeidere, rørleggere, telefonmenn, settere, kjøkkenledere, kokker, hovmestere, servitører, tilsammen en vekst på 15 100.

Den samlede økningen i overkvalifisering ut fra mine "Cloggske" beregninger var som nevnt på 75 000 yrkesaktive. Ved å vurdere resultatene i 37 enkeltyrker, har jeg her vist at ihvertfall halvparten av nettotilveksten ikke kan tilskrives noen substansiell økning i overkvalifisering, men har metodologiske grunner.

Samtidig er det slik at resultatene i en del yrker undervurderer utviklingen i overkvalifisering. Dette gjelder mange av de yrkene hvor kriteriet for overkvalifisering er hevet. Intensjonen med å beregne kriteriene uavhengig i de to måletidspunktene var å korrigere for oppgradering av yrkene. I praksis viser det seg imidlertid at disse endringene snarere avspeiler metodiske vilkårligheter enn reelle forandringer i yrkene. Fordi utdanningsvariablen er gruppert i to års intervaller, kan selv små forskyvninger i utdanningsfordelingen innen enkelte yrker, føre til at kuttet for overkvalifisering heves med 2 år. Resultatet av dette er at antallet overkvalifiserte i disse yrkene synker.

Tilsammen gjør disse feilene at nettoresultatet blir mindre galt enn endringen i enkeltyrkene skulle tilsi. Den generelle tendensen til overvurdering av utviklingen i overkvalifisering, modifieres av en tilfeldig metodebetinget undervurdering i en del yrker. Validiteten eller påliteligheten i endringstallene blir ikke noe større av den grunn. Dersom man summerer en tallserie med feil av motsatt fortegn innebærer ikke det at svaret blir rett, selv om det ser penere ut.

4.5.7 Sammenfatning og konklusjon.

Utgangspunktet i kap. 4.5 var å vurdere holdbarheten i de empiriske resultatene og i det metodiske opplegget som er brukt til å måle utviklingen i overkvalifisering. I hvilken grad er resultatene et pålitelig uttrykk for økt overkvalifisering og i hvilken grad kan de tilskrives metodologiske faktorer? Med dette henspeiler jeg ikke bare på de empiriske teknikkene som er brukt i beregningene, men også de teoretiske begrepene, operasjonaliseringene, dataenes kvalitet og relevans.

For å illustrere ulike feilkilder, usikkerhetsmomenter, og alternative tolkninger, tok jeg utgangspunkt i resultatene i en serie enkeltyrker: Først de 10 yrkene med størst absolutt overkvalifisering, og deretter de 10 yrkene med størst økning i overkvalifisering.

Jeg analyserte endringene i utdanningsfordelingene innen yrkene, vurderte kriteriene for å skille ut de overkvalifiserte opp mot ulike adekvate utdanningsveier inn i yrkene, og satte dette i sammenheng med mulige endringer i jobbinnholdet og jobbstrukturen innen yrkene. Ettersom opphavspersonene til det metodiske opplegget understreker at framgangsmåten er upresis, men at endringstallene gir et brukbart mål på trenden i overkvalifisering, la jeg spesiell vekt på å analysere endringstallene.

Konklusjonen på denne analysen kan oppsummeres slik:

* I flertallet av yrkene gir resultatene et sterkt overdrevet bilde av utviklingen i overkvalifisering.

* I enkelte yrker ble endringen i overkvalifisering undervurdert. Dette var snarere resultat av metodiske vilkårligheter, enn av substansielle grunner. Selv om dette bidrar til å modifisere feilene noe, forhindrer ikke dette at resultatene systematisk overvurderer veksten i over-

kvalifisering. Summering av gode resultater med motsatt fortegn gir ikke rett svar, annet enn ved en tilfeldighet.

* I en del enkeltyrker gir imidlertid resultatene klare indikasjoner på økt overkvalifisering. Dette gjaldt særlig i en del ufaglærte yrker.

Altså: Selv om resultatene gir visse indikasjoner på økende overkvalifisering, gir de et så usikkert bilde av størrelsesordenen på denne utviklingen, at informasjonsverdien er heller liten.

Siktemålet for kapittel 4 var tosidig: På den ene siden å analysere utviklingen i eventuell overkvalifisering, på den andre siden å prøve ut en metode til dette formålet. Disse målsettingene kan ikke innfris uavhengig av hverandre: Resultatene må vurderes i lys av metoden som er brukt, og metoden må vurderes på grunnlag av sine resultater. Det er imidlertid viktig å skille mellom vurderinger av metodens holdbarhet anvendt på de dataene og variablene jeg har hatt til rådighet i denne undersøkelsen, og metodens fruktbarhet per se.

Det er flere grunner til at resultatene slik jeg har anvendt metoden ikke kan betraktes som tilstrekkelig valide. Dette går både på dårlig samsvar mellom teoretisk og operasjonell definisjon av overkvalifisering, inndelingen av variablene, datakvalitet og relevans.

Forskjellige grunner til sviktende validitet:

1) Dårlig definisjonsmessig validitet

Som nevnt ble utdanningslengde brukt som indikator på den enkeltes kvalifikasjoner, og utdanningsfordelingen i yrker brukt som indikator på kvalifikasjonskravene i jobber. I en rekke jobber foregår imidlertid kvalifiseringen gjennom jobboplæring, og erfaring, slik at samsvaret mellom utdanning og kvalifikasjonskrav ofte er lite.

2) Dataenes validitet.

Selv om den definisjonsmessige validiteten er noe svak, innebærer ikke det at den er ubruktbar. Dette avhenger også av dataenes kvalitet. I denne sammenhengen er det særlig to forhold som har virket inn:

* Heterogenitet i yrkesgruppene. Mange av yrkene på 3-siffernivå spenner over et vidt sett av jobber, med ulike krav til kvalifikasjoner. Det kan derfor oppstå nivå-feilslutninger når man slutter fra yrkesnivå til den enkelte jobb. Når folk i samme yrke har ulik utdanning kan det derfor skyldes at de utfører forskjellige jobber. Likeledes kan oppgradering av utdanningsnivået i yrket ha sammenheng med endringer i jobbstrukturen og jobbinnholdet i jobbene innen yrket.

* Dårlige referansegrupper for utdanningsnivå.

I denne undersøkelsen beregnet jeg utdanningskravene i yrkene ut fra utdanningsfordelingen til samtlige yrkesaktive i yrkene. Men når unge og eldre arbeidstakere har ulik utdanning, behøver ikke det bety at de er ulikt kvalifisert; det kan like gjerne bety at måten å tilegne seg kvalifikasjoner har endret seg - fra

jobbopplæring til formell utdanning. I mange yrker er utdanningsfordelingen trolig mer en avleiring av tidligere tiders skolevesen enn dagens kvalifikasjonskrav.

* Grov gruppering av utdanningsvariablen.

Bruken av "gjennomsnitt-pluss-ett standardavvik" som kriterium for å skille ut de overkvalifiserte forutsetter strengt tatt en kontinuerlig utdanningsvariabel. 1-siffers utdanningsgruppering har derimot 2-årsintervaller. I yrker hvor hovedtyngden av de yrkesaktive fordeler seg på et par utdanningsnivåer - som blant lektorer og adjunkter - faller kuttet mellom disse nivåene og alt for mange regnes som overkvalifisert.

* Definisjonen på yrkesaktivitet.

I beregningene inkluderte jeg alle yrkesaktive med minst 100 timers arbeid siste år. Dette gjør at en del av de overkvalifiserte kan være utdanningsøkende eller andre med bijobb, som ikke er reelt disponible for relevante jobber. Fra et samfunnsperspektiv kan dette likevel oppfattes som overkvalifisering dersom de utkonkurrerer mindre utdannet arbeidskraft i kampen om disse jobbene.

Det er samspillet mellom disse faktorene som gjorde at resultatene ble såpass misvisende som de gjorde. Dette innebærer ikke at den "Cloggske" metoden kan forkastes generelt. Dersom man hadde mer fingrupperte yrkes- og utdanningsdata er det mulig at resultatene hadde blitt bedre. Likeledes vil jeg anta utfallet ville blitt bedre om man hadde gjort følgende endringer i framgangsmåten:

1) Forandret referansegruppa for beregning av kuttet for å skille ut de overkvalifiserte, f.eks. ved å ta utgangspunkt i de yrkesaktive innen yrkene i aldersgruppa 25-45 år. Det er grunn til å anta at dette ville gitt et mer adekvat uttrykk for gjeldende kvalifikasjonskrav; man ville vært overkvalifisert i forhold til jevnaldrende. Dermed ville man i større grad få tatt hensyn til at kvalifikasjonskrav er et sosialt og historisk betinget fenomen.

2) Istedetfor å beregne kuttet for overkvalifisering separat hvert år, noe som gav betydelige sammenlikningsvansker, ville det vært bedre å bruke samme kriterium i begge måletidspunkt. Dette burde imidlertid ta utgangspunkt i det siste måletidspunktet, slik at resultatene i mindre grad ble influert av oppgradering i løpet av perioden. Dette ville gitt et mer konservativt mål.

Ettersom resultatene systematisk viste seg å overvurdere utviklingen i overkvalifisering kraftig, ville det åpenbart også redusert feilkildene om man brukte et strengere kutt for overkvalifisering. Istedetfor ett standardavvik - som jo er ganske vilkårlig valgt - kunne man f.eks. prøve med 1,5 eller 2 standardavvik.

Selv om disse forbedringene ble gjennomført er tilgangen på brukbar arbeidsmarkedsstatistikk en skranke for metodens anvendbarhet. Arbeidskraftsundersøkelsene har alt for få enheter til at man kan ta i bruk mer fingraderete yrkesdata, og Folke- og boligtellningene kommer så sjelden at beregningene ikke vil få særlig praktisk nytte i myndighetenes løpende overvåking av arbeidsmarkedet. Det man kunne gjøre var imidlertid å foreta en kopling

mellom de to statistikkene: Ved å beregne kuttet for overkvalifisering for hvert yrke ut fra folke- og boligtellingerne og legge dem inn i AKU-kjøringene, kunne man fortløpende ha en grov oversikt over utviklingen i overkvalifisering. Det ville imidlertid kreve at man en gang årlig la inn mer detaljerte utdannings- og yrkesspørsmål i Arbeidskraftsundersøkelsen.

4.6. ALTERNATIVE VURDERINGER AV UTVIKLING I OVERKVALIFISERING.

De to anslagene på overkvalifisering som er vist i kapittel 4 - tabellanalysen og "Cloggs metode" - utgjør to forsøk på ved enkle midler å kartlegge omfanget av overkvalifisering. Begge forsøkene pekte i retning av økende overkvalifisering. Grovheten ved metodene førte til at målene for overkvalifisering også inkluderte mange som ikke var overkvalifisert. I dette kapitlet vil jeg på ulike måter forsøke å skrelle av disse feilkildene og drøfte hvilke slutninger man kan trekke ut fra materialet.

Som utgangspunkt for denne drøftingen sammenfattes nedenfor resultatene fra de to anslagene.

Tabell 4.6.1 Antall overkvalifiserte i de to anslagene fordelt på to utdanningskategorier, 1970 og 1980, samt endringstall. I tusen.

	1970	1980	Endring
Tabellanalysen	79	168	89
Gymnas 2-3	28	62	34
Høysk. 1-3	51	106	55
"Cloggs metode"	189	265	76
Gymnas 1-3	133	163	30
Høysk. 1-3	56	102	46

Selv om anslagene bygde på ulike metoder og gir forskjellig resultat når det gjelder det absolutte omfanget på overkvalifisering, er det verdt å merke seg at endringstallene varierer langt mindre. Både for personer med videregående og høyere utdanning er det små forskjeller mellom de to anslagene. Og når det gjelder høyskoleutdannet arbeidskraft gav metodene omtrent identisk resultat for det absolutte nivået for overkvalifisering. Forskjellene mellom de to anslagene består i at "Cloggs metode" klassifiserte langt flere med videregående utdanning som overkvalifisert enn tabellanalysen gjorde. I kap. 4.5. viste jeg at anslaget basert på "Cloggs metode" overvurderte omfanget av overkvalifisering blant høyskoleutdannet arbeidskraft betydelig. Dette må følgelig også gjelde for tabellanalysen.

Utgangspunktet er altså at vi har to anslag som begge er for romslige når det gjelder høyskoleutdannede, mens det ene anslaget - tabellanalysen - trolig er mer realistisk når det gjelder mulige overkvalifiserte med videregående utdanning. Spørsmålet er da om det innenfor veksten i disse for romslige anslagene også har vært en vekst i reell overkvalifisering?

4.6.1 Endringer i tilbudet av utdannet arbeidskraft og endringer i kvalifikasjonsstrukturen.

Antallet sysselsatte i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker økte i løpet av 70-årene med i overkant av 100 000 (Dølvik, 1984:154).

Økningen i sysselsatte med høyskoleutdanning økte i samme perioden med over 130 000. Samtidig ble over 20 000 av jobbene innenfor de semiprofesjonelle og profesjonelle yrkene besatt av yrkesaktive uten høyskoleutdanning. Dette betyr at 130 000 høyskoleutdannede kjempet om drøyt 80 000 nye jobber innenfor denne delen av arbeidsmarkedet. Følgelig måtte rundt 50 000 høyskoleutdannede søke jobber lenger nedover i yrkeshierarkiet. Ettersom inndelingen av yrker i kvalifikasjonsnivåer ble basert på utdanningsfordelingen i yrkene i 1970, er det rimelig å anta at det eksisterer mange jobber innenfor faglærte yrker hvor det er adekvat å ha høyskoleutdanning. Alle disse 50 000 ble derfor neppe overkvalifisert. Disse makrotallene sannsynliggjør likevel at det i løpet av 70-tallet utviklet seg et betydelig potensiale for overkvalifisering. Spørsmålet er hvor mange av disse 50 000 som fant seg relevante faglærte jobber, og om oppgradering av de faglærte jobbene tok unna for hele denne veksten i høyt utdannet arbeidskraft.

Gitt disse makrotallene er det interessant å merke seg at begge de to anslagene for utviklingen i overkvalifisering gav som resultat at det hadde vært en økning i overkvalifisering på rundt 50 000 blant høyskoleutdannet arbeidskraft.

Antallet yrkesaktive med videregående utdanning økte med 286 000 i løpet av 70-årene. Antallet jobber i faglærte yrker økte med 193 000. Tatt i betraktning at det også var mange høyskoleutdannede som meldte seg i konkurransen om disse jobbene, gjorde dette at utdanningsintensiteten i denne delen av arbeidsmarkedet økte kraftig. En stor del av denne økte utdanningsintensiteten er det grunn til å anta ble absorbert ved at nykommere med formell utdanning erstattet avgang av arbeidskraft med like gode kvalifikasjoner tilegnet gjennom praksis. En del ble nok også absorbert ved innholdsmessig oppgradering av yrkene.

Det er likevel lite belegg innenfor kvalifikasjonsforskningen for at en slik oppgradering setter seg gjennom allment. I mange yrker kan like gjerne det omvendte ha skjedd. Samlet gir dette risset en antydning om rammene for et potensielt overkvalifikasjonsproblem.

4.6.2 Strengere tolkning av tabellanalysen.

Tabellene nedenfor dannet utgangspunktet for tabellanalysens klassifisering og kartlegging av overkvalifisering. Ved hjelp av denne tabellen kan man imidlertid også gjøre alternative anslag med strengere kriterier for overkvalifisering.

Tabell 4.6.2 De yrkesaktive fordelt på kvalifikasjonsnivå og utdanningsbakgrunn, 1970 og 1980. (De overkvalifiserte i det opprinnelige anslaget er rammet inn.)

1970

	Gr.sk.	Gy.1	Gy2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3/Fo.	Sum
Prof.		0.2	0.9	2.7	5.2	27.0	35.8
Semiprof.	7.4	10.2	39.2	56.5	9.5	7.7	130.8
Fag.2	32.0	41.5	36.0	15.6	4.4	4.9	135.2
Fag.1	364.8	138.1	82.2	11.6	1.7	1.1	599.7
Ufaglært	660.0	72.4	28.0	3.0	0.5	0.3	765.6
Uoppgitt	12.7	9.8	13.7	3.0	1.3	1.4	41.9
Sum	1079.0	272.3	200.2	92.6	22.6	41.4	1709.0

1980

	Gr.sk.	Gy.1	Gy2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3/Fo.	Sum
Prof.	1.1	1.3	3.1	8.7	12.8	39.7	67.2
Semiprof.	15.1	19.2	41.2	76.7	27.8	12.4	194.4
Fag.2	43.2	49.7	55.4	28.8	9.4	7.1	196.3
Fag.1	340.5	201.0	146.3	30.5	3.9	1.8	732.4
Ufaglært	463.4	113.4	61.7	9.4	1.6	1.0	659.6
Uoppgitt	85.3	33.0	33.7	14.7	3.9	3.3	177.9
Sum	948.81	417.6	341.5	168.7	59.3	63.0	2020.0

Tabellen viser at antallet yrkesaktive økte innenfor alle kategoriene i det markerte området. Dvs. at selv om man skjerper kravene for å bli klassifisert som overkvalifisert gir tabellene like vel en klar økning i overkvalifisering.

Feks. økte antallet høyskoleutdannede yrkesaktive som arbeidet i ufaglærte yrker fra ca. 4 til ca. 12 tusen. Og antallet høyskoleutdannede i faglært-1 yrker økte fra ca. 14000 til ca. 36000. Tilsammen økte altså antallet høyskoleutdannede i utpreget lavkvalifiserte yrker med rundt 30 000.

4.6.3 Utviklingen innen enkeltyrker.

I gjennomgangen av resultatene fra "Clogg-anslaget" gav jeg flere eksempler på yrker hvor det var unødvendig å ha særlig formell utdanning - f.eks. reingjøringspersonale, vare- og lastebilsjåfør, og butikkekspeditor. I alle disse yrkene var det en kraftig vekst i andelen sysselsatte med gymnas 2-3 utdanning, men også vekst i andelen høyskoleutdannete.

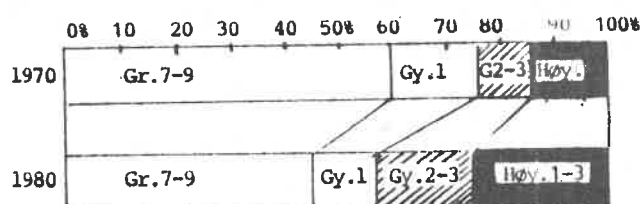
Selv om det også i slike yrker finnes jobber med spesielle krav til utdanning, er det lite sannsynlig at disse yrkene har gjennomgått så store innholdsmessige endringer at dette kan forklare den sterke veksten i utdanningsintensiteten i disse yrkene.

Tilsvarende tendens fant sted i en rekke ufaglærte yrker - f.eks. blant bussjåfører, trikkeførere, varebud, bussbillettører og sporvognskonduktører, sentralborddamer, postbud, kjøkkenhjelpere, og i en serie ufaglærte industriyrker.

I slike yrker små krav til kvalifikasjoner innebærer det økte innslaget av personer med videregående utdanning (gymnas 2-3) og høyskoleutdanning en reell tendens til økende overkvalifisering.

Figuren nedenfor illustrerer denne tendensen med utgangspunkt i endringer i utdanningsfordelingen blant bussbillettører og sporvognskonduktører.

Figur 4.6.1 Utdanningsfordelingen blant bussbillettører og sporvognskonduktører, 1970 og 1980.



4.6.4 Alternativt anslag på overkvalifisering.

I punktet foran viste jeg til utviklingen innen enkelte yrker som indikasjon på økt overkvalifisering. Dette bygde på vurdering av endringen i utdanningsprofilen i yrkene satt opp mot en skjønsmessig vurdering av hva en kan forutsette er rimelig og adekvat utdanning i yrkene. I dette avsnittet vil jeg presentere resultatene fra en tilsvarende vurdering for samtlige yrker.

Dette anslaget bygger altså ikke på en formalisert metode, men på en skjønsmessig vurdering av hvilket utdanningsnivå jeg mener det er rimelig å regne som overkvalifisering innen hvert enkelt yrke. Denne vurderingen baserer seg på undersøkelse av utdanningsfordelingen innen yrkene, yrkesklassifiseringens karakteristikk av yrkene, satt opp mot ulike utdanningsveier som er aktuelle for hvert yrke. Kuttet for overkvalifisering er også vurdert i forhold til hvilket kutt "Cloggs metode" gav i de enkelte yrkene.

De eneste yrkene hvor jeg har regnet personer med videregående utdanning på gymnas 2-3 nivå som overkvalifisert, er typiske ufaglærte yrker. Innen faglærte manuelle yrker er kun høyskoleutdannete regnet som overkvalifisert. Innen ikke-manuelle faglærte yrker (funksjonæryrker) har kriteriene som regel vært satt strengere, avhengig av utdanningsfordelingen i yrket og aktuelle utdanningsveier. I svært sammensatte yrker hvor det var rimelig å forutsette at det kunne finnes enkelte høyt kvalifikasjonskrevende jobber ble ingen klassifisert som overkvalifisert. I administrative og ledende yrker ble heller ingen regnet som overkvalifisert. I administrative og ledende yrker ble heller ingen regnet som overkvalifisert.

Hovedprinsippet i klassifiseringen var å sette meget strenge kriterier, og stort sett bare ta med personer som skilte seg markant ut når det gjaldt utdanning i forhold til resten av de sysselsatte i yrkene: Utdanningsmessige "outliere" eller avvikere i yrkene. (Eneste unntaket i så måte var enkelte ufaglærte yrker hvor gymnas 2-3 utdanning i 1980 omfattet en betydelig andel av de ansatte.)

Sammenliknet med kriteriene som "Cloggs metode" gav, falt kuttet etter min vurdering gjennomgående ett eller to utdanningstrinn høyere innen hvert yrke. Kriteriene for hvert yrke ble fastlagt med utgangspunkt i utdanningsfordelingen og vurdering av yrkene i 1980, og samme kriterium ble anvendt begge år. Resultatene er derved enkle å sammenlikne. (Kriteriet for overkvalifisering i hvert yrke er gjengitt i vedlegg 4.6.1.)

Tabellen nedenfor oppsummerer resultatene fra anslaget.

Tabell 4.6.3 Skjønnsmessig anslag på utviklingen i overkvalifisering, 1970 og 1980, fordelt på utdanningsnivåer. Absolutte og relative endringstall (1980 dividert på 1970-tallene).

	1970	1980	Endring	1970/1980
Gymnas 2-3	23	53	30	2.3
Høyskole 1	8	25	17	3.3
Høyskole 2	3	8	5	2.3
Høyskole 3	4	7	3	1.6
Sum	38	93	55	2.4

Sammenlikner vi med resultatene fra tabellanalysen og "Cloggs metode" (tabell 4.6.1), ser vi at antallet overkvalifiserte begge år er betydelig lavere.

Endringstallene er det derimot langt mindre forskjell på. Mens antallet overkvalifiserte i hhv. tabellanalysen og "Cloggs metode" økte med 89 og 76 tusen, var økningen i dette anslaget over 50 tusen.

* Dvs. at selv om man skjerper kravene for overkvalifisering kraftig får man likevel en markant økning i overkvalifiseringen. Og den relative veksten var faktisk sterkere i denne "indre kjernen" av potensielt overkvalifiserte.

Forholdet mellom antall overkvalifiserte i 1980 og 1970 var i det skjønsmessige anslaget 2,4 mot 2,1 i tabellanalysen og 1,4 ved "Cloggs metode".

Man kunne kanskje tolke dette som et tegn på at resultatene fra "Clogg-metoden" likevel ikke var så gale? Dette er etter min oppfatning en feilslutning. Grunnen til det er at bruttoendringene ut fra "Cloggs metode" var langt større enn nettoendringene. De vilkårlige oppjusteringene av kriteriene i enkelte yrker førte til en feilaktig reduksjon i overkvalifiseringen i disse yrkene, bidro til å modifisere feilene i nettoendringstallene. Dette var imidlertid et tilfeldig utslag av at feil i flere retninger nuller hverandre ut.

Majoriteten av de overkvalifiserte i dette skjønsmessige anslaget var yrkesaktive med videregående utdanning som arbeidet i ufaglærte yrker: 60% i 1970 og 58% i 1980. Men det var også betydelig vekst i antallet overkvalifiserte med høyskolebakgrunn, spesielt høyskole-1.

Tabell 4.6.4 Andel overkvalifiserte ut fra skjønsmessig anslag på overkvalifisering, innenfor ulike utdanningsgrupper, 1970 og 1980, samt prosentdifferanser.

	1970	1980	1980-1970
Gymnas 2-3	11	16	5
Høyskole 1	8	15	7
Høyskole 2	15	13	-2
Høyskole 3	10	11	1
Alle yrkesaktive	2.4	4.6	2.4

Vi ser at økningen i andelen overkvalifiserte - ut fra dette anslaget - var ubetydelig blant de høyest utdannede, men meget klar blant gymnas 2-3-utdannede og arbeidstakere med lav høyskole-utdanning. Dette samsvarer godt med en hypotese om at når det blir overskudd på høyere utdannet arbeidskraft, er det først og fremst de med utdanning på mellomnivå som presses nedover i yrkeshierarkiet.

Målsettingen med dette anslaget var å foreta en skjønsmessig vurdering av om det hadde skjedd noen økning i overkvalifisering også om man brukte langt strengere kriterier for hvem som skulle regnes som overkvalifisert. Og svaret var ganske entydig: Også målt på en mer konservativ måte var det i løpet av 70-årene en klar vekst i overkvalifisering.

I et annet forsøk på å sjekke resultatene fra "Cloggs metode" gjorde jeg en kjøring hvor jeg istedetfor ett standardavvik brukte to standardavvik som kriterium for overkvalifisering. Dette anslaget gav gjennomgående urealistiske resultater når det gjaldt personer med videregående utdanning. Dette fordi kuttet for overkvalifisering i de aller fleste ufaglærte og faglærte yrkene ble hevet på en slik måte

at antallet overkvalifiserte med slik utdanning ble bortimot halvert.

Derimot for de høyere utdannede gav dette anslaget mer plausible resultater: Antallet overkvalifiserte med høyskoleutdanning økte fra ca. 22 000 til snaut 44 000. Dvs. at resultatene i dette anslaget lå noe høyere enn i mitt skjønsmessige anslag begge år. Men i hovedsak inkluderte disse to anslagene samme antall personer - 9 av 10 i 1980, og 7 av 10 i 1970.

De overkvalifiserte med høyskoleutdanning i dette anslaget fordelte seg slik på ulike variable:

* Hovedtyngden var yngre arbeidstakere begge år: 5 av 10 var under 30 år i 1980 mot 4 av 10 i 1970. Dette innebærer likevel at minst halvparten overkvalifiserte var over 30 år - tilsvarende 22 000 personer i 1980.

* 70% av disse overkvalifiserte var menn i 1970, mot 64% i 1980.

* De overkvalifiserte fordelte seg vesentlig på tre utdanningsfagfelt: Administrativt-økonomiske fag, industrielt-tekniske fag og humanistiske fag. Over halvparten av økningen kom blant yrkesaktive med humanist-bakgrunn.

* Det var en uforholdsmessig stor andel av de overkvalifiserte som ikke hadde oppgitt arbeidstid. Andelen sank fra 83% i 1970 til 44% i 1980. I 1970 oppgav 10% å jobbe heltid, mot 29% i 1980.

Det slående ved resultatene foran var imidlertid det store innslaget av personer med uoppgitt arbeidstid. Dette kan tyde på at de overkvalifiserte i dette anslaget for en stor del var personer med en løs arbeidstilknytning, f.eks. studenter og hjemmeværende med bijobber, eller korttidsjobber. Dette kan skyldes at de ikke er disponible for fulltidsjobber som samsvarer med utdanningsbakgrunnen deres. Grunnen til at de havner som overkvalifiserte behøver altså ikke være at det ikke finnes relevante jobber for dem, men at de ikke har anledning til å ta slike jobber, eller ikke ønsker slike jobber.

Tabell 4.6.5 Antall overkvalifiserte med høyskoleutdanning fordelt på ulike arbeidstidsgrupper, 1970 og 1980.

	1970	1980	Endring
1300 timer eller mer	2300	12600	10300
500-1299 timer	1400	11700	10300
100-499 timer		400	400
Uoppgitt	18000	19000	1000
Sum	22700	43700	22000

Det er verdt å merke seg at over halvparten av økningen kom blant fulltidsarbeidende. Samtidig var det en økning på over 10 000 deltidsarbeidende. Selv om dette trolig for en stor del var personer med annen hovedvirksomhet, utførte de en betydelig arbeidsmengde -

anslagsvis 6 000 årsverk. Til tross for at dette ikke nødvendigvis representerte noe individuelt tilpasningsproblem for disse, kan det i samfunnsmessig målestokk indikere et tilpasningsproblem: Høyt kvalifisert arbeidskraft opptar jobber som trolig like gjerne kunne vært utført av mindre utdannet arbeidskraft. Dette gjelder også de nesten 20 000 med uoppgitt arbeidstid.

Sammenfatning: I dette punktet har jeg presentert resultater fra to alternative anslag på overkvalifisering, som begge bygde på langt strengere kriterier for å regnes som overkvalifisert, enn de opprinnelige anslagene. Det ene anslaget bygde på en skjønsmessig vurdering av det enkelte yrket, det andre på "Cloggs metode" anvendt med to standardavvik mer utdanning enn gjennomsnittet som kriterium. Jeg har altpå "skrellet" av majoriteten av de overkvalifiserte i de opprinnelige anslagene, og sett på endringene i "kjernen" av de potensielt overkvalifiserte.

Resultatene har vist at det også var en markant vekst innenfor dette kjerneområdet av potensielt overkvalifiserte. Selv om en betydelig del av disse overkvalifiserte ikke arbeidet fulltid, representerer dette en sterk indikasjon på at det i løpet av 70-årene utviklet seg tendenser til overkvalifisering i arbeidsmarkedet.

Hvor omfattende denne tendensen var, er vanskelig å fastslå ut fra disse analysene. Mitt skjønsmessige minimumsanslag som viste en vekst fra snaut 40 000 til i overkant av 90 000 utgjør trolig den mest realistiske antydningen om størrelsesordenen. Halvparten av veksten blant de høyskoleutdannede kom blant fulltidarbeidende. Hvis en antar at samme forholdet gjorde seg gjeldende blant de overkvalifiserte med videregående utdanning, ender vi opp med en økning i fulltids overkvalifiserte på om lag 25 000 sysselsatte, og omtrent like mange deltidarbeidende.

4.6.5. Andre indikasjoner på overkvalifisering.

I hvilken grad finnes det andre undersøkelser og materiale som kan fortelle noe om utviklingen i mistilpasning mellom utdanning og arbeidsmarked?

I en rapport fra NAVF's utredningsinstitutt Utdanning og arbeidsmarked mot år 2000 (Eeg Henriksen, 1984) oppsummeres en del sentrale resultater fra Utredningsinstituttets og andre instansers forskning på dette feltet. Jeg vil her referere enkelte funn som er relevante i forhold til analysen jeg har foretatt.

I tråd med mine resultater i kap. 2 og 3 viser Eeg Henriksen at selv om det i løpet av 70-årene foregikk en viss vridning i sysselsettingen mot mer utdanningsintensive næringer, så ble størstedelen av det økte tilbudet av utdannet arbeidskraft absorbert ved at utdanningsintensiteten innen næringene økte kraftig: I perioden 1972-75 økte antallet yrkesaktive med universitets- eller høyskoleutdanning med 23%. Bare 8% kunne tilskrives næringsvridninger, mens 15% tok form av det hun kaller utdanningsvridning, dvs. økt utdanningsintensitet innen næringene. Perioden 1976-79 viste tilsvarende tendens.

Rapporten oppsummerer videre resultatene fra NAVF's årlige

undersøkelse av arbeidsmarkedet for nyuteksaminerte kandidater et halvt år etter eksamen. Denne undersøkelsen kartlegger både hvor stor andel av kandidatene som har hatt vansker på arbeidsmarkedet, eller ikke funnet seg jobb som samsvarer med utdanningen.

* Andelen som har hatt vansker med å få arbeid blant samtlige universitets- og høyskoleutdannede (i utvalget) økte fra 6% i 1972, via en topp i 1975-76 på 14%, og stabiliserte seg i resten av 70-årene på 10-11%. Dvs. det var en trendvis økning i løpet av 70-årene. Tatt i betraktning at kandidatkullene økte i løpet av perioden peker dette i retning av en sterkere absolutt økning.

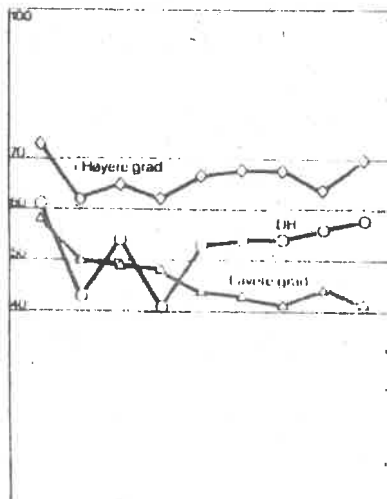
* Denne tendensen var langt sterkere for kandidater med lavere grad (cand.mag.). I 1972 var andelen 6%, i 1976 26%, for siden å stabilisere seg på 17-18%. Også for DH-kandidater økte vanskene mot slutten av 70-årene.

* I denne gruppa som hadde hatt vansker med å finne arbeid tok mellom 34 og 47% seg tilfeldig arbeid: Arbeid det ikke er urimelig å anta de var overkvalifisert for. Om lag 40% valgte å studere videre på grunn av manglende jobbmuligheter, noe som også kan tolkes som en form for overutdanning.

Disse resultatene samsvarer ganske godt med mitt strengeste anslag på overkvalifisering blant høyskoleutdannet arbeidskraft. Andelen overkvalifiserte blant høyskole-1-utdannede økte i henhold til dette anslaget fra 8% til 15% i løpet av 70-årene, sammenliknet med 6 til 17-18% for høyskoleutdannede med lavere grad innenfor "vanske"-gruppa i NAVF's undersøkelse. For samtlige høyskoleutdannede økte overkvalifiseringen i mitt anslag fra 10 til 13%, mens gruppa med "vansker" i NAVF's undersøkelse økte fra 6% i 1972 til 10-11% i 1980. Selv om man ikke kan sammenlikne ferske kandidater direkte med hele beholdningen av høyere utdannet arbeidskraft, viser tallene en slående parallell økning.

På spørsmålet om arbeidsoppgavene passet til utdanningen viste også NAVF's undersøkelse en negativ tendens gjennom 70-årene. Dette illustreres i figuren nedenfor.

Figur 4.6.2 Prosentandel av de yrkesaktive nye kandidatene fra vårkullene 1972-80 som mente at utdanningen passet "GODT" i forhold til de arbeidsoppgavene de hadde. (Svarmulighetene var "godt", "middels", og "dårlig").



Kilde: NAVF's Utrednings-
institutt,
Eg Henriksen, 1982

For kandidater med høyere universitetsgrad ser vi at andelen som var godt tilpasset var relativt stabil, selv om den lå noe lavere gjennom mesteparten av 70-årene enn i startåret 1972. For kandidater med lavere grad sank andelen godt tilpassete kraftig - fra over 60% til rundt 40% i 1980. Dvs. at nesten 60% i denne gruppa var middels eller dårlig tilpasset. For DM-kandidatene var utviklingen noe gunstigere.

Heller ikke disse resultatene forteller noe direkte om overkvalifisering. Når bare 40 til 60% av kandidatene svarte at de var godt fornøyd med tilpasningen mellom utdanning og arbeidsoppgaver, forteller det likevel at omfanget av mulig mistilpassete eller overkvalifiserte var betydelig. Den sterke forverringen for kandidater med lavere grad samsvarer også godt med resultatene i mine anslag som viste at det nettopp var personer med høyskole-1-utdanning som først og fremst ble klassifisert som overkvalifisert; 16% i det strengeste anslaget, og mellom 30 og 40% i de to romsligste anslagene.

Når det gjelder yrkesskoleutdannede arbeidskraft viser en undersøkelse av Eivind Vassnes (1980) at tilsvarende tendenser gjorde seg gjeldende for dem. Vassnes fulgte ett kull yrkesskoleelever tre år etter avsluttet utdanning. Blant de med ett års yrkesutdanning jobbet bare 26% i jobber hvor utdanningen var "meget relevant", mens 31% arbeidet i jobber hvor utdanningen var "lite relevant". For de med full fagutdanning var utfallet gunstigere; 52% hadde arbeid som var "meget relevant".

Dette viser at det også blant yrkesutdannede var et potensiale for overkvalifisering. Vassnes peker blant annet på at en god del av de fagutdannede tar ufaglært arbeid på hjemstedet framfor å flytte for å finne relevant arbeid, og at andre tar ufaglært industriarbeid istedetfor dårligere betalt fagarbeid innen sitt fag. Dette viser at resultatene fra mine anslag - at det var en voksende mistilpassing i form av overkvalifisering også blant yrkesaktive med videregående utdanning - samsvarer med annen forskning på feltet.

