

1/07

Søkelys

på arbeidslivet

Sykefravær: Hvor mye skyldes jobben?

Mobbing i arbeidslivet

Kvinner og eierskap

Vil arbeidslivet ha seniorer?

Bli man mer intelligent av utdanning?

Innvandrere og karrieremobilitet

Nytt navn og flere utgaver

Kjære leser

Du sitter nå med den ferskeste utgaven av tidsskriftet som til nå har vært kjent som *Søkelys på arbeidsmarkedet*. Fra og med dette nummeret skifter vi navn til *Søkelys på arbeidslivet*. Dette har vi gjort for å signalisere en bredere tilnærming til området. Samtidig går vi fra 2 til 3 utgaver per år. Vi har også lagt om omslagsdesignet og layouten noe, og håper endringene faller i smak.

Med vennlig hilsen redaksjonen

Innhold

Redaksjonelt

Brain drain eller Brain gain? 1

ARTIKLER

Sysselsetting og mobilitet

Heidi Gautun

Hvordan gjøre det lettere for senioren å kombinere jobb med omsorg for gamle foreldre? 5

Anne Lise Ellingsæter

Postindustriell arbeidstid – nye realiteter, nye begreper? 15

Ragnhild Steen Jensen

Kvinner og eierskap – kjennetegn og motivasjon 25

Jon Rogstad og Julia Orupabo

Vennligst vent, du rykker stadig fram til start 33

Lønnsutvikling

Torberg Falch og Sofia Sandgren

Intelligens, utdanning og lønn 43

Arbeidsmiljø og avtaleverk

Karen M. Olsen

Sykefravær – hvor mye skyldes jobben? 53

Simen Markussen

Økonomisk sykefraværsforskning: Hva vet vi, og hvor bør vi gå? 63

Lars Glasø, Morten Birkeland Nielsen og Ståle Einarsen

Mobbing og trakassering i arbeidslivet: Forekomst, årsaker og konsekvenser 83

Tove Midtsundstad

Vil arbeidslivet ha senioren?
- En oversikt over norske virksomheters seniorengasjement 95

FOREDRAG, DEBATT OG KOMMENTAR

Forskningstema

Erling Barth og Pål Schøne

Monopsoni i arbejdsmarkedet

113

Søkelys på Norden

Mette Deding og Vibeke Jakobsen

Kønsforskelle i indvandreres beskæftigelse i Danmark

119

Forfatterveiledning

129

Forfattere i dette nummeret

Erling Barth

Dr.polit., samfunnsøkonomi, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo, og professor II ved Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo.

Morten Birkeland Nielsen

Cand.polit., psykologi, stipendiat ved institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Mette Deding

Cand.oecon., forsker ved Socialforskningsinstituttet, København.

Ståle Einarsen

Dr.psychol., professor ved Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Anne Lise Ellingsæter

Dr.philos., sosiologi, professor ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Torberg Falch

Dr.polit., samfunnsøkonomi, førsteamanuensis ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Trondheim.

Heidi Gautun

Dr.polit., sosiologi, forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Lars Glasø

Ph.D., psykologi, førsteamanuensis ved Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Vibeke Jakobsen

Cand.oecon., forsker ved Socialforskningsinstituttet, København.

Ragnhild Steen Jensen

Dr.polit., samfunnsgeografi, forsker ved institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Simen Markussen

Master i samfunnsøkonomi, stipendiat ved Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning, Oslo.

Tove Midtsundstad

Cand.polit., statsvitenskap, forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

Karen Modesta Olsen

Dr.polit., sosiologi, forsker ved Samfunns- og næringslivsforskning (SNF), Bergen.

Julia Orupabo

Mastergradsstudent ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Jon Rogstad

Dr.polit., sosiologi, post-doc ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo og forsker ved institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Sofia Sandgren

Ph.D., samfunnsøkonomi, forsker ved Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Trondheim.

Pål Schøne

Dr.polit., samfunnsøkonomi, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Brain drain eller Brain gain?

Snart kommer eldrebølgen. Prognoser forteller at Norge kommer til å trenge minst 100 000 flere ansatte i helsevesenet de nærmeste tiårene. Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen og utviklingsminister Erik Solheim ser ikke for seg at alle disse jobbene skal kunne fylles med folk som allerede er her i landet. De har derfor lansert et forslag om økt arbeidskraftinnvandring fra fattige land. En løsning er at Norge betaler for utdanningen til folk i fattige land, for så å hente dem til Norge. Dette er en vinn-vinn-situasjon for både Norge og innvandrerne, uttalte Håkon Hanssen til NRK tidligere i vår.

Ikke overraskende kom det fort folk på banen som mente noe annet. Sykepleierforbundets leder, Bente Slaatten, er en av disse. Hun reagerte med vantro da hun fikk høre om forslaget. I tillegg til at hun mener det er mulig å få mer ut av den arbeidskraftreserven vi allerede har, er hun opptatt av den etiske dimensjonen ved saken. Sykepleiermangelen er global, og Europa har ti ganger så mange sykepleiere som Afrika. Import av utdannet helsepersonell fra fattige land er derfor uetisk og ingen god politikk, verken for Norge eller u-landene.

Problemer knyttet til den store og økende strømmen av høyt utdannede personer fra u-land til i-land er ofte behandlet under betegnelsen "Brain-drain", altså noe som tapper avsenderlandet – her for verdifull arbeidskraft. Tall for 2001 viser at nesten ti prosent av alle som har fullført høyere utdanning i et u-land, arbeider enten i Nord-Amerika, Australia eller Vest-Europa. Andelen varierer veldig mellom landene. Over 40 prosent av dem som har fullført høyere utdanning i Tyrkia og Marokko, arbeider i et OECD-land, og over halvparten av dem med høy utdanning fra et av de karibiske landene arbeider i USA.

Det tradisjonelle synet innenfor "Brain-drain"-tilnærmingen har vært at denne strømmen av arbeidere representerer en form for tapping som er spesielt skadelig for u-land som selv har investert og betalt for utdanningen, men som ikke høster noe av gevinsten. Emigrasjon av leger, sykepleiere og annet høyt kvalifisert helsepersonell er en type migrasjon som har vært trukket fram som spesielt bekymringsfull. I noen land utgjør helsepersonell fra u-land en stor andel av antall ansatte innen næringen. I Storbritannia var for eksempel nesten en av fire ansatte i helsevesenet i 2000 fra et ikke-vestlig land.

Men likevel er det et faktum at veldig få u-land har innført noen form for restriksjoner på de innfødtes muligheter til å emigrere. Tvert imot, i noen land har denne for-

men for migrasjon blitt oppmuntret og finansiert. I Filippinene er det for eksempel egne skoler som utdanner sykepleiere for det amerikanske arbeidsmarkedet.

Hvordan kan det ha seg at mange fattige avsenderland har en positiv holdning til denne formen for arbeidsmigrasjon? *For det første* sender personene som emigrerer, svært mye penger tilbake til hjemlandet. IMF anslår for 2003 at immigranter totalt sendte tilbake cirka 120 milliarder dollar, av dette gikk cirka 79 milliarder til u-land. I tillegg kommer hjemsendelse av penger som aldri registreres. Mange regner med at denne summen er like stor som den som registreres. I så fall kan den totale summen være omtrent 160 milliarder dollar. I mange små u-land vil disse overføringene utgjøre en betydelig andel av BNP. I Filippinene utgjorde slike overføringer cirka ti prosent av BNP. *For det andre*, selv om studier indikerer at majoriteten av dem som kommer, blir, er det en betydelig andel som drar tilbake til hjemlandet, ofte med økt kompetanse. *For det tredje*, i u-land kan mulighetene til å emigrere øke den forventede avkastningen av en investering i utdanning for alle. Dette kan føre til at flere ønsker å ta utdanning enn det som ville vært tilfellet dersom mulighetene til emigrering ikke var til stede. Studier som har analysert Indias enorme produksjon og eksport av IT-eksperter, har for eksempel ikke funnet noen sterke indikasjoner på at den høye eksporten har hatt negativ effekt på den økonomiske utviklingen i landet. *For det fjerde* kan nettverksbygging blant emigranter gi positive effekter i form av økt handel og økte kapitalstrømmer mellom i- og u-land. Studier fra Canada viser at innvandring fører til at import fra avsenderlandene øker med tre prosent, og at eksport til de samme landene øker med en prosent.

Men hva taler mot? *For det første*, i store og relativt dynamiske økonomier, som for eksempel den indiske, vil andelen høyt utdannede som emigrerer, utgjøre en liten andel av landets samlede antall høyt utdannede, men i små og mindre dynamiske økonomier (som f.eks. i en del afrikanske land sør for Sahara) kan andelen som emigrerer, utgjøre en betydelig andel av landets samlede produksjon av personer med høy utdanning. Emigrasjon kan dermed få en negativ effekt på økonomisk vekst og velstand. *For det andre*, dersom i-landene går inn og bevisst forsøker å velge ut de beste, vil dette kunne ha en negativ effekt på incentivene for dem som ikke er fullt så flinke til å investere i utdanning. Dette vil redusere den forventede avkastningen av å ta utdanning og vil derfor kunne redusere den positive effekten via incentivene til å ta utdanning, slik vi diskuterte ovenfor.

Det som taler for forslaget til Bjarne Håkon Hanssen og Erik Solheim, er at hensikten deres er (slik må vi tolke det) å rekruttere personer som ellers ikke ville hatt råd eller ikke ville fått tilbud om utdanning, og at det er vi som skal betale for utdanningen. Det hadde vært lettere å være enig med Slaatten om at dette er etisk tvilsomt dersom forslaget hadde dreid seg om å rekruttere ferdig utdannede helsepersonell som ellers hadde hatt mye viktigere oppgaver å utføre i hjemlandet enn å pleie aldrende bestemor i Norge. Et viktig spørsmål å stille er derfor hva som ville ha vært alternativet for de personene vi rekrutterer dersom vi ikke hadde rekruttert dem.

Et synspunkt som både motstandere og tilhengere likevel bør kunne enes om, er at arbeidsmigrasjon fra u-land til i-land sannsynligvis kommer til å øke i omfang i de nærmeste tiårene. Demografiske endringer og lave fødselstall i i-land kombinert med

økende utdanningsnivå i u-land og svært store inntekstforskjeller mellom i- og u-land vil bidra til dette. Disse kreftene vil sannsynligvis bli så sterke at det over tid vil være helt urealistisk å føre en politikk som går ut på at ingen skal komme inn. I tillegg til å være urealistisk vil en svært restriktiv politikk også være ufornuftig og etisk tvilsom. Å tillate folk å flytte på seg over landegrensene for å skaffe seg et bedre liv, vil være en kilde til økonomisk vekst og utjevning mellom landene.



Samfunnsviter – se her!

Samfunnsviternes fagforening organiserer medlemmer med høyere samfunnsvitenskapelig utdanning.

Sjekk fordelene med å være medlem på www.samfunnsviterne.no eller ring **21 02 33 90** for mer informasjon.

Samfunnsviternes fagforening • www.samfunnsviterne.no
E-post: post@samfunnsviterne.no • Telefon: 21 02 33 90



Heidi Gautun

Hvordan gjøre det lettere for seniorene å kombinere jobb med omsorg for gamle foreldre?

I den pensjonsreformen som nå pågår, så vel som i IA-avtalen, er det et sentralt mål å få arbeidstakere i alderen 55–67 år til å stå lenger i arbeid. Virkemidler finnes først og fremst innen arbeidsmarkedspolitikken og pensjonspolitikken. I hvilken grad nye omsorgsoppgaver 50–60-åringene får i familien, påvirker deres arbeidsmarkedsatferd, har fått liten oppmerksomhet. Med utgangspunkt i forskning fra andre land ses det i denne artikkelen nærmere på hvor vanlig det er for seniorene i arbeidslivet å komme i klemme mellom jobb og omsorgsoppgaver. Videre på hvilken måte omsorgsforpliktelser kan påvirke arbeidssituasjonen deres, og om omsorgsforpliktelser fører til redusert arbeidstid eller til avgang fra arbeidslivet. Deretter drøftes om resultater fra denne forskningen kan overføres til norske forhold. Til slutt diskuteres hvilken politikk som kan utvikles for å gjøre det lettere for seniorene å kombinere jobb med omsorgsforpliktelser.

Framskrivninger viser at antallet eldre vil øke sterkt, og langt sterkere enn den yrkesaktive delen av befolkningen. Antallet personer i yrkesaktiv alder per eldre over 67 år i Norge, forventes å bli redusert fra 4,7 i 2000 til 3,5 i 2030 og 2,9 i 2050 (St.meld. nr 25 (2005-2006) Mestring, muligheter og mening). Vi står overfor en stor utfordring når det gjelder å betale pensjonene til et raskt økende antall pensjonister. De demografiske endringene trekker også i retning av at oppgavene innen pleie og omsorg etter hvert vil øke.

En skjev fordeling mellom antallet eldre og den yrkesaktive delen av befolkningen vil føre til en økt etterspørsel etter arbeidskraft. En av gruppene det i dag legges opp en politikk for å øke yrkesdeltakelsen til, er seniorene i arbeidslivet. I den pen-

sjonsreformen som nå pågår, så vel som i IA avtalen, er det et sentralt mål å få de som er i alderen 55-67 år til å stå lenger i arbeid. Virkemidler for å få seniorenne til å stå lenger i arbeid finnes først og fremst innen arbeidsmarkedspolitikken og pensjonspolitikken. I hvilken grad nye omsorgsoppgaver kvinner og menn får i 50-60-årsalderen, i familien, påvirker arbeidsmarkedsatferd, har inntil nylig fått liten oppmerksomhet både innen forskning og blant de som utformer en politikk for å øke yrkesdeltakelsen i denne aldersgruppen.

En rekke undersøkelser som er gjennomført fra 1970-årene og fram til i dag har undersøkt hvordan arbeidslivet og offentlige ordninger og tjenester kan bidra til at mødre, og etter hvert også fedre, kan kombinere omsorg for små barn med yrkesdeltakelse (Hernes 1982; Leira 1996; Seip 1994; Skrede 1986). Store reformer, alt fra fødselspermisjoner til barnehageutbygging, er gjennomført for å gjøre "livsfaseklemma" mer overkommelig for småbarnsforeldre. Lite er gjort for at klemma" som personer i 50-60-årsalderen kan stå overfor kan bli mer overkommelig.

Eldre som blir hjelpetrengende mottar støtte både fra det offentlige hjelpeapparatet og fra familien. Beregninger som er gjort anslår at familien står for omtrent halvparten av den omsorgen eldre mottar ((St.meld. nr 25 (2005-2006) Mestring, muligheter og mening). Undersøkelser viser at ved siden av ektefelle, er det barn i femtisekstårsalderen som står for hoveddelen av familieomsorgen som gis til eldre. I hovedsak er det kvinner som gir denne hjelpen, men menn har også kommet mer på banen i de senere år (Lingsom 1997; Gautun 2003; Barstad 2006). Mange av disse er eller har vært yrkesaktive samtidig som de har stått i en omsorgssituasjon. Likevel er det ikke gjort noen grundig undersøkelse av eventuelle sammenhenger mellom omsorg for eldre og yrkesatferd i Norge. Spørsmålet har fått noe mer, og også økende, oppmerksomhet i andre vestlige land. Med utgangspunkt i forskning fra andre land vil vi se nærmere på hvor vanlig det er for seniorenne i arbeidslivet å komme i "klemme" mellom arbeid og omsorg. Videre på hvilken måte omsorgsforpliktelser kan påvirke arbeidssituasjonen, og om omsorgsforpliktelser fører til redusert arbeidstid eller til avgang fra arbeidslivet. Deretter diskuteres om hvorvidt resultater fra undersøkelser som er gjennomført i andre land kan overføres til norske forhold. Til slutt diskuteres hvilken politikk som kan utvikles for å gjøre det lettere for seniorenne å kombinere jobb med omsorgsforpliktelser.

Hvor vanlig er det å komme i "klemme" mellom arbeid og omsorg?

Mye av forskningen som er gjort på hvor vanlig det er å komme i "klemme" mellom betalt arbeid og omsorgsforpliktelser for gamle foreldre, og hvordan denne situasjonen håndteres, er gjort i USA (Evandrou et al. 2002) og Storbritannia (Phillips 2002). Det er vanskelig å sammenligne tall fra disse undersøkelsene, i og med at omsorg er definert og målt på forskjellige måter. Til tross for at det ikke er mulig å gi eksakte tall på omfanget av omsorg som gis, så viser disse undersøkelsene et nokså likt hovedbilde.

Undersøkelsene viser at det er få som er i en situasjon der de er "fanget i midten", det vil si at de både har omsorgsforpliktelser for eldre, egne barn og er i betalt arbeid (Dautzenberg et al. 1998, Evandrou et al. 2002, Evandrou og Glaser 2004, Rosenthal et al. 1996, Soldo 1996, Spitze og Logan 1990). De fleste er ferdig med den fasen i livet der de må ta omsorg for egne barn. Den vanligste "forpliktelsesklemma" personer, og spesielt kvinner, i 50–60-årsalderen står i, er å ta omsorg for gamle foreldre samtidig som de er i betalt arbeid.

I undersøkelser som ble gjennomført i USA i første halvdel av 1990-tallet, ble det estimert at ca en av fem voksne mellom 35 og 64 år vil sørge for omsorg for ett sykt eller ufør familiemedlem på et eller annet tidspunkt (Marks 1996). Undersøkelser som er gjennomført både i USA og Storbritannia i de senere år, viser at dette ikke er i ferd med å endre seg (Pavalko og Henderson 2006; Phillips et al. 2002). Forskningslitteraturen både i USA, Storbritannia og andre vestlige land viser at omsorgsarbeidet er sterkt kjønnsavhengig, både når det gjelder type omsorg som gis og omfang (Evandrou et al 2002; Gautun 2003; Fredriksen 1996; Marks 1998). Kvinner står for hoveddelen av omsorgen som gis. Risikoen for å ha omsorgsforpliktelser øker med alder (Evandrou et al. 2002; Gorey et al. 1992,).

Den vanligste personen det gis omsorg til er mødre, deretter svigermødre og fedre. Dette er et mønster som gjelder de fleste vestlige land, og kan forklares med at kvinner lever lenger enn menn (Gautun 2003; Phillips 2002). De fleste menn får den omsorgen de trenger før død av sine ektefeller. Det er mest vanlig å gi omsorg til en person eller to personer. Svært få yter omsorg til tre eller flere eldre (Phillips 2002). For de som har gått inn i en omsorgsrolle, er det ikke uvanlig at omsorgssituasjonen varer over flere år, og at den derfor har langtidsvirkninger på arbeid og andre deler av familielivet (Evandrou et al 2002; Phillips 2002).

Hvordan påvirkes arbeidssituasjonen?

Flere som har omsorgsforpliktelser overfor eldre forteller at omsorgssituasjonen går utover jobben (Jenson og Jacobzone 2000). Arbeidstakere med omsorgsforpliktelser forteller at de blir ukonsentrert på jobb, at de i mindre grad enn andre kan delta i sosiale arrangementer, ta på seg ekstra oppgaver, eller gjøre arbeid som fremmer deres karriere (Phillips 1994, Mooney et al. 2002, Phillips 1994). Noen sier også at de mister tid og lønn fordi de må møte opp senere eller gå tidlig fra jobb, blant annet fordi de må transportere den gamle til lege, eller stille opp i akutte krisesituasjoner (Phillips 2002). Noe fravær kan planlegges og avtales med sjefen, men flere omsorgsgivere forteller at mye ikke kan planlegges, fordi omsorgssituasjonen er uforutsigbar. Omsorgsgivere oppgir at de tar ut ferie og sykedager selv om det ikke er de som er syke, for å klare omsorgsforpliktelsene.

I en britisk intervjuundersøkelse som ble gjennomført blant 23 personer som både var yrkesaktive og stod i en krevende omsorgssituasjon, svarer de fleste at arbeidsgiver har vært forståelsesfull overfor deres situasjon, men de opplever også at det er en grense for hvor mye fri de kan be om, og at det kan være vanskelig å være ærlig om omsorgssituasjonen (Phillips 1994). I en annen undersøkelse forteller arbeidstakere at

omsorgsforpliktelser for eldre ikke oppfattes som like legitime som forpliktelser for små barn, og at de ofte holder omsorgsforpliktelser for eldre skjult (Mooney et al 2002).

Påvirkes deltakelsen i arbeidslivet?

Det er vanskelig å kartlegge hvordan omsorgssituasjonen påvirker beslutninger om å forlate arbeidslivet, fordi det som regel er flere faktorer som påvirker beslutningen. Hugosson (2003) finner i en svensk studie av årsaker til at kvinner har tidligpensjonert seg, at flere av disse har hatt liv som har vært påvirket av andres behov. Det er imidlertid vanskelig å få synliggjort på hvilken måte omsorgsgivning har påvirket livsvalg, og hvilke konsekvenser disse valgene har fått for beslutningen om å tidligpensjonere seg.

Det er også vanskelig å kartlegge sammenhenger mellom det å være i en omsorgssituasjon og uførhet. Det er sannsynligvis et samspill av flere forhold som har med både arbeidsstedet og familien å gjøre som kan påvirke helsen og det å bli uføretrygdet. Omsorgsgivere som er i en krevende omsorgssituasjon forteller at denne går utover helse. I en studie gjennomført av Phillips (2002) oppgir tre av fire omsorgsgivere at de er bekymret for hvordan stress relatert til omsorgsgivning påvirker deres helse.

Beregninger som er gjort av hvor stor gruppen som helt velger å forlate arbeidslivet, eller som må slutte å jobbe fordi helsen har blitt dårlig av å være i en slik "klemme", er, har kommet fram til ulike resultater. Undersøkelsene viser imidlertid et likt hovedbilde, at omsorgsforpliktelser påvirker valg av deltidsarbeid, men det er kun en mindre, men tungt belastet, gruppe som helt velger å forlate arbeidslivet (Jenson og Jacobzone 2000; Phillips 1994). Det meste av data både fra USA og Storbritannia viser at det ikke er vanlig at kvinner velger mellom arbeid og omsorgsgivning. Kvinner prøver heller å endre sin arbeidssituasjon slik at de klarer å gjøre begge deler. Det kan se ut som at noen flere av de som nærmer seg pensjonsalder velger bort arbeid. I en britisk studie svarer 22 prosent av personer som nettopp har blitt pensjonert, at deres beslutning om å pensjonere seg var påvirket enten litt eller mye av deres omsorgsforpliktelser (Mooney et al 2002).

De første empiriske undersøkelsene som fokuserte på arbeid og omsorg for eldre i familien i USA tidlig på 1980-tallet, viste at hovedomsorgsgivere til pleietrengende pasienter led store lønnsstap på grunn av reduksjon i antall timer de jobbet og tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet. I tillegg rapporterte 60 prosent av omsorgsgivere som fortsatte i betalt arbeid under perioden med omsorgsarbeid, tap av inntekt på grunn av fravær fra jobb (Jenson og Jacobzone 2000). Nylig gjennomførte undersøkelser både i USA og Storbritannia viser at det ikke har skjedd store endringer over tid. Akkurat som på 1980-tallet viser undersøkelser på 2000-tallet at kvinner reduserer arbeidstiden, og at enkelte også forlater arbeidsplassen når de får store omsorgsoppgaver for syke eller uføre familiemedlemmer (Pavalko og Henderson 2006; Evandrou og Glaser 2003). En nylig gjennomført studie i syv europeiske land viser det samme (Bolin et al 2006). Studien viser at også i land i Sentral-, Sør- og Nord-Europa reduserer omsorgsgivere for eldre, både kvinner og menn, antall timer de er yrkesaktive. Selv om det ikke

er vanlig å helt forlate arbeidslivet, viser studien at omsorgsgivning medfører betydelige kostnader når det gjelder omsorgsgiveres arbeidsmarkedsmuligheter.

Om omsorgsgivere forlater arbeidslivet, varierer med ulike forhold, som over hvor lang tid omsorgen gis, omsorgsgivers alder, om omsorgsgiver deler hushold med den gamle, samt etnisk bakgrunn. Sannsynligheten for å slutte å jobbe øker med økt varighet på tiden som brukes på omsorg (Hirst 2003). Hvordan omsorgsforpliktelser påvirker jobben, er også forskjellig i ulike stadier av livsløpet. Undersøkelser som er gjennomført både i USA og Storbritannia, viser at både kvinner og menn har større sannsynlighet for å slutte å jobbe om de påtar seg familieforpliktelser nær pensjonsalder (Evandrou og Glaser 2003; Jenson og Jacobzone 2000). Mens kvinner og menn i alderen 46-49 år heller velger å jobbe færre timer, tjene mindre penger, endre jobboppgaver, eller bare jobbe enkelte dager (Evandrou og Glaser 2003).

Å være i en omsorgssituasjon for eldre foreldre ser ut til å ha større konsekvenser for de som deler hushold med den gamle, sammenlignet med de som bor i separate hushold (Jenson og Jacobzone 2000). En longitudinell representativ studie av yrkesaktive og ikke yrkesaktive kvinner i alderen 25-64 år i USA, viser at delt hushold med den eldre både reduserer arbeidsmarkedsdeltakelsen og antall timer i yrkesaktivt arbeid (Kolodinsky og Shirley 2000). Eldre døtre er mest utsatt for å slutte å jobbe. Denne undersøkelsen viser også forskjeller mellom ulike etniske grupper. Ikke-hvite, særlig svarte og indianere, jobber færrest timer.

Er studiene som er gjennomført i andre vestlige land relevante for Norge?

Kan funn fra undersøkelser som er gjennomført i land som USA og Storbritannia overføres til norske forhold? Om denne forpliktelsesklemma er like vanlig og belastende i Norge, avhenger både av om norske kvinner deltar like mye i arbeidslivet, om døtre og sønner yter omsorg til gamle foreldre også i Norge, om det offentlige stiller opp i for liten grad, og om det i arbeidslivet er liten forståelse for og støtte til arbeidstakere med slike omsorgsforpliktelser.

Økt yrkesaktivitet blant kvinner er en universell trend i alle vestlige land (Ellingsæter 2004). Norske kvinner er minst like aktive i yrkeslivet som amerikanske og britiske kvinner. Kvinnene fra Skandinavia var blant de første i vesten til å gå ut i arbeidslivet etter husmorperiodens glansperiode de første tiårene etter annen verdenskrig (Brunborg 1994). Sannsynligheten for at kvinner kommer i en situasjon hvor foreldre blir hjelpetrengende samtidig som de er i jobb, har derfor fram til nå sannsynligvis vært større for norske kvinner enn for kvinner fra USA og Storbritannia.

Det varierer mellom vestlige land hvor aktiv velferdsstaten, familien og andre aktører som frivillige og private aktører er som omsorgsgivere for eldre (Ellingsæter og Leira 2004; Esping Andersen 2002). De skandinaviske landene kjennetegnes av å ha en godt utbygd offentlig omsorgstjeneste. I Sør-Europa, og på kontinentet, har familien et større omsorgsansvar, mens i liberale velferdsstater som Storbritannia og USA er markedet og kommersielle aktører mer fremtredende i omsorgssektoren. Til tross for at det er forskjeller både med hensyn til lovgivning som regulerer familiens ansvar for eldre, og omfanget av formelle omsorgstjenester som tilbys eldre, så viser forskningen

at familien har en sentral omsorgsrolle uansett hvilken velferdsmodell de vestlige landene praktiserer. Forskningen viser at familien har en sentral omsorgsrolle også i de skandinaviske landene, som har en godt utbygd offentlig omsorgstjeneste (Gautun 2003; Lingsom 1997; Romøren 2001). Familieomsorgen ble i Norge i første halvdel av 1990-tallet anslått til å stå for noe over halvparten av årsverkene som dekket omsorgsbehovene til de aller eldste (Lingsom 1997).

Undersøkelser som er gjort i Norge viser at det er en arbeidsdeling mellom det offentlige hjelpeapparatet og familien. De vanligste typene hjelp som døtre og sønner gir, er praktisk hjelp, emosjonell støtte, råd og hjelp med kontakt med offentlige instanser (Gautun 2003; Romøren 2001). Et fåtall pleier foreldrene, dvs hjelper dem med slikt som å komme opp i og ut av seng, gå på toalett, spise og dusje eller vaske kroppen. Slik hjelp tar de offentlige tjenestene, både institusjoner og hjemmetjenester, et stort ansvar for. Som i andre land, er det kvinner i Norge som har stått for hoveddelen av familieomsorgen til eldre. Menn har imidlertid kommet mer på banen i de senere år (jf. Lingsom 1997; Romøren 2001; Gautun 2003).

Det er sannsynligvis flere norske kvinner og menn som må kombinere det å være i lønnet arbeid med omsorgsforpliktelser overfor foreldre, enn det er i USA og Storbritannia. Mange, også i Norge, kan oppleve at det å være i en slik "klemme" er belastende, med det kan likevel tenkes at arbeidslivsatferden påvirkes i mindre grad i Norge. Eldreomsorgstjenester som avlastar familien er mer utbygd ut i Norge. Omsorgsgivere kan også oppleve belastningene som mindre, fordi arbeidslivet er "mykere" enn i USA og Storbritannia. Selv om det i arbeidslivet ikke er lagt opp spesielle ordninger for omsorgsgivere til eldre, kan arbeidstakerrettigheter og ordninger som gjelder alle gjøre det lettere å håndtere en slik klem, sammenlignet med USA og Storbritannia. Vi har lav arbeidsledighet, oppsigelsesvernet er sterkt, og færre står derfor i fare for å bli "presset" ut av arbeidslivet om de ikke alltid kan yte for fullt. En god sykelønnsordning og rettigheter knyttet til ferie kan også gjøre det lettere å håndtere en "klemme" mellom jobb og omsorgsforpliktelser for gamle foreldre.

Hvilken politikk kan utvikles?

Det er som sagt ikke gjort noen grundig undersøkelse av eventuelle sammenhenger mellom omsorg for eldre og yrkesatferd i Norge. Fafo og Frischsenteret har startet opp et prosjekt med finansiering fra Norges forskningsråd for å belyse problemstillingen. I denne studien gjennomføres både representative spørreskjemaundersøkelser blant middelaldrende og seniorer i arbeidslivet, og analyser av registerdata for å kartlegge eventuelle endringer i yrkesaktivitet i årene før og rett etter gamle foreldres dødsfall. Det foreligger ikke data fra surveyene ennå, men gjennomførte analyser ved Frischsenteret av registerdata over inntekts- og trygdeutvikling til personer som opplever å miste sin siste forelder, sammenlignet med personer som er like gamle og som har samme kjønn, tyder på følgende: At det samlet er en liten negativ inntekts- og sysselsettingseffekt blant de som mister enslig forelder. Effekten er størst blant enebarn og blant de som bor i nær geografisk avstand til sin forelder. Det ser også ut til, når man ser på hele gruppen under ett, å være en liten effekt på trygd rett før og en stund et-

ter dødsfallet (Fevang 2006). Fevang konkluderer med at det ser ut som at arbeid og omsorg ikke er et enten eller for de fleste. Det er ikke mulig ut fra disse dataene å si noe om det er enkelte grupper som er spesielt tungt belastet, og som derfor må velge bort arbeid eller blir uføretrygdet. Dette er spørsmål som vil bli undersøkt nærmere i den landsrepresentative undersøkelsen, dessuten om det er ulike tilrettelegginger på jobb og støtte fra det offentlige som kan minske belastningene, for å forhindre at de med store omsorgsforpliktelser ryker ut av jobben.

Med utgangspunkt i forskning som er gjennomført i andre land, går det an å diskutere tre typer politiske virkemidler. Disse går på hvilket tjenesteapparat som er egnet til å støtte arbeidstakere med omsorgsforpliktelser for eldre, ulike former for økonomiske støtteordninger til omsorgsgivere, og en arbeidslivspolitik som setter søkelys på hva som kan gjøres på arbeidsplassen for denne gruppen arbeidstakere.

Tjenesteapparatet

En rekke undersøkelser har vist at mangel på eldreomsorgstjenester gjør det vanskelig for kvinner å forene arbeid og familieliv (Jenson og Jacobzone 2000). Norge og andre skandinaviske land kjennetegnes av å ha en godt utbygd offentlig eldreomsorgstjeneste sammenlignet med andre europeiske land, og også med USA. Det er imidlertid mye som tyder på at også i Norge opplever pårørende at eldre får for lite tjenester. I en representativ undersøkelse som ble gjennomført blant kvinner og menn i alderen 51 år i 1997, svarte tre av ti at deres mødre burde få tildelt hjemmetjenester. Av de som hadde mødre som allerede mottok hjemmetjenester, oppga halvparten at mødrene burde få mer hjelp enn de fikk (Gautun 2003). Funnene i denne undersøkelsen samsvarer med annen forskning. En analyse av leveårsdata fra 1995 viste for eksempel at ti prosent av alle over 67 år oppga at de ikke fikk den hjemmehjelpen de trengte (Dahl og Gautun 1997). Dersom det kun var blitt sett på eldre over 80 år, ville andelen sannsynligvis vært betydelig høyere.

Ikke bare omfanget av tjenester som tilbys påvirker hvor mye pårørende må stille opp. Det er store variasjoner i kvaliteten på eldreomsorgstjenester rundt omkring i kommunene, og der det tilbys hjemmetjenester og institusjonsplasser som pårørende kvier seg for at deres foreldre skal få, kan døtre og sønner velge å yte mer omsorg enn de i utgangspunktet ønsker, og kanskje også redusere yrkesaktiviteten for å få til dette.

Hva slags eldreomsorgstjenester som tilbys kan også påvirke beslutninger med hensyn til arbeid. Vi har i de senere år beveget oss fra å satse på eldreinstitusjoner til i større grad å satse på hjemmetjenester. Flere eldre ønsker å bo hjemme, og det er også mange barn som ønsker at deres gamle foreldre skal kunne bo hjemme lengst mulig, med hjelp fra offentlige hjemmetjenester (Gautun 1997). Denne utviklingen stiller imidlertid nye krav til familieomsorgen. For at belastningen ikke skal bli for stor, må eldre få nok hjemmetjenester, og det er kanskje også behov for andre typer tjenester enn tradisjonell hjemmehjelp og hjemmesykepleie. I en britisk undersøkelse av offentlig ansatte, oppgir de fleste at de både ønsker å jobbe og stille opp for foreldrene (Mooney et al 2002). I undersøkelsen oppgir 46 prosent at mulighet til å benytte seg av krisetjenester vil gjøre det lettere for dem å kombinere arbeid med omsorgs-

forpliktelser. 25 prosent sier også at dagomsorg for eldre kan gjøre det lettere for dem. I Finland er det diskutert om kommuner skal sørge for en avlastningshelg i måneden for pårørende, og i Australia og Canada er avlastningstiltak en del av hjemmetjenestepakke som tilbys eldre (Jenson og Jacobzone 2000).