Et annet uttrykk for overkvalifisering - eller overutdanning - er den formen for dobbeltutdanning eller ekstrautdanning som skjer ved at folk tar utdanning som et poengsankingsmiddel for å komme inn på den utdanningen de primært søker. En undersøkelse av nye studenter ved universitetet i Oslo 1977 (NAVF, 1982) viste at 14% av de som begynte på humaniora, 30% i samfunnsfag, og 34% på forberedende, hadde dette som en viktig motivasjon for å studere. En nyere undersøkelse av artiumskullfra 1980 viste at 36% skulle begynne på en utdanning for å sanke poeng, eller for å "vente og se" (Eeg Henriksen, 1982). Det ser ut til at slik dobbeltkvalifisering eller overutdanning har økte i løpet av 70-årene, i takt med at det har blitt vanskeligere å komme inn på mange yrkesrettete høyere utdanninger, f.eks. sosialskole, sykepleieskole o.l. I 1976 hadde nesten 80% av de nye studentene ved fysioterapiskolen og sosialskolens sosiallinjer annen yrkesutdanning som forutdanning. Slik forutdanning inkluderte alt fra folkehøyskole, forberedende, enkeltfag ved universitetene, til fulle embedseksamener. Ved NTH hadde 19% annen yrkesutdanning, ved Handelshøyskolen og medisin ca. 50%, og ved samfunnsvitenskapelige fakultet om lag 1/3 (NAVF, 1982).

Innenfor human-capitalretningen har man gjerne brukt endringer i økonomisk avkastning på å ta utdanning som en indikator på evt. overkvalifisering. En undersøkelse av Geir Høgsnes (1981) viser at akademisk utdanning synes å bli mindre verdsatt enn tidligere. Både i offentlig og privat sektor hadde akademikerne en relativ inntektsnedgang i forhold til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i perioden 1969-79. Ut fra humankapital-teorien kunne dette tolkes som en indikasjon på en relativ overproduksjon på akademiekre. Høgsnes hevder imidlertid at nedgangen neppe skyldes overmetning av markedet, men har sammenheng med politiske forhold og yrkesorganisasjonenes styrke.

Sammenfatning:

I dette punktet har jeg trukket fram en del resultater fra annen forskning som på ulike måter berører spørålet om mistilpasning eller overkvalifisering på 70-tallet. Selv om ingen av disse resultatene direkte dreier seg om overkvalifisering, bidrar de til å sannsynliggjøre at betingelsene for økt overkvalifisering utviklet seg i løpet av 70-årene:

- * Det var en økende andel av de høyt utdannede som hadde vansker med å finne jobb etter avslutningen av utdannelsen, spesielt blant de med lavere grad.
- * Det var en økende andel som svarte at utdanningen ikke samsvarte med arbeidsoppgavene deres.
- * Det var en økende andel av studentene som "dobbelutdannet" seg for å skaffe seg adgang til annen utdanning.

Sett i sammenheng støtter disse momentene opp under de provene på økt overkvalifisering som jeg har påvist i avsnittene foran.

4.6.6 Oppsummering.

I kapittel 4.6 har jeg drøftet hvorvidt det på tross av de usikre resultatene fra tabellanalysen og "Cloggs metode" likevel kunne spores tendenser til økt overkvalifisering. Analysen tok utgangspunkt i følgende punkter:

* Det var i løpet av 70-tallet en langt større vekst i tilbudet av høyere og videreutdannet arbeidskraft, enn veksten i sysselsetting i høyt kvalifiserte og midlere kvalifiserte yrker. Dersom det ikke skjedde en betydelig endring i jobbstrukturen eller oppgradering av yrkene i bunnen av yrkeshierarkiet, skapte dette et potensiale for overkvalifisering.

* Også ved å foreta en langt strengere tolkning av tabellanalysen - skjerpe kriteriene for overkvalifisering - viste resultatene en tendens til økt overkvalifisering.

* Analyse av endringene i utdanningsfordelingene i en rekke enkeltyrker - spesielt i ufaglært yrker - viste en kraftig vekst i utdanningsnivået, som vanskelig kan forklares ut fra endringer i yrkenes innhold.

* På grunnlag av endringer i utdanningsfordelingene i hvert yrke, yrkesklassifiseringens karakteristikk av yrkene, holdt opp mot aktuelle utdanningsveier inn i yrkene, foretok jeg et alternativt skjønnsmessig anslag på utviklingen i samlet overkvalifisering. Hovedprinsippet i vurderingen var å fastsette meget strenge kriterier for overkvalifisering, for å måle utviklingen i "kjernen" av de mulig overkvalifiserte. Også ut fra et slikt konservativt anslag var konklusjonen at det hadde utviklet seg en betydelig overkvalifisering. Og veksten i denne "kjernegruppa" var faktisk relativt sterkere enn i de romsligere anslagene.

* Gjennomgang av annen forskning - vesentlig materiale fra NAVF's utredningsinstitutt - gav også indikasjoner på at betingelsene for overkvalifisering blant høyere utdannet arbeidskraft hadde økt i løpet av 70-årene: Det var større andel av nye kandidater som hadde vansker med å få jobb, større andel med dårlig samsvar mellom utdanning og jobbinnhold, og fler som tok ekstra utdanning ut fra poengsankingsmotiver.

Tilsammen utgjør dette ganske entydige argumenter for å hevde at det i løpet av 70-tallet skjedde en klar økning i overkvalifisering i arbeidsmarkedet. Jeg har brukt flere forskjellige metoder, variert kriteriene, sjekket resultatene med annen relevant forskning: Uansett pekte resultatene i samme retning: økende overkvalifisering.

Omfanget av denne økningen er mer usikker. Mitt skjønnsmessige forsiktige anslag viste en vekst på 50 000 overkvalifiserte i løpet av 70-årene, hvorav 24 000 blant universitets- og høyskoleutdannet arbeidskraft. Snaut halvparten av disse arbeidet fulltid. Selv om dette tyder på at en god del av tilveksten i overkvalifisering kom blant personer som av ulike grunner ikke var fulltids disponible for arbeidsmarkedet, peker resultatene i retning av at det i løpet av 70-tallet utviklet seg betydelige tilpasningsproblemer i

arbeidsmarkedet. Man kan heller ikke se bort fra at en del arbeidet
deltid fordi de hadde vansker med å finne relevant arbeid.

4.7 UTVIKLINGEN I PERIODEN ETTER 1980.

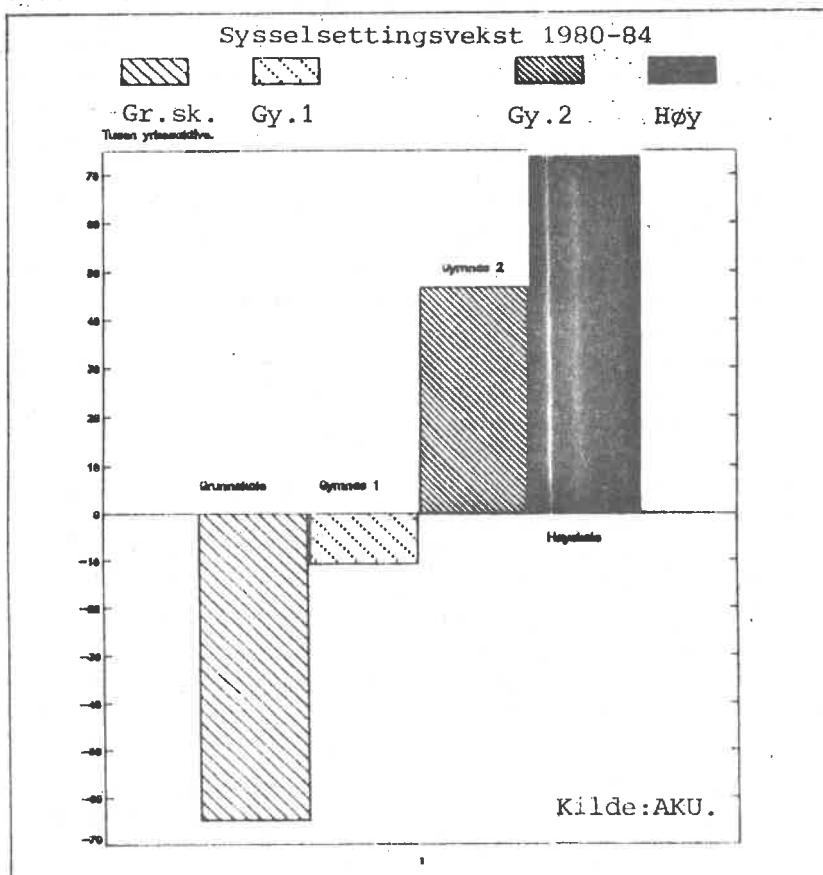
Analysene foran konsentrerte seg om utviklingen i 70-årene. Men nå er vi allerede halvveis gjennom 80-årene. Dette betyr ikke at en slik historisk analyse ikke lenger har krav på interesse. 70-årene utgjorde en i mange henseende unik periode både når det gjelder veksten i utdanningssystemet, og veksten i sysselsetting. Til tross for en meget sterk vekst spesielt i offentlig sysselsetting som tradisjonelt har absorbert de fleste yrkesaktive med høyere utdanning, og lav arbeidsløshet, utviklet det seg tendenser til overkvalifisering. Spørsmålet som umiddelbart melder seg er derfor: Hva har skjedd i 80-årene?

Første halvdel av 80-årene representerer et skifte i utviklingen på arbeidsmarkedet i forhold til 70-årene:

Sysselsettingsveksten stagnerte, arbeidsløsheten har blitt flerdoblet, og det har vært offisiell politikk å stramme inn i offentlig sektor. Mens sysselsettingen økte med 54 000 i løpet av perioden 1980-84, dvs. drøyt 13 000 pr. år, var gjennomsnittsveksten i 70-årene 32 000 pr år. (Kilde: Arbeidskraftundersøkelsene).

Samtidig har de store ungdomskullene fra 70-åra begynt å forlate utdanningssystemet. En intuitiv hypotese vil derfor være at det er først på 80-tallet at veksten i overkvalifisering har skutt fart: Åpningene i arbeidsmarkedet har blitt færre, søkerne fler, samtidig som nykommerne må konkurrere med eventuelle overkvalifiserte fra 70-årene som ønsker å komme seg inn i mer relevante stillinger.

Figur 4.7.1 Netto endring i antall sysselsatte, 1980-84, fordelt på utdanningsnivåer. (Gjennomsnittstall for året, jfr. tabellvedlegg 4.7.1) Kilde: Arbeidskraftundersøkelsene



Figur 4.7.1 foran viser at utviklingen mot et stadig høyere utdanningsnivå i arbeidsstyrken fortsatte utover på 80-tallet. Mens antallet sysselsatte med høyskole vokste med 73 000 og med gymnas-2 med 47 000, sank antallet med ungdomsskole og gymnas-1 med tilsammen 76 000. Til sammenlikning var den netto sysselsettingsveksten i denne perioden 54 000.

Tendensen til høyning av utdanningsnivået - som vist i figuren foran - har nok delvis sammenheng med generasjonsbevegelsene i arbeidsstyrken. Eldre arbeidstakere med lite utdanning har forlatt arbeidsmarkedet, og yngre arbeidstakere med mer utdanning har kommet inn.

Det må likevel ha skjedd en oppsiktsvekkende vridning fra lavt til høyt kvalifiserte yrker - oppgradering av yrkesstrukturen - for å ha kunnet ta av for denne kraftige tilveksten i høyt utdannet arbeidskraft.

I løpet av hele 70-tallet økte antallet sysselsatte i semiprofesjonelle og profesjonelle yrker med ca. 90 000 - i en periode med sterk utbygging av offentlig sektor som tok av for de fleste høyere utdannede arbeidstakerne. Til sammenlikning økte altså antallet sysselsatte med høyere utdanning med over 70 000, bare i løpet av de 4 første 1980-årene. Og dette i en periode hvor sysselsettingen i offentlig sektor stagnerte. Selv om det kan ha vokst fram mange høyt kvalifikasjonskrevende jobber innenfor de "nye" private sektorene, synes det lite realistisk at dette har skjedd i en slik størrelsesorden og tempo at det kan ha skaffet tilveie relevante jobber for alle de høyt utdannede nykommerne. Jeg

Disse tallene tyder derfor på at potensialet for overkvalifisering utviklet seg hurtig i løpet av perioden 1980-84. Det er grunn til å anta at en betydelig del av den velutdannede nye arbeidskraften har måttet søke nedover i yrkespyramiden for å finne jobb.

Tabellvedlegg 4.7.3 viser hvordan nettotilveksten i sysselsetting med ulik utdanning fordelte seg på yrkesfelt i perioden 1980-83. (Tallene for 1984 var ennå ikke klare fra Byrået i skrivende stund.) Vi ser at ca. 60% (34 000) av arbeidskraften med høyere utdanning fikk plass i yrkesfelt (0) teknisk, vitenskaplig, humanistisk og kunstnerisk arbeid. Dette er et yrkesfelt som rommer mange høyt kvalifikasjonskrevende yrker. Tilveksten av høyt utdannet arbeidskraft innenfor yrkesfelt (1) Administrasjon og ledelse økte bare med 1 000 personer.

Resten av de høyt utdannede spredte seg utover i yrkesfeltene: 7 000 i kontoryrker, 4 000 i handelsyrker og i industriyrker, og et par tusen innenfor transport og kommunikasjon, og i serviceyrker. Bortsett fra transport og kommunikasjon, er dette yrkesfelt som tidligere i meget liten grad har rommet yrker som krever høyskoleutdanning. Enten må det derfor ha skjedd en oppgradering av yrkesstrukturen og yrkene innenfor disse yrkesfeltene, eller det har vært voksende overkvalifisering.

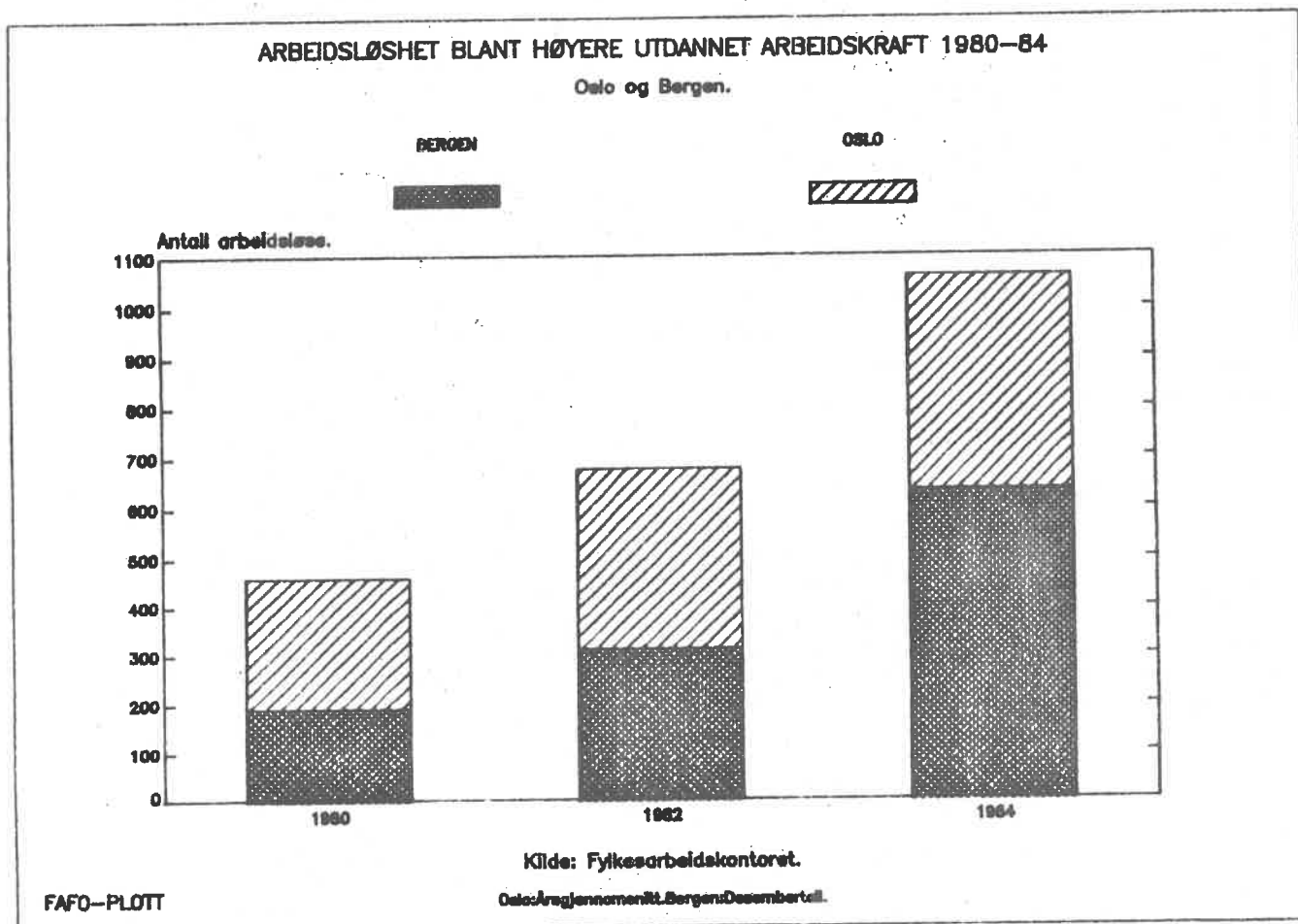
Et annet slående trekk ved tabellen (vedlegg 4.7.3) er at det innen yrkesfelt som tidligere har rommet mange lite

kvalifikasjonskrevende yrker med plass til ufaglært arbeidskraft - som handel, kontor, service - har vært minimal tilvekst i sysselsetting under gymnas-2 nivå. Dette kan tyde på at det også innen slike yrkesfelt stilles stadig høyere utdanningskrav for å komme inn i jobbene, uten at dette behøver å ha noen sammenheng med oppgradering av jobbinholdet.

En nærliggende hypotese er at dette har sammenheng med økningen i arbeidsløsheten - også blant personer med videregående utdanning. Tabellvedlegg 4.7.2 viser at 2/3 av økningen i antall arbeidssøkere uten inntekt (Arbeidskraftsundersøkelsen) i perioden 1980-84 skjedde blant arbeidssøkere med videregående utdanning. Det er rimelig å anta at denne økte reserven av velutdannede arbeidsløse har bidratt til at utdanningskravene for å komme inn i enklere jobber er skjerpet i løpet av 80-årene.

Arbeidskraftsundersøkelsen omfatter for små utvalg til at man kan si noe sikkert om utviklingen i arbeidsløshet blant høyere utdannet arbeidskraft. Arbeidsdirektoratets løpende statistikk inneholder heller ikke informasjon om de lediges utdanningssammensetting - en stor svakhet. På grunnlag av statistikk som føres ved avdeling for høyere utdanning ved fylkesarbeidskontoret i Bergen og Oslo kan man imidlertid likevel få en indikasjon på utviklingen. Det er grunn til å regne med at disse byene som har en stor del av de høyere utdanningsinstitusjonene og en betydelig del av jobbmarkedet for slik arbeidskraft, kan tjene som et termometer for utviklingen på landsbasis.

Figur 4.7.2 Utvikling i registrert helt arbeidsløse med høyere utdanning 1980-84, i Oslo og Bergen. Kilde: Fylkesarbeidskontoret i Akershus og Bergen



Vi ser av figur 4.7.2 foran at ledigheten økte betydelig også blant høyere utdannet arbeidskraft i perioden 1980-84. Veksten var sterkest i Bergen hvor antallet steg fra 194 i 1980 til 637 i 1984, dvs. mer enn tredobling.

Fra Bergen har vi også fått tall for ledighetens varighet og fordeling på aldersgrupper:

Tabell 4.7.1 Ledighetens varighet blant ledige med høyere utdanning i Bergen, 1980, 1982, 1984. (Septembertall. Kilde: Fylkesarbeidskontoret)

Varighet	1980	1982	1984	Endring 1980-84
0-12 uker	93	194	138	45
13-25 uker	19	35	132	113
26-51 uker	24	33	176	152
52- uker	0	0	93	93
Sum	136	262	539	403

Vi ser at i takt med stigningen i ledigheten har også varigheten økt betydelig. Den største økningen kom blant personer som må karakteriseres som langtidsledige (over 26 uker).

Tabell 4.7.2 Aldersfordeling blant registrert ledige med høy utdanning i Bergen, 1980, 1982, 1984. September. Kilde: Fylkesarbeidskontoret.

Alder	1980	1982	1984	Endring 1980-84
20-29 år	62	135	263	201
30-49 år	55	100	217	162
50- år	19	27	59	40
Sum	136	262	539	403

Man ser at ledigheten økte i alle aldersgruppene. Økningen er klart sterkest blant de yngste, men det var også betydelig økning i gruppene over 30 år.

Kombinasjonen av økt utdanningsintensitet, og stigende ledighet, gir grunn til å anta at overkvalifiseringen har skutt i været i 80-årene. De registrert ledige utgjør bare den synlige delen av sysselsettingsvanskene. Blant annet fordi betingelsen for å opprettholde statusen som registrert fullt ledig er at man tar imot høvelig arbeid, er det grunn til å anta at bare en liten del av sysselsettingsproblemene for denne gruppa kommer til uttrykk i åpen arbeidsløshet.

Kan man finne klarere holdepunkter for påstanden om stigende overkvalifisering på 80-tallet?

I NAVF's Utredningsinstitutt's undersøkelse av Arbeidsmarkeds-situasjonen til nyuteksaminerte kandidater et halvt år etter eksamen, finner vi følgende tall (NAVF 1984:1, samt foreløpig upubliserte tall for 1983.)

Tabell 4.7.3 "Arbeidssøkere uten arbeid som svarer til utdanningen", i prosent av antall kandidater fra vårkullene som meldte seg på arbeidsmarkedet 1977-83. Målt pr. 15. november. Kilde: NAVF's Utredningsinstitutt.

	V-77	V-78	V-79	V-80	V-81	V-82	V-83
Alle	10	11	11	10	13	17	15
Høyere grad	9	9	7	7	7	11	9
lavere grad	15	13	18	17	30	37	35
DH-skole	11	14	15	15	22	24	22

Viser at:

* For alle kandidater samlet skjedde det en økning i andelen "uten arbeid som svarer til utdanningen" i begynnelsen av 80-årene fra 10 til 15% i perioden 1980-83.

* Denne utviklingen skyldes hovedsaklig en negativ utvikling for kandidater med lavere grads utdanning, hvor andelen ble mer enn fordoblet i løpet av tre år: Fra 17% i 1980 til 35% i 1983.

* Også blant DH-kandidater var det en viss negativ utvikling, men langt svakere enn blant kandidatene med lavere grad.

* Ser vi på andelen "hovedsaklig arbeidsledige" (innenfor samme undersøkelse), økte også denne i begynnelsen av 80-årene; fra 2% i 1981 via 5% i 1982 til 4% i 1983.

* Andelen som hadde hatt "vansker med å få arbeid" økte fra 30 til 35% fra 1981 til 1983.

Sett i sammenheng peker disse resultatene i retning av at arbeidsmarkedet for folk med høyere utdanning har blitt vanskeligere utover på 80-tallet. Disse vanskene ser først og fremst ut til å ha rammet kandidater med lavere grads utdanning eller DH-utdanning.

Surveyundersøkelsen "Arbeid i 80-åra" som ble gjennomført i 1982 i regi av Rådet for forskning for samfunnsplanlegging (NAVF) inneholdt også spørsmål om arbeidsoppgavene gav gode muligheter for unyttelse av utdanningen. Dette spørsmålet ble stilt til hele utvalget av yrkesaktive. Resultatene gjelder derfor i motsetning til NAVF-undersøkelsen ikke bare nyuteksaminerte kandidater, men hele bestanden av yrkesaktive innen ulike utdanningsnivåer.

Tabell 4.7.4 Svarfordeling på følgende utsagn: "Mine arbeidsoppgaver gir meg gode muligheter for å utnytte min utdanning". I prosent.
Kilde: Arbeid i 80-åra.

Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
46.0	21.3	11.6	21.2

(Datamaterialet i tilknytning til dette spørsmålet er stilt til rådighet av Fredrik Engelstad).

* Over 20% erklarte seg helt uenig i at arbeidsoppgavene gav gode muligheter for utnyttelse av utdanningen deres. Og over 11% var delvis uenig i utsagnet. Dvs. at bortimot 1/3 av de sysselsatte opplevde i større eller mindre grad et misforhold mellom utdanning og jobbinnhold.

Dette kan ikke direkte tolkes som overkvalifisering, men kan romme flere typer av mistilpasning: Underkvalifisering, feilkvalifisering eller overkvalifisering.

Tabellvedlegg 4.7.4 viser fordelingen av de spurte når det gjelder graden av utnyttelse av utdanningen i jobben og utdanningsbakgrunn:

* Blant yrkesaktive med utdanning på universitets- og høyskolenivå var det 7% som var helt uenig og 7% som var delvis uenig i utsagnet om at arbeidsoppgavene gav gode muligheter for å utnytte utdanningen. Dvs. 14% opplevde et (større eller mindre) misforhold mellom utdanning og jobb.

* Blant gymnasutdannede var det 33% som var helt uenig i utsagnet og 11% som var delvis uenig. Dvs. over 40% av de som hadde gymnasutdanning alene opplevde et misforhold mellom utdanningen og arbeidsoppgavene.

* Blant de yrkesaktive med grunntdanning, realskole, framhaldsskole eller gymnas, og yrkesutdanning i tillegg, var det 18% som var helt uenig i utsagnet, og 9% som var delvis uenig.

* Blant personer uten yrkesutdanning, men med grunnskole, realskole eller framhaldsskole, var andelen helt uenige oppimot 30% og andelen delvis uenige lå mellom 15 og 20%.

Disse tallene viser at det blant yrkesaktive på alle utdanningstrinn var en betydelig andel som opplevde (et større eller mindre) misforhold mellom utdanning og arbeidsoppgaver. Andelen var størst blant personer med bare allmennutdanning, minst blant universitetsutdannede, mens yrkesutdannede kom i en mellomstilling. Formuleringen av utsagnet og svaralternativene gir ikke mulighet til å skille mellom de som var feilkvalifisert og de som eventuelt var overkvalifisert i forholdt til arbeidsoppgavene sine. Jeg vil likevel hevde at spørsmålsstillingen og utformingen av svaralternativene gir grunn til å anta at mange av de mistilpassete opplevde seg som overkvalifisert. Hvis man ikke har gode muligheter

til å utnytte utdanningen, er det nærliggende å oppfatte det slik at man har underutnyttede eller unyttete ferdigheter eller kvalifikasjoner. Dette understøttes av at 72% av de mistilpassete svarte at det var helt eller delvis riktig at de hadde for lite ansvar i forhold til ferdigheter og kunnskaper (se tabellvedlegg 4.7.4.)

* Et interessant trekk ved resultatene over er at det var en klart større andel blant kvinner enn blant menn som opplevde misforhold mellom utdanning og arbeidsoppgaver. 25% av kvinnene var helt uenig i at de hadde gode muligheter til å utnytte utdanningen sin, og 13% var delvis uenig. Blant menn var andelen henholdsvis 19% og 10%. (Tabellvedlegg 4.7.5.)

I den grad disse resultatene kan tjene som en indikator på overkvalifisering, er disse resultatene forskjellige fra de anslagene jeg presenterte i kap. 4.3 og 4.4. Disse pekte i retning av at overkvalifisering utdanningsmessig var mer utbredt blant menn enn kvinner både i 1970 og 1980. Man kan spekulere på om dette betyr at kvinnene i større grad enn menn havner i underordnede jobber innenfor yrkene. Dvs. at selv om kvinnene kan ha bedre samsvar mellom utdanning og yrke, kan de havne i stillinger som trekker små veksler på utdanningen deres.

4.7.2. Overkvalifisering og mediafokusering.

Også innenfor offentligheten og pressen har det de siste årene vært økt oppmerksomhet om overkvalifisering, og tegn på at overkvalifisering i mange sammenhenger begynner å bli oppfattet som et problem.

I et intervju med Ny Tid (20.4. 1983) uttalte daværende forskningsleder i Norsk Arbeidsgiverforening, Eva Birkeland (nåværende ekspedisjonssjef i Arbeidsavdelingen i Kommunal- og arbeidsdept):

"Det må være klart at vi i Norge i dag ikke trenger mer utdanning, men riktigere utdanning! (.....) Utviklingen på tilbudssiden går i dag i retning av alt for mye arbeidskraft med høyere utdanning og mangel på arbeidskraft uten slik utdanning. (.....) Når det er rikelig med arbeidskraft med høyere utdanning, presser disse seg inn i de jobbene personer med "bare" videregående utdanning tidligere hadde. Dermed får disse problemer, og presser seg inn på områder der de med bare grunnskole tidligere var enerådende. Slik ender det med at de som ikke har noen annen utdanning enn grunnskolen, blir presset helt ut av arbeidslivet når det er for få arbeidsplasser"

På spørsmålet - "Brukes skolen i dag i dine øyne som en oppbevaringsplass for ungdom mellom 16 og 18 år som ikke får jobb?" - svarte Birkeland:

"Ja! Og det ville forsåvidt vært i orden om man bare sa klart fra at det er slik situasjonen er. Isteden kaster man ungdommen blår i øynene ved å få dem til å tro at de virkelig trenger mye utdanning."

I september 1984 sendte NTB ut følgende melding:

1500 SØKERE TIL STATOIL

Haugesund (NTB): — Vi snør ned i søknader. Til de 23 ledige stillingene i Statpipe på stigerørplattformen 16/11 har det meldt seg 1.500 søkere. Mange av dem er overkvalifiserte, og svært mange har lang offshore-erfaring, sier driftsjef Bjarne Klovning ved Statpipe-kontoret i Kopervik til Haugesunds Avis.

Han forteller at i fire dager satt to ansatte fra tidlig morgen til kontortidens slutt og svarte på telefoniske henvendelser fra interesserte. Da søknadsfristen var ute 15. septem-

ber, satt Statpipe tilbake med 1.500 søkere fra hele landet. Og nå får de litt av en jobb med å sortere ut de heldige 23.

Klovning sier han er overrasket over at til og med sivilingeniører søker disse jobbene, som i hovedsak dreier seg om mekanisk/elektrisk vedlikehold og instrumentering.

Han tror imidlertid at flertallet har søkt fordi dette er faste, sikre stillinger over lang tid med mye fritid. Dessuten er lønnen god og arbeidsforholdene attraktive.

(Mine understrekninger)

Sogar i oljebransjen som tidligere har hatt vansker med å skaffe faglært arbeidskraft, begynner man altså å merke tegn til overkvalifisering.

I Arbeiderbladet 16.8.1984 kunne man lese følgende oppslag:

Statens Sykepleierhøgskole:

1560 søkere til 20 plasser

1560 søkte. 20 fikk plass. Slik er situasjonen ved Statens Sykepleierhøgskole som i går kunne ønske åtte mannlige og 16 kvinnelige studenter

velkommen. Det er bare halvparten av ordinært opptak, og konkurransen om de 20 plassene har vært hard.

Sidsel Kraakenes

— Er også sykepleierhøgskole i ferd med å bli en ansettelsesanstalt for arbeidsløse akademikere, rektor Jan Fagermoen?

— Det er en tilleggende tendens at mange av våre søkere har universitetsstudier eller annen utdanning bak seg. Når konkurransen er så hard som 1.560 søkere til 20 plasser, skyler jo også travelt derst.

Dette oppslaget illustrerer at når arbeidsmarkedssituasjonen forverres for mange utdanningsgrupper, øker tilstrømmingen til utdanninger som kan gi jobb, med det resultat at kvalifikasjonskravene for slike utdanninger skrus i været. Mange dobbeltutdanner seg for å komme inn. Det går inflasjon i utdanning.

I Aftenposten 20.7.1984 stod dette innlegget:

Lensmannsetaten

Betjenter får ikke brukt utdannelsen

Av lensmann Ole Thorsen Loga, Rakkestad

Det utdannes lensmannbetjenter ved Politiskolen. De har lønn i utdannelsestiden, pluss hva skolen koster osv. Det er kostbare karer innom de står ferdige. Ved dette kontor er det fire, alle med toppksamener, tre av dem er offiserer i tillegg. Kassa- og postarbeidet ved kontoret krever en full stilling, passende til en kontorassistent i rimelig lønnsklasse. Jeg har ingen sådan, får neppe noen heller. Så dette arbeidet utføres av en lensmannbetjent som gikk ut som bestemann på Politiskolen, som er kaptein i det militære og som ikke et øyeblikk får utføre det arbeidet han skal. Når han har ferie, avspasrer, overtar de andre i tur og orden.

Faalt: Jeg har nevnt situasjonen her om utnyttelse av utdannede lensmannbetjenter. Slik er den over hele landet. Løsningen er å frigjøre dem for det arbeide de er utdannet for ved å ansette kontorassistentor. Det vil ikke påføre utgifter for det offentlige på lengre sikt overhodet -- men bety uendelige besparelser og betydelig større effekt.

Innlegget hevder altså at høyt utdannet arbeidskraft tar over jobber som kunne utføres av mindre kvalifiserte folk, blant annet som følge av at det ikke opprettes nok lavkvalifiserte stillinger.

Kamp om trygge statsjobber

I 1981 hadde NSB 4 søkere til hver stilling som ble utlyst. I år er tallet 23. Også andre statsbedrifter får merke den ekte arbeidsledigheten. I løpet av siste året har også postvesenet og Televerket hatt en kraftig på-

gang av søkere. Stadig flere vil ha en trygg jobb, og statsansatte holder i større grad på jobbene sine. Gjennomtrekken og fraværet er blitt mindre.

Dette oppslaget stod i Arbeiderbladet 19.4.1983. I artikkelen som fulgte kunne en blant annet lese at:

"Det viser seg også at søkerens gjennomsnittsalder og utdanningsnivå har økt. I dag ligger gjennomsnittsalderen på 20-25 år, mens laveste opptaksalder er 10 år."

Arbeiderbladet noe tidligere samme år 20.1.1983 ble akademiskernes arbeidsmarkedsituasjon beskrevet slik:

Stadig flere akademikere uten jobb



Det er de med cand mag-eksamen som har vanskeligst med å skaffe seg jobb blant LKA-demokratene. Og bunken med usøkte overakademikere som registrerer seg som arbeidsledige øker sterkt hos arbeidsgiverforbindelsen i Nydalen ved arbeidsformidlingen. Erik Marzenberg.

446 personer med høyere utdanning var registrert som arbeidsledige hos Fylkesarbeidskontoret i Oslo og Akershus ved utgangen av '82. Det er 126 flere, eller en økning på 45 prosent, i forhold til samme tidspunkt året før. Dermed kan det altså faste at også de med høy utdanning rammes sterkt av den store arbeidsledigheten. Og alt tyder på at situasjonen for disse bare vil forverre seg i årene som kommer.

Gurvar Fortun

I tillegg til disse latterlige kommer alle de arbeidsledige som ikke lar seg registrere ved arbeidsformidlingen. Dessuten er det mange med høy utdanning som sitter med jobber som de er overkvalifisert for.

Cand mag
Av de som har mer enn to års utdanning ut over artium er det de som har lavere universitetsgrad som har vanskeligst for å skaffe seg arbeid. Og da spesielt de som har cand mag-eksamen i filologiske og samfunnsvitenskapelige fag.

— Det er skoleverket som er den største avstikker av akademikere. De siste årene har vi opplevd en overproduksjon til dette markedet. Dette, i tillegg til at akademikerne som oftest er avhengige av offentlige budsjetter, er hovedårsaken til denne arbeidsledigheten.

"Dessuten er det mange med høy utdanning som sitter med jobber som de er overkvalifisert for." (Min utheving.)

8 REPORTASJE

ARBEIDERBLADET TORSDAG 7 APRIL 1983

Arbeidsløs ungdom i kø til Libanon



• Nesten 3000 nordmenn står i kø for å komme til Libanon.

— Søkningen til FN-tjeneste har aldri vært så stor, og ifølge de opplysninger vi sitter inne med er halvparten av søkerne uten fast arbeid, sier redaktør Bjarne F. Lundgard i Forvarers promotjeneste.

• Det er nå gått to måneder siden søknadsfristen for verving til den norske FN-styrken utløp, men fortsatt strømmer søknadene inn til Forvaredistrikt nr. 4 på Onsrud. Det er FN-kontoret der som administrerer Libanon-styrken.

Videre stod det i artikkelen: "Et annet trekk FN-kontoret på Onsrud har merket seg er at flere og flere av søkerne har utdanning over gjennomsnittet. Det er også en markert økning i søkere som er inne i siste del av førstegangstjenesten."

Rapport antyder at knappheten vil opphøre:

God tilgang på sivilingeniører er ventet

TRINE HAY

I løpet av 1980-årene vil situasjonen endre seg fra knapphet til rikelighet på sivilingeniører, fremgår det av en rapport fra Norges allmenvitenskapelige forskningsrådets utredningsinstitutt. Det er dermed ventet knapphet på ingeniører, og utdannelse-skapsalltetten for høyere teknisk personell bør gradvis vris mot ingeniørutdanning. Nytt av den ekstra innsikt som sivilingeniørutdanningen ved Norges tekniske høgskole gir, bør legende vurderes, heter det.