Økonomiske støtteordninger

Jenson og Jacobzone (2000) har sammenlignet ulike økonomiske støtteordninger som er innført for uformell omsorg i 6 OECD-land, for å se om ordningene påvirker omsorgsgivning og deltakelse i arbeidslivet (Jenson og Jacobzone 2000). De 6 landene Australia, Canada, Finland, Frankrike, Tyskland og Japan som inngår i denne sammenligningen, har innført ulike ordninger for å kompensere for kostnader knyttet til omsorgsgivning. Gjennomgangen viser at det først og fremst er korttidsøkonomiske støtteordninger som er innført, og at støtten som gis gjennom disse ordningene er så beskjeden at de kun har en symbolsk effekt. Det konkluderes at det ikke har funnet sted et fundamentalt skifte med innføringen av ordningene. Korttidsøkonomiske støtteordninger har altså ikke påvirket arbeidsmarkedsdeltakelsen til kvinner, men de har gitt noe kompensasjon for kostnader knyttet til omsorgsgivningen, og også bedret velferden til de som gir og mottar omsorg.

Jenson og Jacobzone (2000) påpeker at vi har lite kunnskap om langtidsøkonomiske støtteordninger, men at disse sannsynligvis kan ha en større betydning. Betalt permisjon er en ordning som diskuteres. Få omsorgsgivere benytter seg av retten til ubetalt permisjon (Mooney et al 2002). De sier at de ikke har råd, og velger heller å bruke ferie eller sykedager for å stille opp. Vi vet ikke om dette også er tilfellet for Norge, men det kan tenkes at også her kan rett til betalt permisjon for omsorgsgivere til eldre gjøre det lettere å kombinere arbeid med omsorgsoppgaver. Et forslag om lovfestet betalt langtidspermisjon vil imidlertid sannsynligvis føre til en likestillingsdiskusjon. Noen vil argumentere for at denne typen ordninger kan "presse" kvinner ut av arbeidslivet. Mens andre vil vise til erfaringene med svangerskapspermisjon, og mene at denne typen ordninger kan gjøre det lettere for kvinner å komme tilbake til arbeidslivet etter at omsorgsperioden er avsluttet. Om dette er et relevant virkemiddel, vil avhenge av om noen vil ønske å gå ut i permisjon for å stille opp for gamle foreldre som trenger omfattende omsorg. Dette har vi i dag ingen kunnskap om.

Tilrettelegginger på arbeidstedet

Hva slags holdninger, forståelse, støtte og tilrettelegginger som finnes på arbeidstedet, har stor betydning for hvordan arbeidstakere klarer å kombinere jobb med omsorgsforpliktelser for eldre. Undersøkelser fra USA og Storbritannia viser at arbeidstakere ofte holder slike plikter skjult (Mooney et al 2002). Mooney (2002) påpeker at kulturen både innenfor arbeidsplassen og samfunnet som helhet bør endres slik at arbeidstakeres omsorgsforpliktelser overfor eldre også blir verdsatt. Undersøkelser viser at støttende og fleksible sjefer og forståelse fra arbeidskollegaer gjør det lettere for omsorgsgivere (Phillips et al 2002). Sannsynligheten for at omsorgsgivere fortsetter å jobbe er størst på de arbeidsplassene der det er mulig å benytte fleksibel arbeidstid,

ubetalt permisjon og betalte sykedager eller feriedager (Pavalko et al 2006). Både Phillips (1994) og Mooney (2002) finner i sine studier at arbeidstakere vektlegger fleksibel arbeidstid som den viktigste tilretteleggingen på arbeidstid. Det er ikke gjort tilsvarende undersøkelser i Norge, men en norsk studie av innføringen av nye mer fleksible arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorgssektoren tyder på at dette også kan ha betydning her. Flere arbeidstakere i denne studien forteller at de nye mer fleksible ordningene gjør det lettere for dem å kombinere arbeid med familie og fritid (Gautun 2002). En annen tilpasning som arbeidstakere forteller kan være til hjelp for dem, er mulighet til også å kunne jobbe hjemme. Halvparten av arbeidstakere som står i en slik situasjon forteller i en studie som Mooney (2002) har gjennomført, at en slik mulighet vil gjøre det lettere for dem å klare å være i jobb samtidig som de ivaretar sine omsorgsforpliktelser.

Ikke én, men flere løsninger

Det er store variasjoner i hva slags omsorg døtre og sønner gir foreldre i alderdommen, hvor omfattende omsorgsoppgavene er, og over hvor lang tid de stiller opp. Hva slags støtte omsorgsgivere har behov for, vil derfor variere. Antakelig er det ikke en standardpakkeløsning, men en rekke forskjellige muligheter når det gjelder valg og støtte som kan hjelpe pårørende til å mestre en omsorgssituasjon for eldre samtidig som de er i lønnet arbeid. I Norge er det forsket lite på denne problemstillingen. Vi har lite kunnskap både om eldre arbeidstakeres familieforpliktelser, og hvordan det kan legges til rette for at de som har omsorgsforpliktelser kan kombinere disse med jobb. Forskere som har gjennomført undersøkelser i andre land, framhever og diskuterer tre typer av politiske virkemidler. Disse går på hvilket tjenesteapparat som kan støtte omsorgsgivere til å være i arbeid, ulike former for økonomiske støtteordninger som kan motvirke at omsorgsgivere helt faller ut av arbeidslivet, og en arbeidslivspolitik som setter søkelys på tilrettelegginger på arbeidsplassen. Kunnskapen som er fremskaffet i andre land er nyttig, også for Norge, men for å utvikle en politikk som treffer, trengs det også kunnskap om den spesifikke situasjonen i Norge. Svarene på hva slags politikk som skal utvikles for å møte nye utfordringer vil ikke bare bero på den kunnskap som forskningen kan gi, men også på den fantasi som politikere kan mobilisere for å utvikle gode løsninger.

Referanser

- Barstad, S. (2006), Seniorland. *Omsorgsscenerier for de nye gamle*. Hovedfagsoppgave i Samfunnsplanlegging Høgskolen i Lillehammer/Universitetet i Tromsø.
- Bolin, K. et al (2006), *Caring and working among the 50+ of Europe*. Paper presentert på 27' Nordic Health Economist's Study Group Meeting. Copenhagen, Denmark August 17-18 2006.
- Brunborg, H. (1994), "Norden som demografisk pioner". *Samfunnsspeilet* 3/1994.
- Dahl, E. og H. Gautun (1997), "Use of home based services by the elderly in Norway. Is equity accomplished?" *Croatian Medical Journal*. 38:45-53.
- Dautzenberg, M et. al. (1998), "Women of a middle generation and parent care." *International Journal of Aging & Human Development*, 47: 241-262.
- Ellingsæter, A. L. (2004), "Familie, arbeidsmarked og politikk". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21(2): 197-204.
- Ellingsæter, A. L. og A. Leira red. (2004), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*.

- Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Esping Andersen G. (2002), *Why we need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University.
- Evandrou, M. et al (2002), "Multiple Role Occupancy in Midlife: Balancing Work and Family Life in Britain." *The Gerontologist*, 42: 781-789.
- Evandrou, M. og K. Glaser (2003), "Combining work and family life: the pension penalty of caring." *Ageing and Society*, 23: 583-601.
- Evandrou, E. og Glaser (2004), "Family, work and quality of life: Changing economic and social roles through the life course". *Ageing and Society*, 24: 771-779.
- Fevang, E. (2006), "Omsorg og arbeid før 67 – et enten eller". Foredrag holdt på konferansen om *Arbeid, integrering og velferd*, 7 november 2006. Radisson SAS. Plaza Hotell. Arrangert av Norges forskningsråd.
- Fredriksen, K. I. og Scarlach A. E. (1996), "Employee Family Care Responsibilities". *Family Relations*, 48: 189-96.
- Gautun, H. (1997), *Endringer i familieomsorgen til eldre*. Fafo- rapport 298.
- Gautun, H. (2002), *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorg*. Fafo- rapport 399.
- Gautun, H. (2003), *Økt individualisering og omsorgsrelasjoner i familien. Omsorgsmønstre mellom middelaldrende kvinner og menn og deres gamle foreldre*. Dr. gradsavhandling Universitetet i Oslo, Institutt for Sosiologi. Fafo- rapport 420.
- Gautun, H. og G. Hernes (2006), "Skal bestemor pleie oldemor?" *Aldring og Livsløp*. Nr 4
- Gorey, K. M. et. al (1992), "The prevalence of Elder Care Responsibilities Among the Work Force Population: Response Bias Among a Group of Cross- Sectional Surveys." *Research on Aging*, 14: 399-418.
- Hernes, H. (1982), "Offentliggjøring av familien". I: R. Haukaa og M. Hoel og H. Haavind *Bidrag til samfunnsteori*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hugosson, K. (2003), *Working life, sustainable health and retirement for women. A qualitative analysis from a longitudinal study*. Institute of International Education, Stockholm University.
- Hirst, D. (2001), *Crossroads after 50. Improving choices in work and retirement*. Joseph Rowntree Foundation.
- Jenson, J. og S. Jacobzone (2000), *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. No 41. OECD Working Papers.
- Kolodinsky, J. og L. S. (2000), "The impact of living with an elder parent on adult daughter's labor supply and hours of work". *Journal of family and economic issues*, 21:149-175.
- Leira, A. (1996), *Parents, children and the state: Family obligations in Norway*. ISF-rapport 1996:023 Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Lingsom, S. (1997), *The substitution issue. Care policies and their consequences for family care*. NOVA-rapport 6/1997. Oslo: NOVA.
- Marks, N. F. (1996), "Caregiving Across the Lifespan: National Prevalence and Predictors". *Family Relations* 45: 27-36.
- Mooney, A. et al. (2002), *The pivot generation. Informal care and work after 50*. Bristol. UK: The Polity Press and the Joseph Rowntree Foundation.
- Pavalko, E. K. og K. A. Henderson (2006), "Combining Care Work and Paid Work. Do Workplace Policies Make a Difference?" *Research on Aging*, 28(3): 359-374.
- Phillips, J. (1994), "The employment consequences of caring for older people". *Health & Social Care*, 2: 143-152
- Phillips, J. et al (2002), *Juggling work and care. The experiences of working carers of older adults*. Bristol: Polity Press.
- Romøren, T. I. (2001), *Metusalem søsken. Forløp av funksjonstap, familieomsorg og tjenestebruk i høy alder*. Dr. gradsavhandling. Institutt for allmenntilleggsmedisin og samfunnsmedisin: Universitetet i Oslo.
- Rosenthal, C. J. et al. (1996), "Caught in the middle? Occupancy in multiple roles and help to parents in a national probability sample of Canadian adults." *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51: 274-284.
- Seip, A. L. (1994), *Veiene til velferdsstaten. Norsk sosialpolitikk 1920-75*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Skrede, K. (1986), "Gifte kvinner i arbeidslivet". I: *Det norske3 samfunn*. Oslo: Gyldendal Forlag.
- Soldo, B. J. (1996), "Cross pressures on the middle- aged adults: A broader view." *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51: 271-273.
- Spitze, G. og J. R. Logan (1990), "More Evidence on Women (and men) in the Middle." *Research on Aging*, 12(2): 182-98.
- St. meld. nr 25 (2005-2006) *Mestring, muligheter og mening*.

Anne Lise Ellingsæter

Postindustriell arbeidstid – nye realiteter, nye begreper?

Lønnsarbeidets tidsdimensjoner er på mange måter en nøkkel til å forstå den økonomien og det samfunnet som vokser fram i sporene etter industrisamfunnet. I denne artikkelen belyses to spørsmål som henger nøye sammen: Hvilke realiteter karakteriserer utviklingen i arbeidstid i den norske postindustrielle økonomien? Hvilke begreper og analytiske perspektiver anvendes for å fange inn utviklingen? Det argumenteres for at arbeidstid må forstås som en flerdimensjonal realitet, der ikke bare de kvantifiserbare aspektene, men også arbeidstidens kvalitative og meningsbærende sider er av stor betydning, ikke minst for å forstå sammenhengen mellom arbeidstid og velferd.

Arbeidstidens¹ kvantitative aspekter har fått atskillig oppmerksomhet i debatten om det postindustrielle arbeidslivet. Jeg skal først belyse de senere års norske utvikling i tre av arbeidstidens kvantifiserbare realiteter; *mengde, organisering og intensitet*. Disse spørsmålene har stått i sentrum: Hva skjer med mengden tid som brukes til lønnsarbeid – jobber vi mer enn før? Endres arbeidstidens organisering – øker tidsfleksibiliteten? Hva skjer med forholdet mellom arbeidstid og arbeidsmengde – intensiveres tiden? Deretter diskuterer jeg behovet for en utvidet tilnærming til arbeidstid, først og fremst hvorfor kunnskap om arbeidstidens kvalitative aspekter er uunnværlig om vi er opptatt av sammenhengen mellom arbeidstid og velferd.

Artikkelen tar altså for seg arbeidstid som en flerdimensjonal sosial kategori. Det innebærer mange begreper og empiriske indikatorer – og i noen tilfeller trender som peker i litt ulike retninger. Å vise denne kompleksiteten er et poeng i seg selv (selv denne analysen er langt fra heldekkende) fordi utviklingen i arbeidslivet er sammensatt og ofte motsetningsfylt. En slik tilnærming tydeliggjør hvor viktig det er at arbeidstidsutviklingen belyses fra flere kanter. Den understreker nødvendigheten av å presisere hvilke aspekter av arbeidstid og hvilke empiriske mål man snakker om. Og sist, men ikke minst reiser den vesentlige spørsmål om valg av fortolkningsperspektiv og metodiske problemer.

Mengde – hvor mye lønnsarbeid?

Spørsmålet om hvor mange timer vi jobber og hvordan dette endrer seg, virker tilsynelatende enkelt å kunne svare på. Men det har vært gjenstand for store faglige kontroverser, særlig i USA. Noen mener å ha belegg for at arbeidstiden der har økt, andre hevder at folk ikke jobber mer enn før, men at *opplevelsen* av å ha for lite tid paradoksalt nok har økt. Andre igjen peker på at selv om arbeidstiden går ned på individnivå, øker den samlede tid til lønnsarbeid på familienivå. Dessuten fanger ikke gjennomsnittstall økende forskjeller mellom grupper (se Ellingsæter 2005). Debatten illustrerer at ulike måter å måle arbeidstid på og analysenivået man anvender, *kan gi* forskjellige svar. Den amerikanske utviklingen kan imidlertid ikke overføres direkte til norske forhold. Studier viser at arbeidstidens lengde i senere år har utviklet seg ganske forskjellig i ulike land. Dette kan først og fremst forklares med ulike institusjonelle ordninger, som lovregulering av maksimumsarbeidstid, begrensninger på overtidsarbeid og lignende (Evans et al. 2001).

Ulike mål på arbeidstidens lengde

Her vil jeg kommentere tre ulike mål på arbeidstidens lengde: *avtalt* ukentlig arbeidstid, *vanlig* arbeidstid og *faktisk* arbeidstid.

Den *avtalte* ukentlige arbeidstiden for sysselsatte i heltidsarbeid har vært forholdsvis stabil fra 1996 til 2005 (Rønning 2006). Avtalt arbeidstid omfatter både hoved- og biyrke; for grupper uten arbeidstidsavtale registreres vanlig arbeidstid. Andelen menn med avtalt heltidsarbeid viser en svak nedgang, mens andelen blant kvinner har hatt en viss økning.² Ikke alle arbeider til enhver tid det timetall som er nedfelt i arbeidstidsavtalen. Men overtidsarbeidet blant heltidsansatte (arbeid utover den avtalte arbeidstiden) gikk ned fra midten av 1990-tallet til midten av 2000-tallet, andelen som arbeidet overtid, falt fra 28 prosent i 1997 til 21 prosent i 2005.³

Utviklingen i *vanlig arbeidstid*, det vil si den ukentlige arbeidstid de yrkesaktive oppgir at de vanligvis har, registrert som ukentlig arbeidstid i hovedyrket pluss overtid og ekstraarbeid, viser også et stabilt bilde (Rønning 2006).

Faktisk arbeidstid måler den *reelle tiden* som yrkesaktive har brukt til å jobbe i en gitt undersøkelsesuke. Betalt og ubetalt overtidsarbeid legges til, mens ulike typer fravær (ferie, sykefravær, permisjoner) trekkes fra. Den tiden yrkesaktive reelt sett bruker på jobb, har falt betydelig i senere år, med nesten 2 timer per uke fra 1998 til 2003 (Lohne og Rønning 2004). Nedgangen er imidlertid bare registrert blant menn – fra 41,6 til 38,4 timer. Kvinnene har i gjennomsnitt ligget på 30 timer per uke, med en svak økning som underliggende tendens. Kvinners stabilitet kan i betydelig grad forklares med et kontinuerlig høyt innslag av deltidsarbeid, 43 prosent i 2004 (Lohne og Rønning 2005). Deltidsandelen blant kvinner er imidlertid minkende.

I internasjonale sammenligninger plasserer Norge seg blant de land som har lavest *faktisk* arbeidstid, og timetallet per sysselsatt sank fra 1432 timer i 1992 til 1360 timer i 2005 (OECD 2006). Men en høy andel av befolkningen er sysselsatt, slik at om arbeidstiden deles på hele befolkningen i yrkesaktiv alder, ligger Norge høyere enn de fleste europeiske land (Torp og Barth 2001). Likevel viser tidsbruksundersøkelser at

norske kvinner og menn relativt sett har mye fritid. I en sammenligning med ni andre europeiske land har nordmenn, både kvinner og menn, mest fritid av alle (Vaage 2005b). En av forklaringene på dette er at nordmenn bruker relativt sett mindre tid til det *ulønnede arbeidet* i hjemmet (Vaage 2005a).

Om man undersøker den norske utviklingen ved hjelp av ulike arbeidstidsbegreper, finner man altså på individnivå et bilde av stabilitet når det gjelder den avtalte og vanlige arbeidstiden, mens den tiden som reelt brukes til lønnet arbeid, er fallende. Sett i et lengre tidsperspektiv er den samlede mengden lønnet arbeid som faktisk utføres i det norske samfunnet, nesten ikke endret siden 1972, til tross for at 700 000 flere hoder nå er i sving (Lohne og Normann 2006). Den enkelte yrkesaktive i Norge legger altså ikke ned mer tid i arbeidslivet, snarere tvert imot.

Gjennomsnittstall av denne typen avdekker ikke eventuelle forskyvninger i mengden lønnet arbeid som utføres i *ulike grupper*. I internasjonale studier er det påpekt at det har funnet sted et skifte i arbeidstidens lengde mellom kjønn og mellom samfunnsklassene (Gershuny 2000). I Norge ser vi samme tendens. Lønnsarbeidet omfordes fra menn til kvinner, og fra arbeiderklassen til middelklassen. Kortere arbeidstid, nedfelt i arbeidstidsavtalene, var funksjonæryrkenes privilegium helt til slutten av 1980-tallet (Ellingsæter 1987). Overtidsarbeid er for eksempel mest utbredt blant de høyest utdannede.

Arbeidstid i familier

Bildet ser annerledes ut på familienivå. Fordi tallet på småbarnsfamilier med to yrkesaktive foreldre har økt; utfører *familier* samlet sett mer lønnsarbeid enn før. Det er mødre som har økt sin tidsbruk. Men forskjellen i tidsbruk mellom mødre og fedre som grupper er fremdeles stor. Blant mødre med barn under tre år utfører en anelig andel av dem som er registrert som yrkesaktive, ikke lønnet arbeid i det hele tatt fordi de er midlertidig fraværende fra jobb, i permisjon og lignende. Selv om heltidsarbeidet blant mødre har økt, har fremdeles mellom 40 og 50 prosent av yrkesaktive mødre avtalt deltidsarbeid, uavhengig av alderen på barna de har (Kitterød og Kjeldstad 2004). Få småbarnsmødre har lange arbeidsuker. Til sammenligning arbeider en av tre småbarnsfedre mer enn vanlig heltidsarbeid en gitt uke (Kitterød og Kjeldstad 2004). Overtidsarbeidet blant fedre har imidlertid sunket noe i senere år, dette er som tidligere påvist også en generell tendens. Kitterød og Kjeldstad (2006) viser at det er særlig andelen fedre med svært lange arbeidsuker, 50 timer eller mer, som er blitt litt mindre, og mest blant fedre med barn under 3 år. Men de konkluderer at endringene i fedres arbeidstid er beskjedne.

Om man skal påpeke en retning på utviklingen i arbeidstid blant mødre og fedre som grupper, kan man si at den tenderer mot *normarbeidstakeren*. Det er det vanlige heltidsarbeidet som øker. Blant mødre skjer dette som en forskyvning fra lang deltid til vanlig heltid, blant fedre fra "mertid" til vanlig heltid.

Tallene som er referert så langt, er aggregater for mødre og fedre som grupper. Det er bare analyser av reelle *foreldrepar* som kan vise hvordan arbeidstidsmønstrene konkret ser ut i ulike familier. Analyser av småbarnspar (yngste barn under 7 år) viser at

i 1980 brukte 24 prosent av parene 71 timer eller mer per uke, mens dette gjaldt 34 prosent i 2002 (Kitterød 2004).⁴ Andelen familier som utfører tilnærmet to heltidsjobber, økte altså med 10 prosentpoeng i løpet av en 20-årsperiode. Dette må sies å være ganske beskjedent, særlig i kontrast til en offentlig debatt som vanligvis synes å forutsette at to heltidsarbeidende foreldre er dagens norm. Familier der begge foreldre er i heltidsjobb, er fremdeles i mindretall, det gjelder også familier med yngste barn i skolealder.

I gjennomsnitt utgjør det samlede lønnsarbeidet blant dagens småbarnspar litt i underkant av 60 timer per uke. Om denne tiden hadde vært *likt fordelt*, mellom alle familier, og mellom alle mødre og fedre, tilsvarer dette en familie der *mor og far har hver sin 6-timersdag*. Gjennomsnittstall skjuler store variasjoner i tidsbruk mellom familier, blant annet etter barnas alder og etter foreldrenes utdanningsnivå. Men et hovedproblem når det gjelder skjevfordeling av lønnsarbeidstid, befinner seg *innad* i familiene. I nær alle familier bruker fedre langt mer tid til lønnsarbeid enn mødre (Kitterød 2004). Selv om fedres arbeidstid er litt redusert, monner det fremdeles lite. Det største problemet er derfor ikke at "familier" bruker mye tid på jobb, problemet er fortsatt *fedres* lange arbeidsuker.

Organisering – lønnsarbeidets tidsrytmer

Fleksibilitet har vært et sentralt tema i forhold til arbeidstid. Man har særlig vært opptatt av arbeidstakernes frihet i forhold til *når* og *hvor* arbeidet skal utføres. Det finnes riktignok ingen tallserier som kan vise utvikling i avtalebasert fleksitid i Norge, men litt ulike kilder viser en klar tendens til at flere og flere får fleksitid (Torp og Barth 2001). Nyere tall viser at noe i overkant halvparten av de ansatte har en fleksibel arbeidstidsordning, men det betyr også at en stor gruppe *ikke* har tidsfleksibilitet. En av tre ansatte har fleksitidsavtale, mens en noe mindre gruppe ikke behøver møte til noen bestemt tid.⁵ Forskjellene mellom yrkesgrupper er imidlertid svært store; nær 70 prosent ansatt i offentlig administrasjon har fleksitidsavtale, mot 15–18 prosent i henholdsvis detaljhandel og helse-/sosialtjenester.

Adgangen til fleksitid har også en hierarkisk dimensjon og en kjønnsdimensjon. Høyt utdannede har oftere fleksitid enn lavt utdannede. Menn har oftere fleksitid enn kvinner; 41 prosent mot 33 prosent (Bø 2005). Det er yrkessegregeringen som slår ut i forhold til kjønn: Fleksitid finnes sjeldnere i serviceyrker der arbeidet involverer direktekontakt med kunder, klienter, pasienter. Kjønnforskjellen i arbeidstidsfleksibilitet reflekteres også blant foreldre. Men 83 prosent av sysselsatte fedre med barn under 15 år normalt har mulighet til å møte senere eller gå tidligere av familiemessige grunner, gjelder det 70 prosent av mødrene (Lohne 2006).

Hjemmekontor er en ordning som antas å øke fleksibiliteten i både tid og rom. Utbredelse og timetall er imidlertid ikke så stort. Ifølge Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse i 2000 svarte seks prosent av de ansatte at de utførte noe arbeid for arbeidsgiver hjemme hos seg selv, med et gjennomsnitt på åtte timer per uke (Rønning 2002). For omtrent halvparten er arbeidet en del av den ordinære arbeidstiden, mens for en av fire er det ekstraarbeid, og for en av fem er det begge deler. Også her følger

utbredelsen yrkesstatus; personer i leder- og akademikeryrker og universitetsutdannede arbeider oftest hjemme.

Det er også viktig å være klar over at *standardisering* av arbeidstid kan forekomme i enkelte typer jobber. Det finnes eksempler på nye servicejobber som i stor grad er Taylorisert, for eksempel McDonalds og lignende virksomheter. Det finnes også "gamle jobber" med stor fleksibilitet som er blitt standardisert; renholdere er en gruppe som har fått mindre kontroll over egen arbeidstid (Skilbrei 2002). Dette understreker en viktig side ved endring i arbeidstidsordninger: De forløper ikke nødvendigvis på samme måte i alle sektorer og på alle arbeidsplasser.

Andre former for tidsfleksibilitet er avpasset arbeidsgivers og arbeidets behov. En av de viktigste trendene er økningen i arbeidstidsordninger som ligger utenfor normal dagtid. Økt vekst i servicesektoren generelt, og større vekt på fleksibilitet for kunder og klienter mer generelt, har økt skift-/turnusarbeid, kvelds-/nattarbeid og helgearbeid. Andelen som arbeider utenom dagtid, omfatter i dag nærmere 30 prosent. Andelen er høyest blant kvinner, 32 prosent, mot 26 prosent blant menn (Statistisk sentralbyrå 2005). Hele 27 prosent av kvinnelige ansatte arbeider for eksempel skift eller turnus, mot 18 prosent av menn. Denne formen for tidsfleksibilitet omformer *samfunnets kollektive tidsrytmer*, i forhold til transport, åpningstider og fritid. For ansatte kan det være visse fordeler med å ha fri mens andre jobber. Men det kan også by på problemer: Fritid som faller utenom majoritetens arbeidstidsmønstre, kan ha begrenset sosial verdi (Warren 2003).

Arbeidstidens intensitet

Hvor mye arbeid man utfører i løpet av arbeidstiden – arbeidstidens *intensitet* – har betydning for hvordan arbeidstiden oppleves. Norsk arbeidsliv har de siste 10–15 årene vært sterkt preget av omorganiserings- og effektiviseringsprosesser. Til tross for at det ikke utføres flere timeverk samlet sett i norsk sett i norsk økonomi, har produktivtetsveksten vært betydelig. Arbeidslivet styres i økende grad etter verdier som effektivitet, lønnsomhet og konkurranseevne, og produktivtetskravene øker. Prosesser som går raskt, verdsettes mye høyere enn prosesser som tar lang tid – noen kaller dette hastighetsfetisjisme, *speed fetishism* (Adam 1995). Det kan føre til at pustehullene i arbeidsdagen, det Marx kalte arbeidstidens "porer", tettes (Ellingsæter 2002).

Fra 1989 til 1996 økte andelen som opplevde arbeidspress langs forskjellige dimensjoner, ifølge levekårsundersøkelsene (Andresen 1998, Statistisk sentralbyrå, Ukens statistikk 47/1997). Andelen som opplevde høy intensitet i arbeidet, økte markant, målt som andelen som sier at de mesteparten av arbeidstiden har så stor arbeidsmengde at de ikke har tid til å snakke om eller å tenke på annet enn arbeidet (Statistisk sentralbyrå 2001). Et økende flertall av arbeidstakere rapporterte at kontrollen over eget arbeidstempo lå utenfor dem selv, i tidsfrister og krav fra kunder og klienter. Svært mange opplevde at arbeidstempoet mesteparten av tiden var styrt av tidsfrister og fastlagte rutiner.

Opplevelsen av økt press synes å ha flatet ut i de senere år. For alle yrkesaktive sett under ett var det ikke noen økning i andelen som opplevde arbeidspress i perioden

1996–2003 (Rønning 2006). Målene som ble brukt, er andelen som opplever at de ikke har tid til å gjøre jobben på en skikkelig måte, andelen som opplever å ha for stor arbeidsmengde, og andelen som ikke kan bestemme over tidsfrister og eget arbeidstempo. Det er imidlertid er viktig unntak fra trenden: Det har vært en klar økning i opplevd arbeidspress i helse- og sosialsektoren (Rønning 2006). En undersøkelse utført av Opinion i 2005 viste imidlertid en annen tendens – over halvparten av norske arbeidstakere mente at arbeidspresset i deres daværende jobb hadde økt de siste fem årene.⁶ Disse ulike resultatene tyder antakelig på at arbeidspress/intensitet er vanskelig å måle; og at ulike mål gir til dels ulike resultater. Her ligger det en utfordring til mer systematiske metodestudier av de ulike indikatorene. Måler ulike indikatorer forskjellige dimensjoner av det som går under fellesnevneren arbeidspress?

Endring over tid i *samme* indikatorer kan også være vanskelig å tolke. Hvordan skal stabilitet tolkes, spør Rønning (2006). Er det tegn på tilpasning til press på et høyere nivå, eller skjer det en seleksjon av arbeidstakere som tåler press bedre (jf. tendensen til økt uføretrygding)? En alternativ tolkning er at andre, parallelle forandringer i arbeidslivet bidrar til å redusere den enkeltes opplevelse av arbeidspress. Yrkene i helse- og sosialsektoren, som rapporterte økt arbeidspress, er grupper som opplever økt effektivitets- og produktivitetspress, men som har liten grad av tidsfleksibilitet. For noen grupper kan muligheten til å styre eget arbeid blitt innsnevret på noen områder, mens de kanskje har fått bedret arbeidssituasjonen på andre felt. Det er for eksempel en økning i andelen sysselsatte som mener de har gode muligheter til å utvikle seg faglig. Det har også vært en liten økning i andelen som mener de har gode muligheter til å utnytte utdanning og arbeidserfaring (Statistisk sentralbyrå 2004).

Lønnsarbeid og tidsvelferd

Etter denne gjennomgangen må konklusjonen nødvendigvis bli at målt i *mengdetermer* preges ikke arbeidstidsutviklingen i Norge av de store omveltningene i de senere år. De som er i jobb, bruker i gjennomsnitt ikke flere timer på lønnsarbeidet; den tiden som faktisk brukes på lønnsarbeid, er på vei ned.⁷ Økt sysselsetting medfører imidlertid at flere er innvevd i arbeidslivets tidsstrukturer, noe som vil ha konsekvenser for samfunnets kollektive tidsrytmer og det sosiale livet. Tre av fire hadde inntektsgivende arbeid i 2005 (Lohne og Normann 2006). Utviklingen har også vært ulik i ulike grupper. Mens det før var arbeidere som hadde lengst arbeidsdager, er det i dag middelklassen. Småbarnsfamilier utfører også samlet sett mer lønnet arbeid, men økningen i andelen familier der begge foreldre er i full jobb, har vært ganske beskjeden.

Lønnsarbeidets *tidsorganisering* er derimot i endring. Mange ansatte har fått større grad av individuell tidsfleksibilitet. Men store grupper har ikke slik fleksibilitet, og forskjellene mellom yrkesgrupper er store. En annen trend er den vedvarende økningen i arbeidstidsordninger som ligger utenfor det man vanligvis forbinder med normalarbeidsdagen. Dette har store konsekvenser i forhold til annen tidsorganisering, på individ- og samfunnsnivå.

Hva som skjer med arbeidstidens *intensitet*, er mer uavklart. Mens det var en merkbar økning i opplevd arbeidspress i første del av 1990-tallet, synes situasjonen senere

å ha stabilisert seg for de fleste yrkesgrupper. Hva dette betyr, er noe usikkert. Det som er sikkert, er at dette er kompliserte fenomener å måle med enkle/entydige indikatorer. Det peker også i retning av en svært viktig erkjennelse: Forholdet mellom faktiske sider ved arbeidsorganiseringen og den enkeltes subjektive opplevelse av den, er sammensatt. Det er sannsynligvis et samspill mellom *ulike sider* ved arbeidssituasjonen, der ulike sider av arbeidstiden bare utgjør ett aspekt, og hvordan jobben oppleves. Man kan tenke seg at ulike aspekter ved arbeidstiden kan virke forsterkende eller kompensierende på ulike belastninger i arbeidssituasjonen. Arbeidslivets tidsstrukturer og tidskulturer samvirker ikke bare med andre jobbdimensjoner, men også med livet utenfor jobben. Slike sammenhenger peker utover en ensidig mengdeforståelse av arbeidstid.

Dette berører det vi kan kalle lønnsarbeidets *tidsvelferd* – eller velferdskonsekvenser av ulike sider av arbeidstid – et aspekt som er altfor svakt begrepsfestet og forstått, både i forskning og politisk debatt, til tross for at det jo nettopp er tidsvelferd som er selve rasjonale for politisk debatt og reform når det gjelder arbeidstid. I denne sammenhengen er det vesentlig å bevege seg utover den dominerende mengdefokuseringen på arbeidstid. Det er ikke så lett ettersom tenkningen om tid er så gjennomsyret av mengdedeterminologi. En engelsk studie viser for eksempel at folk tyr til mengdedeterminologi når de snakker generelt om tidsutviklingen i samfunnet (Southerton 2003). De bruker forklaringer og begreper hentet fra offentlig debatt, og alle synes å mene at hovedproblemet er at man presser flere og flere gjøremål inn på samme mengde tid. Men når de konkretiserer sine egne hverdagslige tidsproblemer, handler det i liten grad om det å presse mest mulig inn på minst mulig tid. Deres egne "tidsbekymringer" handler ofte om helt andre ting, blant annet fortolkninger av egen praksis knyttet til forestillinger om normalitet, respektabilitet og sosiale standarder.