I artikkelen heter det videre at: "Men analyser av stillingsannonser og spørreskjemaundersøkelser blant dem som har utlyst stillingene, tyder på at det er nødvendig med sivilingeniørutdanning som her i landet bare gis ved NTH, i bare 30% av tilfellene. Det betyr at utdannelsen kan erstattes av andre, og særlig realfags- og ingeniørutdanning blir regnet som aktuelle. () Av nyutdannede sivilingeniører fra vårkullet 1981 mener 25% at en annen utdanning kunne passe like godt eller bedre til de arbeidsoppgavene de har. Selv om det kan reises tvil om de nye kandidatenes grunnlag for å vurdere dette, er det grunn til å spørre om arbeidsgiverne overdriver nytten av sivilingeniørutdanning i forhold til realist- og ingeniørutdanning."

Rapport ved Telemark tekniske fagskole:

- Næringslivet vet ikke hva en tekniker er

(Aftenposten 21.6.1983) Her heter det blant annet:

" - Norsk næringsliv vet ikke nok om hva tekniske fagskoler står for og hva slags arbeid teknikere kan utføre. Det har ført til forskyvninger og feilplasseringer nedover i "stillingshierarkiet". Sivilingeniører gjør arbeid som ingeniører og teknikere er utdannet for. Yngre studenter tror de må utdanne seg videre til ingeniører for å bli "salgbare" overfor bedriftene. () Disse opplysningene fremgår av en prosjekteringsrapport som studenter ved Telemark tekniske fagskole nylig har presentert."

Ingeniørhøyskolene trenger fellesinntak:

14 135 søkere til 2937 ledige plasser

(Aftenposten 10.8.1983) Denne overskriften gjenspeiler trolig noe av det problemet som ble omtalt foran: Mange tror de må ha mer utdanning for å få jobb.

Skjevt skolesystem

— **Billige allmennfaglige linjer bygges ut slik at myndighetene slipper å bygge de dyrere faglinjene. På den måten oppfyller de lovens krav, men skaper samtidig store skjevheter i skolesystemet. Skaden vil bli langvarig om ikke dette endres snart.**

(Arbeiderbladet 10.11.1983)

I artikkelen som fulgte het det videre:

" Også statsråden måtte innrømme at det nå dreier seg mer om kvantitet enn kvalitet i utbyggingen av den videregående skolen. Til sitt forsvar pekte Bondevik på store ungdomskull, arbeidsledighet og lite penger i statskassa. () Det er en illusjon å tro at et bedre skoletilbud er bedre enn ikke noe tilbud, sier Skjerevold. Å bygge ut allmennfaglige linjer er direkte sløsing, mener faglærerne. -Det betyr at vi får inn ungdom fra disse linjene på faglinjene fordi de er eldre og har mer utdanning enn de som vil direkte inn i et fag. Og det er sløsing å gi ungdom tre år med allmenn utdanning foran en yrkesopplæring. - Lite penger til faglinjene fører videre til at vi utdanner folk til fag som er i ferd med å dø. () Det har liten hensikt å å lære opp typografer til blysetting når faget for lenge siden er gått over til datastyrt automatiske anlegg. Men det skjer faktisk, sier Skjerevold."

Tilsvarende svarte ekspedisjonssjef i Kirke- og g undervisningsdept. Johan M. Bjørge i et intervju med Aftenposten 28.6.1984:

" Søkere til de videregående skoler blir også stadig eldre. Denne utviklingen viser at "eldre" ungdom søker mer utdanning når det ikke lenger er arbeid å få."

Skjerperte adgangskrav og dobbeltutdanning ser ikke bare ut til å være noe som gjør seg gjeldende i det videregående skoleverket.

REPORTASJE 11

Kamp om studie-plasser

Det er i år rekordhøye søkertall til studieplassene ved distrikthøgskolene.

Ved enkelte studieretninger har det vært økning i søkertallet på mer enn 60 prosent, får NTB opplyst. En rekke av DH-skolene rapporterer om generell økning i søkertallet på 20 til 30 prosent.

I artikkelen til venstre sies det videre at "det har blitt stadig vanskeligere å komme inn ved høyere utdanningsinstitusjoner. ()

Det er nokså fortvilet å måtte avvise så mange velkvalifiserte søkere, sier informasjonskonsulent Liv Storaas ved Rogaland Distrikthøgskole." (Arbeiderbladet 12.8.84)

En avis-collage som presentert her, gir ikke et empirisk grunnlag for å trekke generelle slutninger om økt mistilpasning og overkvalifisering. Likevel viser collagen at fenomener som overkvalifisering, dårlig unyttelse av utdanningen i jobbene, og overutdanning, er i ferd med å slå inn folks bevissthet i ulike deler av samfunnet. I så forskjellige sektorer som oljebransjen, lensmannsetaten, andre offentlige etater, militæret, blant sivilingeniører og ingeniører i private bedrifter, kan man spore tegn til økt overkvalifisering. Og til en rekke utdanningsinstitusjoner registrerer man at utdanningsnivået blant søkerne stiger, at mange dobbeltutdanner seg, både for å komme inn i videre utdanning og for å stå sterkere i konkurransen på arbeidsmarkedet. Videre ble det pekt på at utdanning dels fungerer som en oppbevaring eller erstatning for folk som egentlig ønsker å arbeide. Man kan også finne eksempler på at det begynner å spre seg en oppfatning av at økt utdanning kan tjene som et defensivt forsvarsmiddel for å beholde jobben, slik en av sveiserne ved Bergens Mekaniske Verksted i Solheimsviken uttrykte det:

"Jo mer utdanning jeg har, jo større sjanse har jeg til å beholde jobben." (Intervju med Ny Tid, 24.11.1984)

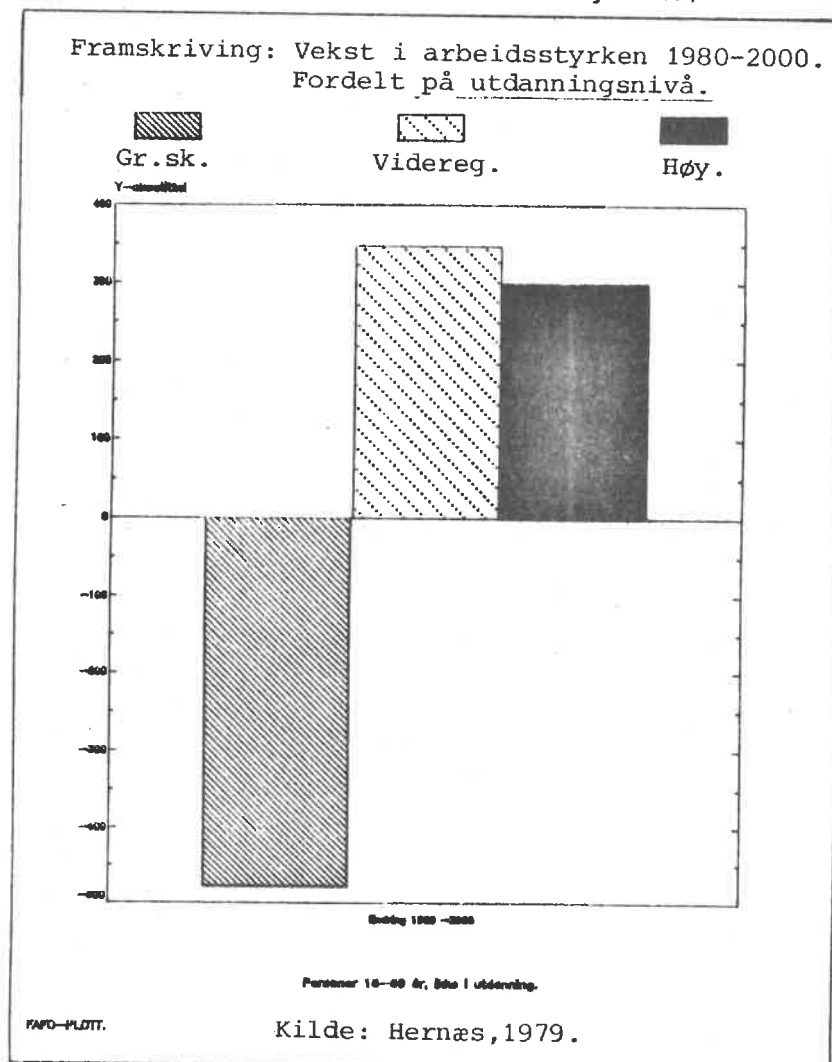
Dvs. utdanning synes ikke bare nødvendig for å kunne utføre jobben, eller komme inn i den, men også for å unngå å bli sparket ut av jobben.

4.7.2 Utviklingen framover.

I en tid med utsikter til langvarige sysselsettingsvansker - og økt orientering mot utvikling av ny og høyere kompetanse som et svar på å løse sysselsettningsproblemene gjennom omstilling - stiller dette myndighetene overfor et dilemma: Selv om slik kompetanseheving og kvalifikasjonsutvikling kan være nødvendig for å få i stand ny vekst innèn enkelte sektorer, er det fortsatt en betydelig del av arbeidslivet som ikke fordrer slik kompetanse. Hevingen av utdanningsnivået og kvalifikasjonskravene ser imidlertid ut til å sette seg gjennom på et mer allment plan - også i de sektorene hvor dette ikke er nødvendig. Dette kan få utilsiktede konsekvenser i form av økt overkvalifisering og utestengning av de som ikke makter å henge med i kvalifiseringskarusellen.

For å få et bilde av hvilken utvikling som kan forventes framover refereres nedenfor resultatene fra en utdanningsframskrivning fra Statistisk Sentralbyrå (Hernæs, 1979). Framskrivningen er basert på modellberegninger av befolkningsutvikling, aldersammensetting, langtidsplaner for utbygging av utdanningsvesenet, og ulike forutsetninger om utdanningsatferd. Det ble beregnet tre alternativ -lav, trend, høy. Det slående er at resultatene varierer meget lite. Dette skyldes at de vesentligste endringene fremkommer ved at unge kull erstatter eldre kull med lite utdanning.

Figur 4.7.3 Tilvekst i befolkningen i arbeidsfør alder 16-69 år, fordelt på utdanning, 1980 -2000. I tusen. (Jfr. fig.3.3.3 som viser tilsvarende utvikling 1970-80 i arbeidsstyrken.)



Vi ser av figur 4.7.2 at det vil bli en reduksjon i antallet med grunnskole med bortimot 500 000, og tilvekst i personer med videregående og høyere utdanning på over 300 000. Til sammenlikning sank antallet jobber i ufaglært/restgruppa med 30 000, mens antallet faglærte økte med 190 000 og semiprofesjonelle og profesjonelle økte med drøyt 90 000 i løpet av 70-årene. I 1980 hadde 47% av de yrkesaktive grunnskole, 38% videregående skole, og 13% høyere utdanning.

* Innen år 2000 vil andelen med grunnskole synke til 10-19%, videregående stige til 57-58%, og andelen med høyskole stige til 22-25% av befolkningen i arbeidsfør alder.

For å motsvare denne utviklingen kreves det en kraftig oppgradering av yrkesstrukturen.

I en fersk konsekvensanalyse fra NAVF's Utredningsinstitutt - Fremtidens jobber (Knut Arild Larsen og Tom Colbjørnsen, 1985, foreløping upublisert) har man foretatt framskrivninger av sysselsettingen fram mot år 2 000, fordelt på ulike utdanningsnivå, ut fra forskjellige vekstalternativ og trender for næringsutviklingen. Beregningene er foretatt på grunnlag av Finansdepartementets langsiktige vekstmodell (MSG). Man har forutsatt full sysselsetting og at endringen i utdanningsintensiteten i de enkelte næringene vil utvikle seg trendmessig i forlengelsen av endringene i perioden 1970-80. Dette er så konfrontert med tilbudsprognoser for arbeidskraft med ulikt utdanningsnivå:

I lavvekst-alternativet som forutsetter årlig BNP-vekst på 1,3% og vekst i offentlig sektor på 2%, blir resultatet at man får et betydelig overskudd på høyere utdannet arbeidskraft både i 1990 og år 2000, spesielt for offentlig rettete utdanninger:

"Beregningene tyder på i lavt alternativ at personell av denne typen i økende grad må ta jobber i bedriftslivet, utenom offentlig virksomhet eller jobber i offentlig virksomhet som tidligere ble utført av personer med mindre utdanning." (s.33)

Men også for bedriftsrettete utdanninger vil det bli et overskudd. Forfatterne peker på at dette kan bidra til omstillinger mot mer kunnskapsintensiv produksjon og styrket konkurranseevne, men at det også kan bety at en økende andel må ta jobber hvor det er mindre muligheter for å utnytte utdanningen enn det som har vært vanlig tidligere.

I høyvekstalternativet forutsettes en årlig BNP-vekst på 2,7% og stigende vekst i offentlig sektor fra 4,3% på 80-tallet til over 5% på 1990-tallet. Dvs.: Dette forutsetter en kraftig vekst i offentlige budsjett. Dette vil gi en gunstigere utvikling for offentlig rettete utdanninger, men fortsatt overskudd på bedriftsrettet personell.

Til sammenlikning har regjeringen i sitt forslag til Langtidsprogram 1985-89 lagt opp til en vekst i offentlig sektor på under 2% årlig (1,7 % vekst i statsutgiftene og 1,2% vekst i overføringene til kommunene). Dvs. lavere vekst enn Larsen og Colbjørnsens lavvekstalternativ, som altså innebar et betydelig overskudd på langvarig utdannet arbeidskraft.

Når man vurderer slike analyser bør man holde klart for seg hvilke forutsetninger som er gjort. I begge alternativene forutsettes full sysselsetting, dvs. en sysselsettingsvekst i perioden 1980-2000 på mellom 300 og 430 000. Man kan så spekulere på hva som vil inntreffe dersom at forutsetningen om full sysselsetting ikke realiseres. Vi så at i lav-alternativet ville det selv med full sysselsetting bli et betydelig overutdanningsproblem. Dette vil forsterkes dersom man ikke makter å gjenopprette den fulle sysselsettingen. Tilsvarende resonnement kan gjøres rundt høvalternativet.

Slike konsekvensanalyser er selvsagt beheftet med usikkerhet. Framtiden er uviss. Likevel viser disse analysene med stor sikkerhet at det fortsatt vil bli en kraftig vekst i andelen høyt utdannet arbeidskraft, og at det skal sterk vekst i høyt kvalifiserte jobber til, for å kunne absorbere denne veksten. Og forutsetningen for at dette skal skje i følge modellkjøringene, var altså at veksten i økonomien gav rom for sterk vekst i offentlig virksomhet. Man kan derfor ikke utelukke at vi i årene framover vil bli konfrontert med et permanent og voksende overkvalifikasjonsproblem.

4.8. SAMMENFATNING.

Utgangspunktet for kapittel 4 var tosidig: På den ene siden resultatene i kapittel 3 som viste at det hadde skjedd en devaluering av verdien av utdanning, spesielt blant yngre arbeidstakere. På den andre siden den økte forskningsmessige og politiske oppmerksomheten omkring overkvalifisering i mange vestlige land. Dette aktualiserte spørsmålet om den påståtte generelle tendensen til overkvalifisering også gjorde seg gjeldende i Norge?

Overkvalifisering har i liten utstrekning vært viet interesse i Norge, utover enkelte prognoser som har antydnet mulighetene for at slike tilpasningsproblemer kan oppstå i framtida. Empirisk og følgelig også metodologisk har dette vært en hvit flekk på kartet.

Dette kapitlet fikk derved et dobbelt siktemål:

- 1) Å undersøke empirisk hvorvidt tendensen til overkvalifisering gjorde seg gjeldende i Norge, og eventuelt hvordan dette fenomenet utviklet seg på 70-tallet.
- 2) Å prøve ut metoder for hvordan man kan måle overkvalifisering.

Innenfor den internasjonale litteraturen er det ikke utviklet noen presis eller entydig definisjon av begrepet overkvalifisering. Begrepet har vært knyttet til ulike dimensjoner: Økonomisk avkastning på utdanning, den enkeltes innfrielse av yrkesmessige forventninger knyttet til å ta utdanning, og den enkeltes utnyttelse av sine ferdigheter i jobben. Snarere enn konkurrerende definisjoner, oppfatter jeg dette som ulike uttrykk for det samme fenomenet: At folk befinner seg i jobber som ikke samsvarer med utdanning og andre kvalifikasjoner de har tilegnet seg.

Metode.

Problemet med empiriske undersøkelser av overkvalifisering er først og fremst knyttet til å finne brukbare måter å operasjonalisere fenomenet på. Det finnes ingen objektive standarder for hva som er passende kvalifikasjoner i bestemte jobber eller yrker, og det er vanskelig å vurdere den enkeltes kvalifikasjoner i forhold til den jobben han utfører. Overkvalifikasjonsbegrepet er gjerne koplet til utdanning, men sammenhengen mellom utdanning og konkrete jobb-kvalifikasjoner er ofte uklar.

I denne undersøkelsen tok jeg utgangspunkt i en metode som er utviklet innenfor forskningsretningen "The Labor Utilisation Framework" (Clogg, 1979). Denne retningen har som formål å utvikle mer nyanserte mål for utviklingen og tilpasningen i arbeidsmarkedet, enn den enkle inndelingen i sysselsatte og arbeidsløse. Arbeidsløsheten er en residual-størrelse, som gir begrenset informasjon om hvilke bevegelser og tilpasninger som skjer i markedet. "The Labor Utilisation Framework" er spesielt innrettet mot å kartlegge ulike former for undersysselsetting. Overkvalifisering - eller "mismatch" - vurderes innenfor denne retningen som en type undersysselsetting.

Et av siktemålene for overnevnte forskningsretning har vært å utvikle metoder og mål som kan anvendes direkte på offisiell arbeidsmarkedsstatistikk, slik at de kan tas i bruk i myndighetenes løpende overvåkning av arbeidsmarkedet, som grunnlag for arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikken.

Metoden som er utviklet for å måle utviklingen i overkvalifisering er meget enkel. På grunnlag av arbeidsmarkedssurveys beregnes gjennomsnittlig utdanningslengde målt i år innen hvert yrke (3-siffers yrkesgruppering), og standardavviket i utdanning innenfor de enkelte yrkene. (Standardavviket er et mål som forteller hvor stor spredning rundt gjennomsnittet det er i en fordeling.) Summen av gjennomsnitt og standardavvik i utdanning definerer kriteriet (kuttet) for overkvalifisering i hvert yrke. Dvs. alle som har mer enn ett standardavvik mer utdanning enn gjennomsnittet i hvert yrke regnes som overkvalifisert.

Operasjonaliseringen av overkvalifikasjonsbegrepet som metoden bygger på, bruker altså utdanning som indikator på den enkeltes kvalifikasjoner, og utdanningsfordelingen i yrker som indikator på kvalifikasjonskravene i de enkelte jobbene innen yrkene. Det definisjonsmessige validitetsproblemet oppstår her ut fra det usikre samsvaret mellom utdanning og kvalifikasjon, og mellom yrke og jobber.

Ettersom Arbeidskraftsundersøkelsene ikke har brukbare data på 3-siffers yrkesnivå, har jeg i denne undersøkelsen brukt Folke- og Boligtellingsdata fra 1970 og 1980. Som variabel for utdanningslengde brukte jeg 1-siffers utdanningsgruppering, som er en gruppert intervall-variabel.

Resultater.

Selv om kuttet for overkvalifisering er noe vilkårlig, og metoden derfor gir et usikkert anslag for det absolutte nivået på overkvalifisering, kan endringstallene tjene som en grov indikator på utviklingen i overkvalifisering.

Resultatene fra anslaget kan kort oppsummeres slik:

* Antallet overkvalifiserte økte fra ca. 190 000 til snaut 265 000, dvs. en økning på 75 000 i løpet av 70-tallet. I prosent utgjorde dette en vekst fra 11,2 til 13,1% av de sysselsatte.

* Veksten kom i all hovedsak blant unge arbeidstakere. I 1980 var over halvparten under 30 år. Majoriteten av de overkvalifiserte var menn, men kvinnene hadde noe større økning enn mennene.

* Selv om flertallet av de overkvalifiserte var personer med videregående utdanning, kom over 60% av veksten blant høyskoleutdannet arbeidskraft. Over 30% av denne arbeidskraften ble regnet som overkvalifisert i 1980.

Usikkerhet.

Til tross for at metoden primært er ment å måle endringer, var tallene for overkvalifisering så høye at jeg fant grunn til å stille spørsmålsteget ved om det egentlig var endringer i overkvalifisering metoden målte. Om en indikator skal brukes til å måle endringer i et sosialt fenomen, må man ha rimelig sikkerhet for at indikatoren gir et valid mål for endringer i det fenomenet man ønsker å måle. I hvilken grad var det substansielle eller metodologiske faktorer som lå til grunn for resultatene ?

For å undersøke påliteligheten i resultatene analyserte jeg det empiriske utfallet i hvert enkelt yrke. Innen en hel serie yrker gav beregningene urimelige resultater: Både de absolutte tallene og endringstallene overvurderte utviklingen i overkvalifisering betydelig. Personer med relevant utdanning ble klassifisert som overkvalifisert, og en vesentlig del av tilveksten kom i denne gruppa arbeidstakere. Med de dataene som var til rådighet var metoden for grov. Det var derfor vanskelig å vurdere hvor stor andel av veksten som skyldes økt utdanningsnivå generelt, og hvor mye som skyldes voksende overkvalifisering.

I en del yrker gav beregningene resultater som pekte mot økende overkvalifisering. Dette gjaldt særlig i ufaglærte yrker.

Det er flere grunner til usikkerheten i resultatene. Dette dreier seg både om svakheter ved operasjonaliseringen av overkvalifikasjonsbegrepet, og om kvaliteten og relevansen av dataene:

* Svak definisjonsmessig validitet: Utdanning er en usikker indikator på kvalifikasjoner og kvalifikasjonskrav i mange jobber.

* Dårlig datavaliditet:

- Mange av yrkene er sammensatt av ulike jobber. Det er derfor problematisk å slutte fra utdanningsfordelinger i yrker til kvalifikasjonskrav i de enkelte jobbene. Endringer innen yrkene kan ha sammenheng med vridninger i jobbstrukturen og jobbinnholdet innen yrkene.

- I en del yrker kan forskjeller i utdanningsnivået mellom arbeidstakerne snarere skyldes endringer i tilegnelsesformene for kvalifikasjoner, enn ulikhet i reelle ferdigheter. Utdanningsnivået til de eldre arbeidstakerne avspeiler fortidens utdanningsmuligheter, og ikke deres yrkeskvalifikasjoner. Det ville derfor vært bedre å bruke mer homogene aldersgrupper som referansegrunnlag for å beregne kvalifikasjonskravene i yrkene.

- Utdanningsvariablen som er brukt er en gruppert interallvariabel med toårs-trinn. Ettersom anvendelsen av standardavvik og gjennomsnitt strengt tatt fordrer kontinuerlige variable, gir dette vilkårlige utslag i en del yrker.

- Definisjonen på yrkesaktivitet: Alle med minst 100 timers arbeid siste år er tatt med i beregningene. En del av de overkvalifiserte kan derfor være kort- og deltidsarbeidende som ikke er disponible for relevante jobber, f.eks. studenter.

Det er altså ikke metoden i seg selv som er årsaken til usikkerheten i resultatene, men kombinasjonen av en relativt "grovkornet" fremgangsmåte med upresise data. Dette forhindrer ikke at denne "Cloggske" metoden kan gi brukbare resultater dersom man hadde finere yrkes- og utdanningsdata.

Forslag til forbedring av metoden.

Resultatene ville trolig også blitt bedre om man hadde gjort visse forandringer i framgangsmåten:

* Ved å innsnevre referansegruppa for beregning av gjennomsnitt og standardavvik i utdanningslengde, ville man fått et mer realistisk uttrykk for hva som er adekvat utdanning i de fleste yrkene i dag.

* Ettersom resultatene overvurderte utviklingen i overkvalifisering, ville man oppnådd forbedringer ved å bruke et strengere kutt for overkvalifisering, f.eks. 1,5 eller 2 standardavvik.

* Beregningen av forskjellige overkvalifiserings-kutt hvert år gjorde det vanskelig å sammenlikne resultatene. Det beste ville derfor vært å gå den omvendte veien: Bruke samme kutt begge år, men beregne det med utgangspunkt i siste måleår.

Selv om man gjennomførte de forbedringene som er foreslått, er det nåværende statistikkgrunnlaget på arbeidsmarkedsfeltet en skranke for den "Cloggske" metodens anvendelsesmuligheter. Arbeidskraftsundersøkelsene har for få enheter til å ta i bruk fingrupperte yrkes- og utdanningsdata, og folke- og boligtellinger gjennomføres så sjelden at metoden vil ha begrenset verdi i den løpende overvåkingen av arbeidsmarkedet.

Dersom man kopler de to undersøkelsene kan man likevel omgå dette problemet: Hvis man beregnet kriterier for overkvalifisering for hvert yrke ut fra folketellingene, og la inn disse kriteriene i kjøringen på Arbeidskraftsundersøkelsen, ville man få en grov indikator på utviklingen i overkvalifisering.

Alternative indikasjoner på overkvalifisering.

Innledningsvis i kapitlet presenterte jeg et meget grovt overslag på utviklingen i overkvalifisering - seinere kalt "tabellanalysen". Dette bygde på analysen av bivarierte tabeller over de sysselsattes fordeling på utdanningsnivå og fem yrkesmessige kvalifikasjonsnivåer. Yrkene var klassifisert på kvalifikasjonsnivå på grunnlag av utdannings-sammensettingen i yrkene i 1970. Alle yrkesaktive med 2 trinn mer utdanning enn modalverdien på hvert kvalifikasjonstrinn ble regnet som overkvalifisert. Bortsett fra for yrkesaktive med videregående utdanning gav dette anslaget omtrent sammenfallende resultater med den såkalte "Cloggs metode" når det gjelder endringer i overkvalifisering.

Problemet med de to nevnte anslagene på utviklingen i samlet overkvalifisering var at de favnet for vidt, og inkluderte mange som ikke var overkvalifisert. Gjennom å reanalysere materialet på ulike måter - blant annet ved å fastsette strengere kriterier for overkvalifisering - vil jeg likevel hevde at man kan finne klare indikasjoner på økt overkvalifisering.

For det første: Ganske enkelt ved å sammenlikne tilveksten i høyere og videreutdannet arbeidskraft med veksten i sysselsetting på

ulike yrkesmessige kvalifikasjonsnivåer, sannsynliggjøres et voksende potensiale for overkvalifisering.

For det andre: I en rekke ufaglærte yrker hvor det er liten grunn til å regne med at det har skjedd nevneverdig oppgradering av jobbene - var det markant økning i andelen sysselsatte med videregående og høyere utdanning. Innenfor slike yrker representerer veksten i slik utdanning et klart tegn på økt overkvalifisering.

For det trede: Gjennom å analysere endringen i utdanningssammensetningen i hvert yrke, satt opp mot relevante utdanningsveier inn i yrkene, og yrkesklassifiseringens informasjon om ulike stillingstyper innen yrkene, laget jeg et alternativt anslag på overkvalifisering. Kuttet for overkvalifisering ble fastlagt skjønsmessig på grunnlag av overnevnte data, ut fra prinsippet om å sette strengte kriterier for overkvalifisering.

Dette førte til at antallet overkvalifiserte ble redusert. Men selv med et slikt konservativt mål på overkvalifisering ble resultatet, at det både i 1970 og 1980 var betydelig overkvalifisering. Det mest oppsiktsmessige var at veksten innenfor denne "kjernegruppa" av overkvalifiserte var relativt sterkere enn i de øvrige romsligere anslagene. Antallet overkvalifiserte økte fra snaut 40 000 til over 90 000, dvs. en økning på over 50 000. Nesten halvparten av denne tilveksten kom blant høyskoleutdannet arbeidskraft.

Et felles usikkerhetsmoment i disse anslagene er at analysene har inkludert alle med minst 100 timers yrkesaktivitet i tellingsåret. Dette innebærer at en del av de overkvalifiserte kan være studenter, skoleungdom eller andre som av ulike grunner ikke er disponible for jobber som samsvarer med utdanningen deres. For dem representerer overkvalifiseringen kanskje en ønsket tilpasning. Fra samfunnets og andre arbeidssøkeres side kan det likevel utgjøre et problem fordi de fortrenger mindre arbeidskraft fra enkle jobber, og bidrar til å skjerpe utdanningskravene for å komme inn i slike jobber: Den såkalte "gjøkunge-effekten". Et eksempel i så måte er yrket bussbiletør og sporvognskonduktør hvor over 40% av de sysselsatte i 1980 hadde gymnas 2-3 eller høyskoleutdanning.

I det sistnevnte anslaget med "Cloggs metode" basert på to standardavvik - som samsvarte med mitt skjønsmessige anslag - viste det seg at om lag halvparten av økningen i overkvalifisering kom blant fulltids yrkesaktive, mens omtrent like mange jobbet mellom 500 og 1299 timer.

For det fjerde: Ved å undersøke resultatene fra annen forskning om tilpasningen mellom utdanning og arbeid - vesentlig materiale fra NAVF's Utredningsinstitutt - finner man også tegn til overkvalifisering på 70-tallet. Andelen nyuteksaminerte kandidater fra universitet- og høyskoler som hadde vansker med å få arbeid økte. Mange av disse måtte ta tilfeldige jobber. Andelen som svarte at det var dårlig samsvar mellom arbeidsoppgaver og utdanning økte, først og fremst blant kandidater med lavere grad. Og antallet som tok utdanning for å sanke poeng for å komme inn på annen utdanning økte.

For å sammenfatte: Ved å reanalysere datamaterialet på ulike måter - først og fremst ved å skjerpe kravene for å regnes som overkvalifisert - fant jeg klare indikasjoner på at omfanget av overkvalifisering hadde økt markant på 70-tallet. Hvor kraftig denne

veksten har vært er vanskelig å tallfeste sikkert. Det er imidlertid verdt å merke seg at den relative økningen var sterkest i de mest konservative anslagene på overkvalifisering. Dette tyder på at det var størst vekst innenfor det man kan kalle "kjernegruppa" av potensielt overkvalifiserte.

Hvis en oppsummerer tallene for de ulike anslagene for vekst i overkvalifisering får en følgende bilde:

		(Høyskoleutdannete)
* "Cloggs metode"	75 000	(46 000)
* "Tabellanalysen"	89 000	(55 000)
* Skjønnsmessig anslag	54 000	(24 000)

På tross av usikkerheten knyttet til de forskjellige anslagene, er likheten mellom anslagene mer slående enn forskjellene. Dvs: Ulike indikatorer - gode eller dårlige - peker alle i samme retning: En klar tendens til overkvalifisering på 70-tallet.

I alle disse anslagene kom økningen vesentlig blant arbeidstakere under 30 år. Flertallet var menn, men kvinnene økte sin andel, spesielt blant de aller yngste. Anslagsvis halvparten av økningen kom blant fulltidarbeidende.

Disse resultatene peker i retning av at det ved siden av en viss økning i arbeidsløsheten, vokste fram et betydelig undersysselssettingsproblem i løpet av 70-tallet. Og veksten i denne undersysselssettingen ser ut til å ha vært langt større enn økningen i arbeidsløsheten.

Dette skjedde til tross for at vi på 70-tallet hadde en meget sterk vekst i sysselsettingen, spesielt i høyere kvalifiserte yrker, og arbeidsløsheten fortsatt holdt seg på et moderat nivå.

Utviklingen på 80-tallet.

Hva har skjedd på dette feltet utover på 80-tallet? Tatt i betraktning at sysselsettingen har stagnert, at det har vært bevisst politikk å stramme inn i offentlig sektor hvor de fleste med høyere utdanning arbeider, at arbeidsløsheten har blitt mer enn fordoblet, og tilbudet av høyere utdannet arbeidskraft bare i løpet av perioden 1980-84 økte med over 70 000, er det liten grunn til å anta at denne utviklingen har stoppet opp. Ivertimot: Det er grunn til å anta at veksten i overkvalifisering skjøt fart i første halvdel av 80-årene. Dette ikke desto mindre ut fra at de unge som meldte seg på arbeidsmarkedet i denne perioden også måtte konkurrere med den "poolen" av undersysselsatte fra 70-årene som gjerne ville inn i bedre jobber oppover i yrkeshierarkiet.

* Sysselsettingen vokste i følge Arbeidskraftundersøkelsen med drøyt 50 000 i perioden 1980-84. Samtidig økte antallet sysselsatte med høyere utdanning med 73 000, og med utdanning på gymnas-2 nivå med 47 000. Dersom det ikke har skjedd en dramatisk vridning av sysselsettingen mot høyere kvalifiserte jobber, så har potensialet for overkvalifisering økt kraftig.

* En indikasjon på dette gir NAVF's Utredningsinstitutt's undersøkelse av nye kandidater fra universitet og høyskoler

(NAVF, 1984:1). Fra 1980 til 1982 økte andelen kandidater som et halvt år etter eksamen ikke hadde arbeid som svarte til utdanningen fra 10 til 17%. Og for kandidater med lavere grad økte andelen fra 17 til 37%, dvs. mer enn fordobling.

* Det finnes ikke samlede tall for utviklingen i registrert ledighet fordelt på utdanningsgrupper. Bare i Oslo og Bergen ble imidlertid antallet arbeidsløse med høyere utdanning mer enn fordoblet, vesentlig på grunn av økt langtidsledighet (i Bergen).

* Data fra surveyundersøkelsen "Arbeid i 80-åra" i regi av NAVF, innsamlet i 1982, peker i retning av ganske omfattende mistilpasning mellom utdanning og arbeidsoppgaver blant de yrkesaktive. Nesten 1/3 av de yrkesaktive var helt eller delvis uenig i utsagnet "arbeidsoppgavene gir gode muligheter til å utnytte utdanningen min". Bare 46% av de spurte var helt enig i utsagnet. Blant kvinnene var 25% helt uenig i utsagnet og 13% delvis uenig.

Jeg refererte videre en fersk upublisert konsekvensanalyse fra NAVF's Utredningsinstitutt (Knut Arild Larsen og Tom Colbjørnsen). Denne baserte seg på framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft med forskjellig utdanning fram mot år 2000. Utdanningsnivået i arbeidsstyrken vil fortsette å stige sterkt. Analysen tyder på at dersom det ikke skjer en økning i veksttakten i økonomien som gir rom for en kraftig vekst i offentlig sektor og høyt kvalifiserte jobber, kan man forvente vedvarende og økende mistilpasningsproblemer og overkvalifisering i de neste 10-årene. Slike framskrivninger er selvsagt beheftet med usikkerhet. De understreker likevel at myndighetene i sin planlegging av utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken ikke kan se bort fra mulighetene for omfattende overkvalifiseringsproblemer.

Implikasjoner og problemstillinger.

De tendensene til overkvalifisering som jeg har funnet i dette kapitlet samsvarer med konklusjonene i kapittel 3: Det ser ut til å ha skjedd en devaluering av arbeidsmarkedsværdien av utdanning i løpet av de siste 10-15 årene. Denne devalueringen rammer først og fremst unge arbeidstakere. I takt med at stadig fler har fått mer utdanning har kvalifikasjonskravene for å komme inn i yrkene blitt skrudd i været.

Sett i forhold til rådende oppfatninger i den norske debatten om tilpasningen mellom utdanning og arbeidsmarked, er dette et interessant funn. Det har vært en utbredt oppfatning at sysselsettingsproblemene blant unge har sammenheng med at mange mangler de kvalifikasjonene som kreves for å få jobb (Stortingsmelding 85 1982-81: 31). Det har også vært antatt at utdanningsinflatjon og derved fortrenging av mindre utdannet arbeidskraft i liten utstrekning har funnet sted i Norge (Stortingsmelding 45 1980-81: 29). Og i NAVF's prognoser for tilpasningen mellom høyere utdanning og arbeidsmarkedet som i stor grad legger premissene for debatten om høyere utdanning og arbeidsmarkedet, har overkvalifisering stort sett vært behandlet som et mulig fenomen i fremtiden. I tråd med disse oppfatningene har opplærings- og utdanningstiltak hatt en viktig plass i de arbeidsmarkedspolitiske tiltakene.

Mine funn behøver ikke være i direkte motstrid til disse oppfatningene. Jeg har bare undersøkt endringer i folks utdannings-mengde innen yrkene, og ikke sett på den kvalitative tilpasningen mellom utdanningstype og yrke. Økningen i overkvalifisering behøver derfor ikke bety at det er et allment overskudd på utdannet arbeidskraft: Det kan delvis også være et resultat av at en økende del av arbeidssøkerne har feil utdanning.