Enkelte forskere mener at tidsforskningen generelt har lidd under en begrepsmessig deprivasjon (Thompson og Bunderson 2001). Arbeidstid, som andre former for tid, er kompleks, både som samfunnsmessig praksis og som samfunnsmessig *forestilling*. Studiet av arbeidstid inngår i en tradisjon med en snever forståelse av tid, fundert i en dominerende forståelse av en funksjonell, rasjonell klokketid (Adam 1995). De to teoretiske hovedtradisjonene i samfunnsvitenskapelige studier av tid og arbeid har på den ene siden vært funksjonalistisk inspirerte studier av strukturering av tid, og på den andre side marxistisk inspirerte studier av kommodifikasjon, varegjøring, av tid. Begge er basert på lineære tidsperspektiver og sterkt preget av økonomisk rasjonell tenkning, mens erfarings- og meningsaspektet er klart underkommunisert (Adam 1995).

Arbeid-familie-problematikken har vært et av de mest omdebatterte spørsmålene knyttet til arbeidstidsutviklingen og spørsmålet om tidsvelferd. Denne tematikken eigner seg godt som en illustrasjon på behovet for nye perspektiver på lønnsarbeidets tidsvelferd. Forskningen på feltet har også vært dominert av arbeidstidens kvantitative sider. Tilnærmingen spissformuleres i den mye brukte metaforen "arbeid-familiebalanse" (Thompson og Bunderson 2001). Balanseforestillingen antyder at det finnes en passende fordeling av timer som den enkelte bør oppnå på områdene arbeid, familie, fritid og så videre. Tidsallokering er utvilsomt et kritisk element i vårt strev med å fylle ulike roller og forpliktelser. Men en balanseorientert fortolkning begrenser rela-

sjonen mellom arbeid og privatliv til en nullsumfordeling som underkjenner de komplekse prosessene som inngår i den måten folk skaper *mening* knyttet til tid og organisering av mange livsområder (Thompson og Bunderson 2001). Tid er en begrenset ressurs, men tiden vi bruker på ulike aktiviteter, har kvalitative sider som påvirker opplevelsen av forholdet mellom jobb og privatliv. I hvilken grad dette forholdet oppleves som konfliktfylt, påvirkes ikke bare av makrostrukturer og arbeidsorganisering, men også av individuelle forhold. Tid er blant annet innvevd i symbolsk samhandling, hvilket betyr at tid må tolkes i lys av relasjonelle perspektiver (Hochschild 1996). Når tidsstrukturene endres, vil den symbolske verdien av tid også forandres.

Det er blant annet nødvendig å skille mellom *faktisk tidsbruk* og den *subjektive opplevelsen* av tid (Ellingsæter 2005). Et eksempel på dette er studier som viser at det ikke er noen enkel sammenheng mellom arbeidstid, familiesituasjon og stress. En svensk studie viste at stressnivået blant mødre som jobber mer enn 40 timer i uka ikke var høyere enn i andre kategorier kvinner, og jobbsituasjon synes å bidra mer til stress enn familiesituasjon (Nordenmark 2002). En norsk studie har vist at opplevd stress er størst blant menn i alderen 25–44 i parforhold, *uten* barn (Vaage 2004). En amerikansk studie konkluderer at mengde tid nærmest er irrelevant som mål på velferd; det er få statistiske sammenhenger mellom tid brukt til lønnet arbeid på den ene siden, og fritidsmønstre og subjektive opplevelser av tid på den andre (Robinson og Godbey 1999).

Det er mange faktorer som *samvirker* i å prege lønnsarbeidets tidsvelferd: Tidsvelferd skapes i spennet mellom arbeidstidens strukturer og rytmer, subjektive erfaringer, prioriteringer og forventninger. Behovet for en bredere tilnærming til arbeidstid er åpenbar: En flerdimensjonal tilnærming der arbeidstidens kvalitative og meningsbærende sider trekkes inn i tillegg til dens lengde og organisering er tiltrengt. Vi må stille andre spørsmål enn bare de som handler om mengden tid folk bruker på jobb og andre aktiviteter. Om man er opptatt av å forstå forholdet mellom arbeidstid og velferd, ligger det en stor utfordring nettopp her. En av ambisjonene bør være å rydde vekk perspektiver og metaforer som stenger for forståelsen av vår tids arbeidstider og tidsvelferd, og lete fram nye.

Noter

1. Artikkelen bygger på foredrag på Norges forskningsråds konferanse *Arbeid, integrering og velferd - mellom ord og politikk*, 7.11.2006, og Ellingsæter (2002, 2005). Arbeidet er finansiert av Program for arbeidslivsforskning, Norges forskningsråd.
2. Ni prosent av ansatte har ikke arbeidstidsavtale (Bø 2005, tabell 1). Det kan være grunn til å merke seg at ansattegrupper med særskilt ledende arbeid, er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, og at dette er en gruppe i vekst.
3. <http://www.ssb.no/emner/06/01/akuovertid/tab-2005-08-05-01.html>
4. Her er det vanlig arbeidstid som er registrert.
5. Ifølge tilleggsundersøkelse til arbeidskraftundersøkelsen i 2004 hadde 37 prosent blant ansatte med arbeidstidsavtale avtale om fleksitid, i tillegg oppga 19 prosent at de har individuelle avtaler om oppmøtetid. (Bø 2005).
6. Utført av Opinion i 2005 (*Aftenposten* 2.1.2005, s. 4).
7. Det kan selvsagt være økende måleproblemer knyttet til arbeidstid fordi flere jobber i yrker med til dels diffuse grenser mellom arbeid og fritid. Men det ingen grunn til å tro at dette fører til en større grad av underrapportering heller enn overrapportering. Sett i et

livsløpsperspektiv er også tid til lønnet arbeid betydelig redusert, på grunn av økt utdanningslengde og lavere reell pensjonsalder.

Referanser

- Adam, B. (1995), *Timewatch*. Cambridge: Polity.
- Andresen, Ø. (1998), "Arbeidsmiljø: Flere tidsfrister, rutiner og krav". *Samfunnsspeilet* nr. 2.
- Bø, T.P. (2005), *Ulike arbeidskontrakter og arbeidstidsordninger*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ellingsæter, A.L. (1987), "Ulikhet i arbeidstidsmønstre". I: NOU 1987:9B *Vedlegg til arbeidstidsutvalgets utredning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A.L. (2002), "Postindustrielle tidskontrakter". I: A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal.
- Ellingsæter, A.L. (2005), "Tidsklemme – metafor for vår tid". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(3):297–326.
- Evans, John M., Lippoldt, Douglas C. og Marianna, Pascal (2001), *Labour market and social policy – trends in working hours in OECD countries*. Paris: OECD. Occasional papers No. 45.
- Gershuny, J. (2000), *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Hochschild, Arlie R. (1996), *Work, Family and Time as the Locus of Symbolic Interaction*. Vilhelm Aubert Memorial Lecture 1995. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kitterød, R.H. (2004), "Ulikhet i familiers tid til lønnet arbeid". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21(2):205–216.
- Kitterød, R.H. og Kjeldstad, R. (2004), *Foreldres arbeidstid 1991–2001*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, R.H. og Kjeldstad, R. (2006), "Kortere arbeidstid for fedre – men fremdeles et tosporet foreldreskap". *Søkelys på arbeidsmarkedet* 23(2):159–169.
- Lohne, Y. (2006), "Omsorg og arbeidsliv. Lettest for fedre å ta seg fri fra jobb". www.ssb.no/magasinet/slik_lever_vi/art-2006-10-26-01.html
- Lohne, Y. og E. Rønning (2004), "Høy yrkesdeltakelse i arbeidslivet". *Samfunnsspeilet* nr. 4.
- Lohne, Y. og T.M. Normann (2006), "Arbeid. Mange jobber, men midre enn før". <http://www.ssb.no/ssp/utg/200605/06/>
- Nordenmark, Mikael (2002), "Multiple Social Roles – a Resource or a Burden: Is it Possible for Men and Women to Combine Paid Work with Family Life in a Satisfactory Way?". *Gender, Work and Organization*, 9:125–145.
- OECD (2006), *Employment Outlook 2006*. Paris.
- Robinson, J.P. og G. Godbey (1999), *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time*. University Park: Pennsylvania State University Press, 2. utgave.
- Rønning, E. (2002), "Jakten på den moderne arbeider". *Samfunnsspeilet* nr. 4-5:91–105.
- Rønning, E. (2006), "Få indikasjoner på økt arbeidspress generelt i arbeidslivet". *Samfunnsspeilet* nr. 1.
- Skilbrei, M.L. (2002), "Modernisering, makt og mening i renholdsbransjen". I: A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Southerton, D. (2003), "Squeezing Time". Allocating practices, coordinating networks and scheduling society". *Time & Society*, 12(1):5–25.
- Statistisk sentralbyrå (2001): *Samfunnsspeilet*, Temanummer Sosiale indikatorer 1980-2001. Oslo.
- Statistisk sentralbyrå (2004), "Flere redd for å miste jobben". www.ssb.no/emner/06/02/arbmiljo/main.html
- Thompson, J.A. og J.S. Bunderson (2001), "Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time". *Work and Occupations*, 28(1):17–39.
- Torp, H. og E. Barth (2001), Actual and Preferred Working Time. Regulations, incentives and the present debate on working time in Norway. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Vaage, O.F. (2004), Innlegg på *Rundebordskonferanse om tidsklemma*. Barne- og familiedepartementet 19. oktober 2004.
- Vaage, O.F. (2005a), "Tidsbruk i europeiske land. Nordmenn bruker minst tid på husholdsarbeid og måltider". <http://www.ssb.no/ssp/utg/200501/01/>
- Vaage, O.F. (2005b), "Nordmenn har mest fritid – men ser lite på TV". www.ssb.no/ssp/utg/200501/02/
- Warren, T. (2003), "Class- and Gender-based Working Time? Time Poverty and the Division of Domestic Labour". *Sociology*, 37(4):733–752.

Kvinner og eierskap – kjennetegn og motivasjon

Et av de mest kontroversielle likestillingspolitiske tiltakene det siste året har handlet om kvotering av kvinner til bedriftsstyrer. I de til tider ganske opphetede debattene om kvinner i ledende posisjoner i næringslivet er alle enige om at det er få kvinner der. Det som sjelden diskuteres, er betydningen av eierskap for å inneha ledende posisjoner i næringslivet. I denne artikkelen ser jeg nærmere på hva som preger kvinners eierskap, og reiser to spørsmål: For det første hvorfor det er så få kvinnelige eiere i næringslivet, og i forlengelsen av dette hva som motiverer kvinners eierskap.

Debattene om næringslivet og kvinner handler oftest om mangelen på kvinner og om hvorfor det er så få kvinner i ledende posisjoner i næringslivet. I disse diskusjonene nevnes sjeldent eierskap som en nøkkel til å få eller inneha slike posisjoner, og hva som preger kvinners eierskap. Det første spørsmålet, *hvorfor det er få kvinnelige eiere*, er knyttet til likestilling og rettferdighet, mens det andre, *hva som kjennetegner kvinners eierskap*, delvis handler om å synliggjøre kvinnelige eiere. Synliggjøring av kvinners liv og erfaring har lange tradisjoner i norsk kvinne- og kjønnsforskning, og har helt klart vært med på å bringe temaet på den politiske dagsordenen. Men dette er også knyttet til en side ved kjønnsforskningen som kan uroe litt: Det å fremheve noe som særegent kvinnelig, at kvinner er annerledes, og at det er annerledesheten som blir løftet fram. Likevel skal jeg i denne artikkelen behandle begge disse spørsmålene – og kanskje er de to temaene knyttet tettere sammen enn vi tror? I hvert fall er det slik at gjennom å beskrive hva som karakteriserer kvinners eierskap, kommer vi på sporet av eierskap, eller i hvert fall en side ved eierskapet som er oversett.

Vi har ikke så mye kunnskap om kvinners eierskap i Norge. Ikke før i 2004 publiserte Statistisk sentralbyrå den første kjønnsdelte offentlige statistikken over eierskap i næringslivet. Nå var det kanskje ingen veldige overraskelser i tallene som ble publisert. De viste det vi antok: Norsk næringsliv domineres av menn. Det gjelder både som eiere og som ledere av virksomheter. Og generelt er det slik at jo viktigere en posisjon er i næringslivet, jo mindre er sannsynligheten for at den innehas av en kvinne. Dette ble synliggjort i Maktutredningens elitestudie som viste at kvinner ikke utgjorde mer enn fire prosent av næringslivseliten (Gulbrandsen et al. 2002).

At vi ikke har så mye empirisk kunnskap om kvinners eierskap, kan nok også knyttes til at forskningen, og da særlig kvinne- og kjønnsforskningen, ikke har vært særlig opptatt av kvinner og kapital. Riktignok var den nye kjønnsforskningen som vokste

fram på 1970-tallet, opptatt av sammenhengen mellom kapitalisme og patriarkat. Kvinneundertrykkingens spesifikke karakter under kapitalismen og husarbeidets betydning for kapitalakkumulasjon var sentrale spørsmål, men de teoretiske og empiriske analysene var først og fremst knyttet til kvinner som arbeidskraft, lønnet og ulønnet. Et helt grunnleggende utgangspunkt for den feministiske forskningen var forestillingen om kjønn og dominans. Kvinnene var de utbyttede og undertrykte både i lønnsarbeidet og i familien. Innenfor en slik teoretisk forståelse blir kvinnelige kapital-eiere noe som ikke finnes. Å se kvinner som delaktige og ikke bare ofre i utbyttingsprosessen var en lite aktuell problemstilling.

Demokratisk kapitalisme

Francis Sejersted (1993) har begrepsfestet den norske kapitalistiske utviklingen som en "demokratisk kapitalisme". I dette ligger blant annet at vi har hatt et privat næringsliv preget av små- og mellomstore bedrifter med lokal forankring og relativt sterke demokratiske normer. Et slikt eierskapssystem, relativt lite kapitalkrevende og med et demokratisk innslag, kan oppfattes å ha kvaliteter som vil åpne for kvinnelige eiere. Det samme gjelder for den forholdsvis store andelen familieeide bedrifter vi har i Norge. Familiebedrifter utgjør mer enn halvparten av alle bedrifter, og vi har hatt lik arverett for kvinner og menn i over 150 år. Det betyr at sønner og døtre skal arve likt. Unntaket har vært odelsloven, men den var forbeholdt landbruket. Det kan likevel virke som om det har eksistert en uformell odelslov innenfor næringslivet, som i praksis har gitt eldste sønn en rett til å arve familiebedrifter. I NHOs eget hefte om særtrekk ved familiebedrifter sies det eksplisitt at "noen familier følger faste retningslinjer, f.eks. at eldste sønn overtar" (Bartz-Johannesen 2002:9). Men med den likestillingen som har kommet både i arbeidslivet og i samfunnet de siste tiårene, er denne type generasjonsskifte problematisk. Nå skaper forventningene fra samfunnet en motsetning mellom en langt på vei paternalistisk bedriftskultur og en "moderne" likhetsorientert familiekultur. Det er da også tegn til endring i praksis: Flere av de kvinnene som er synlige i det norske næringslivet, enten som daglige ledere eller styreledere, har sin bakgrunn i familieeide bedrifter. Samtidig skal vi ikke lengre tilbake enn oktober i fjor da *Dagens Næringsliv* hadde en stor reportasje under overskriften "Arvingene som ga makten til søstrene", og avisen skriver om Johan Tanum og Carl Fridtjof Kjeldsberg, tronearvinger til to kjente familiebedrifter, bokhandler Tanum i Oslo og Kjeldsberggruppen i Trondheim, som begge overlot ansvaret til søsteren og fulgte lysten til å gjøre noe helt annet (*Dagens næringsliv* 2. oktober 2005). I begge tilfellene var søstrene eldst av søsknene, og de har hatt stor suksess som bedriftseiere. Men i begge familiene var altså sønnene førstevalget når det gjaldt å overta.

Hva kjennetegner kvinnelig eierskap?

Selv om det er få kvinnelige eiere og ledere i norsk næringsliv, utgjør de en større andel enn de 4 prosentene vi så Maktutredningen fant blant det de definerte som næringslivseliten. Ifølge Olav Spilling (2002) synes det generelt å være en 20/80 prosentfordeling mellom kvinner og menn, det gjelder både som ledere av bedrifter, etable-

rere og eiere. Men utviklingen de siste årene tyder på en viss øking i andelen kvinnelige nyetablerere. Ifølge de siste tallene fra statistisk sentralbyrå har 1 av 3 nyetablerte enkeltpersonforetak kvinnelig eier, mens tilsvarende tall for eksisterende foretak viser at 1 av 4 har kvinnelig eiere (Falnes-Dalheim et al. 2004).

Et sentralt kjennetegn ved kvinners eierskap er at det er knyttet til et *personlig eierskap*. Det kan altså se ut til å være to hovedveier til kvinners eierskap: De etablerer et enkeltpersonforetak, eller de har kommet til eierskap gjennom den familieeide bedriften. Det finnes ingen eksakt definisjon av en familiebedrift utover at det er familien som dominerer eierskapet, og det særegne er den tette koblingen mellom eierskap, familie og bedrift.

Enkeltpersonforetak, det vil si foretak som blir drevet under fullt personlig ansvar av én innehaver, er den vanligste selskapsformen i Norge for både kvinner og menn, men den er mer vanlig blant kvinner enn menn. Blant kvinner som etablerte foretak i perioden 2001 til 2003, var det over 80 prosent som etablerte seg med enkeltpersonforetak. Det tilsvarende tallet for menn var 66 prosent (Spilling 2002). Noe av forklaringen på denne forskjellen kan være de ulike krav som stilles til de ulike selskapsformene. For å etablere et aksjeselskap kreves blant annet en aksjekapital på 100 000 kroner og et styre på ett eller to medlemmer, mens det ved etablering av enkeltpersonforetak ikke stilles noen krav til egenkapital. Vi vet at kvinner i Norge har mindre tilgang på kapital enn menn, blant annet fordi de både har lavere inntekt og mindre formue. Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn i Norge viser at kvinners andel av menns yrkesinntekt er rundt 60 prosent og andelen av kapitalinntekter (renteinntekter og aksjeutbytte) rundt 33 prosent. Aksjeutbytte er meget skjevt fordelt mellom kvinner og menn. Aksjeutbytte mottatt av kvinner i 2003 utgjorde 23 prosent av det menn mottok (Sandnes 2005). Og har du lite penger i utgangspunktet, får du låne relativt lite, og lånet blir dyrere. En inngangskapital på 100 000 kan derfor oppleves som høy for mange kvinner.

At bedriften drives under fullt personlig ansvar, betyr også at dersom bedriften går konkurs, er det innehaveren som er personlig ansvarlig, eieren hefter med sin private formue. Kvinnelige eiere jeg har intervjuet, har vært opptatt av dette: Dersom det går galt, er det deres ansvar, og de snakker om redselen for å sette andre i vanskeligheter hvis noe går galt. En kvinnelig eier formulerte seg slik: "Konkurs betyr at vi ikke kan betale vår skyld. Det går på æren løs, og vi setter andre i knipe." En annen kvinne sa: "Vi vil ikke ha riper i lakken ved å kjøre en bedrift på dunken. Kvinner er for ansvarlige til å gjøre det." Så er det da også sånn at foretak eid av kvinner går sjeldnere konkurs enn foretak eid av menn. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det totale antall konkurser av enkeltpersonforetak i fjerde kvartal 2006 var 271, og av disse sto menn bak 93 prosent (<http://www.ssb.no/enheter>)

Som påpekt av Sejersted er norsk næringsliv karakterisert av små og mellomstore bedrifter. 99,5 prosent av alle foretak i Norge har under 100 ansatte, og så mange som 2 av 3 foretak har ingen ansatte. Og det er litt vanligere at foretak etablert av kvinner er uten ansatte enn det er for dem etablert av menn. Det gjennomgående trekket er altså at foretakene er små, men kvinners foretak er "enda mindre", og dette preger også investeringene. Flere av de kvinnelige eierne jeg har intervjuet, peker på at den

måten de ønsker å etablere og drive sin virksomhet på, møter liten forståelse hos bankene og andre som låner ut penger til næringsvirksomhet: "Vi ber rett og slett om for små lån og oppfattes som uinteressante," hevdet en kvinne jeg intervjuet. En studie i bruk av næringsrettede virkemidler viser noe av det samme: Blant saksbehandlere som låner ut penger til næringsvirksomhet, er det en forståelse av kvinnelige bedriftseiere som mer forsiktige, mer realistiske, mindre risikoorienterte, mindre opptatt av vekst og ofte rettet mot et lokalt marked (Ljunggren og Alsos 2006). Nå er ikke dette spesielt negative karakteristikk, men de strider kanskje mot den generelle forståelsen av hva som kreves av en vellykket bedriftseier.

Kvinnelige eiere forvalter altså relativt lite kapital. De inngår også i mindre grad enn mannlige eiere i økonomiske nettverk. Det betyr blant annet at kvinnelige eiere i liten grad er involvert i andre bedrifter, som for eksempel eier av aksjer eller representert i styret. Jeg pekte innledningsvis på at den økonomiske konteksten for å inneha makt og posisjoner i næringslivet, og hvordan disse posisjonene er koplet til eierskap og forvaltning av kapital, sjelden er gjenstand for analyse og debatt. For å forklare og forstå hvorfor næringslivet er så mannsdominert som det er i dag, er det nødvendig å se nettopp på forholdet mellom kjønn, eierskap og kapitalforvaltning.

Kvinner i næringslivet ser ut til å være forsiktige. Og det er et spørsmål om det stilles andre krav til kvinners forretningsmoral og forvaltning av kapital enn til menns, om det rett og slett er knyttet andre normer til kvinners enn til menns forretningsdrift. Det kan se slik ut – og kanskje ligger noe av forklaringen et godt stykke tilbake i historien ved gjennombruddet av den moderne markedsøkonomien, som splittet sammenhengen mellom familie og produksjon. Utviklingen av den kapitalistiske økonomien på 1800-tallet førte til at kvinners deltakelse i forretningslivet ble svakere (Sandvik 1999). Samtidig brøt nye kvinneidealer fram, og for borgerskapet ble idealet at kvinnene skulle holdes utenfor næringsvirksomhet. Det lå utenfor kvinnes naturlige kall å drive handel og fabrikkdrift. Til dette knyttet også at familien kom til å utgjøre en grunnleggende moralsk sfære i motsetning til markedet som et mer kynisk og umoralsk felt. Kvinnene ble gjennom sin familieposisjon forvaltet av en høyere moral. Dette er også beskrevet i norsk skjønnlitteratur og kommer tydelig til uttrykk i Bjørnstjerne Bjørnsons skuespill *En Fallit* fra 1875. Her er det kvinnene som er bærere av moralen: I det handelsmannen Tjældes konkurs er et faktum, vender hans kone seg til Gud, mens datteren, Valborg, ønsker å starte igjen, men med en *liten* handel. Og med kvinnenes hjelp bygges den lille, sunne forretning opp. Kanskje henger disse forestillingene fortsatt igjen slik at det fortsatt er knyttet noe moralsk tvilsomt, noe motsetningsfullt og nærmest naturstridig, ved at kvinner driver store forretningsvirksomheter.

Motiver for kvinners eierskap

Flere kvinner jeg har intervjuet, fremhever at det å starte egen bedrift har vært et stort skritt å ta, noe de aldri hadde trodd at de skulle gjøre. Da kan det også være slik at når man kan leve av virksomheten, er målet nådd? Sagt med vår tids reisemetaforer: Man har da kanskje reist langt nok? Francis Sejersted (2003) benytter et begrep, *satisfiering*, som er hentet fra økonomen Herbert Simon. Begrepet åpner for andre atferdstyper

enn maksimering. Hovedstrategien er å søke etter tilfredstillende valg heller enn optimale valg. Satisfieringsbegrepet er, i motsetning til maksimeringsbegrepet, altså basert på ideen om at så lenge man er tilfreds, eller har oppnådd det man ønsket, vil man normalt holde seg til de handlingsstrategiene som har fungert. Det vil si at så lenge ting går rimelig godt, og man har oppnådd det man ønsket, er det godt nok. Satisfiering som motiv for eierskap kan slik synes å være typisk for kvinnelige eiere. Og sannsynligvis spiller en slik begrenset eller temmet maksimeringstankegang inn på forretningsdriften til mange kvinner og sikkert også til mange mannlige eiere. Men kanskje er betydningen av andre motiver enn inntjening, enten den er "god nok" eller "maksimal", viktig som forklaring på de statistiske forskjellene mellom kvinners og menns eierskapsstrategier

Undersøkelser gjort av kvinners motiver for å etablere egen bedrift tyder på at det ikke først og fremst er mest mulig profitt, men selvforsørgelse og det å skape sin egen arbeidsplass som er viktig (Aslesen 2002). Selv om det her dreier seg om mindre kvalitative studier, slik at det er vanskelig å trekke generelle konklusjoner, er dette eierskap som har andre trekk eller kjennetegn enn det vi forbinder med et kapitalistisk eierskap, hvor det å maksimere profitt er motivasjon og mål. Det betyr selvsagt ikke at lønnsomhet ikke er viktig, men eierskapet ser ut til å være motivert også av andre mål. Vi har ikke noe godt begrep for et slikt eierskap motivert ut fra et ønske om å være selvstendig, eller en idé som ønskes realisert. Dette illustrerer kanskje at vi har en begrenset eller mangelfull forståelse av meningen bak eierskap, at vi delvis er blindet av Marx' beskrivelse av kapitalistens interesser, slik den amerikanske antropologen Sylvia Yanagisako (2002) hevder i sin studie av italienske familiebedrifter. Hun skriver at i tråd med Marx har kapitalisten blitt oppfattet å ha ett eneste motiv, og det er ønsket om kapitalakkumulasjon. Det har derfor nærmest vært tatt for gitt hva som er eiernes interesser, nemlig å akkumulere kapital, opprettholde kontroll over produksjonsmidlene og å etablere og reprodusere eiernes politiske hegemoni. Yanagisako (2002) argumenterer for at eierskap kan ha ulike meninger, og, sier hun, meningen med eierskapet må ses som en form for produksjonskraft som initierer ulike typer av kapitalistisk praksis. De konkrete formene disse ulike kapitalistiske praksisene får, kan man ikke slutte seg til teoretisk. De må utforskes empirisk.

En type av kapitalistisk praksis jeg har møtt på i mine intervjuer, er familiebedriften i femte generasjon som gir betydningen av *tradisjon og slekt* en sentral plass. Bedriftens daglige leder skal være fra familien, selv om en utenforstående i utgangspunktet kunne tilført bedriften større økonomisk og bransjespesifikk kompetanse. En annen type praksis er knyttet til *det lokale eierskapet*. Her veier hensynet til lokalsamfunnet tungt. Selv om dette nok kan gjøres med en baktanke om stabil arbeidskraft er likevel, eller nettopp forholdet mellom lokalsamfunn og bedrift, en viktig ramme for driften. En tredje kapitalistisk praksis er bedriften som jobber med design, hvor inspirasjon og produksjon foregår i den tredje verden – hvor nettopp dette poenget inngår som en motivasjonsfaktor og er en sentral del av bedriftsideologien. Dette *idealistiske eierskapet* ville neppe ha vært etablert uten denne ideologien. Disse tre typene kapitalistisk praksis er ikke gjensidig utelukkende, og heller ikke uttømmende, men kan gli over i hverandre i mer eller mindre tydelige former.

Kvinnelige eiere og etablerere jeg har intervjuet, legger stor vekt på at motivasjonen bak det å starte en egen bedrift er knyttet til saken, ideen eller noe de brenner for. En kvinnelig eier sier det slik: "Jeg driver virksomheten som en del av livet, det er meningsfullt i seg selv." Selvsagt handler slike utsagn også om hva som oppfattes som legitime begrunnelser, for man skal begrunne sine liv og valg både over for seg selv og forskeren. Samtidig er det lite i vårt samfunn som tyder på at vekst og ønske om å tjene penger er illegitimt. Så når kvinnene uttrykker at et mål er å skape sin egen arbeidsplass og å kunne leve av den, er det sannsynligvis sant. Og er det ikke det, viser det i alle fall at kvinner og menn oppfatter ulike typer begrunnelser som legitime – og også dette forteller om ulike forventninger og normer knyttet til kvinner og menn som næringslivsaktører.

Avslutning

Et eierskap preget av andre motiver enn å maksimere profitt, er selvfølgelig ikke forbeholdt kvinner. At det også gjelder for menn, er den tidligere nevnte Carl Kjeldsberg eksempel på. Etter å ha takket nei til å overta familiebedriften har han gått inn med penger i et nettsted for juridisk informasjon og advokathjelp og sier: "Om jeg lykkes måles ikke bare i penger, men om folk har nytte av tjenestene på møteplassen" (*Dagens Næringsliv* 5. oktober 2005). Jeg har også intervjuet kvinnelige eiere som er svært opptatt av vekst. En sa: "Jeg kunne gitt meg for lenge siden og levd godt av salongene mine, men det vil jeg ikke; det er jo dritt kjedelig bare å kunne leve av det." Og en annen uttrykte det kanskje enda tydeligere: "Motivasjonen er vekst. Økonomisk vekst er suksesskriteriet og tegnet på at det man gjør, er viktig." Det er altså for enkelt å lage en dikotomi mellom et kvinnelig og mannlige eierskap. Vi snakker nok heller om et mangfold av økonomiske former og eierskap, men hvor det eierskapet som handler om annet enn å maksimere profitt, er undervurdert og delvis usynlig. Likevel viser de statistiske forskjellene mellom kvinners og menns eierskap at der er systematiske forskjeller mellom dem. Mitt materiale har også vist at en del kvinnelige eiere legger vekt på og forteller om hvor betydningsfulle andre motiver enn profitt er for deres forretningsdrift. Uten å behøve å vurdere "sunnhetsgraden" av virksomheten (slik Bjørnstjerne Bjørnson gjorde) antyder dette at kjønnsdifferensieringen og normer for kvinners og menns eierskap og forretningsdrift fra 1800-tallet fortsatt gjør seg gjeldende – om enn i modifiserte versjoner.

Referanser

- Aslesen, S. (2002), "Forskning om entreprenørskap og kjønn – en litteraturgjennomgang". I: Berg, G.N. og L. Foss (red.), *Entreprenørskap. Kjønn, livsløp og sted*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Bartz-Johannessen, P. (2002), "Særtrekk ved familiebedrifter", Temahefte 1, NHO.
- Bjørnson, B. (1875), "En Falit", i Bjørnstjerne Bjørnsons Samlede verker, jubileumsutgave 1982. Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Falnes-Dalheim, E., T. Sandnes og K. Vartdal (2004), "Hvor er kvinnene i næringslivet?", *Samfunnspeilet* nr. 6, 2004.
- Gulbrandsen, T., F. Engelstad, T. Beldo Klausen, H. Skjeie, M. Teigen, Ø. Østerud (2002), *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ljunggren, E. og G. Alsos (2006), Nyhetssak i *Kilden* 23.06.06

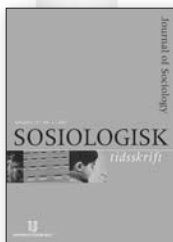
- Sandenes, T. (2005), *Fordeling av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn*. Oslo: Statistisk sentralbyrå 2005/35.
- Sandvik, H. (1999), "Tidlig moderne tid i Norge 1500–1800". I: Blom, I. og S. Sogner (red.), *Med kjønnsperspektiv på norsk historie. Fra vikingtid til 2000-årsskiftet*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Sejersted, F. (1993), *Demokratisk kapitalisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sejersted, F. (2003), *Sannhet med modifikasjoner*. Oslo: Pax forlag
- Spilling, O.(2002), "Kjønn, entreprenørskap og foretaksledelse i norsk næringsliv". I: Berg, G.N. og L. Foss (red.), *Entreprenørskap. Kjønn, livsløp og sted*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Yanagisako, S.J. (2002), *Producing Culture and Capital*. Princeton University Press.