Det man uansett kan slå fast er at det ihvertfall ikke er mangel på utdanning som er problemet. De fleste unge har mer utdanning enn vanlig innen yrkene sine og mange er overutdannet. Når mange unge likevel har problemer på arbeidsmarkedet - tilsynelatende på grunn av underkvalifisering - kan dette være et resultat av at de som får jobbene har for mye utdanning. Dvs. at de "underkvalifiserte" ikke er underkvalifisert i forhold til jobbkravene, men at de er underkvalifisert i forhold til sine bedre utdannede konkurrenter i kampen om å komme inn i jobbene. Dvs. at det som kommer synlig til uttrykk i form av ledighet betinget av underkvalifisering kan være et produkt av den økende overkvalifiseringen. Overkvalifisering og underkvalifisering er to sider av samme sak.

Fordi utdanning senker opplæringstiden og derved opplæringskostnadene for arbeidsgiverne, innebærer økende overkvalifiseringen at samfunnets kvalifiseringskostnader forskyves fra arbeidsgiverne til det offentlige.

I et slikt perspektiv er det interessant å trekke inn engelskmannen Dan Finn (1983) sin vurdering av debatten om mistilpasning av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet. Finn hevder at næringslivets påstander om at ungdommen ikke besitter de kvalifikasjonene bedriftene har behov for ("the needs of industry") er uttrykk for en politisk strid om hvem som skal belastes kostnadene ved opplæring av arbeidskraften. De skjerpede kvalifikasjonskravene er, i følge Finn, et tegn på at arbeidsgiverne i mindre grad enn før er villige til å påta seg opplæringsansvaret for arbeidskraften. De vil i økt utstrekning ha "fiks ferdig" arbeidskraft klar til å hoppe rett inn i jobbene.

Analysene i dette kapitlet etterlater mange ubesvarte spørsmål. Økningen i overkvalifisering som materialet tyder på, gjør at dette fenomenet bør undersøkes mer detaljert:

* Hvilke utdanningsveier er det først og fremst som leder til overkvalifisering? I hvilke regioner, næringer og yrker er det de overkvalifiserte havner? og hvilke personer innenfor de ulike gruppene er det som rammes? Hva er det som skiller de som finner seg relevante jobber, og de som ikke gjør det? Er det karakterer, andre typer kompetanse enn formell utdanning, mobilitetshindringer, yrkeserfaring og kontaktnettverk utviklet under utdanningstiden, eller andre typer sosiale ressurser?

* Dette reiser igjen spørsmålet ved arbeidsgivernes rekrutteringsatferd: Hva er arbeidsgivernes grunner til å foretrekke arbeidskraft med mer utdanning? Hvordan utformer de sine kvalifikasjonskrav ved ansettelse? Til hvilke typer jobber er det de ansetter overkvalifiserte personer? Og hvilke erfaringer har de f.eks. når det gjelder jobbutførelse, gjennomtrekk, konflikter, som følge av slike ansettelse?

* Et sentralt spørsmål når det gjelder overkvalifisering er hvorvidt dette først og fremst er et forbigående fenomen knyttet til starten av yrkeskarrieren? Havner de overkvalifiserte i yrkesmessige blindveier - "dead-end-jobs" uten tilkøpling til karrierestiger? Og i hvilken grad er eventuelt praksis fra lite relevante jobber kvalifiserende eller dequalifiserende i forholdt til søkning på jobber? Er det slik at en magister som åpner sin yrkeskarriere med to års drosjekjøring har spolert sine muligheter?

De problemstillingene som er reist foran peker i retning av tre typer av oppfølgingsundersøkelser:

1) Mer detaljerte og presise studier av omfanget og sammensettingen av overkvalifiseringen. Hvordan er overkvalifiseringen fysiognomi?

2) Dynamiske analyser med sikte på å analysere de overkvalifisertes karriereforløp og jobbtilpasning over tid. I hvilken grad er overkvalifisering og mistilpasning et forbigående fenomen, eller en skjebnesvanger snubling i starten?

3) Mer detaljerte studier av jobbsøkningen, rekrutterings- og personalpolitikken sosiologi. Hvilke prosesser på mikroplanet er det som eventuelt bidrar til misforhold mellom den enkeltes kvalifikasjoner og de jobbene de havner i?

Utover å peke på overkvalifiserings mulige virkninger på kvalifikasjonskravene, og derved for sysselsettingsmulighetene til de med mindre utdanning, som igjen kan bidra til å utdype ulikhetene mellom arbeidstakere med ulik utdanning, har jeg ikke drøftet andre typer konsekvenser som kan følge av økte overkvalifisering. I kapittel 5 vil jeg ta opp slike problemstillinger: Hvilke konsekvenser - for den enkelte, for bedriftene, organisasjonene, og for samfunnet - kan man forvente som følge av utdanningsinflasjon og økende overkvalifisering?

KAP 5 AVSLUTNING OG KONSEKVENSER: INTERESSEMOTSETNINGER, FORDELINGSKONFLIKTER, OG STYRINGSPROBLEMER.

I innledningen i denne rapporten tok jeg utgangspunkt i den "utdanningsoptimistiske" ideologiens hegemoni innenfor norsk utdannings- og arbeidsmarkedspolitik. På tvers av politiske skillelinjer har det norske samfunnet vært gjennomsyret av sterk tiltro til utdanning som virkemiddel for å fremme likhet i inntekt og arbeid.

På 60- og 70-tallet nedfelte denne ideologien seg i sterk offentlig satsing, som kombinert med økt individuell interesse for utdanning, utløste den såkalte "utdanningsekspløsjonen". Trykkbølgene fra denne eksplosjonen slo for alvor inn i arbeidsmarkedet i løpet av 70-årene.

En av målsettingene for myndighetenes satsing på utdanning har vært å imøtekomme et antatt økende behov for velutdannet arbeidskraft i arbeidslivet. Det har vært en utbredt forestilling at det i takt med endringene i yrkes- og næringsstrukturen skjer en oppgradering av kravene til arbeidskraftens kvalifikasjoner. På tross av den sterke innsatsen i utdanningssektoren, har arbeidskraftsmyndighetene de siste årene uttrykt bekymring for tilpasningen av kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet. Det har utviklet seg et økende misforhold mellom næringslivets behov, og arbeidskraftens ferdigheter, i følge myndighetene.

Dette var utgangspunktet for denne rapporten: Hvordan har samsvaret vært mellom utviklingen i arbeidsstyrkens utdanningsprofil og endringene i kvalifikasjonskravene i arbeidslivet? Har forventningene til utdanningsekspløsjonen blitt innfridd - for den enkelte, og for myndighetene? I hvilken grad kan man finne empirisk belegg for tesene om økende mistilpasning? Hvilke endringer har skjedd i koplingen mellom utdanning og yrke i takt med at stadig fler har fått mer utdanning? Og hvordan slo disse endringene ut for ulike grupper generasjoner arbeidstakere?

Resultatene i kapittel 2 viste at det hadde skjedd en viss oppgradering av yrkesstrukturen. Analysene i kapittel 3 og 4 viste at det likevel inntrådte et skifte i verdien av utdanning i arbeidsmarkedet i 70-årene. På 50- og 60-tallet var det balanse mellom tilveksten i høyt kvalifiserte jobber og hevingen av de nye generasjonenes utdanningsnivå. Det ble koplet vogner på toget i takt med utstedelsen av plassbilletter. På 70-tallet derimot økte arbeidsstyrkens utdanningsnivå langt hurtigere enn tilgangen på jobber på tilsvarende nivå. Overgangen fra et utdanningsfattig til et utdanningsrikt samfunn hadde ført med seg tendenser til:

1. Utdanningsinflation: Verdien av utdanning i arbeidsmarkedet sank.
2. Overkvalifisering: Et økende antall arbeidstakere havnet i jobber hvor de ikke fikk utnyttet utdanningen sin.
3. Disse tendensen var tett knyttet til generasjonsbevegelser i arbeidsstyrken, og rammet vesentlig de yngre delene av arbeidsstyrken.

Arbeidslivet ble mere utdanningsintensivt, kravene til formelle

kvalifikasjoner ble skjerpet. Avstanden mellom trinnene i yrkesstigen økte. Snarere enn for lite kvalifikasjoner, har mange av de unge unødige mye formelle kvalifikasjoner for de jobbene de får. Ungdommens sysselsettingsproblemer skyldes i mindre grad mangler ved de unge, enn mangel på jobber.

På bakgrunn av disse resultatene vil jeg i kapittel 5 drøfte følgende problemstilling:

* Hvilke konsekvenser kan denne utviklingen få om den fortsetter? Hvilke virkninger og reaksjoner kan dette forårsake hos den enkelte arbeidstaker, organisasjonene, bedriftene, og myndighetene? Hvilke utfordringer reiser dette for myndighetene?

Snarere enn å gi klare svar, vil jeg peke på problemstillinger, dilemmaer, konfliktlinjer, interessekonflikter og målsettingsprik, som de ulike aktørene i feltet, og myndighetene spesielt, kan bli konfrontert med.

Når man skal analysere konsekvensene av utdanningsinflatjon og overkvalifisering må man skille mellom virkninger på ulike

- * nivåer,
- * aktører, og
- * tidshorisont.

Konsekvensene vil spille seg ut gjennom en sekvensiell prosess, hvor virkninger kan bli årsaker, og omvendt. Resultater av individuell atferd kan omvandles til strukturelle handlingsbetingelser, som virker tilbake på aktørenes valg i neste runde.

I første runde kan man feks. analysere de umiddelbare virkningene av overkvalifisering; hvilke psykologiske, sosiale, økonomiske, og politiske effekter kan man forvente? Vil den enkelte få "realitetssjokk", bli frustrert, yte dårlig innsats, isolere seg, passiviseres? Hva betyr dette for bedriftene, for organisasjonene, for konkurranseevnen, budsjettbalansen, og statsministeren?

I neste runde vil disse effektene manifestere seg som strukturelle forutsetninger for de ulike aktørenes opptreden. Overskuddet på utdannet arbeidskraft vil påvirke den enkeltes utdanningsvalg, organisasjonenes beskyttelsesstrategier, bedriftenes rekrutteringspolitikk, og finansdepartementets bevilgninger til utdanningsformål.

* Hvordan vil arbeidstakerne som føler seg "snytt" reagere? Med revolt eller apati, aksjonering eller meritering?

* Hvilke motstrategier og kompensasjonsteknikker vil iverksettes? Økte lønnskrav, statusoppskriving av jobber, intensivert profesjonsstrid, og kjappere utdanningskappløp?

* Hvordan vil dette påvirke arbeidsmarkedets virkemåte?

* Hvem vil vinne og hvem vil tape?

I tredje runde kan man spørre seg hvilke ideologiske eller normative endringer som vil vokse fram? Hva er det meritokratiske

samfunnets "ethos" ? (Freeman, 1976) Hvilken innvirkning kan dette få for sosiale konfliktlinjer, klassemotsetninger og fordelingsmønsteret i samfunnet ?

Arbeidsmarkedet er fortsatt vår viktigste arena for fordeling av goder, utfoldelsesmuligheter, status, makt og innflytelse. Er det i ferd med å vokse fram nye kilder til ulikhet ? Står vi overfor reproduksjon eller redistribusjon av ulikhet ?

* Vil det utvikle seg nye generasjonskonflikter knyttet til kamp om fordeling av arbeid; mellom underkvalifiserte eldre og overkvalifiserte yngre ?

* Vil kjønnsmotsetningene forsterkes, feks. ved økt polarisering langs aksene kvalifikasjonsnivå - arbeidstid ?

* I hvilken grad vil disse motsetningene falle sammen med forskjeller i organisatorisk slagkraft, og rede grunnen for en reføydalisering av arbeidslivet ?

Dynamikken i disse endringene vil være vekselspillet og spenningene mellom konsekvenser, strukturelle endringer, reaksjoner, og motstrategier, på ulike nivåer og for ulike aktører over tid. Det er likevel en aktør som har ansvar og mulighet til å styre retningen og innholdet i denne dynamikken: De politiske myndighetene.

De utviklingstrekkene som er vist aksentuerer en rekke målkonflikter, interessekonflikter, og dilemmaer: Myndighetene konfronteres med et politisk styringsproblem. De vil rives mellom motstridende utdanningspolitiske, økonomiske, og sysselsettingspolitiske hensyn. Hvordan skal man prioritere mellom :

- * likhet og effektivitet ?
- * politisk styring og markedstilpasning ?
- * oppbevaring og kvalifisering ?
- * utdanning og jobbskaping ?
- * kunnskap og arbeid ?
- * kortsiktige og langsiktige hensyn ?

Dette antyder noen av de motsetningene politikerne vil støte på. I hvilken grad begrepsparene er gjensidig utelukkende og innbyrdes forbundet vil jeg komme tilbake til. I tillegg til konflikter på målsettings- eller parole-planen rommer disse styringsutfordringene en rekke praktiske planproblemer.

Kapitlet vil organiseres med utgangspunkt i konsekvenser og reaksjoner for de ulike aktørene - arbeidstaker, organisasjoner, bedrifter, og myndigheter - og kople dette til ulike typer målsettinger og interesser. Den primære interessen her er ikke å analysere de ulike aktørene isolert, men å få fram helheten, drivkreftene, og kompleksiteten i problemfeltet.

5.1 INDIVIDUELLE KONSEKVENSER; DESILLUSJONERING ELLER KARRIEREJAKT ?

De individuelle konsekvensene av overkvalifisering kan deles inn i to kategorier:

- * Virkninger for den enkelte som er rammet av overkvalifisering eller mistilpasning i jobben.
- * Virkninger for de som prøver å unngå å bli overkvalifisert.

Det er en utbredt tese at overkvalifisering i likhet med andre typer mistilpasning i arbeidet kan føre til skuffelse, misnøye, og utilfredshet, og at dette igjen kan ha negative helsemessige og sosiale effekter for den enkelte (Burris, 1983).

Denne tesen er begrunnet ut fra teoriene om status-inkonsistens og relativ deprivasjon, og har funnet støtte i en serie arbeidssosiologiske studier (Berg, 1970, Quinn & Mandilovich, 1975, Burris, 1983):

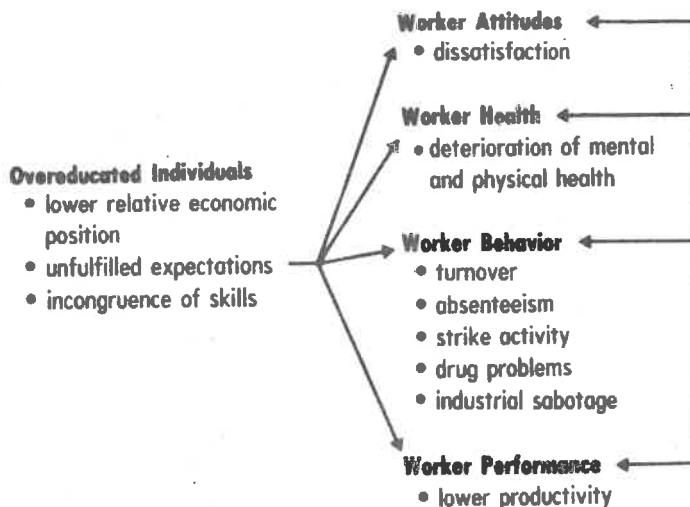
"the most dissatisfied workers were those who were too highly educated for their jobs." (Quinn & Mandilovich, 1975).

Statusinkonsistens-forklaringen tar utgangspunkt i at personer som har motstridende posisjoner langs forskjellige statusdimensjoner - i dette tilfelle utdanning og yrkesstatus - vil oppleve dette som et personlig problem; brist i selvbildet, splittet identitet ol.

Relativ deprivasjon-forklaringen bygger på at uinnfridde aspirasjoner og forventninger, fører til skuffelse, frustrasjon, og følelse av nederlag. Det er smertefullt når livets drømmer og visjoner faller i grus. Og selv om "sannhetens øyeblikk" etterfølges av nedjustering av forventninger, såkalt realitetsorientering, kan de langsiktige virkningene bli betydelige.

Slike reaksjoner kan slå ut på flere områder enn det rent personlig følelsesmessige: Arbeidsmotivasjon, holdninger, helse, arbeidsinnsats, fravær, produktivitet mv., slik det er oppsummert av Rumberger (1981:103) i figuren nedenfor.

Figur 5.1.1 Mulige virkninger av overkvalifisering .



De første spådommene om de individuelle virkningene av overkvalifisering var ikke uten dramatiske overtoner. Seinere forskning har tegnet et mer nyansert bilde. Konklusjonen om at overkvalifisering disponerer for mistriivsel står fast, men styrken i utslagene avhenger av flere forhold (Burris, 1983:455).

Den enkeltes fortolkning og reaksjon på situasjonen som overkvalifisert vil betinges av:

- * Ambisjoner, og motivasjon for å ta utdanning - hvor ønsker man seg hen ?
- * Sosial bakgrunn, og normer og standarder for hva som er en akseptabel jobb for ulike utdanningsnivåer.
- * Den enkeltes forståelsesmodell - om man tyr til individuelle eller strukturelle forklaringer på egen skjebne ?
- * Sosial referanseramme - er man alene eller flere i samme situasjon ?

Flere undersøkelser viser også at opplevelsen av situasjonen avhenger sterkt av om den oppfattes som forbigående eller varig, om det er karrieremuligheter, eller om man er gått i ei felle. Bevegelsesretningen er like viktig som posisjonen ..

Overnevnte momenter peker på at konsekvensene av overkvalifisering ikke er entydige, men avhenger av den sosiale rammen fenomenet utspilles innenfor. Overkvalifisering er ikke noe som oppstår i et vakuum. Oppfatningene og reaksjonene vil formes og endres i takt med at overkvalifisering blir mer vanlig og at man blir mer oppmerksom på det.

Det er imidlertid lite som tyder på at veksten i utdanning har vært ledsaget av reduserte forventninger eller krav til arbeidet. Ivertimot har ønsket om adgang til interessante jobber, selvrealisering, utfordringer, kreativitet, autonomi, og innflytelse i arbeidet, vært en viktig drivkraft bak "utdanningsekspløsjonen" (Suda, 1979:127). Flere har pekt på at det er i ferd med å vokse fram nye krav og holdninger til arbeidets innhold og karakter; humanistiske krav til mening, utfoldelse og personlig utvikling (Nelson, 1982:7). Og disse kravene forsterkes ved økende utdanning (Flanagan et.al., 1974).

Utdanning kan derfor ha paradoksale virkninger: På den ene siden - trivsel, positive holdninger og adgang til interessante jobber. På den andre siden kan utdanningen slå over i sin motsetning ved "overdoser"- mistriivsel, kjedsomhet, destruktivitet. Kort sagt: Et tveegget sverd.

5.1.1 Mistilpasning og mistriivsel blant norske arbeidstakere.

Som en første tilnærming til empiriske analyser av konsekvenser av mistilpasning, har jeg fått kjørt ut enkelte tabeller fra surveyundersøkelsen "Arbeid i 80-åra". Er det noen systematisk sammenheng mellom tilpasningen utdanning - jobb, og trivsel ?

Et representativt utvalg norske yrkesaktive ble spurt om reaksjoner på utsagnet "mine arbeidsoppgaver gir meg gode muligheter for å utnytte min utdanning". Subjektive svar på et slikt spørsmål er ikke noe godt utgangspunkt for måling av overkvalifisering. Likevel kan resultatene gi en pekepinn på mulige virkninger av kvalifikasjonsmessig mistilpasning i i jobben.

Henholdsvis 46 og 21 prosent svarte bekreftende - helt eller delvis riktig -, mens 21 og 12 prosent svarte helt eller delvis uriktig. Dvs. mellom 20 og 30 prosent kan karakteriseres som "mistilpasset" eller overkvalifisert.

For å vise forskjellene har jeg i tabellen nedenfor plukket ut de "veltilpassete" og de "mistilpassete" sine svarfordelinger på ulike trivsels spørsmål.

Tabell 5.1.1 Sammenhengen mellom utnyttelse av utdanning i arbeidet og andelen yrkesaktive med lav tilfredshet. (Svaralternativ: særdeles, meget, godt, nokså, og lite tilfreds.) Prosent.

	A		B		Prosent-differanse B - A
	Tilfredshet Nokså	Lite	Tilfredshet Nokså	Lite	
Tilfredshet med jobben	4.8	0.7	16.7	6.4	17.6
Tilfredshet i forhold til andre på arbeidsstedet	9.1	1.9	14.7	6.7	10.3
Tilfredshet med fritiden	8.6	1.8	8.9	2.2	0.7
Tilfredshet med livet	4.5	1.0	6.7	1.6	2.8

Hovedpoengene i tabellen kan kort oppsummeres slik:

* Det hersker en sterk og entydig sammenheng mellom graden av samsvar utdanning-jobb, og mistrivsel i jobben. Mens over 20 prosent av mistilpassete bare var lite eller nokså tilfreds, gjaldt dette kun 5 prosent av de veltilpassete.

* Disse forskjellen i trivsel på jobben så ikke ut til å ha nevneverdig innvirkning på tilfredsheten med fritiden, som var relativt likelig fordelt.

* Det var imidlertid en viss forskjell i andelen som kun var nokså eller lite tilfreds med livet blant de veltilpassete og de mistilpassete. I begge gruppene var det en mindre andel som var misfornøyd med livet enn med jobben eller fritiden.

Videre var det over 35 prosent av de mistilpassete mot 11 prosent av de veltilpassete som "kjeder seg ofte i jobben" (helt eller

delvis enig). Og over 17 prosent av de mistilpassete mot 5 prosent av de veltilpassete var helt eller delvis enig i at "arbeidet betyr lite eller ingenting for andre".

Det er flere ting å merke seg ved resultatene over. Det ser ikke ut til å være noen klar sammenheng mellom folks mistrivsel på jobben og i fritiden. Og det er faktisk en større andel av de yrkesmessig veltilpassete som er lite tilfreds med fritiden enn jobben. Kanskje jobben går på bekostning av fritiden?

Det er også slående at en mindre andel er misfornøyd med livet enn med jobben og fritiden. Man kunne være fristet til å spørre hva de da var fornøyd med? En grunn til dette utfallet kan være at det er forskjellige folk som er misfornøyd med jobb og fritid. Har man ikke det ene så har man det andre. En annen grunn kan være at folk rygger tilbake for å erklære seg misfornøyd med noe så fundamentalt som livet selv; det er lettere å klage på jobben enn å ta hull på livsløgnen. En tredje grunn kan være at misnøyen med jobb eller fritid kan være flyktig, man håper på bedre tider og venter på våren.

Selv om resultatene viste en klar sammenheng mellom mistilpasning og mistrivsel, kjedsomhet, følelse av betydningsløshet, i jobben, kan man ikke slutte at det er et årsaksforhold til stede. Det kan være andre forhold ved jobbene enn manglende utnyttelse av utdanningen som skaper misnøye. Disse resultatene viser likevel så sterke sammenhenger at det burde motivere for nærmere gransking.

5.1.2 Fra frustrasjon til handling?

Foran drøftet jeg direkte førsterunde-virkninger av overkvalifisering. Dette kan være alvorlig nok for dem som rammes. Dersom betydelige deler av de nye yrkesaktive ender opp desillusjonerte og skuffete er det et velferdsproblem i seg selv. Ihvertfall i en stat som har programfestet meningsfylt arbeid for alle som målsetting.

Like viktig er det likevel å spørre seg hvilke handlingssvar folk vil utvikle. Hva vil de gjøre for å endre på situasjonen? Vil de ty til individuelle eller kollektive strategier for å komme ut av blindveien?

En rekke forskere og offisielle organer har kommet med profetier om at realitetssjokket og gapet mellom visjon og virkelighet for de nye massene av velutdannet ungdom i vesten ville føre til politisk radikalisme og revolt. Gorz (1967) forutsa fremveksten av en avantgardistisk "ny arbeiderklasse" som følge av spenningen mellom folks kunnskapspotensialer og den kapitalistiske produksjonsmåtenes grenser for utfoldelse. Disse teoriene fikk vind i seilene etter Maiopprøret 1968 hvor velutdannede unge arbeidere spilte en nøkkelrolle (Thompson, 1983:70). Blumberg og Murtha (1977) beskriver karrierefrustrasjonene til overutdannede arbeidere som "the central dynamic for social discontent emerging in America". Bowles & Gintis (1976) oppsummerte "the incongruence between the aspirations of college students .. and the labor requirements of the economy" som en av drivkreftene bak studentopprøret.

Mens radikale tenkere uttrykte forhåpninger, formulerte ulike statlige og korporative eliter bekymring for de politiske implika-

sjonene av "utdanningsrevolusjonens" uinnfridde løfter. I en spesialrapport advarte The Carnegie Commission on Higher Education(1973):

" if inadequate adjustments are made . . . we could end up with a political crisis because of the substansial number of disenchantred and underemployed or even unemployed college graduates."

Foreløpig er det lite som tyder på at bekymringene eller forhåpningene skal gå i oppfyllelse. Med utgangspunkt i et utvalg amerikanske arbeidsstakere fant Burris (1983) ikke noe tegn til generelle politiske effekter av overkvalifisering, hverken når det gjaldt venstrisme eller politisk fremmedgjøring (tilbaketrekning,apati).

Man skal imidlertid være forsiktig med å dra for vidtgående slutninger på bakgrunn av slike undersøkelser. Det er grunn til å anta at politiske reaksjonsmønstre er sterkt sensitive overfor de politiske konjunktorene, for de sosiale rammene, ideologi, normer, i det miljøet de overkvalifiserte lever. Analyser fra Reagans USA behøver ikke ha universell gyldighet.

Burris(1983) antyder at alternative tilpasninger til overkvalifisering er mer sannsynlig enn politisk radikalisme. De overkvalifiserte hadde noe mindre tiltro til fagorganisering enn andre. Når det gjaldt subjektiv klasseidentifikasjon viste de overkvalifiserte en langt større tilhørighet til mellom-og overklassen, enn sine yrkeskolleger. Dvs. utdanning hadde større innvirkning på opplevelsen av klassesammenheng enn yrkesposisjonen, og faktisk større betydning blant overkvalifiserte enn ikkeoverkvalifiserte. Dette kan tyde på at de overkvalifiserte reagerer med "statuspanikk" og distanserer seg fra, snarere enn å alliere seg med kollegaene. Konsekvensen av overkvalifisering blir ikke politisering, men privatisering.

Hvis man spekulerer litt videre kan dette koples til en tese om at sosial deklassering, like gjerne åpner for småborgerlige og konservative politiske retninger som å skape grobunn for dreining i radikal retning. Utfallet av krisa på 30-tallet var ikke revolusjon men fascisme. En viktig del av den sosiale basisen for nazismen i Norge var småborgere som under trusselen om proletarisering og deklassering vendte seg mot ytre høyre.

Slik sett kunne man tenke seg at økende overkvalifisering skapte grobunn for et visst oppbrudd fra de "statsbærende" partiene, og bevegelse mot høyre. En motvirkende faktor her er imidlertid at de høyt utdannede fortsatt har sterke umiddelbare interesser knyttet til vekst i den offentlige sektoren; det er der de aller fleste akademikerjobbene finnes. I den grad akademikerne prøver å løse sine sysselsettingsvansker ved å skape sine egne bedrifter, kan den effekten slås i hjel av nyvunne næringsinteresser.

Et annet utslag av overkvalifisering, kan være redusert oppslutning om fagorganisering og yrkesorganisasjoner. Folk som distanserer seg fra jobben, og primært ønsker seg opp og bort, vil rimeligvis være lite interessert i arbeid for å forbedre situasjonen der de er. Snarere enn kollektive langsiktige strategier vil de være orientert mot individuelle kortsiktige løsninger. Liknende tendenser har man funnet blant arbeidsløse (Lorenz, 1983:100). Deres umiddelbare eksistenskamp - skaffe penger, finne jobb mv - og deres pressete sosiale situasjon, har gjort at de arbeidsløse i liten utstrekning har sluttet opp om

organisatorisk arbeid med et historisk langsiktig perspektiv.

Drøftingen over har direkte tilknytning til forholdet mellom sosial og klassemessig posisjon og bevissthet. Mens Marx mente at proletariseringen av arbeidsstyrken vil fremme homogenisering av arbeiderne, og legge fundamentet for utvikling av sterk felles klassebevissthet, ser vi i dag klare tendenser til det motsatte. Arbeiderklassen differensieres i stadig flere yrker, profesjoner, og spesialiteter. Selvfølgelig knyttes til utdanningsbakgrunn og yrkestilhørighet. Vekst i overkvalifisering kan bidra til å forsterke denne tendensen. At proletariatet blir akademisert, og akademikere proletarisert, fører ikke nødvendigvis til styrking av arbeiderbevegelsen. Konsekvensen kan like gjerne bli ytterligere oppsplitting, indre motsetninger, og oppløsning av klassen "für sich".

Slik sett kan "utdanningsekspløsjonen" ha virket stikk i strid med sine intensjoner. Utdanningssystemet har skapt aspirasjoner som har virket som en trampoline ut av arbeiderklassen. Utakk er sosialdemokratiets lønn.

5.1.3 Fra aksjonering til meritering ?

Hvilke virkninger kan framveksten av et meritokratisk overutdannet samfunn få for utdanningsatferden? Vil tiltroen til utdanning svekkes, vil andre sorteringsmekanismer tre i stedet, eller vil utdanningskarusellen bare svive enda hurtigere?

OECD-rapporten "The Educational Response to the changing Needs of Youth" (Roberts, 1981) peker på to dominerende strategier blant ungdom med uinnfridde yrkesaspirasjoner:

1. "Rejection": Redusert tiltro og avvisning av utdanningstiltak som svar på egne sysselsettingsproblemer.
2. "Try even harder": Dårlig yrkesposisjon oppleves som uttrykk for mangel på utdanning. Resultat: Ytterligere kvalifiserings-spiral og "diploma disease".

De sistnevnte reaksjonene er mest utbredt. Men også andre reaksjoner er vanlige. Ulike former for resignasjon eller tilbaketrekning fra karrierejaget; "alternative" livsformer, selvsyssetting, eller jobber i "radical chic" boutiques, kafeer, helsekost mv. En annen strategi er å forsøke å oppgradere eller omdefinere tradisjonelle lavstatusjobber.

I kap.3 diskuterte jeg hvilken innvirkning devalueringen av utdanning kan få for folks utdanningsvalg. Selv om utdanning blir mindre verdt, og sannsynligheten for å bli overkvalifisert øker, blir ikke utdanning mindre nødvendig. Tvertimot kan motivasjonen for utdanning forsterkes, ut fra defensive hensyn: For å forsvare sin markedsandel, eller plass i køen. Så lenge sannsynligheten for å lykkes - få en god jobb - er større med enn uten utdanning, behøver ikke et fall i denne sannsynligheten føre til redusert utdanningssøking. Særlig ikke når risikoen for å bli arbeidsløs øker ved ikke å ta utdanning. Og kjeppen kan være vel så effektiv som gulrota.

Slik kan utviklingen i retning av overkvalifisering bli selvforsterkende. Hver enkelt forsøker å redde seg sjøl, og

karrierkampen intensiveres. Slik kan usikkerheten på arbeidsmarkedet peke i retning av et individualistisk strebersamfunn hvor redselen for å mislykkes blir like viktig som kampen for å lykkes.

Hvilken innvirkning kan en slik logikk kan få for folks atferd i utdanning, arbeid, og sosialt liv? En intuitiv hypotese er at det vil utvikle seg nye utvelgelsesmekanismer i tillegg til de gamle, og at folk vil investere stadig mer i forskjellige markedssignaler. "YAP-erne" kommer, og kroppsbølgen er nok bare et svakt forvarsel om de sosio-estetiske uttrykksformene denne signalkampen kan få. Kroppsstudioene hadde en omsetning på oppimot 40 mrd. dollar i USA ifjor. De sosiale fordelingsvirkningene, hvem som vinner og hvem som taper i en slik personlig markedsstrid er ikke vanskelig å forutsi.

Man kan allerede observere tegn til at denne logikken har begynt å gjøre seg gjeldende. De utdanningssøkende prioriterer eksamenspugg framfor fagkritikk. Studentpolitisk aktivitet omformes gradvis til profesjonelt lønna arbeid. Skjelningen til yrkesmuligheter og kontakter er for mange like viktig som taburetter og kampsaker. Utenomfaglige aktiviteter, sommerjobber, organisatorisk innsats, idrett, ungdommelig politisk aktivisme, kan tjene som kledelige blomster i knappullet som gjør den personlige image mer salgbar. Meritering blir viktigere enn aksjonering.

Uten å tøye spekulasjonene for langt kan man ane konturene av et samfunn hvor sosiale relasjoner får sterkere undertone av bytte, gjensidig bruk, og jakt på muligheter til personlig vinst. I et slik perspektiv kan utdanning anta karakter av det Veblen kalte "demonstrerende konsum" (conspicuous consumption). En viktigere side ved en slik utvikling er likevel den disiplinerende effekten. Økt individuell konkurranse behøver ikke ledsages av større romslighet, og mangfold, men kan like gjerne føre til sterkere konformitetspress, redsel for avvik og sidesprang, mere lydighet og øyentjeneri. Som med nærradioene: Jo flere som deltar, jo likere blir de.

Enkelte har forutsagt at en annen utviklingsretning vil slå igjennom. Snarere enn yrkesorientering og karrierejakt, vil folk vende seg bort fra arbeidet. Folk vil gjennomskue sirkuset og satse på alternative verdier, på arbeidsfriheten, fritiden, eller enkel håndverksbasert egenproduksjon (Vennerød, 1982, Gorz, 1983). Den protestantiske arbeidsetikken og kapitalismens ånd vil punktere og bli erstattet av noe annet, enten det nå blir organisert hedonisme eller selvvalgt retrett til naturaløkonomiens velsignelser.

Denne visjonsretningen har gjerne vært koplet til argumenter om at man snarere enn å revolusjonere bør eliminere arbeidet. Foreløpig er det imidlertid små tegn til at denne argumentasjonen har særlig gjennomslag i befolkningen. Verdien av arbeidet ser ut til å øke i takt med at tilgangen blir knappere.

5.2 KONSEKVENSER FOR BEDRIFTENE: INNOVASJON ELLER TURBULENS ?

For bedriftene reiser overkvalifisering og økt tilgang på høyt utdannet arbeidskraft andre problemstillinger. Hvor rasjonelt vil det bli å bruke utdanning som selingskriterium? Vil bedre utdannet arbeidskraft representere et potensiale for nyskaping og økt produktivitet, eller større uro, opposisjon og slendrian?

Når det gjelder rekruttering har mange forskningsrapporter påvist at arbeidsgiverne skjærer utdanningskravene når tilgangen på slik arbeidskraft øker (Berg, 1970 og Windolf, 1982). Berg påviste at mange arbeidsgivere hamstret høyt utdannet arbeidskraft, ikke på grunn av nødvendighet for å utføre jobbene, men for å ha et reservoar til forfremmelse, og overdreven tiltro til utdanning som tegn på prestasjonsevne og positive holdninger. Windolf påviste at arbeidsgiverne i takt med den stigende ledigheten la større vekt på personlig framferd, utseende, klær, livsstil mv. Ikke i stedet for de formelle kvalifikasjonene, men i tillegg.

Berg fant imidlertid at arbeidsgivernes oppfatninger var basert på et tynt grunnlag. De overkvalifiserte var verken mer stabile, lojale, avansementsdyktige eller produktive. Tvertimot, de var mer misfornøyde, hadde større fravær, høyere turnover, og mindre avansement enn andre. Berg hevdet derfor at humankapital-teorien gav en rasjonell forklaring på irrasjonell atferd. Andre har hevdet at stagnasjonen i produktivitetsveksten og den industrielle krisen på 70-tallet delvis har sammenheng med nye bedre utdannede arbeideres motstand mot intensivert utbytting, gjennom "absenteism", regulering av innsatsen, og indirekte jobbsabotasje (Lipietz, 1984:28).

Samtidig kan oppgraderingen av arbeidsstyrkens utdanningsprofil gjøre det vanskeligere for bedriftene å rekruttere folk til ukvalifiserte jobber som det fortsatt er mange av. Et prov på dette gav dir. Ola H. Metliås i Arbeidsdirektoratet i et intervju med Arbeiderbladet 2.4.85 hvor han peker på at arbeidsmarkedsetaten utsettes for kritikk fra arbeidsgivere som søker etter ukvalifisert arbeidskraft, uten å oppnå det. En av grunnene til dette er trolig at en del av de arbeidsløse som er aktuelle for slike jobber, er sosialt dequalifisert som følge av ledigheten, og derfor ikke er i stand til å motta jobbene når tilbudet først kommer. Dette illustrerer at overkvalifisering og underkvalifisering kan være to sider av samme sak. Når jobbene inntas av folk med unødig gode kvalifikasjoner, stenges de mindre kvalifiserte ute, og drives inn i ytterligere dequalifisering.

Overskudd på utdannet arbeidskraft kan likevel være gunstig for bedriftene på andre måter. En slik reservearmé kan bety reduserte lønninger, økt konkurranse, og derved bedre disiplin og innsats fra andre arbeidstakere. Økt konkurranse om jobbene gjør det lettere å "kvitte" seg med folk. Uformelle krav til ekstrainsats, overtid, og lojalitet kan få større gjennomslagskraft: "Det gjelder å stå på", som YAP-erne sier. Slik kan økte sysselsettingsvansker og overkvalifisering innebære en forrykking av styrkeforholdene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i førstnevntes favør.