Samfunnsvitenskapelige tidsskrifter



Arbeidsrett

En sentral kilde for alle som vil følge med på den arbeidsrettslige utviklingen.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon/
Privat kr 820,-/ Student kr 350,-



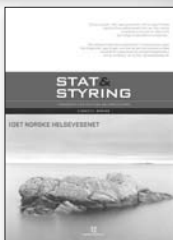
Sosiologisk tidsskrift

Publiserer sosiologiske forskningsresultater i Norge.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon
kr 680,-/ Privat kr 470,-/ Student kr 250,-



Nytt Norsk Tidsskrift

Et flerfaglig tidsskrift med perspektiver på politikk, kultur, litteratur og vitenskap.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon
kr 695,-/ Privat kr 395,-/ Student kr 260,-



Stat & Styring

Fokuserer på aktuelle problemstillinger knyttet til ledelse, kompetanse, kvalitet, brukerrelasjoner, effektivisering og omstilling i offentlig sektor.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon
kr 630,-/ Privat kr 300,-/ Student kr 250,-



Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift

Publiserer bidrag innenfor fagets hovedområder: Politisk teori og metode, offentlig politikk og administrasjon, komparativ politikk og politisk atferd og internasjonal politikk.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon
kr 750,-/ Privat kr 500,-/ Student kr 250,-



Tidsskrift for samfunnsforskning

Presenterer resultater fra dagsaktuelle samfunnsvitenskapelige undersøkelser for et bredere publikum.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon
kr 900,-/ Privat kr 500,-/ Student kr 250,-



Norsk Antropologisk Tidsskrift

Det viktigste norske forum for formidling av sosialantropologisk forskning og meningsytring på norsk.
Antall hefter per år: 4
Abonnementspriser 2007: Institusjon
kr 670,-/ Privat kr 440,-/ Student kr 250,-



www.universitetsforlaget.no

For å bestille abonnement:
Send en e-post til abonnement@universitetsforlaget.no
eller ring: 24 14 75 12/ 24 14 75 43

For mer informasjon om de enkelte tidsskriftene se www.universitetsforlaget.no
eller www.idunn.no

Vennligst vent, du rykker stadig fram til start

Temaet for denne artikkelen er mobilitet og integrasjon blant etniske minoriteter. Gjennom intervjuer med ansatte i et foretak avdekkes betydningen av institusjonelle ordninger og individuelle opplevelser av forhold som virker hemmende og fremmende på mobilitet. Særlig vekt blir lagt på å avdekke kriterier som må være til stede for at et karrierekurs for minoriteter skal bli vellykket. Et karrierekurs representerer en institusjonalisering av et ønske om mobilitet. Effektene er dels direkte ved at det åpnes en karrierevei, dels indirekte i kraft av å være et signal om at ledelsen anerkjenner større mangfold på alle nivåer. En utfordring består i at bare en liten andel vil bli tilbudt jobb etter avsluttet kurs. De fleste rykker tilbake til start. I artikkelen vies det også plass til å identifisere subjektive opplevelser av å være overutdannet for jobben man skal utføre. Er det i det hele tatt meningsfullt å snakke om integrasjon dersom en person ikke selv opplever seg som integrert? Artikkelen viser hvordan ansatte som opplever at de ikke får brukt egne ferdigheter, tar i bruk ulike typer av mestringsstrategier.¹

Temaer som diskriminering, segregering og marginalisering har vært dominerende i forskningen på etniske minoriteter i arbeidslivet. Søkelyset settes gjerne på hvordan synlige og usynlige hindre gjør det vanskelig for mange å få jobb (Berg 1992, Djuve og Hagen 1995, Rogstad 2001, Støren 2004, Craig 2005, Rogstad 2006). Tilgjengelig statistikk underbygger også oppfatningen at situasjonen er problematisk og påfallende vedvarende: De siste tjue årene har andelen arbeidsledige med minoritetsbakgrunn vært tre til fem ganger høyere enn blant majoritetsbefolkningen (www.ssb.no). Vanskelighetene er også godt mediestoff. Jevnlig forteller dagspressen om enkeltpersoner som har søkt flere hundre jobber uten å bli innkalt til intervju.

Fokuseringen på relative forskjeller mellom majoritet og minoritetene kan imidlertid brukes til å dekke over et annet faktum. Om man tar utgangspunkt i de absolutte tallene, kommer det fram at arbeidsmarkedet ikke er stengt for etniske minoriteter. Tvert om. Ved inngangen til 2007 var nær 100 000 personer med ikke-vestlig bakgrunn i jobb. Det er en firedobling sammenlignet med begynnelsen av 1990-tallet. Med andre ord – barrierene for å komme inn på arbeidsmarkedet er ikke så høye som man kan få inntrykk av i det offentlige ordskiftet (Rogstad 2006).

Men det å komme innenfor bedriftsporten, betyr ikke nødvendigvis at man integreres. I denne artikkelen analyseres økonomisk integrasjon med utgangspunkt i en

snever og en vid definisjon: Med en snever definisjon forstås økonomisk integrasjon kun ut fra den *posisjonen* en person har i et økonomisk system. Med en vid definisjon tar en hensyn til både posisjonen og i hvilken grad vedkommende opplever å få nyttiggjort sine *personlige* egenskaper og ferdigheter. Denne doble forståelsen, hvor *integrasjon* betraktes som et samspill mellom en objektiv plassering og en subjektiv opplevelse, er hensiktsmessig dersom økonomisk integrasjon skal bety noe utover økonomisk assimilasjon.

På flere arbeidsplasser er det utviklet lederkurs og karriererekuttering med tanke på å øke mobilitet blant etniske minoriteter. Vi skal se på et av disse foretakene og undersøke hvilke suksesskriterier som må være til stede, for at minoritet og majoritet skal ha like muligheter til å bli økonomisk integrert. Intern mobilitet er her virkemiddelet som er satt på dagsordenen, både som mål og i praksis, gjennom å utvikle et karriereprogram for et knippe av de ansatte med minoritetsbakgrunn.

I denne sammenheng innebærer *mobilitet* at ansatte gjør karriere og erverver en posisjon med oppgaver som står i forhold til de kvalifikasjonene de har. Grunnen til at det er interessant å ta utgangspunkt i personer som er valgt ut til å inngå i et lederkurs, er at dette må antas å være personer med særlige forutsetninger for denne typen mobilitet.

Tre spørsmål er sentrale, hvorav ett er overordnet: Hva er forholdet mellom mobilitet og økonomisk integrasjon? Videre: Hvilke virkemidler har foretaket tatt i bruk for å øke mobiliteten blant de ansatte med minoritetsbakgrunn? Hvordan oppfattes mulighetene for mobilitet, og hva er eventuelle implikasjoner av å gjøre karriere?

Data og metode

Dataene som er brukt i denne artikkelen, er hentet fra et større foretak på Østlandet. Gjennom intervjuer med arbeidere og mellomledere har vi fått innsikt i strategier, overveielser og refleksjoner om muligheter og begrensninger for å arbeide og gjøre karriere på egen arbeidsplass. Intervjuene er gjort i to omganger, over en periode som strekker seg over fem år. Til sammen har vi intervjuet og hatt samtaler med nærmere femti personer på tre ulike avdelinger.

I løpet av disse årene har en rekke ulike saker blitt tatt opp i foretaket. Vi setter søkelyset på et karrierkurs, et tiltak satt inn helt på slutten av den perioden vi fulgte foretaket. Følgelig har vi mye informasjon om opptakten til kurset og utvelgelsen av kandidater. Men ettersom kurset enda ikke er avsluttet, kan vi ikke gjennomføre noen effektevaluering.

Alle informantene vi har snakket med, kommer fra ikke-vestlige land. Begge kjønn er representert, og alderen er spredd, selv om hovedtyngden ligger mellom 35 og 50 år. Botid og språkferdigheter er også varierende i gruppen av informanter. Et annet relevant forhold er utdanningsnivået. Også her var det store forskjeller. Alle hadde noe utdanning, men nivået varierte. Det var imidlertid ingen som hadde mindre formell utdanning enn 12 år, noe som tilsvarer videregående skole i Norge. I motsatt ende av skalaen var det en betydelig gruppe som hadde fullført utdanning på universitetsnivå.

Intervjuene ble gjort ved bruk av ustrukturerte intervjuer og deltakende observasjoner. Hvordan oppfattet informantene å bli ivaretatt, og i hvilken grad syntes de at de fikk nyttiggjort de ferdighetene de hadde? Utvalget av informanter var delvis påvirket av personer som mellomledere i foretaket mente var egnet, blant annet fordi de snakket godt norsk. Men snøballmetoden, hvor en informant leder til en ny, ble også benyttet.

Vi har intervjuet ansatte i ulike posisjoner. Mest oppmerksomhet har vi gitt dem uten lederansvar, men med potensial for å gjøre karriere. I tillegg har vi ønsket å intervju et utvalg av mellomledere, som er en gruppe som lett kommer i klemme mellom systemets krav og de ansattes behov (Lysgaard 1985). Disse har imidlertid en viktig rolle i foretaket. Og i denne sammenheng som følge av at de var blant portvokterne som sto for utvelgelsen av hvem som fikk være med på karriereturset. Dessuten hadde de oppgaven med å formidle foretakets ideologi for å realisere det flerkulturelle potensialet i staben.

At vi har fulgt foretaket lenge, har gitt oss innsikt i utviklingstrekk. Samtidig vil vi understreke at vi ikke har data eller ambisjoner om å gjøre noen uttømmende case-studie av foretaket. Snarere er ønsket å identifisere prosesser som har blitt aktualisert i løpet av perioden vi har fulgt foretaket. Vi har således personene i hovedfokus, men vil analysere deres situasjon i lys av den konteksten de inngår i.

Innledende bemerkninger om foretaket

Foretaket er stort, med mange hundre ansatte i fem avdelinger. Fire av avdelingene er spesialiserte, med arbeidstakere som har høy lønn og nyter betydelig sosial prestisje i samfunnet. Den femte avdelingen, hvor de fleste med innvandrebakgrunn arbeider, er betraktet som en støttefunksjon for de fire andre. Herunder kommer renhold og vedlikehold, men også mer spesialiserte oppgaver som kjøkkendrift, teknisk drift og administrasjon. En sentralt moment i denne analysen er at foretaket er organisert slik at hvert av disse områdene har en mellomleder som inngår i mellomledersjiktet i hierarkiet.

Det er ansatte med minoritetsbakgrunn i alle avdelingene. Men i de fire prestisjetunge avdelingene er dette gjennomgående personer med bakgrunn fra land i Vest-Europa. Det finnes også noen svært få med ikke-vestlig bakgrunn, men de har gjerne utdanning fra Vest-Europa eller USA.

I den siste og minst prestisjetunge avdelingen har arbeidstakerne i all hovedsak ikke-vestlig bakgrunn. Men det finnes grupper med etnisk norsk bakgrunn. Blant dem er det flest kvinner, som aldersmessig fordeler seg i to grupper. Enten er de nærmere 60 år eller under 35. De fleste i den førstnevnte gruppen har vært i foretaket i flere tiår, mens kvinnene i den andre gruppen bare er midlertidig innom eller har dette som en bijobb ved siden av studier.

Foretaket har som uttalt målsetting at avdelingene skal speile den etniske sammensetningen i befolkningen rundt foretaket. For å realisere dette målet kreves betydelige grep, noe ledelsen blant annet prøver å gjennomføre ved å initiere et karriere-

kurs for utvalgte ansatte med minoritetsbakgrunn. Kurset kommer i tillegg til satsing på holdningsskapende arbeid blant alle ansatte.

Et viktig tema er hvem som får lov eller blir valgt ut til å delta på kurset. Kriteriene som ble benyttet for å velge ut deltakere, var vanskelige å få tak på. Det skyldes at det ikke ble lagt noe formelt og universelt krav til grunn. Utvelgelsen skjedde snarere på bakgrunn av skjønn hos et lite utvalg ledere og mellomledere innen hvert område (renhold, vedlikehold, kjøkkendrift, teknisk drift og administrasjon). Dessuten var det en person i konsernledelsen som satt i en nøkkelstilling i utvelgelsesfasen. Han brant for temaet og hadde hentet ideen til karriereturset fra en annen bedrift. Sammen med tillitsvalgte hadde han stor innflytelse med hensyn til hvem som ble oppfattet som tilstrekkelig motivert, og ikke minst hvem man anså for å være "lederemner".

Kurset er planlagt som regelmessige samlinger over en periode på to år. Og selv om det meste går på fritiden, får de utvalgte også noe fri i arbeidstiden til å studere og være med på møter. Kurset ble initiert tidlig i intervjuperioden, men ble satt i gang først helt på slutten av den tiden vi var inne i foretaket. Det er derfor altfor tidlig å foreta noen endelig evaluering av hvorvidt kurs, opplegg og resultat er vellykket eller ikke. Sikkert er det at det ikke er noen garanti for at de som er valgt ut til å delta, blir tilbudt en ny stilling etter avsluttende eksamen.

Målsettingen med kurset var todelt, ble det sagt: Dels å kvalifisere en gruppe til potensielt å gjøre karriere innad i foretaket eller andre steder, dels å være et tiltak som imøtekommer den enkeltes behov og ønske om selvrealisering.

Integrasjon som objektiv plassering og subjektiv opplevelse

Ved å betrakte økonomisk integrasjon som et samspill mellom posisjonen man besitter i arbeidsmarkedet, og hvordan den enkelte opplever å få brukt sine ferdigheter og egenskaper i denne posisjonen, kan vi problematisere forholdet mellom mobilitet og økonomisk integrasjon. Det er først ved denne doble forståelsen vi kan spørre om hva det vil si å være integrert i arbeidsmarkedet.

Gjennom intervjuene ble det tydelig at informantenes oppfattelse av og forventninger til egen situasjon i arbeidsmarkedet ikke bare formes av posisjonen man har, men også hvilke personlige egenskaper og ferdigheter man besitter. Et gjennomgående mønster er at de av informantene som har utdanning på universitets- og høyskolenivå fra utlandet, men som i dag befinner seg nederst i bedriftshierarkiet, opplever subjektivt at de blir hengende for lenge i en slags etableringsfase i det norske arbeidsmarkedet. Selv om informantene objektivt sett jobber i tradisjonelle arbeiderklasseyrker, oppfatter de at de besitter en mellomposisjon. Dette innebærer at informantene ikke har akseptert og omfavnet sin posisjon i det norske stillingshierarkiet. Informantene preges av en usikkerhet i forhold til hva som venter dem i fremtiden. Vil de forbli i en jobb der de ikke får brukt utdannelsen sin, eller vil de oppnå mobilitet?

For å håndtere denne usikkerheten tar informantene i bruk ulike mestringsstrategier.² Én slik strategi dreier seg om å fokusere på midlertidighet. Da fortolker personene sin nåværende posisjon i det norske arbeidsmarkedet som noe forbigående. De anser seg for å være på vei oppover i stillingshierarkiet, men er akkurat nå på et stop-

pested. Denne strategien er per definisjon noe den enkelte ikke kan holde fast ved over lang tid. Hvor lenge kan man befinne seg i en midlertidig situasjon før posisjonen oppleves som låst – som en form for vakuum eller permanent midlertidighet?

Selvfølelsen utformes også ved at informantene sammenligner situasjonen sin i Norge med den situasjonen de antar at de ville ha hatt dersom de hadde blitt boende i opprinnelseslandet. For mange av informantene fremstår dermed situasjonen som en klassereise nedover. I dette ligger det at de går fra å se seg selv som middelklasse i opprinnelseslandet til en opplevelse av å inngå i arbeiderklassen i Norge.

“Jeg har ikke kommet hit for å jobbe som renholder”

Informantene håndterer erfaringene fra klassereisen nedover ved å se sitt opphold i de tradisjonelle arbeiderklasseyrkene som midlertidig. Ambisjoner om mobilitet opprettholdes ved at de etablerer skiller mellom seg og kollegene uten utdanning. Informantenes kompetanse fra hjemlandet fungerer som en viktig distinksjon når det gjelder deres arbeid med ikke å se seg selv som arbeiderklasse. Kollegene som de anser for å være “ekte arbeiderklasse”, tilskrives ofte en rekke negative verdier og et instrumentelt forhold til arbeidet. Informantene tar i bruk motsetninger som “noe i hodet” – “ikke noe i hodet”, “ikke vant med fysisk arbeid” – “vant med fysisk arbeid og ambisjoner” – “ikke ambisjoner” for å beskrive forskjellene mellom dem og kollegene. Distanse til kollegene og arbeidet de utfører, er en måte å håndtere usikkerheten som følger av å besitte en posisjon der man ikke føler at man får brukt sine egenskaper og ferdigheter. Det er altså i møtet med kollegene uten utdanning og arbeidsoppgavene som utføres at informantene skaper et lite rom der de får bekreftet at de ikke er integrert i det norske arbeidsmarkedet.

Jamal: Jeg tror, hvis jeg ser på innvandrerne her, det er folk fra Somalia, for eksempel folk fra Pakistan, folk fra Marokko, folk fra Polen. I utgangspunktet så er det jo hva man er vant med fra det tidligere livet i hjemlandet da. De tjente kanskje ett tusen–to tusen kroner i måneden, og nå atten og nitten og tjue tusen. Det gjør dem glade. Så det er jo, altså de driter i sine ambisjoner. (...) Dessuten de fleste av dem, de har ikke utdanning rett og slett. Så de kan skrive og lese, og det er nok, det holder for dem. Det var faktisk de som, akkurat som jeg sa til deg i sta i intervjuet, at det var noen som lo av meg [da han tok videreutdanning på Rosenhoff]. Jeg har nok penger, vil jeg ha noe, så kjøper jeg det, vil jeg reise, så reiser jeg. Altså, jeg trenger ikke å tenke på at hvis jeg skal det så må jeg spare, nei. Men det mentale er noe som jeg tror, jeg får ikke brukt det her. Altså, jeg føler at hjernen min, jeg får ikke brukt den. Og det er kjedelig. Og det er det verste en mann eller en person som har noe i hjernen sin kan bli utsatt for. Det å ikke få bruke sine egenskaper(...). Jeg mener at innvandrere som har tro på seg sjøl, og som har noe å by på, ja de står på sitt. Ok, vaskejobb en periode da. Men når man føler seg stødig, man har lært seg ting, språk, hvordan samfunnet fungerer, ja og når og hvor man skal søke og sånne ting, da får man napp.

Daniel: Jeg har fått hva jeg drømte om i mitt land. Jeg hadde selskap og bedrift. Jeg hadde min egen bedrift. Men fordi jeg har utdanningsbakgrunn, så tåler jeg å fortsette. Hvis jeg ikke hadde hatt utdanning, så ville jeg ikke vært så flink til å forstå hva som var systemet her. Så læring er veldig viktig. Det er ikke bare hva man har lært, men hvis man har en slik base, kan man være fleksibel og ha mange muligheter til å fungere. Så utdanning er veldig viktig. (...) Jeg har det fra min bakgrunn. Jeg har en god bakgrunn. Jeg har ikke kommet hit for å jobbe som renholder. Men nå er jeg her, og jeg synes jeg må jobbe. For jeg kan jo ikke gå til sosialkontoret. Jeg må hjelpe meg selv.