Et annet aspekt er at tilgang på overkvalifiserte kan innebære et potensiale for omstilling og innovasjon. Folk med andre kunnskaper og erfaringer kan se muligheter til å gjøre gamle ting på en ny måte, og bidra til forbedring av arbeidsorganisering og rutiner. I så fall kunne overkvalifisering være en effektiv måte å spre kompetanse, og skape nye læringsarenaer i arbeidslivet. Likeledes kan et overskudd på velutdannet arbeidskraft som ikke finner seg til rette i de jobbene som tilbys utløse initiativ til å skape nye arbeidsplasser. Folk som stanger i taket, feks. kvinner som ikke får muligheter, bryter ut og etablerer sine egne prosjekter.

En motsatt hypotese er at mye utdanning snarere innskrenker enn

utvider evnen til fantasi, kreativitet, og kombinatorikk. Heller enn å stimulere nytenkning, sementerer utdanning vanetenkning, spesialisering, og rigide forståelsesformer: Tunnelbevissthet eller det Vøblen kalte "Trained Incapacity" (1958:146). Og hvis dette kombineres med lav motivasjon, misnøye, distansering fra jobben, er det lite sannsynlig at de overkvalifiserte vil representere noe slagkraftig fornyelsespotensiale for bedriftene. Ett eksempel som ofte har vært trukket fram er den utstrakte bruken av ingeniører og sivilingeniører i norsk næringsliv. Disse har en utdanning som er teknologisk produktorientert, mens utfordringen i næringslivet i økende grad er knyttet til organisering, ideutvikling, markedsføring og salg. Hvis norske ungdomsklær har et lite salgbart "image" hjelper det lite å forbedre symaskinen.

Hvis man i tillegg antar at de overkvalifiserte har vanskelig for å finne seg tilrette i eksisterende autoritets- og styringsformer, vil forsøke å kompensere ved å skru opp lønnskravene, oppgradere og omdefinere stillingene, og vegre seg mot å gjøre skittjobbene, er det klart at overkvalifisering kan slå flere veier sett fra bedriftenes synsvinkel.

Dette også fordi overnevnte strategier kan være i strid med eventuelle klienter eller kunders interesser. En illustrasjon kan være legen som heller vil forsøke enn å behandle verketår, sykepleieren som er mer opptatt av å få universitetsgrad enn å tømme bekken, eller cand.mag.-trikkekonduktøren som heller vil lese stillingsannonser enn å holde ruta.

Hvis man i tillegg kan forestille seg økt turbulens, flere konflikter mellom de ansatte, og at disse delvis faller sammen med generasjonsskiller, har man et scenario som neppe vil begeistre noen bedriftsleder. Styringsproblemer og nye krav til ledelse, kan være en passende karakteristikk.

Men dette er langt fra nødvendige eller automatiske konsekvenser av trykkbølgene fra utdanningsekspløsjonen. Jobbutforming, og arbeidsorganisering, er gjenstand for menneskelige beslutninger og valg i bedriftene.

Overkvalifiseringens utfordring til bedriftene vil derfor være å utvikle ledelsesformer og arbeidsdeling som utvider mulighetene for utfoldelse, læring, selvbekreftelse, utnyttelse av ferdigheter, ressurser, og innflytelse, for de ansatte. Hvis man på den måten klarer å aktivisere noe av den brakkliggende kompetansen som finnes hos norske arbeidstakere, kan mye være oppnådd. Det er billigere å utnytte eksisterende kvalifikasjoner, enn å produsere nye.

Hvis ikke kan vi nok komme til å høre mye vemodsklager fra bedriftsledere som belastes med spenningen mellom et utdanningsvesen som prediker deltakelse og likhet, og et arbeidsliv som fortsatt skaper lydighet og ulikhet.

En utfordring for myndighetene vil være å legge forholdene til rette for folk som vil skape sine egne jobber, og å stimulere til nye organisasjonsformer, styringssystemer, og ordninger for deltakelse. Et forslag til svar på overkvalifikasjonsproblemet som har vært lansert i USA er å utvikle bedrifter styrt og eid av de ansatte (Levin, -1980). Slike organisasjonsformer skaper andre motivasjonssystemer og kan gi muligheter til fleksibel utnyttelse og utvikling av fer-

digheter, jobbrotasjon, og ansvarsdeling. Et utgangspunkt til å forsøke slike eksperimenter kan være å bygge ut den såkalte jobbskappingsordningen, tiltak som ungdommens egne bedrifter mv. (Slike tiltak analyseres nærmere i FAFO-prosjektet "Aktiv jobbskaping som tiltak mot ungdomsarbeidsløshet", Bogen, 1985 (kommer).)

5.3 KONSEKVENSER FOR ORGANISASJONENE: SEGMENTERING, FRAGMENTERING, OG ORGANISERING ?

Endringene i yrkesstrukturen, økende utdanningsnivå, og tendenser til overkvalifisering påvirker yrkes- og fagorganisasjonenes handlingsvilkår. Arbeidsmarkedets virkemåte forandres, konflikt- og fordelingsmønstret i samfunnet endrer karakter, og arbeidstakernes umiddelbare interesser skifter retning. Slike strukturelle endringer i organisasjonenes sosiale basis og virkefelt stiller organisasjonene overfor nye utfordringer. Både når det gjelder å vinne oppslutning og evne til å sette makt bak kravene, og utvikling av strategier og kampformer som gir effektiv måloppnåelse.

For det første er utdanning og opplæring blitt mere sentralt som utgangspunkt for organisering, gruppeidentifikasjon, framvekst av nye yrker og faggrupper. Utdanning er i ferd med å bli like viktig som arbeidet for folks selvforståelse og sosiale tilknytning. Den overkvalifiserte trikkeførereren er ikke først og fremst kommunearbeider, men akademiker. Slik har utformingen av utdanningssystemet en selvstendig innvirkning på faglige og yrkesmessige skiller i arbeidslivet. Instituttkrigen fra Blindern føres videre i departementer og konsulentfirmaer.

For det andre er utdanningskostnadene kommet mer i fokus for mange arbeidstakere. Betalingsvilkår for utdanningslån er like viktig som boligkostnader, barnehagesatser, og tariffoppgjør, for mange familier.

For det tredje kan økt tilgang på arbeidskraft med formell utdanning bidra til å skjerpe striden om ansettelse og opprykk på arbeidsplassene. Skal ansiennitet eller kvalifikasjoner legges til grunn? Skal eksterne søkere med god utdanning gå foran interne aspiranter med lang og tro tjeneste? Her er det lett å forestille seg intensiverte konflikter mellom forskjellige grupper arbeidstakere, både når det gjelder adgang til nye skanser, og forsvar av gamle bastioner. Det kreves heller ikke store fantasien for å forestille seg at slike motsetninger kan forsterke konflikter mellom ulike aldersgrupper eller generasjoner. Ett eksempel kan være unge seminarister som skyver ut eldre kvinnelige sekretærer i kampen om stillinger som administrasjonssekretær, oftast den eneste opprykksmuligheten for denne arbeidstakergruppa. Denne effekten kan bidra til å senke takhøyden, forsure stemningen, og skape splittelse i mang en fagforening.

For det fjerde vil opplæring og utdanning bli et viktigere arbeidsfelt for organisasjonene. Mulighetene for opplæring, og kontroll med kompetanse, vil i mange sammenhenger få strategisk betydning, ikke bare for fordeling av stillinger, men for arbeidsplassenes eksistens, og for styrkeforholdene i forhandlinger med ledelsen. Forholdet til informasjonsmidlene blir like viktig som forholdet til produksjonsmidlene.

Tidligere foregikk en vesentlig del av yrkesopplæringen på

arbeidsplassene. De unge ble sosialisert inn i rollen som arbeidstaker, knyttet til arbeiderkollektivet (og bedriftskulturen om man vil), og utviklet tidlig et forhold til fagforeningen. I takt med at ansvaret og kostnadene ved opplæring er veltet over på skattebetalerne og den enkelte arbeidstaker, er denne rekrutteringskanalen snørt sammen. I dette perspektivet vil innholdet i skolen, kunnskap om organisasjonene, deres historie og oppgaver, bli et sentralt interessefelt for organisasjonene. Og i denne forbindelse, adgangen til den sentrale informasjonsbæreren : Media.

Samtidig er det tegn til at organisasjonenes egne tilbud om utdanning får betydning for medlemstilstrømningen. I et meritokratisk samfunn hvor den enkelte blir mer bevisst og orientert mot å skolere seg, kan adgangen til gunstige kurs og videreutdanning være avgjørende for den enkeltes valg.

For det femte vil økt utdanningsnivå reise utfordringer til organisasjonene når det gjelder å utnytte arbeidstakernes kvalifikasjoner. Norske yrkesorganisasjoner har tradisjonelt vært mest opptatt av lønningsposen, mens utformingen av jobbene, arbeidsdelingen, og ledelsen har vært overlatt til arbeidsgiverne. Framveksten av en mer kvalifisert arbeidsstokk med større krav til arbeidets innhold, mening, og utfoldelsesmuligheter, vil konfrontere organisasjonene med nye arbeidsoppgaver. Hvordan utforme strategi og praksis som kan bidra til å skape ledelsesformer, arbeidsorganisering, ordninger for innflytelse, deltakelse og læringsmuligheter, som legger til rette for at arbeidstakerne får utløst sine potensialer i jobben? Det er ikke sikkert streik er den mest effektive aksjonsformen for å omfordele arbeidsoppgaver i bedriftene.

For det sjette har endringene langs akse kvalifikasjon - arbeidstid, understreket en fordelingsdimensjon i arbeidslivet som kommer i tillegg til fordelingen av lønn. Tendensen til polarisering mellom grupper med lavkvalifisert deltidsarbeid (til lav lønn) og høyt kvalifisert arbeid på heltid og mere til (med høy lønn), viser at fordelingen av arbeidsmengden vil komme høyere på organisasjonenes dagsorden i tiden framover. Dette ikke desto mindre fordi denne polariseringen delvis faller sammen med skillelinjene mellom kvinnedominerte og mannsdominerte sektorer.

Til syvende og sist kan man knytte diskusjonen om utdanning - organisering, til sammenhengen utdanning - klasse. Har veksten i utdanning produsert en ny klasse som ikke karakteriseres ved sitt forhold til produksjonskapitalen, men ved sin kontroll over den kulturelle kapitalen?

Dette spørsmålet har vært gjenstand for omfattende diskusjon blant klasseteoretikere. Forskjellige begrep er lansert: "New Working class" (Mallet, Gorz), "Professional & Managerial Class" (Ehrenreich), "Contradictory Class Positions" (Wright), "New Class" (Gouldner), og "Service Class" (Renner), sitert etter Goldthorpe (1982:166). Ehrenreich hevdet at klassestrukturen endret seg i retning av treveis polarisering dvs. at de nye gruppene står i opposisjon både til kapitaleierne og til arbeiderklassen. Gouldner betraktet disse gruppene som en potensielt ny universalistisk klasse etter at arbeiderklassens rolle som bærer av de allmenne interessene var utspilt. Renner oppfattet serviceklassen som distinkt forskjellig fra arbeiderklassen. Den er uproduktiv - lever av merverdi - og dens arbeidsforhold reguleres av en spesiell tjeneste-logikk (code of service).

Vyene om en ny oppadstigende klasse har etterhvert veket plass for mer konkret drøfting av de utdanningsrike gruppenes praksis. På 70-tallet var iveren etter å bli venn med og tjene arbeiderklassen, for mange så sterk at de til slutt trodde de representerte klassen selv, og forvekslet enhver kamp for egne interesser med "folkets" kamp. Denne myten er nå punktert og det er rom for reise kritiske spørsmål: Vil de nye gruppene alliere seg med andre grupper i strid for fellesinteresser, eller forfølge egne yrkesinteresser? Vil de sette klient- eller profesjonsinteresser i fokus? Vil de bygge sine egne organisasjoner eller gå inn i bredere arbeidstakerorganisasjoner?

Ferskt materiale fra FAFO's organisasjonsundersøkelse viser at organisasjonsprosenten er høyest blant arbeidstakere med mest utdanning. Bare 26 prosent av de høyskoleutdannede, mot 40 prosent av de øvrige arbeidstakerne, er uorganiserte. Det er en klar tendens til at jo høyere utdanning jo større er tilbøyeligheten til å delta i sammenslutninger utenfor LO. Mens 42 prosent av arbeidstakerne med grunnskole som høyeste utdanning er medlem av LO, er 12 prosent av arbeidstakerne med mer enn videregående skole det. Troen på kollektiv handling har tydeligvis slått rot også hos relativt privilegerte arbeidstakere (Colbjørnsen, Fennefoss og Hernes, 1985). Det springende punktet er imidlertid hvor vide rammene for denne kollektiviteten er.

Foreløpig peker mye i retning av at de nye utdanningssterke gruppene forsøker å befeste sine egne posisjoner og "faglige" identitet i arbeidslivet. For det første gjennom etablering av yrkesspesifikke organisasjoner tett knyttet til bestemte utdanningsveier. Antall helseprofesjoner har økt fra 30 til over 100 siden 1945. For det andre ved å søke fortrinnsrett til bestemte arbeidsoppgaver. For det tredje ved å kontrollere adgangen til yrket ved å regulere antall utdanningsplasser, håndheve lisensordninger mv. For det fjerde ved å utvide sine egne sysselsettingsmuligheter, som når tannlegene går over fra å reparere hull i tennene til å pusse tannstein, eller lærerne vil utvide skolealderen. Tilsammen antyder dette en hang til å markere det spesielle eller det eksklusive, snarere enn det samlende i forhold til andre faggrupper. Grensedragnings blir viktigere enn grensesprengning. Tendensene til overproduksjon av enkelte utdanningsgrupper kan forsterke dette trekket, men kan samtidig representere en underminering av yrkesmonopol.

Ett eksempel som sammenfatter flere av konfliktlinjene over, er striden mellom politi- og juristutdannede når det gjelder retten til lederstillinger innen politietaten:

Norsk politiforbund:

Juristene skal ikke favoriseres i politiet

Norsk Politiforbund ønsker at polititjenestemenn på sikt ska kunne konkurrere på like fot med juristene om de to øverste stillingene ved landets politikamre — som politimester og nestkommanderende — og at alle de øvrige lederstillingene i politiet skal besettes av tjenestemenn.

(Arbeiderbladet 12.12.83)

I artikkelen fastslår formannen i politiforbundet Bjarne Lilleås videre at " Vi vil også ha en egen politihøyskole som kan gi våre medlemmer nødvendig videreutdanning og målrettet lederopplæring slik at vi kan nå toppstillingene.(.....) Vi mener en tjenestemann med 20-30 års erfaring har bedre grunnlag for å ta slike avgjørelser enn en fersk jurist som kommer rett fra universitetet."

Ut fra framstillingen over er det en nærliggende konklusjon at veksten i utdanning har medvirket til segmentering og lukking av arbeidsmarkedet, som igjen kan komme i motsetning til bredere solidaritetshensyn; overfor andre arbeidstakere, og overfor de arbeidsløse. Man kan således spekulere på om dette innebærer en gjenoppliving av laugsvesenet og en reføydalisering av arbeidslivet.

Segmenteringen i arbeidsmarkedet fører til fragmentering av organisasjonsmønstrer (Hernes, 1985) Dette kan på den ene siden medføre beslutningsproblemer for bedriftene og samordningsproblemer for myndighetene og partene i arbeidslivet, f.eks. ved inntektsoppgjør. Da SAS-direktøren i 1978 skulle avgjøre investeringssspørsmål måtte saken forelegges 32 forskjellige fagforeninger. På den andre siden kan det resultere i nye kampformer og motsetninger blant arbeidstakerne. Relative forskjeller mellom arbeidstakere kan bli mer dominerende enn motsetningen mellom arbeid og kapital.

5.4. DILEMMA OG UTFORDRING FOR MYNDIGHETENE.

Den historiske årsaken til at forholdet mellom utdanning og arbeidsmarked er blitt et politisk spørsmål er at ansvaret for utdanning og kvalifisering av arbeidskraften er overført fra bedriftene til det offentlige, fra marked til politikk. Sett fra en samfunnsmessig synsvinkel kan økt misforhold mellom utdanning og arbeid ha flere konsekvenser.

Økonomisk kan overkvalifisering og undersysselsetting oppfattes som sløsing med ressurser: Feilinvesteringer i utdanningssystemet, dårlig utnyttelse av landets arbeidskraftsressurser, unødig kostnadsvekst, og sviktende effektivitet i arbeidsmarkedet. Dette kan ha innvirkning på konkurranseevnen og vekst- og omstillingskraften i økonomien, og i neste runde bidra til ytterligere undersysselsetting.

Sosialt kan det bety et velferdstap i form av mistriivsel for mange arbeidstakere. Og det kan få uønskete fordelingsvirkninger, skape nye former for ulikhet og urettferdighet. Dette kan slå tilbake på de politiske myndighetene selv som ikke makter å innfri kryssende forventninger og krav fra befolkningen.

I kapittel 5 har jeg pekt på hvordan økt utdanningsintensitet og tendenser til over- eller feilkvalifisering kan påvirke forskjellige aktørers handlemåter. Jeg har forsøkt å vise hvordan slike strukturelle endringer kan gjøre det rasjonelt for arbeidstakere, organisasjoner og bedrifter å utvikle nye strategier for å fremme sine interesser, og hvordan vekselspillet mellom disse aktørene kan utløse nye former for sosial dynamikk. Denne analysen kan tjene som illustrasjon på hvordan det enkelte har kalt forhandlingsøkonomien utvikles i spenningsfeltet mellom ulike styringssystemer i samfunnet.

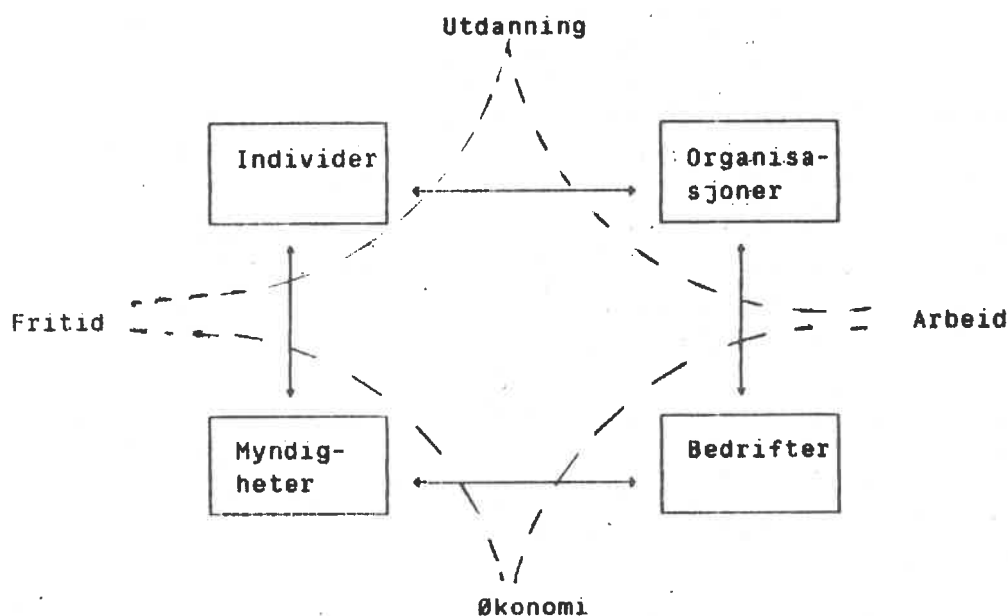
Tilpasningen mellom utdanning og arbeid finner sted i skjæ-

ringsflatene mellom forskjellige institusjonelle kontekster, mellom markeder, organisasjoner, administrative og politiske arenaer. Ulike personer og beslutningstakere beveger seg både innen og mellom disse systemene, og kan ha motstridende interesser i forskjellige posisjoner og til ulikt tidspunkt. Den enkeltes ønsker kan variere etter som man opptrer som utdanningssøkende, arbeidstaker, fagforeningsmedlem, konsument, eller politisk aktør.

Selv om myndighetene er en blant flere aktører i dette vekselspillet har de samtidig en overordnet oppgave: Å påvirke eller styre retningen for dynamikken ut fra politiske målsettinger, i forhold til kryssende økonomiske og sosiale interesser. Dette reiser en serie utfordringer og dilemmaer, som gir opphav til motsetningsfylte samordnings- og prioriteringsproblemer.

Det politiske handlingsfeltet kan grovt illustreres med en figur:

Figur 5.4.1 Oversikt over aktører, og målområder i handlingsfeltet utdanning - arbeid.



Figuren illustrerer forskjellige aktørgrupper, og institusjonelle områder, som de ulike partene har knyttet interesser og målsettinger til. Til hver av områdene og aktørgruppene kan man i tillegg tenke seg flere dimensjoner heftet på, vertikalt/horisontalt, mikro/makro, kort/lang sikt, regionalt, mv. Hvis man da tenker seg at de politiske myndighetene skal løfte seg over dette landskapet og i et fugleperspektiv avveie motstridende hensyn, får man en antydning om hvilke beslutningsproblemer de står overfor. For ikke å snakke om iverksettelsesproblemer.

Jeg vil her avgrense meg til noen avsluttende problemstillinger omkring forholdet mellom utdanning og sysselsettingspolitikk, hvor myndighetene, enten de gjør det bevisst eller lar det skje bak ryggen, må foreta enkelte grunnleggende valg.

Grovt formulert kan man stille opp en motsetning mellom en strategi basert på markedstilpasning kontra politisk styring. Skal en satse på å tilpasse utdanningssystemet til arbeidsmarkedet, eller forsøke å tilpasse jobbstrukturen til den utdanningsprofilen arbeidstyrken faktisk har? Skal man rasjonere "billettsalget i forhold til antall plasser på toget, eller skal man hekte på flere vogner i forhold til tilstrømmingen på perrongen"?

Og hvis man vil justere utdanningssystemet sterkere i forhold til arbeidslivet, skal dette skje ved direkte politiske inngrep, eller ved å spille på utdanningsmarkedet? Ved å sette klare politiske rammer for dimensjonering og innretting på ulike utdanningsnivåer? Eller ved å la de utdanningssøkendes etterspørsel basert på deres forventninger om det framtidige arbeidsmarkedet styre utdanningspolitikken? Skal man satse på at summen av individuelle beslutninger fører til kollektivt fornuftige løsninger? Og hva er kollektivt fornuftig i et felt med en serie motstridende interesser?

Her står man ikke nødvendigvis overfor gjensidig utelukkende handlingsalternativ, det kan være tale om vektlegging, og om prioritering og samspill mellom direkte og indirekte styringsformer. Mellom å sette rammemål og utvikle motivasjonsordninger som fremmer bestemte mål. Men uansett hva myndighetene gjør eller ikke gjør vil det ha store konsekvenser for den enkelte utdannings- og arbeidssøkende.

Et grunnleggende krav til myndighetenes politikk er derfor at de klargjør premissene og de forventete resultatene av sine valg. En slutning man kan trekke av denne rapporten er at det kan utvikle seg et økende gap mellom offisielt proklamerte målsettinger og den faktiske virkningen av utdanningspolitikken: Mellom likhet i utdanning og ulikhet i yrkessjanser, mellom kvalifisering og oppbevaring, mellom utjamning og sortering, mellom utdannings egenverdi og dens markedsverdi, mellom læring og disiplinering, mellom frigjøring og tilpasning.

Hvis ikke kan man komme til å vedlikeholde og forsterke illusjonære forventninger til utdanning, som etterfølges av enda større desillusjonering når kløften mellom ideal og realitet kommer for en dag. For å si det med en danske: "Hvad kan jeg blive? Snydt!" (Hansen, 1984:70).

Mens ansvaret for en slik utvikling er politisk, vil kostnadene være privatisert. Det er de som trekker det korteste strået i kvalifiseringsracet som må bære den sure svie, selv om politikerne i neste runde kan få visse smerter selv.

Jeg har her nøyd meg med å trekke opp enkelte dilemmaer og valg myndighetene må ta stilling til, uten å levere noen klare konklusjoner. Det er politikernes ansvar. Det er likevel et banalt og uomstridt poeng jeg vil understreke: Nødvendigheten av styrke forbindelsen mellom utdanning og arbeidsmarkedspolitik. Om dette er banalt, er det likevel et kjernepunkt. Det hjelper svært lite å ruste opp de unges kvalifikasjoner, og bygge ut utdanningssystemet, om man ikke samtidig satser offensivt på å skape arbeidsplasser hvor disse kvalifikasjonene kan tas i bruk. På kort sikt er det billigere å lage utdanningsplasser enn arbeidsplasser. På lengre sikt vil regnestykket være omvendt. Det er en utbredt politisk oppfatning innen de fleste vestlige land at man ikke skal bygge ut "kunstige" offentlige arbeidsplasser. Det er kanskje på tide å spørre om det er særlig klokere å bygge ut "kunstige"

utdanningsplasser? Kunne man utvikle ordninger og ressursbruk som bedre kombinerer ønsket om opplæring, løsning av sosiale behov, og kravet om arbeidsplasser? Kanskje mange unge ville foretrekke en jobb framfor pedagogisk aktivisering?

Hvis myndighetene ikke makter å skape bedre samsvar mellom utviklingen i arbeidsstyrkens utdanning og utviklingen i arbeidsplasser, kan utdanning slik mange har ønsket bli omformet til et mål i seg selv. (Hansen, 1984:70). Det er ikke sikkert de unge utdannings- og arbeidssøkende vil være like tilfreds med dette målet.

LITTERATURLISTE.

- Aagård Nilsen, K.
1976 Kvalifikasjonsstruktur og klassestruktur, Kurasje, København.
- Aamodt, P.O.
1982 Utdanning og sosial bakgrunn, SSB, SØS 51, Oslo.
- Althusser, L.
1973 "Innledning til en teori om ideologiske apparater", Zenit nr.1 .
- Arrow, K.
1973 "Higher Education as a filter", Journal of Public Economics, No.2:193-216
- Axelsson, S.
1982 Kvalifikasjonsstrukturens utveckling - effekter på sysselsattning av strukturomvandling, ERU, Stockholm.
- Baadshaug, M.B
1984 "Hvem besluttet hva når ?", Kompetanse nr.2 NAVF.
- Becker, G.S.
1964 Human Capital. Columbia University Press. New York.
1976 The Economic Approach to Human Behavior. University of Chicago Press.
- Bell, D.
1973 The Coming of Post-Industrial Society. Basic Books, New York.
- Berg, I.
1970 Education and Jobs: The great Training Robbery. Praeger, N.Y.
- Berg, I. et.al.
1981 "Toward Model Specification in the Structural Unemployment Thesis: Issues and Prospects". I Berg: Sociological Perspectives on Labor Markets. Academic Press, New York.
- Berner, B.
1974 "Human Capital", Manpower Planning and Economic Theory: Some Critical Remarks". Acta Sociologica Vol. 7 No.3.
- Bernstein B.
1971 Class, Codes, and Control.
- Birkeland, E.
1981 "Befolkningsutvikling, utdanning og arbeidsmarked" s.18-30 i Brunstad mfl.: Sysselsettingen i søkelyset, Universitetsforlaget Oslo.
1983 "Bort med spesialistene, gi plass til ungdommen" Intervju, Ny Tid 20.4.83
- Blau, P.M. og O.D. Duncan
1976 The American Occupational Structure. Wiley, New York.

- Blau, P.M.
1977 *Inequality and Heterogeneity. A primitive Theory of Social Structure.* The Free Press, New York.
- Blaug, M.
1970 *An Introduction to the Economics of Education.* Penguin Books, London.
- 1976 "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey," 827-854 i *The Journal of Economic Literature*, Vol XIV No.3
- Blauner, R.
1964 *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry.* The University of Chicago Press.
- Blumberg P. og J.M. Murtha
1977 "College Graduates and the American Dream", *Dissent* 24:45-33.
- Boudon, R.
1974 *Education, Opportunity, and Social Equality. Changing Aspects in Western Society.* John Wiley and Sons, New York.
- Bourdieu, P.
1974 "The school as a conservatory force: scholastic and cultural inequalities", *Schooling and Capitalism*, R.Dale (ed.) The Open University Press, London.
- Bowles, S. & H.Gintis
1976 *Schooling in Capitalist America.* Basic Books, New York.
- Braverman, H.
1974 *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work In the 20th Century.* Monthly Review Press, New York.
- Bright, J.
1958 *Automation and Management.* Boston.
- Brunstad, R.J (mfl.)
1981 *Sysselsettingen i søkelyset,* Universitetsforlaget Oslo.
- Burris, V.
1983 "The Social and Political Consequenses of Overeducation", *American Sociological Review* Vol 48 (August:454-467)
- Clogg, C.C.
1979 *Measuring Underemployment.* Academic Press, New York.
- 1981 *Trends in the mismatch between occupation and schooling 1969-80,* Pennsylvania State University.
- Colbjørnsen, T.
1982 *Sysselsettingsproblemer. Påtvunget eller selvvalgt ?* Universitetsforlaget, Oslo.
- 1984 *Determinants of Inequality. Individual Resources, Labor Market Segmentation and Social Class.* Doktorgradsavhandling, Universitetet i Bergen.

- Colbjørnsen, T., G. Hernes og K. Knudsen
1982 Klassestruktur og klasseskiller. Universitetsforlaget, Oslo.
- Dahlstrøm, E.
1979 Arbetsdeling, klasskikning, och kunskapsutveckling. UHA-rapport:2 Stockholm.
- Den Norske Bankforening
1984 Forholdet mellom kapitalkostnader og arbeidskraftskostnader i Norge og andre land. Notat, Oslo.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore
1971 Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Heath, Lexington Massachusetts.
- Durkheim, E.
1933 The Division of Labor in Society. MacMillan, London.
- Dølvik, J. E.
1984 Endringer i kvalifikasjonsstrukturen 1970-80. FAFO-notat, Oslo.
- Ebeltoft, A.
1978 "Tilfredshetsundersøkelser og arbeidsmiljø", Bedriftsøkonomen, Nr. 4 (192-196).
- Eckhaus, R. S.
1964 "Economic Criteria for Education and Training", Review of Economics and Statistics 46:181-90.
- Eeg Henriksen, F og M. B. Baadshaug
1976 Kvinner; utdanning, yrkesarbeid og likestilling. Universitetet i Oslo.
- Eeg Henriksen, F., E. Hernes og K. A. Larsen
1984 Utdanning og arbeidsmarked mot år 2000. Del I, NAVF's Utredningsinstitutt, Oslo.
- Eriksen, K.
1978 Beregnet etterspørsel etter utdannet arbeidskraft i 1990, NAVF's Utredningsinstitutt, Oslo.
- Featherman, D. L. & R. M. Hauser
1979 Opportunity and Change. Academic Press, New York.
- Fennefoss, A., G. Hernes og T. Colbjørnsen
1985 Så samles vi på valen. FAFO-rapport, Oslo.
- Finn, D.
1983 "Whoose Needs? Schooling and the 'needs' of industry". I Reed and Atkinson; Youth Unemployment and State Intervention, Cardiff.
- Flanagan, R (et. al)
1974 "Worker discontent and Work Place Behavior", Reprint no. 338, University of California, Berkeley.
- Foss, O.
1977 Holdninger og atferd i arbeidsmarkedet. SSB, Oslo.

- Foss, O., B. Moen og J. Rangnes
1983 Næringer, yrker og kvalifikasjoner, NIBR-notat:120, Oslo.
- Freeman, R.B.
1976 *The Overeducated American*. Academic Press, New York.
- Goldthorpe, J.
1982 "On the service class, its formation and future", i Giddens, A & Mackenzie, G: *Social Class and the Division of Labor*, Cambridge University Press, London.
- Gorz, A.
1967 *Strategy for Labor*. Beacon Press: Boston.
1981 *Farvel til proletariatet*. Pax, Oslo.
1983 *Paradisets Veje - kapitalens dødskamp*. Politisk Revy, København.
- Granovetter, M.
1981 "Toward a Sociological Theory of Income Differences" i Berg: *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York.
- Halvorsen, H.
1982 "Utdanning, samfunnsendring og arbeidsmarkedspolitikk", Oslo.
- Halvorsen, K.
1983 Et framtidsperspektiv på teknologi og sysselsetting i banksektoren, GRS-rapport 470, Oslo.
- Hansen E.J., I. Mærkedahl og M. Schwedler
1983 *Uddannelsessystemet og fremtidens beskæftigelsesstruktur*, Socialforskningsinstituttet 121, København.
- Hansen, E. J.
1984 "Hvad kan jeg blive ? Snydt!" i Morell mfl.: *Ungdomsliv - hvordan og hvilket ?* Socialpolitisk Forlag, København.
- Hauger, T.
1980 "I nød spiser fanden fluer" i Hanisch mfl: *Marked for arbeid*, Universitetsforlaget, Oslo.
1982 *Arbeidsgiveratferd og segmentering i arbeidsmarkedet*, ISF-rapport 13, Oslo.
- Hauglin, O.
1985 Innledning på AF's kontaktseminar 8.1.1985.
- Hauser, R.M.
1974 "The measurement of labor utilisation", *Malayan Economic Review*, 19:10-25.
- Helgesson, B. mfl.
1979 *Teknik, kvalifikation, och arbetsorganisation*, Høgskulan i Luleå.
- Heller, F.A.
1982 *Competence and skills in the 1980's. The gap between what we have and what we need*. Work and Society, London.

- Hellevik, O.
1977 Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap, Universitetsforlaget, Oslo.
- Hennestad B.W og O.T. Sørby,
1977 EDB-basert informasjonsteknologi og og mulighetene for utvikling av bedriftsdemokrati. Bedriftsøkonomisk Institutt, Oslo.
- Hernes G. og K. Knudsen
1976 Utdanning og ulikhet, NOU:46. Universitetsforlaget, Oslo.
- 1974 "Om ulikhetens reproduksjon" i Mortensen, M.: I forskningens lys, NAVF, Oslo.
- 1985 Økonomisk organisering, Universitetsforlaget, Oslo.
- Hernæs, E.
1979 Framskrivning av befolkningens utdanning til år 2000, SSB, Oslo.
- Hirsch, F.
1977 Social Limits to Growth. London.
- Hoel, M.
1983 Den kvinnelige arbeiderklassen, Universitetsforlaget, Oslo.
- Horowitz, M. A. og I. L. Herrenstadt
1966 "Changes in skill requirements and occupations in selected industries"; Report on the National Commission on Technology.
- Høgsnes, G.
1981 Lønns- og inntektsutviklingen for utvalgte arbeidstakergrupper 1969-79, ISF, Oslo.
- International Labor Office, 1976
1976 International Recommendations of Labor Statistics, Geneva.
- Janossy, F.
1966 Das Ende des Wirtschaftswunder, Frankfurt am Main.
- Johnstad, T.
1981 Samfunnmessig arbeidsdeling - en sosiologisk analyse med vekt på informasjonsarbeid, NAVF-rapport nr.3 Bergen.
- Kern, H. og M. Schumann
1977 Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein, Frankfurt am Main.
- Knudsen, K.
1982 Utdanning og skolepolitikk, FAFO-rapport, Oslo.
- Langslet, L. R.
1984 "Høyere utdanning og økonomisk utvikling - hvor mye vil regjeringen satse ?", i Omstillings- og styringsproblemer i høyere utdanning, en konferanserapport, NAVF:6, Oslo.

- Larsen, K. A.
1984 "Prognoser og planlegging", Kompetanse nr.2 NAVF, Oslo.
- 1982 "Høyere utdanning og arbeidsmarkedet mot år 2000", i Skotheim, S. og Utne, E. (red.): Årbok: Forskning og høgre utdanning, Universitetsforlaget Oslo.
- 1985 "Akademikere og arbeidsmarkedet", i Utdanning for et framtidig samfunn, konferanserapport, NSU, Oslo.
- Larsen, K. A. og Colbjørnsen, T.
1985 Fremtidens jobber. Spekulasjoner i grenselandet mellom sosiologi og makroøkonomi. (Kommer) NAVF, Oslo.
- Lesjø, J. H.
1980 Fra Gutenberg til Bloksberg. Fagarbeid og yrkesutdanning i automasjonens tidsalder
- Levin, H. M.
1980 "Workplace Democracy and Educational Planning" i M. Carnoy, H. M. Levin og K. King: Education, Work, and Employment, Vol II, Unesco, Paris.
- Levitan S. A. et al.
1976 Human Resources and Labor Markets, Harper and Row, New York.
- Lie M. og B. Rasmussen
1984 Kan 'kontordamene' automatiseres? Institutt for industriell miljøforskning, SINTEF, NTH, Trondheim.
- Lipiëtz, A.
1984 "Akkumulering och kriser. Några metodologiska reflektioner angående begreppet 'regulering'" i Nordisk tidskrift for politisk ekonomi, 19 1984:15-40.
- Lorenz, E.
1983 "Arbeidsløse som revolusjonær kraft?", Tidskrift for arbeiderbevegelsens historie, Nr. 1 1983:87-107.
- Lutz, B.
1981 "Education and employment: Contrasting evidence from France and the Federal Republic of Germany", European Journal of Education Vol 16 No 1/1981.
- Mac Murray
1974 "Prognoser och kvalifisering" i Empirisk kvalifikationsforskning UHA-rapport 1981:7, Stockholm.
- Marshall, A.
1890 Principles of Economics, sitert etter Blaug, 1970.

- Masuch, M.
1974 Uddannelsessektorens politiske økonomi, Rhodos, København.
- Mathiesen, A.
1978 Produktion, kvalifikation og arbejdsmarkedspolitik, Munksgaard, København.
- McNulty, P. J.
1980 The Origins and Developements of Labor Economics, The MIT Press, Massachusetts.
- Moe, R.
1983 "Menn får alle toppjobbene", intervju med Arbeiderbladet 17.12.-84 om en undersøkelse fra Norske Kommuners Sentralforbund.
- NAVF
1983 Fra skolegang til poengsanking, Eeg Henriksen, NAVF:7, 1983 Oslo.
1983 Substitusjon på arbeidsmarkedet, NAVF:1982:3, Oslo.
1984 Utdanning og arbeidsmarked mot år 2000, NAVF:1984:4 Oslo.
1984 Arbeidsmarkedet et halvt år etter eksamen, NAVF:1984:1, Oslo.
1985 Kompetanse :prognoser.KAL.
- Nelson, E. H.
1982 New Reward Systems: Are Expectations from Work giving rise to new Demands from Work ? Work and Society, London.
- Norsk Studentunion
1973 Utredning om den høgre utdanning i Norge. Studentplassering? NSU, Oslo.
- NOU
1980:33 Sysselsetting og arbeidsmiljø i 80-årene.
1981:14 Økonomiske og sosiale virkninger av ny datateknologi.
1984:33 Politikk for arbeid.
- Ny Tid
1984 "Satser på spesialisering", intervju med arbeidere ved Solheimsviken 20.11.84.
- Offe, C.
1975 "Uddannelsessystem, beskæftigelsessystem og uddannelsespolitikk - ansatser til en funktionsbestemmelse av uddannelsessystemet" i Mathiesen, A: Produktion, kvalifikation og arbejdsmarkedspolitik (163-174), Munksgaard, København.
- Oi, W.
1962 "Labour as a Quasi-Fixed Factor", i King, J.E.: Readings in Labour Economics. Oxford University Press, Oxford.

- Osmundsen, T.
1984 Sitat fra "Omstilling på dagsorden", Kompetanse nr.2 NAVF
- 1984 "Omstillingstakten innen utdanning må økes" Intervju i Norges Industri, Nr.12, Aug.1984, Oslo.
- Pape, A.
1984 "På vei mot informasjonssamfunnet- utvikling i kontorarbeid 1970-80" i Sosiologi I Dag, (3-15) 1/84 Novus Forlag, Oslo.
- Parum, E og P. Plougmann
1984 "Den forsvindende middelklasse", NSF-Tema, 12.1984(12-15), Nordens Facklige Samorganisasjon
- Persson, G.
1978 "Humankapital, Olikhet, Ideologi", i Nordisk Tidsskrift for Politisk Ekonomi, NR.6 1978(20-43).
- Prokop, U.
1976 Weibliche Lebenszusammenhang. Frankfurt am Main.
- Quinn, R.P. og M.S.B Mandilovich
1975 Education and Job Satisfaction: A Questionable Payoff. Ann Arbor, MI: Survey Research center.
- Rangnes, J. (mfl.)
1983 Næringer, yrker, og kvalifikasjoner. NIBR-notat 1983:120, Oslo.
- Rantalaiho, L.
1983 "Kvinnelig arbeidsidentitet och kontorautomation", Innledning på Nordisk Sosiologkongress, Stavanger, 1983.
- Reich, M., D.M.Gordon og R.C.Edwards
1973 "A Theory of Labor Market Segmentation", i American Economic Review, 63(May)(359-65).
- Richta, R. (et.al.)
1969 Civilisation at the Crossroads. White Plains, New York.
- Roberts, K.
1981 The Educational Response to Changing Needs of Youth, CERI, OECD, Paris.
- Rolen, B
1983 "Staten må lære de unge og arbeide", Intervju i Dagbladet, 10.10.1983.
- Rumberger, R.W.
1981 "The Changing Skill Requirements of Jobs in US", i Industrial and Labor Relations, Review, Vol.34 No.4.
- 1981 Overeducation in the US Labor Market. Praeger, New York.
- 1982 "The Structure of Work and the Underutilisation of College-Educated Workers", International Working Party on Labor Market Segmentation, ISF, Oslo.

- Schultz, T.W.
1960 "Capital Formation by Education", *Journal of Political Economy*, 68
- 1961 "Investment i Human Capital" i Blaug, M.: *Economics of Education*, Penguin, Harmondsworth.
- 1963 *The Economic Value of Education*. Columbia University Press. N.Y.
- Smith, A.
1766 *The Wealth of Nations*.
- Spence, A.M.
1974 *Market Signalling*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts.
- Spenner, K.
1979 "Temporal Change in Work Content", *American Sociological Review* Vol. 44. No. 6
- Staines G.L. og Quinn R.P.
1979 "American Workers evaluate their Jobs", *Monthly Labor Review* No. 102.
- Statistisk Sentralbyrå
1973 *Standard for utdanningsgruppering*. Oslo.
- 1984 *Arbeidsmarkedsstatistikk 1983*.
- 1985 *Arbeidskraftsundersøkelsen 4. kvartal og årsgjennomsnitt 1984*.
- Stortingsmelding
1972-73:66 *Om utbygging og organisering av den høgre utdanning i Norge*.
- 1977-78:14 *Om sysselsettingspolitikken*.
- 1980-81:45 *Utdanning og arbeid*.
- 1980-81:79 *Langtidsprogrammet 1982-85*
- 1982-83:85 *Om sysselsettingen og arbeidsmarkedspolitikken*.
- Suda, Z.
1979 "Universal Growth of Educational Aspirations and the 'Overqualification' problem: conclusions from a comparative data analysis". *European Journal of Education*, Vol. 14. No. 2 (113-164)
- Sullivan, T.A.
1978 *Marginal Workers, Marginal Jobs. The Underutilisation of American Workers*. University of Texas Press, Austin & London.
- Sørensen, B.Å.
1982 "Ansvarsrasjonalitet. Om mål og middeltenkning blant kvinner" i Holter, H. (red): *Kvinner i fellesskap*, Oslo.
- The Carnegie Commission on Higher Education
1973 *College Graduates and Jobs*. MacGraw-Hill, New York.

- Thompson, P.
1983 *The Nature of Work. An Introduction to Debates on Labour Process* MacMillan, London.
- Thonstad, T.
1981 "Sosiale tiltak med usosiale virkninger", *Norges Industri* Nr.6.
- Thurow, L.C.
1972 "Education and Economic Equality", *The Public Interest* Vol.35.
1975 *Generating Inequality*. Basic Books, New York.
1983 *What Is Wrong with Economics?* Basic Books, New York.
- Time
1983 "The New Economy", og "A Boom in Low Tech and No Tech" May 30.
- Vassnes, E.
1980 "Yrkesskoleutdanning - kvalifisering for et bestemt yrke eller?" *Forsøksnytt* nr.1-2 (45-57).
- Veblen, T.
1976 *Den arbeidsfrie klasse. En økonomisk studie av institusjoners utvikling*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
1958 *The Theory of Business Enterprise*. Mentor Book. New York.
- Vennerød, C.
1983 *Arbeid mindre - lev mer*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Vernoon, R.
1966 "International Investment and Interantional Trade in the Product Cycle", *Quarterly Journal of Economics* LXXX, 1966.
- Windolf, P.
1982 *Recruitment an Selection in Enterprises. A Comparative View on Britain and Germany*. Wissenschaftsentrum Berlin 82-12.
1982 *Education as a Screening Device. Patterns of Qualified Manpower Utilisation in France, Germany and Great Britain*. Wissenschaftsentrum Berlin 82-21.
- Wood, S. (ed.)
1982 *The Degradation of Work ? Skill, deskilling and the labor process*. Hutchinsons, London.
- Wright, E.O. og J.Singelmann
1982 "The Proletarianasation of Work in American Capitalism", *American Journal of Sociology*, Vol. 88. Supplement.
- Wynn, E.
1979 *Office Conversation as an Information Medium*, UCLA, Berkeley

TABELLVEDLEGG.

Yrkesklassifisering etter utdanningsnivå i yrkesgruppen 1970.

1. PROFESJONELLE:
 - Flere enn 2/3 av de sysselsatte i yrkesgruppen har utdanning på høyskolenivå 2 (15-16 år) eller høyere.
2. SEMIPROFESJONELLE:
 - Flere enn 2/3 av de sysselsatte i yrkesgruppen har utdanning på videregående nivå 2 (11-12 år) eller høyere, men kravet til 1 er ikke oppfylt.
3. FAGLERTE, HØYESTE NIVÅ:
 - Flere enn 2/3 av de sysselsatte i yrkesgruppen har videregående utdanning (10 år) eller høyere, men kravet til 1 og 2 er ikke oppfylt.
4. FAGLERTE, LAVESTE NIVÅ:
 - Flere enn 1/3, og færre enn 4/5 av de sysselsatte i yrkesgruppen har 7-9 års utdanning.
5. UFAGLERTE:
 - 4/5 eller fler av de sysselsatte i yrkesgruppen har 7-9 års utdanning.

Yrker klassifisert etter utdanningsnivå 1970.

PROFESJONELLE

001, 002, 012, 021, 022, 030, 031, 032, 050, 061, 062, 063, 081, 082,
083, 084, 089, 101, 0X4, 0X5

SEMIPROFESJONELLE:

003, 005, 007, 011, 014, 015, 023, 024, 040, 041, 042, 051, 052, 060,
064, 069, 071, 093, 094, 095, 098, 102, 0X2, 0X3, 312, 600, 602, 603,
621, 622, 662, 676

FAGLÆRTE, HØYESTE NIVÅ

008, 073, 090, 091, 092, 096, 097, 099, 0X1, 0X6, 103, 105, 109, 111,
112, 113, 119, 201, 211, 292, 295, 313, 330, 331, 404, 601, 623, 629,
652, 653, 663, 670, 675, 903, 917, 971

FAGLÆRTE, LAVESTE NIVÅ

009, 013, 043, 045, 046, 047, 049, 053, 079, 202, 209, 212, 291, 293,
294, 296 - 299, 301, 302, 311, 319, 321, 322, 332 - 339, 402, 403,
405, 406, 413, 419, 433, 511, 604, 631, 651, 655, 661, 664, 671 - 674,
679, 681, 682, 692, 693, 711, 712, 715, 719, 741 - 746, 751 - 753,
755, 761 - 764, 769, 771, 776, 781, 782, 791, 796, 801 - 804, 814,
821, 822, 824, 826, 827, 828, 855, 856, 871, 889, 901, 904 - 909, 911,
912, 916, 919, 921, 933, 941, 961, 981, 999

UFAGLÆRTE

203, 401, 407, 408, 411, 412, 414, 415, 520, 430 - 432, 434, 441, 442,
501, 521, 599, 611 - 618, 641 - 646, 654, 691, 699, 701 - 709, 713,
714, 716, 721 - 726, 731 - 739, 754, 756-759, 772-775, 777, 779, 783, 7
793, 795, 799, 809, 811 - 813, 819, 823, 825, 831 - 839, 841, 851,
852, 854, 857 - 859, 861, 871 - 876, 881, 882, 913 - 915, 922, 931,
932, 934, 942, 951, 952

(Inndelingen er testet mot Albums yrkesindeks og er konsistent med denne i 7 av 8 tilfeller. Korrelasjonskoeffisienten mellom kvalifikasjonsvariablen og Treinmanns yrkesstatusindeks er 0.74 og korrelasjonen med Albums indeks er 0.90.)

Vedlegg 2.6.1 Endring i sysselsetting på ulike kvalifikasjonsnivåer, 1970-89. Absolutt og prosent. (Alle yrkesaktive).

	Abs.	%
Ufaglærte	- 105 980	-13,8
Faglært 1	132 640	22,1
Faglært 2	61 100	45,2
Semiprofesjonelt	63 580	48,6
Profesjonelt 2	31 420	87,8
Restgruppa	136 060	324,7
SUM	318 820	18,7

Vedlegg 2.6.2 Yrkesaktive fordelt på arbeidstid, 1970 og 1980. Absolutt og i prosent.

	Absolutt		Prosent	
	1970	1980	1970	1980
Uoppgitt	17600	121900	.1	6
100-499 timer	121360	302160	7	15
500-1299 timer	394460	401340	23	20
1300 + timer	1175629	1202460	69	59
Sum	1709060	2027860	100	100

Vedlegg 2.6.3 Yrkesaktive fordelt på arbeidstid og kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Absolutte tall.

	Uoppgitt arbeidstid		100 - 499 arbeidstimer.	
	1970	1980	1970	1980
Ufaglærte yrker	8180	38 260	60 060	122 180
Faglært 1.	6440	28 740	44 860	118 980
Faglært 2.	860	5 580	3 880	10 760
Semiprof.	1500	6 000	9 060	20 820
Prof.	120	940	1 020	3 460
Uoppgitt	400	42 380	2 480	25 960
Sum	17600	121 900	121 360	302 160

	500 - 1299 timer.		1300+ timer.	
	1970	1980	1970	1980
Ufaglærte yrker	213 560	131 420	483 740	367 700
Faglært 1.	124 300	168 440	424 120	416 200
Faglært 2.	15 160	22 760	115 320	157 200
Semiprof.	21 920	42 180	98 280	125 200
Prof.	3 140	10 220	31 520	52 860
Uoppgitt	16 380	26 320	22 640	83 300
Sum	394 460	401 340	1175 620	1202 460

Vedlegg 2.6.4 Yrkesaktive fordelt på arbeidstid og kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Prosent vertikalt.

I prosent.	500 - 1299 timer.		1300+ timer.	
	1970	1980	1970	1980
Ufaglærte yrker	54	33	41	31
Faglært 1.	32	42	36	35
Faglært 2.	4	6	10	13
Semiprof.	6	11	8	10
Prof.	1	3	3	4
Uoppgitt	4	6	2	7
Sum	100	100	100	100

(394 t.) (401 t.) (1175 t.) (1202 t.)

	Uoppgitt arbeidstid		100-499 arbeidstimer.	
	1970	1980	1970	1980
Ufaglærte yrker	46	31	49	40
Faglært 1.	37	24	37	40
Faglært 2.	5	5	3	4
Semiprof.	9	5	7	7
Prof.	1	1	1	1
Uoppgitt	2	35	2	8
Sum	100	100	100	100

(17600) (121900) (121360) (302160)

Vedlegg 2.6.5 Endring i antall årsverk (anslag) fordelt på kvalifikasjonsnivåer og arbeidstidsgrupper, 1970-80.

	Uoppgitt+ 100-499 t.	500-1299 t.	1300 +	Sum
Ufaglært	30	-41	-116	-127
Faglært 1	30	22	-8	44
Faglært 2	4	4	42	50
Semiprof.	5	10	27	42
Prof.	1	4	21	26
Uoppgitt	27	5	60	92
Sum	95	4	27	128

Vedlegg 2.6.6 Antall yrkesaktive fordelt på arbeidstid og kvalifikasjonsnivå, 1970 og 1980. Horisontalt prosenturet.

		Uoppgitt	100-499	500-12999	1300 +	Sum
Ufaglært	1970	1	8	28	63	101 (765 t.)
	1980	6	19	20	56	101 (659 t.)
Faglært 1	1970	1	7	21	71	100 (599 t.)
	1980	4	16	23	57	100 (732 t.)
Faglært 2	1970	1	3	11	85	100 (135 t.)
	1980	3	6	12	80	100 (196 t.)
Semiprof.	1970	1	7	17	75	100 (131 t.)
	1980	3	11	22	64	100 (194 t.)
Prof.	1970	0	3	9	88	100 (36 t.)
	1980	1	5	15	78	100 (77 t.)
Uoppgitt	1970	1	6	39	54	100 (42 t.)
	1980	24	15	15	47	101 (178 t.)
Sum	1970	1	7	23	69	100 (709 t.)
	1980	24	15	20	59	100 (2027 t.)

YRKESAKTIVE FORDELT PÅ NÆRINGER OG KVALIFIKASJONSNIVÅ, 1970 OG 1980 ABS TALL

1970:

NÆRING	KVALIFIKASJONER	Ufagl.	Fagl.1	Fagl.2	Semi-prof.	Prof.	Uoppg.	SUM
1. Jord, skog, fiske og fangst		221.760	9.900	1.300	340	220	0	233.320
2. Bergverksdrift		7.280	1.860	420	180	100	0	9.840
3. Industri		218.640	139.420	27.680	17.320	3.500	1.600	406.720
4. Kraft & vannforsyning		4.020	8.560	760	1.220	380	0	14.940
5. Bygg & anlegg		87.740	41.140	3.620	2.220	660	0	153.380
6. Varehandel, hotell & restaurant		50.120	195.260	29.760	3.680	700	2.020	281.540
7. Transport, lagring, post & telekommunikasjon		79.460	56.700	19.800	10.700	460	100	167.222
8. Bank, forsikring, eiendom, forretn.tj.		2.740	9.140	21.440	3.740	4.100	20	41.180
9. Off. sosial & privat tjenesteyting		74.200	112.500	23.300	85.760	24.840	39.520	360.120
UOPPGITT		19.580	25.240	7.140	5.720	1.040	40	58.760
SUM		765.540	599.720	135.220	130.880	35.800	41.900	1709.040

1980:

NÆRING	KVALIFIKASJONER	Ufagl.	Fagl.1	Fagl.2	Semi-prof.	Prof.	Uoppg.	SUM
1. Jord, skog, fiske & fangst		131.060	8.680	2.360	920	60	22.280	165.360
2. Bergverksdrift		5.140	2.160	860	860	80	1.300	10.400
3. Industri		172.620	148.680	32.960	21.600	4.880	26.580	107.320
4. Kraft & vannforsyning		3.520	10.600	960	1.020	1.000	1.000	18.100
5. Bygg og anlegg		86.100	45.300	7.360	6.100	1.860	10.040	156.760
6. Varehandel, hotell & restaurant		65.640	211.620	49.380	7.920	1.480	23.840	359.880
7. Transport, lagring, post & telekommunikasjon		64.140	62.100	23.920	13.420	2.220	7.580	173.380
8. Bank, forsikring, eiendom, forretn.tv.		7.920	30.140	41.860	11.260	7.300	5.520	104.000
9. Off. sosial & privat tjenesteyting		118.900	211.400	36.180	131.140	48.240	70.520	616.400
UOPPGITT		4.520	1.680	460	220	80	6.060	13.020

Vedlegg 2.7.2

Yrkesaktive fordelt på næring og kvalifikasjonsnivå i prosent 1970 og 1980

1970:

NÆRING	KVALIFIKA- SJONER	Ufagl.	Fagl.1	Fagl.2	Semi- prof.	Prof.	Uoppg.	SUM
1. Jord, skog, fiske & fangst		95,0	4,2	0,5	0,1	0	0	99,8
2. Bergverksdrift		74,0	18,9	4,2	1,8	1,0	0	99,9
3. Industri		53,8	34,3	6,8	4,3	0,8	0	100,0
4. Kraft & vannforsyning		26,9	57,3	5,1	8,2	2,5	0	100,0
5. Bygg og anlegg		64,8	30,4	2,7	1,6	0,5	0	100,0
6. Varehandel, Hotell & Restaurant		17,8	69,3	10,6	1,3	0,2	0,7	99,9
7. Transport, lagring, post & telekommunikasjon		47,5	33,9	11,8	6,4	0,3	0,0	99,9
8. Bank, forsikring, eiendom, forretn.tv		6,6	22,2	52,1	9,1	10,0	0,0	100,0
9. Off. sosial & privat tjenesteyting		20,6	31,2	6,5	23,8	6,9	11,0	100,0
UOPPGITT		33,2	42,9	12,2	9,7	1,8	0,0	99,9
SUM		44,8	35,1	7,9	7,7	2,1	2,5	100,0

1980:

NÆRING	KVALIFIKA- SJONER	Ufagl.	Fagl.1	Fagl.2	Semi- prof.	Prof.	Uoppg.	SUM
1. Jord, skog, fiske & fangst		79,3	5,2	1,4	0,5	0	13,5	99,8
2. Bergverksdrift		49,4	20,8	8,3	8,3	0,8	12,5	100,2
3. Industri		42,4	36,5	8,1	5,3	1,2	6,5	100,0
4. Kraft & vannforsyning		19,4	58,6	5,3	5,6	5,5	5,5	99,9
5. Bygg og anlegg		54,9	28,9	4,7	3,9	1,2	6,4	100,0
6. Varehandel, hotell & restaurant		18,2	58,8	13,7	2,2	0,4	6,6	99,9
7. Transport, lagring post & telekommunikasjon		37,0	35,8	13,8	7,7	1,3	4,4	100,0
8. Bank, forsikring, eiendom, forretn.tv		7,6	29,0	40,3	10,8	7,0	5,3	100,0
9. Off. sosial & privat tjenesteyting		19,2	34,3	5,9	21,3	7,8	11,4	99,9
UOPPGITT		34,7	12,9	3,5	1,6	0,6	46,5	99,9
SUM		32,5	36,1	9,7	9,6	3,3	8,8	100,0

Vedlegg 2.7.3 Endring i antall yrkesaktive i ulike næringer 1970-80, fordelt på kvalifikasjonsnivåer.

Næring	Kvalifikasjonsnivå						
	Ufaglært	Fagl.1	Fagl.2	Semi-prof.	Prof.	Uoppj.	SUM.
1. Jord- og skogbruk, fiske og fangst.	-90700	-1220	1060	580	40	22280	-87960
2. Bergverksdrift	-2140	300	440	780	-20	1300	560
3. Industri.	-46020	9260	5280	4280	1380	26420	600
4. Kraft og vannforsyning.	-500	2040	200	-200	620	1000	3160
5. Bygg og anlegg.	-1640	4160	3740	3880	1200	10040	21380
6. Varehandel, hotell- og restaurant.	15520	16360	19620	4240	780	21820	78340
7. Transport, lager, post- og telekomm.	-15320	5400	4120	2720	1760	7480	5658
8. Bank, finansiering, forsikring, eiendom, og forretn. tjeneste.	-5180	21000	20420	7520	3200	5500	62820
9. Offentlig sosial og privat tjenesteyting.	44700	98900	12880	45380	24840	31000	256280
Uoppgitt	-15060	-23560	-6680	-5500	-960	6020	-45740
SUM	105980	132640	61100	63580	31420	136060	318820

Vedlegg 2.7.4 Relativ endring i yrkesaktive i ulike næringer 1970-80 fordelt på kvalifikasjonsnivåer.

Næring	Kvalifikasjonsnivå						
	Ufaglært	Fagl.1	Fagl.2	Semi-prof.	Prof.	Uoppj.	SUM.
1. Jord- og skogbruk, fiske og fangst.	-40,9	-12,3	81,5	170,5	200,0	-	-29,1
2. Bergverksdrift	-29,4	16,1	104,8	433,3	-20,0	-	5,7
3. Industri.	-21,0	6,6	19,1	24,7	39,4	-	-0,1
4. Kraft og vannforsyning.	-12,4	23,8	26,3	-16,4	183,2	-	21,2
5. Bygg og anlegg.	-1,9	10,1	103,3	174,8	181,8	-	15,8
6. Varehandel, hotell- og restaurant.	31,0	8,3	65,9	115,2	111,4	-	27,6
7. Transport, lager, post- og telekomm.	-19,3	9,5	20,8	25,4	382,6	-	3,4
8. Bank, finansiering, forsikring, eiendom, og forretn. tjeneste.	189,1	229,7	95,2	201,1	78,0	-	152,5
9. Offentlig sosial og privat tjenesteyting.	60,2	87,9	55,3	52,9	100,0	-	31,2
Uoppgitt							
SUM	-13,8	22,1	45,2	48,6	87,8	-	18,7

Vedlegg 2.7.5

YRKESAKTIVE FORDELT PÅ NÆRING OG KVALIFIKASJONSNIVÅ 1970 abs tall (Johnstad)

1970 abs tall

Kvalifikasjonsnivå	Primer	Sekunder	Tertier (Distrib.)	Kvartar (Info.)	Kvintar (Repro.)	Uoppgitt	Sum
Ufaglært	221.760	312.960	114.520	35.120	60.580	20.600	765.540
Faglært 1	9.900	172.660	199.820	95.560	95.400	26.380	599.720
Faglært 2	1.300	29.980	44.520	45.780	6.280	7.360	135.220
Semiprof.	340	17.680	13.020	67.780	26.280	5.780	130.880
Prof.	20	4.600	1.100	20.380	8.600	1.100	35.800
Uoppgitt	0	140	2.080	36.720	280	2.680	41.900
Sum	233.320	538.020	575.060	301.340	197.420	63.900	1.709.040

YRKESAKTIVE FORDELT PÅ NÆRING OG KVALIFIKASJONSNIVÅ 1980 (Johnstad)

Vedlegg 3.4.4

1980

Kvalifikasjonsnivå	Primer	Sekunder	Tertier (Distrib.)	Kvartar (Info.)	Kvintar (Repro.)	Uoppgitt	Sum
Ufaglært	131.060	262.820	110.580	57.080	93.240	4.780	659.560
Faglært 1	8.680	189.920	213.060	142.540	175.900	2.260	732.360
Faglært 2	2.360	38.340	63.960	79.960	10.880	800	196.320
Semiprof.	920	24.840	18.120	110.760	39.580	240	194.460
Prof.	60	7.820	2.360	43.240	13.640	100	67.220
Uoppgitt	22.280	37.300	26.740	59.040	23.160	9.440	177.960
Sum	165.360	561.040	434.820	492.620	356.400	17.620	2.027.860

Vedlegg 2.7.6 Absolutt og relativ endring i antall yrkesaktive på ulike kvalifikasjonsnivå i ulike næringer 1970-80. (Johnstads inndeling)

Næring	Kvalifikasjonsnivå						
	Ufagl.	Fagl.1	Fagl.2	Prof.	Uoppg.	SUM	
1. Primer	-40,9	-12,3	81,5	170,5	200,0	-	-29,1
2. Sekunder (Vareprod.)	-16,0	10,0	27,9	40,3	70,0	-	4,3
3. Tertier (Distribusjon)	-3,4	6,6	43,7	39,2	114,5	-	15,9
4. Kvartar (Informasjon)	62,5	49,2	74,7	63,4	112,2	-	63,5
5. Kvintar (Reproduksjon)	53,9	84,4	73,2	50,6	58,6	-	80,5
SUM	-13,8	22,1	45,2	48,6	87,8	-	18,7

Næring	Kvalifikasjonsnivå						
	Ufagl.	Fagl.1	Fagl.2	Prof.	Uoppg.	SUM	
1. Primer	-90700	-1220	1060	580	40	22280	-67960
2. Sekunder (Vareprod.)	-50040	17260	8360	7160	3220	37160	23020
3. Tertier (Distribusjon)	-3940	13240	19440	5100	1260	24660	59760
4. Kvartar (Informasjon)	21960	46980	34180	42980	22860	22320	191280
5. Kvintar (Reproduksjon)	32660	80500	4600	13300	5040	22880	158980
SUM	-105980	132640	61100	63580	31420	136080	318820

Johnstads næringsinndeling:

Endring i sysselsetting fordelt på kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. 1970 - 1980.

PRIMERNÆRINGENE

Kval.nivå	Uoppg.	100-499	500-1299	1300+	Sum
Ufaglært	8.360	3.000	+66.840	+35.220	+90.700
Faglært 1	260	940	+ 760	+ 1.680	+ 1.240
Faglært 2	60	120	+ 300	580	460
Semiprof.		40	+ 80	420	540
Prof.				40	40
Uoppgitt	7.840	2.920	+ 3.940	7.580	22.280
Sum	16.580	7.000	+63.280	+28.280	+ 67.960

SEKUNDÆRSEKTOREN

Kval.nivå	Uoppg.	100-499	500-1299	1300+	Sum
Ufaglært	8.720	13.160	+ 19.940	+ 52.080	+50.400
Faglært 1	6.160	11.680	+ 540	+ 40	17.260
Faglært 2	800	1.160	1.060	5.340	8.360
Semiprof.	400	640	+ 200	6.320	7.160
Prof.	60	120	20	3.020	3.220
Uoppgitt	12.340	5.840	3.700	15.280	37.160
Sum	28.480	22.600	+ 16.100	+ 22.160	25.020

DISTRIBUSJONSNERINGER

Kval.nivå	Uoppg.	100-499	500-1299	1300+	Sum
Ufaglært	5.480	11.040	+ 2.880	+ 17.580	+ 3.940
Faglært 1	5.740	22.300	6.000	+ 20.800	15.240
Faglært 2	1.720	1.860	1.640	14.220	19.440
Semiprof.	1.160	580	100	3.280	5.100
Prof.	40	80	80	1.060	1.260
Uoppgitt	8.700	3.860	2.860	9.240	24.660
Sum	22.840	39.720	9.410	+ 10.580	59.760

INFORMELTJENESTEN

Kval.nivå	Uoppg.	100-499	500-1299	1300+	Sum
Ufaglært	2.060	10.820	5.040	4.040	21.960
Faglært 1	4.060	13.720	11.280	17.920	46.980
Faglært 2	1.660	3.480	5.220	23.820	34.180
Semiprof.	2.080	8.240	17.180	15.480	42.980
Prof.	580	1.680	6.400	14.200	22.860
Uoppgitt	6.780	4.020	+6.920	18.440	22.320
Sum	17.220	41.960	38.200	93.900	191.280

REPRODUKSJONSNERINGER

Kval.nivå	Uoppg.	100-499	500-1299	1300+	Sum
Ufaglært	5.020	24.420	8.520	4.580	32.660
Faglært 1	6.080	26.940	32.280	15.200	80.500
Faglært 2	480	680	360	3.080	4.600
Semiprof.	780	2.740	4.040	5.740	13.300
Prof.	120	620	780	3.520	5.040
Uoppgitt	5.420	4.720	5.100	7.160	22.880
Sum	18.180	60.340	51.080	30.120	158.980

Vedlegg 2.8.1 Yrkesaktive i forskjellige aldersgrupper fordelt på kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980. Prosent.

1970

Kvalifikasjonsnivå.	Aldersgrupper.							
	71-90	61-70	51-60	41-50	31-40	21-30	16-20	Sum
Ufaglært	63,8	57,6	54,5	45,3	39,4	32,5	47,9	44,8
Faglært 1	22,8	28,1	30,5	33,6	34,2	40,9	43,1	35,1
Faglært 2	8,3	7,2	7,4	9,4	9,7	8,5	2,2	7,9
Semiprof.	2,8	4,8	5,3	8,3	11,0	10,9	0,9	7,7
Prof.	2,1	1,9	1,7	2,1	4,2	1,9	0,0	2,1
Uoppgitt	0,2	0,4	0,7	1,2	1,3	5,3	6,3	2,5
SUM	100,0	100,0	100,0	99,9	99,9	100,0	99,9	100,0

1980

Kvalifikasjonsnivå.	Aldersgrupper.							
	71-90	61-70	51-60	41-50	31-40	21-30	16-20	Sum
Ufaglært	45,7	42,2	37,2	31,9	27,0	27,5	40,1	32,5
Faglært 1	19,0	29,4	32,9	35,0	34,7	39,7	44,6	36,1
Faglært 2	8,1	9,2	10,6	11,3	12,6	8,8	2,1	9,7
Semiprof.	4,9	6,1	8,7	10,6	13,8	10,8	1,2	9,6
Prof.	2,8	2,8	2,9	4,1	5,6	2,6	0,0	3,3
Uoppgitt	18,1	10,3	7,7	7,2	6,3	10,4	11,9	8,8
SUM	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	99,9	100,0

Vedlegg 2.8.2 Endring i antall yrkesaktive i ulike aldersgrupper fordelt på kvalifikasjonsnivå, 1970-80. Absolutt og prosent.

Kvalifikasjonsnivå.	Aldersgrupper. (Absolutte tall)							
	71-90	61-70	51-60	41-50	31-40	21-30	16-20	Sum
Ufaglært	- 4060	-25780	-48760	-53600	14460	5660	6080	-105900
Faglært 1	- 860	2540	12920	-2260	64500	31780	24020	132640
Faglært 2	- 60	3620	11680	4280	30780	9900	840	61100
Semiprof.	460	2200	12120	5840	32520	9460	960	63580
Prof.	380	1680	4260	6040	13960	5140	-40	31420
Uoppgitt	4100	17060	23700	19580	25300	29960	15240	136040
SUM	- 40	1340	15920	-20120	181520	91900	48100	318820

Kvalifikasjonsnivå.	Aldersgrupper. (Prosent.)							
	71-90	61-70	51-60	41-50	31-40	21-30	16-20	Sum
Ufaglært	-28,6	-26,2	-28,3	-33,8	13,2	4,3	7,5	-13,8
Faglært 1	-16,9	5,3	13,4	-1,9	67,8	19,4	32,9	22,1
Faglært 2	- 3,2	29,6	49,7	12,9	113,5	29,3	22,5	45,2
Semiprof.	74,2	26,8	72,4	20,1	105,7	21,5	59,3	48,6
Prof.	82,6	53,2	80,7	82,3	118,5	66,6	-66,7	87,8
Uoppgitt	-	-	-	-	-	-	-	324,6
SUM	-0,2	0,8	5,0	- 5,8	65,2	22,9	2,8	18,7

Vedlegg 2.8.3 Endring i antall yrkesaktive på ulike kvalifikasjonsnivå, innen fire 10-årskohorter, 1970-80. Absolutt.

Kvalifikasjonsnivå	Endringstall 1970-80			
	1910-1919	1920-1929	1930-1939	1940-1949
Ufaglært	+99800	+34860	+4960	+6140
Fagl.1	+46040	+8020	20100	+4500
Fagl.2	-7660	2200	10140	24140
Semiprof.	-6320	-140	4080	19340
Prof.	-440	2200	1600	18020
Uoppgitt.	15620	21500	20160	7520
Sum	+144440	+17000	51120	58380

Vedlegg 2.8.4 Kvinner og menn fordelt på kvalifikasjonsnivå 1970 og 1980, samt endringer. Absolutte tall

	1970			1980			ENDRING 1970 - 1980		
	MENN	KVINNER	SUM	MENN	KVINNER	SUM	MENN	KVINNER	NETTOSUM
UFLAGLÆRT	540.680	224.860	765.540	437.820	221.740	659.560	-102.860	-3.120	-105.980
FAGLÆRT 1	337.000	262.720	599.720	340.680	391.680	732.360	3.680	128.960	132.640
FAGLÆRT 2	101.860	33.360	135.220	133.140	63.160	196.300	31.280	29.800	61.080
SEMIPROF.	76.160	54.720	130.880	110.060	84.400	194.460	33.900	29.680	63.580
PROF.	30.960	4.840	35.800	53.260	13.960	67.220	22.300	9.120	31.420
UOPPGITT	38.860	3.040	41.900	114.760	63.220	177.980	75.900	60.180	136.080
SUM	1.125.520	583.540	1.709.060	1.189.700	838.160	2.027.860	64.180	254.620	318.800

Vedlegg 2.8.5 Kvinner og menns relative fordeling på kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980.

	1970		1980	
	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER
UFLAGLÆRT	48,0	38,5	36,8	26,5
FAGLÆRT 1	29,9	45,0	28,6	46,7
FAGLÆRT 2	9,1	5,7	11,2	7,5
SEMIPROF.	6,8	9,4	9,3	10,1
PROF.	2,8	0,8	4,5	1,7
UOPPGITT	3,5	0,5	9,6	7,5
SUM	100,0	100,0	100,0	100,0

Vedlegg 2.8.6 Andel kvinner og menn på ulike kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980.

	1970			1980		
	MENN	KVINNER	SUM	MENN	KVINNER	SUM
UFAGLÆRT	70,6	29,4	100,0	66,4	33,6	100,0
FAGLÆRT 1	56,2	43,8	100,0	46,5	53,5	100,0
FAGLÆRT 2	75,3	24,7	100,0	67,8	32,2	100,0
SEMIPROF.	58,2	41,8	100,0	56,6	43,4	100,0
PROF.	86,5	13,5	100,0	79,2	20,8	100,0
UOPPGITT	92,7	7,3	100,0	64,5	35,5	100,0
SUM	65,9	34,1	100,0	58,7	41,3	100,0

Vedlegg 2.8.7 Forholdet Men/kvinner på ulike kvalifikasjonsnivåer, 1970 og 1980.

	1970	1980
Ufaglært	2,4	2,0
Faglært 1.	1,3	0,9
Faglært 2	3,1	2,1
Semiprof.	1,4	1,3
Prof.	6,4	3,8
Uoppgitt	12,8	1,8
Sum	1,9	1,4

Vedlegg 2.8.3 Endring i sysselsetting for menn og kvinner, fordelt på ARBEIDSTID og kvalifikasjonsnivå, 1970-80. Absolutte tall.

MENN:

	Uoppg.	100-499	400-1299	1300 +	Sum
Ufaglært	4 060	26 060	-42 220	-90 720	-102 860
Faglært 1	11 140	21 660	- 6 500	-22 620	3 680
Faglært 2	3 200	2 400	- 500	26 180	31 280
Semiprof.	2 820	3 440	5 980	21 660	33 900
Prof.	500	1 160	3 460	17 080	22 300
Uoppgitt	43 560	10 960	- 3 200	24 580	75 900
Sum	65 320	65 680	-42 980	-23 840	64 180

KVINNER:

	Uoppg.	100-499	500-1299	1300+	Sum
Ufaglært	9400	36 060	-39 920	-8 660	- 3120
Faglært 1	11 160	52 460	50 640	14 700	128 960
Faglært 2	1520	4 480	8 100	15 700	29 800
Semiprof.	1580	8 320	14 260	5 520	29 680
Prof.	220	1 280	3 620	4 000	9 120
Uoppgitt	14800	12 520	13 140	19 720	60 180
Sum	38 640	115 120	49 880	50 980	254 620

Tabellvedlegg 3.4.1 Antall elever under utdanning klassetrinn 10-12
1970 og 1979. Endringer. Kilde: NAVF:1984:4.

Fagfelt	Elever 1970	Elever 1979	Vekst 1970-1979		
			I prosent for hvert fagfelt og klasse- trinn	Prosent- fordelt mellom fagfelt	Prosent- fordelt mellom klasse- trinn
ALLE FAGFELT	146 061	183 962	26,0	100,0	
ALLMENT 1)	80 606	83 005	3,0	6,3	
YRKESRETTET	65 455	100 957	54,2	93,7	100,0
Klassetrinn 10	43 859	60 500	37,9		46,8
Klassetrinn 11	13 960	25 366	81,7		32,2
Klassetrinn 12	7 636	15 091	97,6		21,0
YRKESRETTET	65 455	100 957	54,2	100,0	
Humaniora og estetikk	795	3 900	390,6	8,8	
Undervisning	947	2 100	121,8	3,3	
Adm. og økonomi	17 916	25 757	43,8	22,1	
Ind,håndv,tek	29 253	40 032	36,9	30,4	
Samferdsel	3 128	3 996	27,8	2,4	
Helsevesen	4 975	7 734	55,5	7,8	
Jordbruk, skog- bruk, fiske	2 487	4 298	72,8	5,1	
Tjenesteyting, forsvar	5 954	13 140	120,7	20,2	

- 1) Omfatter mer enn skolene som faller inn under lov om videregående oppløring.
- 2) Omfatter det tradisjonelle gymnaset og allmenn studieretning som har blitt bygget ut med ca. 13 000 plasser. Dessuten er folkehøgskolene med. Men tredje år i realskolen og tiende frivillige år i grunnskolen er også tatt med. Disse har gått sterkt tilbake i perioden, slik at det samlet bare har blitt en økning på ca. 2 000 innen allment fagfelt.

Tabellvedlegg 3.4.2 Antall elever som fullførte ulike etatsutdanninger, skoleåret 1971/72 og 1978/79. Kilde: NAVF.1984:4.

Etatsutdanninger	1971/72	1978/79
ETATSUTDANNINGER I ALT	1 864	3 048
Administrative etatsutdanninger	1 434	1 758
FAD saksbehandlerkurs, SSB Byråskolen trinn III	29 2)	28
Ligningsetaten saksbehandlerutd., Arbeidsdirektoratet aspirantkurs, NRK aspirantkurs	89	153
R-direktoratets kurs, UD aspirantkurs m.m.	53 3)	36 4)
Videreutdanning for trygdefunksjonærer DH	-	55
Postverkets utdanning	504	615
Televerkets utd. i telekommunikasjonsfag	302	284
Politiets utdanning	280	429
Fengselsvesenets utdanning	76	95
Tollvesenets utdanning	101	63
Tekniske etatsutdanninger	430	1 290
NSB utdanning	31	227
Luftfartsverkets flygelederutdanning	.	24 5)
Televerkets utd. i teletekniske fag	374	1 020
NRK teknisk utdanning	25	19

- 1) Omfatter stort sett utdanninger på klassetrinn 10-12, men også noen få på høyere nivå
- 2) Inkl. handel- og kontor fag adm. linje.
- 3) Inkl. kommunallinjen 3 år
- 4) Inkl. Den høyere forvaltingsopplæring
- 5) Studenter 1980

Kilder: Statistisk Sentralbyrå 1973c og 1981d.
Upublisert utdanningsstatistikk for videregående skoler 1979 fra Statistisk Sentralbyrå.

Tabellvedlegg 3.4.3 Antall studenter i høyere utdanning, 1965, 1970, 1979. Kilde: NAVF, 1984:4.

Type institusjon	1965 ¹⁾	1970 ²⁾	1979 ³⁾
Distriktshøgskoler	-	477	4 597
Pedagogiske høgskoler	7 122	7 465	12 734
Ingeniørhøgskoler	4 386	6 802	6 261
Andre	2 292	5 223	7 817
Sum høgskoler	13 800	19 967	31 409
Universitetene (inkl. de tidl. vitenskapslige høgskolene)	19 638	30 165	40 643
Sum	33 438	50 132	72 052

Tabellvedlegg 3.4.4 Yrkesaktive kvinner og menn fordelt på utdanningsnivå, 1970 og 1980. Absolutte tall i tusen. (Totaltallene er noe lavere enn i tabellen foran fordi personer med uoppgitt yrke ikke er inkludert)

Utdanningsnivå	Kvinner		Menn	
	1970	1980	1980	1980
Grunnskole 7-9	375	374	692	495
Gymnas 1	98	188	171	209
Gymnas 2-3	54	112	143	216
Høyskole 1	34	72	59	91
Høyskole 2	6	23	16	35
Høyskole 3/forsk.	4	0	30	55
Sum	571	1119	787	1101

(Restgruppa med uoppgitt yrkestilknytning er analysert i arbeidsnotatet "Endringer i kvalifikasjonsstrukturen 1970-80" (Dølvik, 1984). Denne gruppas utdanningsprofil samsvarte i hovedsak med arbeidsstyrken som helhet, slik at de relative tallene og endringstendensene som kan leses ut av denne tabellen er korrekte.)

Vedlegg 3.5.1

Yrkesaktive fordelt på utdanningsbakgrunn og yrkesmessig kvalifikasjonsnivå 1970 og 1980.

1970

Kvalifikasjon.	Utdanningslengde (gruppert)									Sum
	Gr.0-6	Gr.7-9	Gy.1.	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Forsk.	Uoppq.	
Ufaglært	1420	659940	72380	28000	2960	500	140	-	-	55540
Faglært 1	1240	363580	136080	82320	11640	1660	1140	-	40	599720
Faglært 2	200	32280	41560	16060	15560	4520	4940	80	40	133220
Semiprof.	80	7420	10220	39260	56540	9500	7680	60	20	135880
Prof.		60	240	940	2720	5200	28000	720	-	35000
Uoppgitt	140	17420	5840	13660	1080	1360	1400	-	-	41900
Sum	1280	879700	270340	200240	92600	22540	41400	960	100	150640

1980

Kvalifikasjon.	Utdanningslengde (gruppert)									Sum
	Gr.0-6	Gr.7-9	Gy.1.	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Forsk.	Uoppq.	
Ufaglært	300	461170	113380	61720	9380	1600	1000	20	9060	659560
Faglært 1	440	346480	201060	146300	30540	1900	1800	80	8120	732260
Faglært 2	20	43200	49740	55440	28840	9360	7080	180	2340	196320
Semiprof.	20	15080	19200	41280	76680	27760	11980	180	2280	194460
Prof.		1100	1260	3120	8680	12800	17940	1800	520	67220
Uoppgitt	40	85340	33020	33680	14760	1940	1200	100	1680	177940
Sum	520	948500	417640	341540	158680	59360	60980	2360	26320	1527960

Vedlegg 3.5.2

Yrkesaktive med ulik utdanningsbakgrunn fordelt på kvalifikasjonsnivå, i prosent, 1970 og 1980.

1970

Kvalifikasjon.	Utdanningslengde (gruppert)									Sum
	Gr.0-6	Gr.7-9	Gy.1.	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Forsk.	Uoppq.	
Ufaglært	43,3	61,3	26,5	14,0	3,2	2,2	0,8	0,0	-	44,8
Faglært 1	37,8	33,8	50,7	41,1	12,6	7,3	2,8	0,0	40,0	35,1
Faglært 2	6,1	3,0	15,3	18,0	16,8	20,0	11,9	9,3	40,0	7,9
Semiprof.	2,4	0,7	3,8	19,6	61,2	42,0	18,6	7,0	20,0	7,7
Prof.	-	0,0	0,1	0,5	2,9	23,0	62,8	83,7	-	2,1
Uoppgitt	10,4	1,2	3,6	6,8	3,3	5,6	3,4	0,0	-	2,5
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	100,1	100,0	100,0	100,0

1980

Kvalifikasjon.	Utdanningslengde (gruppert)									Sum
	Gr.0-6	Gr.7-9	Gy.1.	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Forsk.	Uoppq.	
Ufaglært	57,7	48,8	27,1	18,1	5,6	2,7	1,6	0,6	34,1	32,5
Faglært 1	26,9	35,9	48,1	42,8	19,1	6,6	2,9	3,1	31,2	36,1
Faglært 2	3,8	4,5	11,9	16,2	17,1	15,8	11,2	7,0	9,3	9,7
Semiprof.	3,8	1,6	4,6	12,1	45,5	46,8	19,0	14,8	8,2	9,6
Prof.		0,1	0,3	0,9	5,1	21,6	60,2	70,3	4,3	3,3
Uoppgitt	7,7	9,0	7,9	9,9	8,7	6,6	5,1	3,9	13,0	8,8
Sum	100,0	99,9	99,9	100,0	100,1	100,1	100,3	99,9	100,0	100,0

Vedlegg 3.5.3

Antall yrkesaktive 1970 fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og alder.
(Absolutte tall)

ALDER	KVAL.NIVÅ	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uoppg	Sum
16-20	Ufaglært	63.520	13.740	3.440	140					81.200
	Faglært 1	47.020	19.800	5.720	320	20				73.020
	Faglært 2	1.380	1.480	740	120					3.740
	Semiprof	180	240	1.160	40					1.620
	Prof	-	20	20	20					60
	Uoppgitt	4.200	2.440	2.860	120					10.680
	Sum	116.300	37.700	13.920	660	20				169.320
21-30	Ufaglært	100.660	19.260	8.920	1.420	220	60			130.560
	Faglært 1	76.240	52.400	29.440	4.660	700	360			164.200
	Faglært 2	5.580	11.820	9.560	5.400	980	360			33.760
	Semiprof	1.040	3.300	13.840	21.680	2.680	1.420	20		43.940
	Prof	20	20	460	580	1.900	4.560	80		7.720
	Uoppgitt	5.440	4.680	7.940	2.040	740	520			21.480
	Sum	188.880	91.260	70.160	35.780	7.220	7.400	100		401.660
31-40	Ufaglært	94.520	10.960	4.760	380	100	80			109.960
	Faglært 1	58.240	20.040	14.260	2.080	320	120			95.200
	Faglært 2	5.920	7.540	8.040	3.220	1.360	980			27.120
	Semiprof	1.440	1.680	8.080	15.060	2.680	1.740			30.760
	Prof	-	40	180	1.120	1.620	8.680	140		11.780
	Uoppgitt	660	900	1.300	400	280	120			3.700
	Sum	160.780	41.160	36.620	22.260	6.360	11.760	140		278.520
40 +	Ufaglært	401.240	30.680	10.880	1.020	160	200			443.820
	Faglært 1	182.080	45.840	32.870	4.580	620	660			267.300
	Faglært 2	19.400	20.720	17.720	6.820	2.180	3.600	80		70.600
	Semiprof	4.760	5.000	16.180	19.760	4.140	4.520	40		54.560
	Prof	40	160	280	1.000	1.680	12.760	500		16.240
	Uoppgitt	2.720	1.820	1.560	520	240	760			40
	Sum	609.740	102.220	79.540	33.900	9.040	22.240	620		859.540

Total 1.075.700 272.340 200.240 92.600 22.640 41.400 860 100 1.709.040

Vedlegg 3.5.4

Yrkesaktive fordelt på alder, utdanning og kvalifikasjonsnivå. 1980

ALDER	KVAL.NIVÅ	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uopp	Sum
16-20	Ufaglært	44.820	26.000	14.780	500					87.240
	Faglært 1	40.220	29.860	24.600	1.640					97.020
	Faglært 2	1.200	1.000	2.100	280					4.580
	Semiprof	620	480	1.400	60					2.580
	Prof	-	-	20	-					20
	Uopp	9.940	6.960	7.960	520					25.960
	Sum	96.740	64.300	50.860	3.000					217.400
21-30	Ufaglært	62.700	37.680	26.140	5.720	960	360			136.220
	Faglært 1	48.560	70.160	56.440	16.520	1.960	360	20		195.980
	Faglært 2	5.660	9.660	17.160	8.120	2.300	440	20		43.660
	Semiprof	2.140	3.910	9.720	23.400	9.160	2.520	40		53.400
	Prof	20	60	660	2.040	4.000	5.960	80		12.860
	Uopp	10.880	12.200	15.860	8.960	1.820	780	20		51.440
	Sum	129.960	133.680	125.980	64.800	20.200	10.220	180		493.560
31-40	Ufaglært	90.260	20.940	8.300	1.560	340	260	20		124.420
	Faglært 1	75.160	45.800	28.120	5.600	1.180	860	40		159.700
	Faglært 2	10.820	15.200	15.220	9.360	3.640	2.580	80		57.900
	Semiprof	2.920	6.520	12.560	25.600	10.120	4.300	200		63.280
	Prof	240	300	820	2.640	5.220	15.500	760		25.740
	Uopp	13.760	4.860	3.940	2.980	1.260	1.000			29.000
	Sum	193.160	93.600	68.960	47.840	21.660	24.300	1.080		460.040
40 +	Ufaglært	265.320	28.760	12.500	1.600	300	380	-		311.680
	Faglært 1	176.520	55.180	37.140	6.700	160	580	20		279.660
	Faglært 2	25.520	23.880	20.960	11.080	3.420	4.040	80		90.180
	Semiprof	9.400	8.290	17.560	27.620	8.180	5.160	140		75.200
	Prof	840	900	1.620	4.000	3.580	16.480	960		28.600
	Uopp	50.760	9.000	5.920	2.300	860	1.410	80		71.560
	Sum	528.440	126.060	95.740	53.390	16.500	28.460	1.300		856.850
Total		948.300	417.640	341.540	168.680	59.360	62.980	2.560		2.027.860

Vedlegg 3.5.5

Endring i antall presenstive 1970 - 1980, fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og alder.

ALDER	KVAL. NIVÅ	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uopp	Sum
16-20	Ufaglært	- 18.700	12.260	11.340	350					6.040
	Faglært 1	+ 6.800	10.060	18.080	1.320	20				24.000
	Faglært 2	+ 180	480	1.360	180					840
	Semiprof	440	240	240	20					960
	Prof	-	20	-	20					40
Uoppsett	5.740	4.520	5.100	400						15.280
Sum	+ 14.560	26.600	36.940	2.340	20					48.080
21-30	Ufaglært	+ 37.960	18.420	17.220	4.300	740	300	20		5.660
	Faglært 1	+ 27.680	17.760	7000	11.866	1.260	-	20		31.780
	Faglært 2	80	2.160	7.600	2.720	1.320	80	20		9.900
	Semiprof	1.100	3.430	4.120	1.720	6.480	1.100	-		9.460
	Prof	-	40	200	1.460	2.100	1.400	20		5.140
Uoppsett	5.440	7.520	7.920	6.920	1.000	280				29.960
Sum	+ 58.920	42.420	55.820	31.020	12.980	2.820	80			91.960
31-40	Ufaglært	+ 4.280	9.980	3.540	1.180	240	180	20		14.460
	Faglært 1	16.920	25.760	13.860	3.520	860	740	40		61.500
	Faglært 2	4.900	7.660	7.180	6.146	2.280	1.600	80		36.780
	Semiprof	1.480	4.840	4.480	10.540	7.440	2.560	200		35.520
	Prof	240	260	640	1.520	3.600	6.820	620		13.960
Uoppsett	13.100	3.960	2.640	2.380	980	880	-			25.300
Sum	32.380	52.440	32.340	25.580	15.300	12.540	900			190.520
40 +	Ufaglært	+ 15.920	4.920	1.620	380	140	180			+ 12.140
	Faglært 1	+ 5.540	9.340	4.270	2.120	460	80			12.360
	Faglært 2	6.120	3.160	3.240	4.260	1.240	440			19.580
	Semiprof	4.640	3.290	1.380	7.860	4.040	640	100		20.640
	Prof	800	840	1.340	3.000	1.900	3.720	460		12.360
Uoppsett	48.040	7.180	4.360	1.780	620	650				65.520
Sum	+ 81.300	23.840	16.200	17.140	8.460	6.220	600			+ 2.590

Relativ endring i antall presenstive fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og alder. (1980/1970)

ALDER	KVAL. NIVÅ	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uopp	Sum
16-20	Ufaglært	0,70	1,9	4,3	3,6					1,7
	Faglært 1	0,85	1,5	4,5	5,1					1,3
	Faglært 2	0,87	0,7	2,8	2,3					1,2
	Semiprof	3,4	2,0	1,2	1,5					1,6
	Prof	-	-	-	1					0,3
Uoppsett										
Sum	0,83	1,7	3,7	4,5						1,3
21-30	Ufaglært	0,62	2,0	2,9	4,0	4,4	6,0			1,0
	Faglært 1	0,6	1,3	1,9	3,5	2,3	1,0			1,2
	Faglært 2	1,0	0,8	1,6	1,5	2,3	1,2			1,3
	Semiprof	2,1	1,2	0,7	1,1	3,4	1,8	2,0		1,2
	Prof	1,0	-	1,4	3,5	2,7	1,3	1,0		1,7
Uoppsett										
Sum	0,7	1,5	1,8	1,9	2,8	1,4	1,6			1,2
31-40	Ufaglært	0,9	1,9	1,7	4,1	3,4	3,3			1,1
	Faglært 1	1,3	2,3	2,0	2,7	3,7	2,2			1,7
	Faglært 2	1,8	2,0	1,9	2,9	2,7	2,6			2,2
	Semiprof	2,0	3,9	1,6	1,7	3,8	2,5			2,3
	Prof	-	-	(4,6)	2,4	3,2	1,8			2,2
Uoppsett										
Sum	1,2	2,3	1,9	2,1	3,4	2,3	2,7			1,7
40 +	Ufaglært	0,7		1,1	1,6	1,9	1,2			0,7
	Faglært 1	0,9		1,1	1,5	0,3	0,9			1,0
	Faglært 2	1,3		1,2	1,6	1,6	1,1			1,3
	Semiprof	2,0		0,1	1,4	2,0	1,1			1,4
	Prof	-		5,8	4,0	2,1	1,3			1,4
Uoppsett										
Sum	0,9		1,2	1,5	1,9	1,3	2,1			1,0

Vedlegg 3.5.6

Prøvesett: utdanneelse, kvalifikasjon og alder i prosent vertikalt 1970

ALDER	KVAL.NIVA	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uoppb	Sum
16-20	Ufaglært	55	36	25	21					48
	Faglært 1	40	53	41	28					43
	Faglært 2	1	4	5	18					2
	Semiprof					6				1
	Prof					3				
	Uoppbitt	4	6	21	2					
Sum		100	100	100	100					100
21-30	Ufaglært	53	21	13	4	3	1			33
	Faglært 1	40	57	42	13	10	5			41
	Faglært 2	3	13	14	13	14	5			8
	Semiprof	1	4	20	61	37	19			11
	Prof				2	26	62			2
	Uoppbitt	3	5	11	5	10	8			5
Sum		100	100	100	100	100				100
31-40	Ufaglært	59	27	13	2	2	1			40
	Faglært 1	36	49	39	9	5	1			35
	Faglært 2	4	18	22	1	21	8			10
	Semiprof	1	4	22	69	42	15			11
	Prof				5	25	72			2
	Uoppbitt		2	4	2	5	1			
Sum		100	100	100	100	100				100
40 +	Ufaglært	66	30	14	3	2	1			52
	Faglært 1	30	45	41	1	7	3			31
	Faglært 2	3	20	22	23	24	16			8
	Semiprof	1	5	20	58	46	20			6
	Prof				3	19	57			2
	Uoppbitt			3	2	2	3			1
Sum		100	100	100	100	100				100

Prøvesett: utdanneelse, kvalifikasjon og alder i prosent vertikalt 1980

ALDER	KVAL.NIVA	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uoppb	Sum
16-20	Ufaglært	46	40	29	17					40
	Faglært 1	41	46	48	55					45
	Faglært 2	1	2	4	9					2
	Semiprof	1	1	3	2					1
	Prof									
	Uoppbitt	11	11	16	17					
Sum		100	100	100	100					100
21-30	Ufaglært	48	28	21	9	5	4			28
	Faglært 1	37	52	45	25	10	4			40
	Faglært 2	4	7	14	12	11	4			9
	Semiprof	2	3	8	36	45	25			11
	Prof				3	20	58			3
	Uoppbitt	9	10	12	16	9	5			9
Sum		100	100	100	100	100				100
31-40	Ufaglært	47	22	12	3	2	1			27
	Faglært 1	39	49	41	12	5	4			35
	Faglært 2	6	16	22	20	17	11			13
	Semiprof	2	7	18	54	47	18			14
	Prof			1	6	24	6			6
	Uoppbitt	6	6	6	5	5	2			5
Sum		100	100	100	100	100				100
40 +	Ufaglært	50	23	13	3	2	1			36
	Faglært 1	33	44	39	13	1	2			33
	Faglært 2	5	19	22	20	21	14			11
	Semiprof	2	7	18	52	50	18			9
	Prof	1	1	1	8	22	59			3
	Uoppbitt	10	6	7	4	4	6			8
Sum		100	100	100	100	100				100

Vedlegg 3.5.7

Yrkesaktive: utdømmelse, kvalifikasjon og alder i prosent horisontalt 1970

ALDER	KVAL.NIVA	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uoppb	Sum
16-20	Ufaglært	78	17	4					1	100
	Faglært 1	64	27	8					1	100
	Faglært 2	37	40	20	1				2	100
	Semiprof									
	Prof									
	Uoppbitt									
Sum		69	22	8					1	100
21-30	Ufaglært	77	15	7	1					100
	Faglært 1	46	32	18	3				1	100
	Faglært 2	17	35	28	16	3	1			100
	Semiprof	2	8	31	49	6	3	1		100
	Prof				8	25	59		2	100
	Uoppbitt								2	
Sum		47	23	17	9	-2	2			100
31-40	Ufaglært	86	10	4						100
	Faglært 1	61	21	15	2				1	100
	Faglært 2	22	28	30	12	5	3			100
	Semiprof	5	5	26	49	9	2		4	100
	Prof				10	14	73		2	100
	Uoppbitt									
Sum		58	15	13	8	2	4			100

Yrkesaktive: utdømmelse, kvalifikasjon og alder i prosent horisontalt 1980

ALDER	KVAL.NIVA	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uoppb	Sum
16-20	Ufaglært	51	30	17	1				1	100
	Faglært 1	41	31	25	2				1	100
	Faglært 2	26	22	46	6				0	100
	Semiprof	24	19	5	2					100
	Prof									
	Uoppbitt	38								100
Sum		44	30	23	1					100
21-30	Ufaglært	46	26	15	4	1				100
	Faglært 1	25	36	29	8	1				100
	Faglært 2	13	22	35	19	5	1			100
	Semiprof	4	7	18	24	11	2			100
	Prof			5	16	31	46			100
	Uoppbitt	21	24	9	17	4	2			100
Sum		26	37	34	14	4	2			100
31-40	Ufaglært	72	17		1,2					100
	Faglært 1	47	29	15	4	1				100
	Faglært 2	19	26	26	16	6	4			100
	Semiprof	5	10	20	40	16	7			100
	Prof				10	20	60			100
	Uoppbitt								3	100
Sum		42	26	15	10	5	6			100

Vedlegg 3.5.8

Fulltids yrkesaktive fordelt på utdanning, alder og kvalifikasjonsnivå. 1970 og 1980.

1970 (1300 t.o.l.æere)

ALDER	KVAL.NIVÅ	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uopp	Sum
16-20	Ufaglært	31.220	3.780	460	20					35.480
	Faglært 1	26.460	9.240	1.780	60					37.540
	Faglært 2	720	760	260	20					1.760
	Semiprof	60	80	240						300
	Prof		20	20						40
	Uopp	1.600	1.160	660						3.420
	Sum	60.060	15.020	3.400	100					78.320
21-30	Ufaglært	73.420	13.200	4.240	420		20			91.300
	Faglært 1	58.880	39.800	20.020	2.300	180	160		20	121.360
	Faglært 2	4.820	9.640	7.700	3.880	780	320			27.140
	Semiprof	700	2.440	8.300	15.100	1.460	1.120		20	29.140
	Prof	20	20	100	80	1.140	3.480	60		5.200
	Uopp	2.260	2.300	3.780	700	380	200			9.620
	Sum	140.100	67.400	44.140	22.780	3.940	5.300	60	40	283.760
31-40	Ufaglært	65.860	8.460	3.900	200	20	80			78.520
	Faglært 1	42.600	14.380	11.760	1.320	260	100		20	70.440
	Faglært 2	5.020	6.780	7.240	2.860	1.160	940		20	24.020
	Semiprof	12.000	1.400	5.600	12.320	2.360	1.460		20	24.360
	Prof	20	160	160	1.060	1.460	8.280	140		11.120
	Uopp	440	880	1.260	360	260	120			3.360
	Sum	115.120	31.920	29.920	18.120	5.520	10.980	140	60	211.840

1980 (1300 t.o.l.æere)

Alder	Kval.nivå	Gr-7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk.	Uopp.	Sum
16-20:	Ufaglært	9420	8140	2020	20				180	19760
	Faglært 1	7520	12080	5620	200				180	25600
	Faglært 2	160	540	740	-	-	-	-	-	1440
	Semiprof.	60	220	240	-	-	-	-	-	520
	Prof.	-	-	20	-	-	-	-	-	20
	Uopp	2500	2820	3860	220					140
	Sum	19660	23860	12500	440				500	56960
21-30:	Ufaglært	40900	24120	14420	1140	180	200		1420	82380
	Faglært 1	30600	44180	36820	6180	540	260		1160	119660
	Faglært 2	4360	7700	13340	5480	1680	400	20	200	23180
	Semiprof.	1320	2660	6260	15700	3860	1660	40	180	31680
	Prof.	20	60	580	940	2140	4760	40	20	8560
	Uopp	1780	7240	9780	4160	880	480	20	180	25460
	Sum	82900	85900	51200	33600	9280	7760	120	3160	307920
31-40:	Ufaglært	57160	14640	6820	1060	220	200	20	1480	41600
	Faglært 1	43860	27260	19420	3500	680	520	20	2020	97880
	Faglært 2	5600	11680	12420	7840	3420	2480	80	800	47820
	Semiprof.	1960	4720	8980	17080	6080	3760	160	780	43540
	Prof.	220	240	740	2200	3220	13640	720	140	21180
	Uopp	5320	2480	2220	1580	880	740	-	520	13460
	Sum	117120	60940	51100	33320	14500	21340	1000	5740	304880

Vedlegg 3.5.9

Deltidsarbeidende (500-1299 timer) fordelt på alder, utdanning og kvalifikasjonsnivå. 1970-80

1970:

ALDER	KVAL.NIVÅ	Gr 7/9	Gy 1	Gy 2/3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk	Uoppg	Sum
16-20	Ufaglært	19.600	4.760	1.200	20					25.660
	Faglært 1	10.800	5.700	1.940	120	20				18.580
	Faglært 2	300	580	180	20					1.080
	Semiprof	100	140	600	40					880
	Prof	-	-	-	20	-				20
	Uoppgitt	2.260	1.020	1.900	80					5.260
Sum		33.060	12.200	5.900	200	20				51.480
21-30	Ufaglært	21.600	4.380	2.440	360	40				28.820
	Faglært 1	15.100	9.120	5.360	1.120	240	120			29.140
	Faglært 2	580	1.780	1.340	1.060	140	20			4.900
	Semiprof	240	620	3.540	4.520	560	160	20		9660
	Prof	-	-	200	120	540	940	20		1820
	Uoppgitt	2.860	2.140	3.400	1.140	320	320			10.180
Sum		38.320	18.040	16.280	8.320	1.840	1.560	40		84.520
31-40	Ufaglært	22.700	1.900	620	120	40				25.380
	Faglært 1	11.960	4.080	1.860	480	40	20			18.440
	Faglært 2	700	580	700	240	180	40			2.440
	Semiprof	120	140	1.660	1.540	280	200			3.940
	Prof	-	20	20	60	100	320			520
	Uoppgitt	160	20		20					200
Sum		35.640	6.740	4.360	2.460	640	580			50.920

1980:

Alder	Kval.nivå	Gr-7-9	Gy. 1	Gy. 2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk.	Uoppg.	Sum
16-20:	Ufaglært	8140	6660	4560	260				160	20040
	Faglært 1	6960	7100	4560	840	20			140	27420
	Faglært 2	240	200	760	180	-	-	-	-	1380
	Semiprof.	40	100	540	40					720
	Prof.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Uoppgitt	1420	940	1560	180					20
Sum		16800	15000	16680	1300	20			320	50140
21-30:	Ufaglært	11440	6780	4940	1540	220	100		640	27660
	Faglært 1	10460	14760	9420	3580	220			420	38960
	Faglært 2	660	1260	2120	1420	380	40		40	5920
	Semiprof.	460	700	1800	5800	2940	440		60	12260
	Prof.	-	-	20	380	1180	600	20	20	2480
	Uoppgitt	1420	1800	2240	2080	320	120		100	3980
Sum		24440	25300	26340	19680	5260	1560	20	1240	93360
31-40:	Ufaglært	17460	3400	720	240	80			600	22520
	Faglært 1	19880	12160	5860	1180	240	80	20	660	40080
	Faglært 2	1280	2100	1360	820	120	80		120	5880
	Semiprof.	440	1020	2260	5800	2900	320		220	12960
	Prof.	20	40	60	340	1660	1380		40	3540
	Uoppgitt	2060	420	760	600	120	80		40	4120
Sum		41140	19840	10420	7080	5000	1940	20	1720	85200

Yrkesaktive kvinner fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. 1970

		Utdanning.								
Kval.nivå	Gr-7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk.	Uoppq.	Sum	
100-499	Ufaglært	30280	7800	12400	1800	400	—	—	25150	
	Faglært 1	17760	8000	2880	1160	140	—	—	31040	
	Faglært 2	620	620	500	480	20	20	—	2760	
	Semiprof.	400	400	2520	2920	280	140	—	6240	
	Prof.	—	20	60	40	140	120	—	380	
	Uoppgitt	120	60	50	—	—	—	—	230	
	Sum	40180	12400	14450	4400	620	280	—	75820	
500-1299t	Ufaglært	105160	7720	1920	380	20	—	—	115120	
	Faglært 1	52340	19540	7440	1540	200	20	—	81480	
	Faglært 2	1680	2740	1540	1160	80	—	—	7260	
	Semiprof.	700	920	620	5400	840	180	—	14860	
	Prof.	—	20	—	100	200	520	—	840	
	Uoppgitt	660	220	40	40	—	—	—	960	
	Sum	160940	31160	17860	5540	1240	720	—	226360	
1300t +	Ufaglært	62800	4640	940	80	—	—	—	68460	
	Faglært 1	92180	59760	11340	2280	140	100	—	145420	
	Faglært 2	6960	800	420	3720	100	100	—	27360	
	Semiprof.	1880	1500	10800	1440	2380	580	—	21040	
	Prof.	20	60	100	260	1200	180	—	3580	
	Uoppgitt.	780	440	80	80	20	—	—	1420	
	Sum	165120	61800	23140	2120	1640	260	—	373620	

Yrkesaktive menn fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. 1970.

		Utdanning.								
Kval.nivå	Gr-7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk.	Uoppq.	Sum	
100-499t	Ufaglært	16300	4640	860	600	200	60	—	24820	
	Faglært 1	6480	3800	2200	600	140	100	—	13320	
	Faglært 2	460	280	540	220	80	40	—	1620	
	Semiprof.	40	40	940	760	340	200	—	2320	
	Prof.	—	—	100	60	160	320	—	640	
	Uoppgitt	600	440	900	340	—	—	—	2280	
	Sum	23880	8740	5740	3240	920	720	—	45540	
500-1299t	Ufaglært	87620	9540	4660	460	70	80	—	98440	
	Faglært 1	35960	5480	6840	1680	840	220	—	42820	
	Faglært 2	7400	2320	2540	620	400	180	—	7960	
	Semiprof.	580	620	1400	2940	480	260	—	6480	
	Prof.	—	—	220	120	500	140	—	2300	
	Uoppgitt	5160	3080	5300	1240	320	320	—	15420	
	Sum	117220	24040	21520	8460	2520	2240	—	168740	
1300 t	Ufaglært	355160	41720	15680	1160	140	200	—	414280	
	Faglært 1	165880	56980	78600	4860	760	680	—	228700	
	Faglært 2	20580	27400	25920	8620	8760	4580	—	91960	
	Semiprof.	4220	6520	17420	29240	5020	6160	—	66640	
	Prof.	40	60	440	2140	2980	21680	—	27940	
	Uoppgitt.	5000	5460	2100	1460	520	480	—	20420	
	Sum	551140	138140	113760	48450	12520	34240	—	960420	

Vedlegg 3.5.14

Vrkesaktive menn fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. 1980.

100-499t	Kval.nivå	Gr-7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk.	Uoppq.	Sum
	Ufaglært	2920	8420	9240	2460	540	160		460	50980
	Faglært 1	16040	6380	8740	3140	620	240		320	35480
	Faglært 2	1140	660	680	660	140	100		40	4020
	Semiprof.	740	340	1080	1700	1800	500	40	60	5760
	Prof.	-	-	40	520	260	920	60	-	1800
	Uoppqitt	5920	2140	2760	1720	440	100		280	13180
	Sum	53260	18140	23140	9800	3300	2620	100	1160	111220
500-1299t	Ufaglært	34500	10500	8160	1500	300	120		1120	56220
	Faglært 1	14920	7440	10440	1440	360	120	20	740	36320
	Faglært 2	2000	1260	2340	200	300	320	-	40	7460
	Semiprof.	780	820	2460	5040	2980	740	20	120	12960
	Prof.	20	-	80	820	1800	220	80	40	5760
	Uoppqitt	4800	440	3560	1280	140	700	-	160	12220
	Sum	57100	22260	27040	11780	5860	4520	120	2220	130540
1300t +	Ufaglært	218740	59560	35320	3860	580	880	40	4020	323560
	Faglært 1	120020	59480	61880	9120	1300	1060	20	3120	256080
	Faglært 2	23680	28240	33840	16880	7700	6200	180	1400	118400
	Semiprof.	7320	10700	17760	30500	5520	8520	260	1300	89300
	Prof.	860	1040	2540	5760	4640	28240	1500	440	45020
	Uoppqitt.	15916	9420	12600	3320	1380	1260	40	540	45520
	Sum	385580	168740	165740	69440	25520	46640	2040	10220	876620
		495940	209340	21620	91420	34680	53200	2260	14200	1.118 76

Vedlegg 5.2.9

Vrkesaktive kvinner fordelt på utdanning, kvalifikasjonsnivå og arbeidstid. 1980

100-499t	Kval.nivå	Gr-7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy 1	Høy 2	Høy 3	Forsk.	Uoppq.	Sum
	Ufaglært	31660	11660	3800	1120	120	40		740	71200
	Faglært 1	38480	22700	14920	5440	880	60	20	700	83500
	Faglært 2	1640	1700	2100	1000	180	-	-	120	6740
	Semiprof.	1660	1720	3400	5640	2260	260	20	100	15060
	Prof.	40	20	60	400	840	300			1660
	Uoppqitt	8240	2240	2400	1340	320	60		180	12780
	Sum	100220	48040	28680	14940	4400	720	40	1840	190940
500-1299t	Ufaglært	58800	10940	1820	760	60	20		780	75200
	Faglært 1	64320	41340	20220	4780	340	80		1640	182120
	Faglært 2	3740	4820	3840	2400	280	60		160	15300
	Semiprof.	1480	2040	6020	12480	5520	480		220	29420
	Prof.	40	40	60	480	2460	1340		40	4460
	Uoppqitt	7460	2260	1740	1100	220	60		160	14100
	Sum	135840	61940	31500	23800	8580	2620	-	2400	270400
1300t +	Ufaglært	45980	10560	2640	400	80	-		1080	60800
	Faglært 1	69880	56180	26000	5180	520	200	20	1820	160120
	Faglært 2	9800	11620	10800	6000	660	300		620	29060
	Semiprof.	2400	3660	6780	17740	3340	1220	20	400	37160
	Prof.	140	120	300	620	2580	3660	160		7580
	Uoppqitt.	1120	4200	1760	2560	500	200		260	21200
	Sum	178680	85840	48280	37100	7880	5580	260	4480	325840
		374740	167820	112460	71640	23160	8220	240	6420	787160

Vedlegg 3.6.1

Alders gruppe	Gjennomsnitt		Korrelasjon; Utå* SES.	Regresjonskoeffisienter					Konst.ledd	R ²
	Treinmann	Utd.-nivå.		Ut - danning	Kjøn	Primer næring	Tertiær- næring	Alder		
20-29	40.7	1.9	.58	5.32	-.73	-3.61	1.5	.33	21.9	.358
30-39	42.9	2.0	.70	5.54	.92		3.20		29.3	.499
40-49	41.7	1.9	.67	5.50	1.19		2.48		29.3	.457
50-59	39.7	1.6	.57	5.40	3.22	1.32	3.44		26.8	.351
<hr/>										
Alders gruppe	Gjennomsnitt		Korrelasjon; Utå* SES.	Regresjonskoeffisienter					Konst.ledd	R ²
Treinmann	Utd.-nivå.	Ut - danning		Kjøn	Primer næring	Tertiær- næring	Alder			
20-29	42.1	2.4	.55	4.63	-1.12	-2.87	2.36	.64	14.7	.344
30-39	45.7	2.5	.68	5.01	.92	-1.54	4.27	.14	25.3	.488
40-49	43.9	2.1	.63	4.95	1.46		3.54		30.6	.413
50-59	42.6	2.0	.64	5.51	2.17		3.38		28.4	.426

T-test:

	Regr.koeff Utd.		Std.feil		T-verdi
	1970	1980	1970	1980	
20-29	5.32	4.63	.216	.216	2.23
30-39	5.54	5.01	.196	.156	2.12
40-49	5.50	4.95	.187	.218	1.92
50-59	5.40	5.51	.242	.222	0.33
60-69	5.43	5.25	.325	.355	0.38

$$t = \frac{\beta_{1980} - \beta_{1970}}{\left(SE_{\beta_{1980}}^2 + SE_{\beta_{1970}}^2 \right)^{1/2}} > 1.96.$$

Vedlegg 4.4.1 Overkvalifiserte fordelt på kjønn og alder, absolutt og som andel av sysselsettingen innenfor hver kategori, samt endringstall innenfor hver kategori. 1970-80.

	MENN			KVINNER		
	Absolutte tall		Endring 1970-80	Prosent		Endring 1970-80
	1970	1980		1970	1980	
71-90	1740	1420	- 320	10,5	8,4	-2,1
61-70	10640	8620	- 2020	9,0	7,8	-1,2
51-60	19780	17960	- 1820	9,5	9,1	-0,4
41-50	25920	21360	- 4560	11,3	10,4	-0,9
31-40	26480	41780	15300	13,6	15,3	1,7
21-30	42620	64180	21560	16,3	22,2	5,9
16-20	9140	16220	7080	9,4	13,0	3,6

	MENN			KVINNER		
	Absolutte tall		Endring 1970-80	Prosent		Endring 1970-80
	1970	1980		1970	1980	
71-90	340	220	- 140	6,0	4,2	-1,8
61-70	2620	2380	- 240	5,0	3,9	-1,1
51-60	6180	6680	500	5,7	4,9	-0,8
41-50	9860	8180	- 1680	8,2	5,7	2,5
31-40	8400	16220	7820	10,1	8,6	-1,5
21-30	20100	39500	19400	14,3	19,3	5,0
16-20	7420	19900	12480	10,1	20,2	10,1

Tabellvedlegg 4.4.2

Andel overkvalifiserte innen ulike utdanningsgrupper blant de yrkesaktive 1970 og 1980. Prosent.

Fagfelt/type utdanning.	Utdanningsnivå.							
	Gymnas 2-3		Høyk.1		Høyk.2		Høyk.3	
	1970	1980	1970	1980	1970	1980	1970	1980
0. Uoppgitt	25.0	44.8	100	48,7	31,3	47,5	75.0	14.9
1. Allment fagfelt.	50.2	44.3	-	-	-	-	-	-
2. Humaniora og estetikk.	43.2	33.8	36.6	51.9	51.1	35.6	65.6	64.0
3. Undervisning.	17.4	22.1	5.1	9.7	63.8	8.8	45.0	67.1
4. Admin. økonomi, samf.vitak. og jus.	35.2	44.0	59.7	51.4	70.0	60.4	47.5	32.7
5. Ind., håndv., naturvitak. og teknikk.	75.1	56.6	16.6	23.6	51.4	38.9	35.4	41.1
6. Samferdsel.	33.9	30.0	38.5	76.4	-	-	-	-
7. Helsevesen.	12.5	9.8	48.1	6.3	57.1	45.0	4.5	3.5
8. Jord-skogbruk og fiske.	75.2	54.0	50.0	97.5	-	-	83.3	83.3
9. Tjenesteyting og forsvær.	58.3	39.9	27.8	45.6	31.7	37.5	28.6	14.0
Total	52.2	44.6	29.0	30.9	57.2	25.7	36.8	38.1

Tabellvedlegg 4.4.3

Overkvalifiserte fordelt på fagfelt innenfor hvert utdanningsnivå, 1970 og 1980. Prosentuert vertikalt.

Fagfelt/type utdanning.	Utdanningsnivå.							
	Gymnas 2-3		Høyk.1		Høyk.2		Høyk.3	
	1970	1980	1970	1980	1970	1980	1970	1980
0. Uoppgitt								
1. Allment fagfelt.	36.9	37.6	-	0.7	0.7	2.6	0.4	0.8
2. Humaniora og estetikk.	1.9	1.4	6.9	26.1	12.9	14.4	18.9	20.4
3. Undervisning.	0.2	0.2	5.9	5.8	42.2	22.3	4.6	4.5
4. Admin. økonomi, samf.vitak. og jus.	2.9	12.1	50.2	36.9	30.2	45.9	20.4	18.2
5. Ind., håndv., naturvitak. og teknikk.	40.9	34.8	21.0	21.1	7.5	10.3	35.2	40.6
6. Samferdsel.	6.0	3.9	0.4	5.7	2.1	-		
7. Helsevesen.	2.1	1.3	14.5	2.6	1.6	1.3	2.9	2.1
8. Jord-skogbruk og fiske.	1.6	3.8	-	0.1	-	0.1	15.4	12.4
9. Tjenesteyting og forsvær.	7.4	4.8	2.2	1.0	3.0	2.9	2.0	1.0
Totalt.	99.9	99.9	100.0	100.0	100.2	99.8	99.8	100.0
(Antall enheter	5225	7621	1350	2607	647	776	759	1211)

Tabellvedlegg 4.4.4 Utdanningsfordeling i fire lite kvalifikasjonskrevende yrker ,1970 og 1980. Absolutt og relativt.

Yrke		Gr.7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Sum
045 Hjelpepersonale i sykepleie.	1970:	13520	4220	2360	260	20	-	20400
		66,3%	20,7%	11,6%	1,3%	0,1%		100 %
	1980:	16520	20760	5800	2060	140		45300
		36,5%	45,8%	12,8%	4,5%	0,3%		99,9%
644 Vare og lastebil-sjåfør	1970:	36500	3920	1700	220	40		42440
		86,0%	9,2%	4,0%	0,5%			99,7%
	1980:	28240	7380	4420	780	200		41020
		68,8%	18,0%	10,8%	1,9%	0,5%		100%
333 Butikkekspeditør	1970:	75200	17660	4320	460	40	40	97740
		76,8%	18,1%	4,4%	0,2%	.		99,5%
	1980:	74120	27460	11940	1980	260	60	115820
		63,9%	23,7%	10,3%	1,7%	0,2%	.	99,8%
932 Reingjøringspersonale.	1970:	53000	3460	800	40			57300
		92,5%	6,0%	1,4%	0,1%			100,0%
	1980:	62800	9600	3800	620	100	80	77000
		81,6%	12,5%	4,9%	0,8%	0,1%	0,1%	100,0%

Vedlegg 4.4.5

Allen Jordling BAU& overbudsjettserte i 4 system 1970-80

16-20 21-30 31-40 41-50 51-60 61-70 SUM

045 Njefommentid:	1970	25.8	58.3	8.3	5.3	0.8	1.5	100.0
Stillepluss	1980	34.8	55.1	9.4	2.9	3.4	1.4	100.0

332. Avvikle -	1970	14.8	39.9	11.1	13.6	14.0	6.6	100.0
sløpet.	1980	0.6	32.0	22.9	11.6	20.3	2.6	100.0

311

644 Vann og løst -	1970	16.4	53.4	17.6	7.1	5.7	2.2	100.0
bedstøper	1980	16.6	60.6	11.4	2.1	2.4	1.0	100.0

972 Røyningsavgif -	1970	41.4	10.6	8.8	16.7	10.2	4.2	100.0
rentehale	1980	36.0	34.2	15.1	7.5	7.5	7.8	100.0

Tabellvedlegg 4.4.6 Utdanningsfordeling absolutt og relativt 1970 og 1980 i tre industri- og handverksyrker.

Yrke		Gr. 7-9	Gy. 1	Gy. 2-3	Høy. 1	Høy. 2	Høy. 3	Sum
751 Verksted- mekaniker.	1970	17340	3100	2540	180			23160
	%	74,7	13,4	11,0	0,8			99,9
	1980:	9060	3140	3900	200	20	20	16540
	%	55,5	19,2	23,9	1,2	0,1	0,1	100,0
753 Maskin- og motorrep.	1970	23700	7620	4220	320			35860
	%	66,1	21,2	11,8	0,9			99,9
	1980:	15960	6700	10060	500	60	60	33340
	%	47,9	20,1	30,2	1,5	0,2	0,2	100,1
774 Bygnings- arbeider.	1970:	44300	4360	4620	220	40	40	53380
	%	82,6	8,2	8,7	0,4	0,1	0,0	100,0
	1980:	29240	8380	7740	720	60	80	46220
	%	63,3	18,1	16,7	1,6	0,1	0,1	99,9

Vedlegg 4.4.7

Tabell 4.7.11 Overkvalifiserte i industri-bygg-og anleggs-yrker fordelt på utdanningsfagfelt, 1980. Andel overkvalifiserte innen hvert utdanningsfagfelt.

<u>Utdannings- type(fagfelt).</u>	<u>Antall overkval.</u>	<u>Andel overkval.</u>
1. Allmennt fagfelt.	9360	69,4 %
2. Humaniora og estetikk	760	82,6%
3. Undervisning	100	71,4%
4. Administrasjon, økonomi	4540	87,3%
5. Industri, håndverk.	42020	73,6%
6-9. Samferdsel, helsevesen, jordbruk, tjenesteyting	4560	79,7%

Tabellvedlegg 4.4.8 Utdanningsfordeling blant gårdbrukere, småbrukere og husdyroppdrettere, 1970 og 1980 . Absolutt og relativt.

	Gr.7-9	Gy-1	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.3	Sum
1970:	70560	13620	1720	200	100	160	86380
%	81.6	15.8	2.0	0.2	0.1	0.2	99,9
1980:	43880	13940	4380	500	120	360	63180
%	69.3	22.0	6,9	0.8	0.2	0.5	99.9

Tabellvedlegg 4.4.9 Utdanningsfordeling i yrkene (069) Lektor og adjunkt og (111) Bedriftsledere, 1970 og 1980. Absolutt og relativt.

	Gr.7-9	Gy.1	Gy.2-3	Høy.1	Høy.2	Høy.2	Sum	
Bedriftsledere	1970:	9900	6640	8620	3920	1500	2840	33420
	%	29,6	19,9	25,8	11,7	4,5	8,5	100,0
	1980:	13880	10140	11980	7140	3200	3680	50080
	%	27,7	20,2	23,9	14,3	6,4	7,3	99,8
Lektorer og adjunker	1970:			20	520	3320	2680	6540
	%			0,3	8,0	50,8	41,0	100,1
	1980:			180	1500	8440	4540	14660
	%			1,2	10,2	57,7	31,0	100.1

VEDLEGG 4.6.1 Kriteriet for overklassifisering innen yrkene, ut fra
"Cloggs metode".1970 og 1980.

1970

Gymnas 1:

408, 430,431,433,440,441,442,501,599
611-17, 641-44,654,701-2,704,709,713,
716,722-25,731-2,758, 772,783,793,799
811-13,819,825,829,831,833-5,851-2,
854,857,859,861,872,874-6,914,932,

Gymnas 2-3:

202-3,212,291,294,299,301-2,311,321-2,
331-34,339,401-7,411-4,419,511,521,604,
618,631,645-6, 652,655,661,663,670-2,
674,681-2,691,693,705-6,711-2,714-5,
719,721,736,739,741,744,745-757,
759,761-9,771,773-9,781-2,791,795,803,
804,814,821-4,826-7,832,836,839,841,
853,855,858,871,881-9,901-13,915-16,
919,921-2,931,933-4,941-2,951-2,961,981
043,045,046,047,049,297,009,

Høgskole-1:

013,041,053,073,091-3,096-7,099,201,113,
211,292-3,295-6,298,311,313,322,330,
600-3, 621,662,742,801,856,917,971,
008,

Høgskole-2:

003,005,014,015,040,042,052,064,072,079,
090,095, 103,105,109,111,,119,

Høgskole-3:

011,023,024,060,063,089,098,094,102,
104,112,312,

Forskere:

002,030,100,061,062,101,

1980

Gymnas 1:

408,611,701,705,719,722-25,771,

Gymnas 2-3:

045,046,047,049,203,212,296,297,299,
302,332-4, 401-2,407,411-9,430-3,441,
442,501,511,521,599,612-8,623,631,641-6, ,
651-5,663,670-4,681-2,691,702-4,709,
714-6,721,726,731-9,746,751-9,763-9,
772-9,781-9,791-9,801-9,811-9, 821-3,
825-5,829,931-9,841,851-5,857-9,861,
871-6,881-9

Høgskole-1:

008,009,013,043,091,093,099,053,073,
092,113,201-2,209,211,291-6,298,
301,311,321-2,330-1,403-5,600-4, 621,
661-2,676,679,693,706-7,741-45,761-2,
824,827,856,903-4,909,917,919,921,
961,971,406

Høgskole-2:

003,005,040,041,042,052,072,079,090,095,
096,097,103,104,109,111,112, 119,
313,

Høgskole-3:

007,011,015,023,024,060,063,064,094,
098,312,

Forskere:

002,012,014,019,021,022,030,031,032,
061,062,083,

(Yrker som ikke er med er yrker hvor ingen ble klassifisert som overkvalifisert)

VEDLEGG 4.6.2 Kriteriet for overkvalifisering i yrkene i forfatterens skjønsmessige overslag. (Samme kriterier 1980 og 1970. Yrker som ikke er med er yrker hvor ingen regnes som overkvalifisert.)

Gymnas 2-3:

212,333,334,339,407,408,411-19,431-34, 441-42,501,511,521,599,
611-15,617-18,641-46,652,654-55,671,673-74,681-82,691,693,701-09
719,723-25,731-32,737-39,758,771-73,783,795,799,811-19,821,
823-25,829,831-35,841,851-55,857-59,861,872-76,881-82,889
913-16,922,931-32,934,942,951-52,981

Høyskole-1:

008,009, 045,047,049,053,093,202-03,297,321,401-06,430,603,604,
616,631,651,653,661,663,670,672,676,679,711-16,721-22,726,736,
741-46, 751-57,759,761-69,774-79,781-82,791,793,796,801-04,
822,826-27,836-37,856,871,901-09,911-12,919,921,933,941,971

Høyskole-2:

005,013,052,079,091,092,096,113,201,211,291-96,298-99,301-02,311
322,330,331-32,600-02,621,662,917, 042,

Høyskole-3:

003,041,043,064,040,

For enklere å kunne sammenlikne denne klassifiseringen med klassifiseringen i henhold til "Cloggs metode" og for evt. å gjøre nye undersøkelser, listes nedenfor alle yrker hvor ingen blir overkvalifisert (uansett utdanning):

Yrker hvor overkvalifisering utelukkes:

001,002,007,011-12,014-042,050-51,060-63,071,081-89,094-95,
097-99,101-112, 119,312-13,319,

	6Y2-2	May 1	May 2	May 3	Σ	Endelig 1970-80	÷ 0,7
0. Håndbld, inkl. huseca.	0	640	340	2100	3080	5180	2,7
1. Adm. i. vedtæ. R.	0	0	0	230	220	+ 60	÷ 0,7
2. Kombr	100	320	1280	580	2280	1260	1,6
3. Håndbld	4440	660	840	520	6460	10080	2,5
4. Prins	3600	800	300	380	5050	5200	2,0
5. Gæst	400	-	-	-	400	320	1,8
6. Transport, huseca.	4600	820	200	20	5640	10480	2,9
7 } Incl. lokal. b. ca.	6460	3360	220	60	10200	9380	1,9
8 } service	3280	1040	180	160	4660	12300	3,6
9	22880	7640	3360	4140	38020		
Σ							

Vedlegg 4.6.3
 Overkvalifiserte fordelt
 på yrkesfelt og utdanningsnivå 1970 & 1980,
 samt endringstall. Alternativt anslag.

	6Y2-2	May 1	May 2	May 3	Σ
0. Håndbld, inkl. huseca.	0	4800	1240	3180	8260
1. Adm. i. vedtæ	0	0	0	160	160
2. Kombr	20	680	2280	560	3540
3. Håndbld	12050	2240	1320	820	16490
4. Prins	7160	2100	340	650	10250
5. Gæst	620	60	20	20	720
6. Transport, huseca.	11780	3560	660	120	16120
7 } Incl. lokal. b. ca.	10860	7180	860	680	19580
8 } service	10640	4940	1080	380	16960
9	53160	24760	7720	6800	92440
Σ					
Endelig 1970-80	30080	17120	4360	2660	54420

Arbeidssøkere uten inntektsgivende arbeid 1980-84, fordelt på utdanningsnivå. I tusen. Kilde; Arbeidsmarkedsstatistikk, 1980-84, SSB. Gjennomsnittstall for året.

	1980	1981	1982	1983	1984*	Endring 1980-84
Ungdomsskole	14	17	19	25	24	10
Gymnas 1.	12	14	20	26	22	10
Gymnas 2.	(4)	5	9	12	14	10
Høyskole.	(2)	(2)	(3)	(3)	(3)	(1)
Sum	33	40	52	67	64	31

* 1984-tallene er gjennomsnitt for 3.første kvartal, og trolig derfor noe for lave sammenliknet med de øvrige årene.

Tabellvedlegg 4.7.2

Sysselsatte fordelt på utdanningsnivå ,1980-84.

Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikken, SSB, (AKU-tall) .

	1980	1981	1982	1983	1984*	Endring
Ungdomsskole	561	542	527	507	496	-65
Gymnas 1	632	650	657	639	621	-11
Gymnas 2	401	410	424	436	448	47
Høyskole	287	297	311	340	360	73
Sum	1913	1932	1946	1957	1967	54

Endring i antall sysselsatte med forskjellig utdanningsnivå innen yrkesfelt, 1980-83. I tusen.

Tabellvedlegg 4./3

Yrkesfelt	Ungdoms- skole	Gymnas 1	Gymnas 2	Høyskole	Total
0. Teknisk, vitensk., humanistisk, kunstn.	0	3	-3	34	36
1. Administrasjon, ledelse	3	6	8	1	18
2. Kontor	1	-3	5	7	10
3. Handel	-3	-5	10	4	5
4. Jordbruk, skogbruk fiske	-9	-6	2	0	-11
5. Gruver, bergv.					
6. Transport, kommunika- sjon mv.	-9	8	0	2	-1
7-8 Industri, bygg og anlegg.	-37	-1	5	4	-28
9. Service.	-1	5	8	2	16
Total	-55	7	35	54	41

Tabellvedlegg 4.7.4

Registrerte arbeidssøkere, helt arbeidsledige, samt antall delvis sysselsatt innen faget, og utenfor faget, blant høyere utdannet arbeidskraft i Oslo Kilde: Fylkesarbeidskontoret Oslo/Akreshus (Gjennomsnittstall for året)

	Arb.søkere	Helt arb.løse	Jobb utenfor faget	Delvis sysselsatt i faget
1978	218	154		
1979	271	174		
1980	270	168	58	11
1981	275	200	41	16
1982	365	286	30	24
1983	398	297	36	39
1984*	428	308	28	68

* Tallene for 1984 inkluderer ikke desembertallene som vanligvis trekker opp i forhold til gjennomsnittstallene.

registrerte arbeidsledige med høyere utdanning ved Fylkesarbeidskontoret i Bergen, 1980,82,84. Desembertall.

1980	1982	1984
194	315	637

Vedlegg 4.7.5 Yrkesaktive fordelt på variablene "arbeidsoppgavene gir gode muligheter for å utnytte utdanningen min" og utdanning.

Kilde: Arbeid i 80-åra. Prosent og absolutt.

SP053F	COUNT ROW PCT COL PCT TOT PCT	UTDNIV										ROW TOTAL
		IFOLKESKULE	FOLKESKULE OG YR	FRAMHALD SSKULE	FRAMHALD SSKULE.Y	REALSKUL ENIVA	REALSKUL E OG YRK	GYMNASI VA	GYMNASI VA OG YR	UNIVERSI TET	ELLE	
		0.1	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	8.1		
1. HELT RIKTIG	I	45	51	43	67	52	191	30	122	68	669	
	I	6.7	7.6	6.4	10.0	7.8	28.6	4.5	18.2	10.2	46.0	
	I	31.9	63.8	37.4	52.8	27.2	50.4	30.6	54.7	68.0		
	I	3.1	3.5	3.0	4.6	3.6	13.1	2.1	8.4	4.7		
2. DELVIS RIKTIG	I	32	13	26	26	43	73	25	53	18	309	
	I	10.4	4.2	8.4	8.4	13.9	23.6	8.1	17.2	5.8	21.3	
	I	22.7	16.3	22.6	20.5	22.5	19.3	25.5	23.8	18.0		
	I	2.2	.9	1.8	1.8	3.0	5.0	1.7	3.6	1.2		
3. DELVIS URIKTIG	I	23	8	18	9	39	39	11	14	7	168	
	I	13.7	4.8	10.7	5.4	23.2	23.2	6.5	8.3	4.2	11.6	
	I	16.3	10.0	15.7	7.1	20.4	10.3	11.2	6.3	7.0		
	I	1.6	.6	1.2	.6	2.7	2.7	.8	1.0	.5		
4. HELT URIKTIG	I	41	8	28	25	57	76	32	34	7	308	
	I	13.3	2.6	9.1	8.1	18.5	24.7	10.4	11.0	2.3	21.2	
	I	29.1	10.0	24.3	19.7	29.8	20.1	32.7	15.2	7.0		
	I	2.8	.6	1.9	1.7	3.9	5.2	2.2	2.3	.5		
COLUMN TOTAL		141	80	115	127	191	379	98	223	100	1454	
		9.7	5.5	7.9	8.7	13.1	26.1	6.7	15.3	6.9	100.0	

Vedlegg 4.7.6 yrkesaktive fordelt etter svar på utsagnet "arbeidsoppgavene gir gode muligheter til å utnytte utdanningen" og kjønn. Absolutt og i prosent. Kilde: Arbeid i 80-åra.

SP053F	COUNT ROW PCT COL PCT TOT PCT	SP235		ROW TOTAL
		IMANN	KVINNE	
		1.1	2.1	
1. HELT RIKTIG	I	418	256	674
	I	62.0	38.0	45.8
	I	48.5	41.9	
	I	28.4	17.4	
2. DELVIS RIKTIG	I	193	120	313
	I	61.7	38.3	21.3
	I	22.4	19.6	
	I	13.1	8.2	
3. DELVIS URIKTIG	I	89	81	170
	I	52.4	47.6	11.5
	I	10.3	13.3	
	I	6.0	5.5	
4. HELT URIKTIG	I	161	154	315
	I	51.1	48.9	21.4
	I	18.7	25.2	
	I	10.9	10.5	
COLUMN TOTAL		861	611	1472
		58.5	41.5	100.0

Vedlegg 4.7.7 Yrkesaktive fordelt etter svar på utsagnene "arbeidsoppgavene gir godemuligheter til å utnytte utdanning min" og "jeg har for lite ansvar i forhold til ferdigheter og kunnskaper".
Absolutt og i prosent.

	ROW COL	PCT PCT	HELT ITIG	RIK 1.I	DELVIS IKTIG	R 2.I	DELVIS RIKTIG	U 3.I	HELT KTIG	URI 4.I	ROW TOTAL
SP053F											
	1.	I	35	I	62	I	112	I	464	I	673
HELT RIKTIG		I	5.2	I	9.2	I	16.6	I	68.9	I	45.9
		I	28.5	I	28.1	I	32.7	I	59.5	I	
		I	2.4	I	4.2	I	7.6	I	31.7	I	
	2.	I	20	I	69	I	99	I	124	I	312
DELVIS RIKTIG		I	6.4	I	22.1	I	31.7	I	39.7	I	21.3
		I	16.3	I	31.2	I	28.9	I	15.9	I	
		I	1.4	I	4.7	I	6.8	I	8.5	I	
	3.	I	8	I	37	I	67	I	56	I	168
DELVIS URIKTIG		I	4.8	I	22.0	I	39.9	I	33.3	I	11.5
		I	6.5	I	16.7	I	19.6	I	7.2	I	
		I	.5	I	2.5	I	4.6	I	3.8	I	
	4.	I	60	I	53	I	64	I	136	I	313
HELT URIKTIG		I	19.2	I	16.9	I	20.4	I	43.5	I	21.4
		I	48.8	I	24.0	I	18.7	I	17.4	I	
		I	4.1	I	3.6	I	4.4	I	9.3	I	
	COLUMN		123		221		342		780		1466
	TOTAL		8.4		15.1		23.3		53.2		100.0

"For lite ansvar..."

Vedlegg 5.1.1 Svarfordeling på utsagnene "arbeidsoppgavene gir gode muligheter til å utnytte utdanning" (vertikal variabel) og "arbeidet betyr lite eller ingenting for andre" (horisontal variabel.) Abs./pros.

SP053F	COUNT ROW PCT COL PCT TOT PCT	I				ROW TOTAL					
		I IG	1. I	2. I	3. I		4. I				
								IHILT ENI DELVIS E DELVIS U HELT UEN			
								NIG ENIG IG			
HELT RIKTIG	1.	I 18 I 2.7 I 34.0 I 1.2 I	I 17 I 23.3 I 1.2 I	I 61 I 28.5 I 4.2 I	I 571 I 85.6 I 50.9 I 39.1 I	667 45.6					
DELVIS RIKTIG	2.	I 8 I 2.6 I 15.1 I .5 I	I 15 I 4.8 I 20.5 I 1.0 I	I 62 I 19.9 I 29.0 I 4.2 I	I 226 I 72.7 I 20.1 I 15.5 I	311 21.3					
DELVIS URIKTIG	3.	I 6 I 3.5 I 11.3 I .4 I	I 8 I 4.7 I 11.0 I .5 I	I 40 I 23.5 I 18.7 I 2.7 I	I 116 I 68.2 I 10.3 I 7.9 I	170 11.6					
HELT URIKTIG	4.	I 21 I 6.7 I 39.6 I 1.4 I	I 33 I 10.5 I 45.2 I 2.3 I	I 51 I 16.2 I 23.8 I 3.5 I	I 209 I 66.6 I 18.6 I 14.3 I	314 21.5					
COLUMN TOTAL		53 3.6	73 5.0	214 14.6	1122 76.7	1462 100.0					

Kilde: Arbeid i 80-åra.

Vedlegg 5.1.2 Svarfordeling på utsagnene "arbeidsoppgaven gir gode muligheter til å utnytte utdanningen" (vertikal variabel) og "hvor tilferds er de med jobben?" (horisontal variabel). Abs./pros.

SP053F	COUNT ROW PCT COL PCT TOT PCT	SP055B					ROW TOTAL						
		I I I I	1. I	2. I	3. I	4. I		5. I					
									ISÆRDELES MÆGET TI GØDT TIL NOKSA TI LITE TIL				
									TILFRED LFREDS FREDS LFREDS FREDS				
HELT RIKTIG	1.	I 104 I 15.5 I 58.4 I 7.1 I	I 328 I 48.9 I 55.7 I 22.4 I	I 202 I 30.1 I 37.6 I 13.8 I	I 32 I 4.8 I 24.1 I 2.2 I	I 5 I .7 I 17.9 I .3 I	671 45.8						
DELVIS RIKTIG	2.	I 27 I 8.7 I 15.2 I 1.8 I	I 112 I 36.0 I 19.0 I 7.6 I	I 144 I 46.3 I 26.8 I 9.8 I	I 27 I 8.7 I 20.3 I 1.8 I	I 1 I .3 I 3.6 I .1 I	311 21.2						
DELVIS URIKTIG	3.	I 10 I 5.9 I 5.6 I .7 I	I 55 I 32.4 I 9.3 I 3.8 I	I 80 I 47.1 I 14.9 I 5.5 I	I 23 I 13.5 I 17.3 I 1.6 I	I 2 I 1.2 I 7.1 I .1 I	170 11.6						
HELT URIKTIG	4.	I 37 I 11.8 I 20.8 I 2.5 I	I 94 I 30.0 I 16.0 I 6.4 I	I 111 I 35.5 I 20.7 I 7.6 I	I 51 I 16.3 I 38.3 I 3.5 I	I 20 I 6.4 I 71.4 I 1.4 I	313 21.4						
COLUMN TOTAL		178 12.2	589 40.2	537 36.7	133 9.1	28 1.9	1465 100.0						

Kilde: arbeid i 80-åra.

Vedlegg 5.1.3 Svarfordeling på utsagnet "arbeidsoppgavene gir gode muligheter til å utnytte utdanningen" (vertikal variabel) og spørsmålet "hvor tilfreds er de med jobben i forhold til andre på arbeidsstedet?". (horisontal variabel) Abs./pros.
Kilde: Arbeid i 80-åra.

		SP055A											
		COUNT	I					I					ROW
ROW	PCT	I	ISÆRDELES	MEGET	TIL	GODT	TIL	NOKSA	TIL	LITE	TIL	ROW	
COL	PCT	I	TILFRED	LFREDS	FREDS	LFREDS	FREDS	LFREDS	FREDS	FREDS	TOTAL		
TOT	PCT	I	1.I	2.I	3.I	4.I	5.I						
SP053F													
1.		I	127	I	267	I	204	I	61	I	13	I	672
HELT RIKTIG		I	18.9	I	39.7	I	30.4	I	9.1	I	1.9	I	45.9
		I	58.5	I	51.7	I	38.7	I	37.9	I	30.2	I	
		I	8.7	I	18.2	I	13.9	I	4.2	I	.9	I	
2.		I	29	I	110	I	130	I	35	I	6	I	310
DELVIS RIKTIG		I	9.4	I	35.5	I	41.9	I	11.3	I	1.9	I	21.2
		I	13.4	I	21.3	I	24.7	I	21.7	I	14.0	I	
		I	2.0	I	7.5	I	8.9	I	2.4	I	.4	I	
3.		I	17	I	50	I	80	I	19	I	3	I	169
DELVIS URIKTIG		I	10.1	I	29.6	I	47.3	I	11.2	I	1.8	I	11.5
		I	7.8	I	9.7	I	15.2	I	11.8	I	7.0	I	
		I	1.2	I	3.4	I	5.5	I	1.3	I	.2	I	
4.		I	44	I	89	I	113	I	46	I	21	I	313
HELT URIKTIG		I	14.1	I	28.4	I	36.1	I	14.7	I	6.7	I	21.4
		I	20.3	I	17.2	I	21.4	I	28.6	I	48.8	I	
		I	3.0	I	6.1	I	7.7	I	3.1	I	1.4	I	
COLUMN			217		516		527		161		43		1464
TOTAL			14.8		35.2		36.0		11.0		2.9		100.0

Vedlegg 5.1.4 Svarfordeling på utsagnet "arbeidet gir gode muligheter til å utnytte utdanningen min" (vertikal variabel) og utsagnet "jeg kjeder meg ofte i jobben" (horisontal variabel). Abs./pros.
Kilde: Arbeid i 80-åra.

		SP054B									
		COUNT	I				I				ROW
ROW	PCT	I	HELT	ENI	DELVIS	E	DELVIS	U	HELT	UEN	ROW
COL	PCT	I	IG	NIG	ENIG	ENIG	IG	IG	IG	TOTAL	
TOT	PCT	I	1.I	2.I	3.I	4.I					
SP053F											
1.		I	22	I	33	I	49	I	570	I	674
HELT RIKTIG		I	3.3	I	4.9	I	7.3	I	84.6	I	45.8
		I	25.0	I	20.8	I	25.0	I	55.4	I	
		I	1.5	I	2.2	I	3.3	I	38.7	I	
2.		I	10	I	35	I	57	I	210	I	312
DELVIS RIKTIG		I	3.2	I	11.2	I	18.3	I	67.3	I	21.2
		I	11.4	I	22.0	I	29.1	I	20.4	I	
		I	.7	I	2.4	I	3.9	I	14.3	I	
3.		I	4	I	31	I	40	I	95	I	170
DELVIS URIKTIG		I	2.4	I	18.2	I	23.5	I	55.9	I	11.6
		I	4.5	I	19.5	I	20.4	I	9.2	I	
		I	.3	I	2.1	I	2.7	I	6.5	I	
4.		I	52	I	60	I	50	I	153	I	315
HELT URIKTIG		I	16.5	I	19.0	I	15.9	I	48.6	I	21.4
		I	59.1	I	37.7	I	25.5	I	14.9	I	
		I	3.5	I	4.1	I	3.4	I	10.4	I	
COLUMN			88		159		196		1028		1471
TOTAL			4.0		10.8		13.3		69.9		100.0

Vedlegg 5.1.5 Svarfordeling på utsagnet "arbeidsoppgaven gir gode muligheter til å utnytte utdanningen min" og spørsmålet "hvor tilfreds er de med fritiden?". Abs./pros.

Kilde: Arbeid i 80-åra.

		SP055C							
		COUNT	ISÆRDELES MEGET TI			GODT TIL	NOKSA TI	LITE TIL	ROW
ROW	PCT	ISÆRDELES	MEGET	TIL	GODT	TIL	NOKSA	TIL	TOTAL
COL	PCT	TILFRED	LFREDS	FREDS	LFREDS	FREDS	LFREDS	FREDS	
TOT	PCT	1.I	2.I	3.I	4.I	5.I			
SP053F		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
1.		143	268	191	58	12	672		
		21.3	39.9	28.4	8.6	1.8	45.8		
		51.8	46.5	40.6	48.7	46.2			
		9.7	18.3	13.0	4.0	.8			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
2.		41	126	119	21	3	310		
		13.2	40.6	38.4	6.8	1.0	21.1		
		14.9	21.9	25.3	17.6	11.5			
		2.8	8.6	8.1	1.4	.2			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
3.		24	71	59	12	4	170		
		14.1	41.8	34.7	7.1	2.4	11.6		
		8.7	12.3	12.6	10.1	15.4			
		1.6	4.8	4.0	.8	.3			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
4.		68	111	101	28	7	315		
		21.6	35.2	32.1	8.9	2.2	21.5		
		24.6	19.3	21.5	23.5	26.9			
		4.6	7.6	6.9	1.9	.5			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
		276	576	470	119	26	1467		
		18.8	39.3	32.0	8.1	1.8	100.0		

Vedlegg 5.1.6 Svarfordeling på utsagnet "arbeidsoppgaven gir gode muligheter til å utnytte utdanningen min" og spørsmålet "hvor tilfreds er de med livet for tiden?". Abs./pros.

Kilde: Arbeid i 80-åra.

		SP055D							
		COUNT	ISÆRDELES MEGET TI			GODT TIL	NOKSA TI	LITE TIL	ROW
ROW	PCT	ISÆRDELES	MEGET	TIL	GODT	TIL	NOKSA	TIL	TOTAL
COL	PCT	TILFRED	LFREDS	FREDS	LFREDS	FREDS	LFREDS	FREDS	
TOT	PCT	1.I	2.I	3.I	4.I	5.I			
SP053F		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
1.		179	292	163	30	7	671		
		26.7	43.5	24.3	4.5	1.0	45.8		
		54.1	46.9	39.0	38.0	43.8			
		12.2	19.9	11.1	2.0	.5			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
2.		43	141	107	18	1	310		
		13.9	45.5	34.5	5.8	.3	21.1		
		13.0	22.7	25.6	22.8	6.3			
		2.9	9.6	7.3	1.2	.1			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
3.		25	77	55	10	3	170		
		14.7	45.3	32.4	5.9	1.8	11.6		
		7.6	12.4	13.2	12.7	18.8			
		1.7	5.3	3.8	.7	.2			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
4.		84	112	93	21	5	315		
		26.7	35.6	29.5	6.7	1.6	21.5		
		25.4	18.0	22.2	26.6	31.3			
		5.7	7.6	6.3	1.4	.3			
		----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----							
		331	622	418	79	16	1466		
		22.6	42.4	28.5	5.4	1.1	100.0		