Som Jamal og Daniel her illustrerer, skiller de seg fra kollegene uten utdanning ved at de anser seg for å være mobile og fleksible. De tror posisjonen de har i det norske arbeidsmarkedet, bare er en fase inntil de får en jobb som står til egen utdanning. Informantene opplever at de skiller seg fra sine kolleger ved at de kjeder seg på jobb. Inntekt er ikke nok for at man skal være tilfreds. Informantene ønsker mer enn det, de vil bruke sine egenskaper og ferdigheter i det norske arbeidsmarkedet. Midlertidighetsstrategien er viktig nettopp fordi informantene håndterer erfaringen av klassereisen nedover ved å tro på at de skal videre i yrkeshierarkiet. Det at de jobber i tradisjonelle arbeiderklasseyrker nå, er kun et stadium i dette mobilitetsprosjektet.

Ifølge Bourdieu (1985) er det ikke mulig for individet å besitte to motstridende posisjoner i det sosiale rom samtidig. Selv om informantene okkuperer en mellomposisjon i sin subjektive oppfatning, gjelder ikke dette deres faktiske posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Informantenes posisjonering bort ifra hva og hvem de anser som "arbeiderklasse", gjøres fremdeles nederst i hierarkiet, da informantenes kompetanse verken har materialisert seg eller institusjonalisert seg som sosial posisjon. Selv om informantene opplever at de får en bekreftelse på at de skiller seg fra kollegene uten utdanning, er ikke lokal bekreftelse det samme som sosial posisjon og legitimitet i arbeidsmarkedet (Skeggs 1997, 2004).

Om minoriteter lykkes i å få oppfylt sine forventninger og ambisjoner, er ikke bare et individuelt anliggende. Dette må også være et institusjonelt mål. Vi må dermed undersøke forholdet mellom informantenes personlige kompetanse og ambisjoner om å gjøre karriere, og foretakets institusjonelle strategier for å øke mobilitet blant minoriteter.

Karrierekurs og mobilitet

Hva skal til for at et karrierekurs blir et viktig bidrag til økt mobilitet blant de ansatte med minoritetsbakgrunn? For å besvare dette spørsmålet er det hensiktsmessig først å utdype hva et slikt karrierekurs innebærer. Først og fremst må det forstås som en institusjonalisering av at individuell mobilitet er et mål for foretaket. På den måten kan et slikt kurs ha direkte, men også indirekte betydning. Direkte fordi foretaket investerer i sine ansatte, indirekte som følge av at kurset kan bidra til en institusjonell endring av kulturen knyttet til hvem man ser for seg som fremtidige ledere. På den måten kan et karrierekurs ha noe til felles med positive rollemodeller som synliggjør at endring er mulig.

Vi skal ikke, og kan ikke, evaluere den endelige virkningen av karrierekurset. Noen forhold er imidlertid egnet til å løfte fram allerede nå. I tillegg til å finne fram til potensielle nye ledere, ble betydningen av de indirekte effektene fremhevet. Disse dreide seg om bevisstgjøring av det potensialet som fantes i bedriften: "Vi ble klar over at det ikke var like enkelt for alle å gjøre karriere her hos oss," sa en av de tillitsvalgte. Viktigere er det trolig at mellomledere på andre avdelinger ble klar over hvilken kompetanse som fantes, noe de tilsynelatende ikke visste før kurset skulle starte:

Leder: Jeg blir litt flau når jeg ser hva de kan. Men vi har jo ikke visst noe om dem her hos oss. De har vasket eller hva de nå gjør, mens vi holder på med vårt. Har liksom ikke tenkt over at de har noe med oss å gjøre.

Bevisstgjøringen gjaldt ikke bare ledere og ansatte med majoritetsbakgrunn. Også de ansatte med minoritetsbakgrunn opplevde utvelgelsen som uttrykk for at de ble satset på av foretaket. Et annet interessant forhold var hvordan informasjonen spredde seg til andre avdelinger. Det ble blant annet arrangert erfaringsseminarer, hvor representanter fra avdelinger med mange ansatte med minoritetsbakgrunn holdt innlegg for ledere og ansatte på andre og mer prestisjetunge avdelinger. Når det gjaldt flerkulturelle arbeidsmiljøer, satt de på en unik kompetanse. Seminaret ble dels begrunnet med målet at alle avdelingene i fremtiden skal speile befolkningen, dels med at også de andre avdelingene ga uttrykk for at de ville ha behov for ny arbeidskraft fremover. Man leser jo avisene og ser på fødselstallene, ble det sagt før det ble lagt til noe i retning av: Vi vet jo at dette er noe vi må i fremtiden. Motivasjonen bak karriereturset var dermed både å synliggjøre foretakets mangfoldige kompetanse og å møte mangfoldet som eksisterte blant arbeidstakerne, best mulig.

"... det i ferd med å skje en ekstrem forvandling i livet mitt"

Den viktigste bevisstgjøringen, eller opplevelse av anerkjennelse, skjedde likevel blant de få som ble plukket ut til å være med å på karriereturset. Gjennomgående opplevde informantene at karriereturset var viktig for deres muligheter for mobilitet.

Jamal: Det året her er det i ferd med å skje en ekstrem forvandling i livet mitt. Eller i arbeidslivet da. Har du hørt om karriereturset som [foretaket] driver med? Jeg skal være en av de. (...) Man blir sett, men det tar sin tid. Men jeg tror man vil bli sett etter hvert.

J: mmm, men åssen fikk du det tilbudet? Ble du spurt eller søkte du eller?

Jamal: For å være ærlig, jeg har ikke søkt på det, jeg ble anbefalt av folk som kjenner meg her. (...) Av ledelsen, så det handler om å få tilbake hva du gir. Det har jeg tro på. Og som sagt, nå er det i ferd med å skje noe stort. Det er ikke lett å bli leder i en stor bedrift. Og målet bak dette her er jo å gi sjanse til de som har kvalifikasjoner. Nå er de på jakt etter de i hele landet. Etter de innvandrerne som bor her i landet, som har kvalifikasjoner og kan bidra med noe.

Jamal opplever et vendepunkt i yrkeslivet fordi ledelsen anbefalte ham å delta på foretakets karriereturset. Han har fra før klatret innad i foretaket, men er fortsatt utilfreds med sin posisjon i arbeidsmarkedet da han ikke får brukt kompetansen sin. Jamal har derfor gitt klar beskjed til ledelsen at han slutter dersom de ikke kan gi ham noe mer utfordrende. Når Jamal hevder at man får tilbake hva man gir, sikter han til at han har jobbet hardt for å bli anerkjent som en verdig deltaker på karriereturset.

Informantenes optimisme skyldes først og fremst at de befinner seg i et foretak der mangfoldig kompetanse er et institusjonelt mål. Det er altså ikke bare det at den enkelte jobber hardt og besitter personlige egenskaper og ferdigheter, men informantene befinner seg også på en arbeidsplass som ønsker å belønne og nyttiggjøre seg av denne kompetansen. Som Savage (2000) påpeker, blir det problematisk å se humankapital som individuelle attributter individet kan velge å investere i eller ikke. Ferdigheter og egenskaper leder kun til belønning innenfor en yrkes- og organisasjonskontekst som også gjør disse ferdighetene til gjenstand for en reell vurdering.

Selv om foretaket utviklet et system og strategier som skulle åpne opp for at både majoritet og minoritet kan gjøre karriere, var ikke denne karrierestigen åpen for alle. For å bli en av karriere kandidatene må man gjennom en utvelgelsesprosess.

Ira: Det er fint å bli sett, men det er jo litt rart at jeg nå blir sett på som en som om får spesialbehandling, mens jeg i realiteten får kurs som kvalifiserer meg til det jeg allerede kan – men som bedriften ikke godkjenner.

J: Så du ser ikke deltakelse som noen anerkjennelse av deg og din kompetanse?

Ira: Vel, jeg ser jo at jeg blir anerkjent, men ikke min kompetanse. Det er nesten motsatt, om du skjønner, at de ved å sette meg på kurs en gang for alle viser at de ikke godtar det papirene mine viser. Jeg vet ikke. Man kan ikke være negativ. Dette er kanskje min sjanse.

Distinksjonen Ira gjør mellom sine ferdigheter på den ene siden og den personen han blir oppfattet som, på den andre, er interessant. Først og fremst fordi han opplever at måten han fremtrer på – de personlige egenskapene han blir tilskrevet – var avgjørende for at akkurat han ble valgt ut til å delta på kurset. Og selv om utvelgelsen oppleves som en anerkjennelse, tolkes den også som en diskreditering av de ferdighetene han har. Selv mente han nok at det ikke burde være nødvendig med noe kurs. Samtidig var han klar over at han var blant de få utvalgte.

Både Jamal og Ira ble oppfattet som de tilhørte gruppen av de best kvalifiserte, og, kanskje enda viktigere, at de var blant de mest motiverte. Hva er det så som kjenner tegner en synliggjøring av ambisjoner om karriere? Virkemiddelet er velkjent. Man arbeider hardt, det vil si mer enn andre ansatte. På den måten blir man synlig overfor ledelsen. De utvalgte er de vi har mest tro på – de som vil mest, uttrykte representanter for ledelsen.

Her kan det være nyttig å trekke fram Stinchcombe (1986), som er opptatt av betydningen av usikkerhet. Han peker på flere forhold som er relevante for ansettelse og opprykk. For det første at det er vanskelig å forutsi hva som kreves for å utføre en jobb nå og i fremtiden. For det andre er ikke informasjon om hva en person gjør på et gitt tidspunkt, tilstrekkelig for å forutsi hva samme person kan yte senere. Det sistnevnte er særlig aktuelt i forbindelse med oppadgående mobilitet, som innebærer nye oppgaver og økt ansvar. I lys av Stinchcombes uttalelser fremstår det som et hensiktsmessig grep å påta seg mer ansvar og økt initiativ for å vise at man er rede for en posisjon som krever nettopp dette.

Men som Rogstad (2001) har pekt på, finnes det potensial for spenninger i forholdet mellom mobilitet og integrasjon når dokumentasjon på motivasjon skjer gjennom fremvisning av innsats og ferdigheter. Argumentet er tett koplet til ideer om signalisering (Spence 1974, 1981, Stiglitz 1975). Kjernen i denne teorien er at det ikke bare er et spørsmål om hvilke ressurser man har, men også hvordan man klarer å fremvise eller signalisere den overfor relevante beslutningstakere. Med andre ord, kompetanse inneholder en relasjonell komponent. Poenget er altså at denne signaliseringen skjer gjennom *relativt sett større* innsats enn kollegenes signalisering. Å utmerke seg innebærer altså ikke å utføre en bestemt mengde arbeid eller arbeid av en viss kvalitet,

men snarere å gjøre en større og bedre jobb enn de øvrige ansatte – noe som i tidligere forskning er vist at kan ha sosiale konsekvenser (Rogstad 2001, Sollund 2004).

Poengene knyttet til signalisering for å gjøre karriere, kan være en forklaring på hvorfor økonomisk deltakelse ikke nødvendigvis fører til sosial og kulturell integrering. Gitt at det er avdekket en generell mekanisme, hvor etniske minoriteter er avhengige av å gjøre en større innsats enn andre for å komme likt ut hos ledelsen, vil dette kunne føre til at kollegene blir lite interessert i å ha noe med dem å gjøre. Dersom de ikke gjør en bedre jobb enn kollegene, blir de muligens bedre likt av de andre ansatte på samme nivå. Men da mister de muligheten til å bli lagt merke til av ledelsen. Med andre ord: For å bli lagt merke til av ledelsen, er det nødvendig å gjøre en bedre jobb enn majoriteten. Utmerker en seg hos ledelsen, medfører imidlertid det å bli upopulær hos kollegene. Det samme mønsteret er avdekket i helt andre typer av bedrifter (Rogstad 2001).

Nå kan gevinsten i form av karriere likevel være verdt kostnadene. Men alle som trekkes ut til å være med på et karriere- eller lederkurs, kan ikke regne med å få lederjobb til slutt. I hvert fall ikke på kort sikt. I vårt konkrete case ble også alle deltakerne gjort oppmerksomme på dette faktum. Men i samtalene med deltakerne gikk det likevel fram at de fleste så for seg at akkurat de ville være blant dem som lyktes. Det er derfor rimelig å anta at mange – faktisk flertallet – vil bli skuffet etter avslutning av kurset. En del vil trolig oppleve seg som mindre integrerte enn de gjorde før kurset. Riktignok vil noen av dem ha en viss mobilitet, og alle vil ha flere papirer å vise fram. Men det er samtidig en betydelig fare for at forventningene om karriere impliserer en brattere stige opp i hierarkiet enn den som finnes allerede. Gitt at dette er tilfellet, vil deltakelse på et lederkurs kunne gi en omvendt Hawthorne-effekt. I hvert fall over tid. Hawthorne-effekten refererer til erfaringer fra studier som ble utført i mellomkrigstiden ved elektronikkfabrikken Hawthorne works i USA. Hovedfunnet var at mennesker som blir observert, arbeider raskere. Forskerne oppdaget videre at uavhengig av om arbeidsmiljøet ble bedre eller dårligere, opplevde arbeidstakerne alle endringer som forbedringer og arbeidet raskere. Med andre ord har det en positiv effekt å bli satt i fokus. Men all oppmerksomhet fører ikke nødvendigvis til en opplevelse av at arbeidsmiljøet blir bedre. For at et karrierekurs skal ha økt integrasjon som resultat, er det trolig avgjørende med tiltak for alle dem som ikke får tilbud om ny stilling etter avsluttet kurs.

Avslutning

Vi startet denne artikkelen med å trekke opp en snever og en vid definisjon av økonomisk integrasjon. Den snevre definisjonen knytter økonomisk integrasjon til den posisjonen en person har, mens en vid definisjon også inkluderer hvordan en person opplever å få nyttiggjort sine personlige egenskaper og ferdigheter.

Ved å ta utgangspunkt i et større foretaks målsetting og virkemidler for skape en flerkulturell virksomhet, har vi identifisert en rekke mekanismer som muliggjør mobilitet og integrasjon for etniske minoriteter. For at minoriteter skal ha muligheter til å klatre i arbeidsmarkedet og krysse de institusjonelle og strukturelle barrierene som

finnes, må den enkelte arbeidstakerens forsøk på og ønsker om å realisere egne ferdigheter møtes med institusjonelle strategier i foretaket. Synliggjøring av den enkeltes kompetanse handler derfor om mer enn individuell innsats. Det fordrer også en bevisstgjøring på institusjonelt nivå. Foretakets institusjonelle endringer baserer seg på en fremtidsvisjon der minoriteters kompetanse anses som en viktig del av foretakets kompetanse.

Noter

1. Artikkelen er en del av prosjektet Labour market integration of non-western immigrants – identifying policies that work, finansiert av Norges forskningsråd. Takk for kommentarer fra Anne Krogstad og en anonym konsulent.
2. De andre mestringsstrategiene informantene tar i bruk, omtales som relativiseringsstrategier. Her justerer man de krav og ambisjoner som knyttet seg til deres tidligere forventninger i en annen kontekst og tid.

Referanser

- Berg, B. (1992), *Bakerst i køen. Om flykntingens deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: Sintef.
- Bourdieu, P. (1985), "The Social Space and the Genesis of Groups". *Theory and Society*, 14(6):723–744.
- Craig, R. (2005), *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*. Oslo: Juridisk fakultet.
- Djuve, A.B. og K. Hagen (1995), "Skaff meg en jobb". Rapport nr. 184. Oslo: Fafo.
- Lysgård, S. (1985), *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rogstad, J. (2001), Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Oslo: Unipax.
- Rogstad, J. (2006), *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*. ISF-rapport 2006:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Savage, M. (2000), *Class analysis and social transformation*. Buckingham: Open University Press.
- Skeggs, B. (1997), *Formations of Class & Gender*. London: Sage Publications.
- Skeggs, B. (2004), *Class, Self, Culture*. London: Routledge.
- Sollund, R. (2004), Rammer, rom og mobilitet. Innvandrerkvinner arbeidsliv. Oslo: Unipax.
- Spence, A.M. (1974), *Market Signaling*. Boston: Harvard University Press.
- (1981), "Signaling, Screening and Information". I: S. Rosen (ed.), *Studies in Labor Markets*. Committee for Economic Reserach. Report 31. Chicago: The University of Chicago Press.
- Stiglitz, J.E. (1975), "The Theory of 'Screening', Education, and the Distribution of Income". *The American Economic Review*. LXV:283–300.
- Stinchcombe, A. (1986), *Stratification and Organization*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Støren, L.A. (2004), Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning. NIFU skriftserie 7/2004. Oslo: NIFU.

Torberg Falch og Sofia Sandgren

Intelligens, utdanning og lønn

I denne artikkelen studeres sammenhengen mellom intelligens, utdanning og arbeidsinntekt. Analysene er basert på data for en kohort som gikk i 3. klasse i Malmö i 1938, og som blant annet inneholder informasjon om intelligens målt ved IQ både ved alder 10 år og 20 år. Vi finner at utdanningslengde har en relativt sterk effekt på intelligens, at skoleprestasjoner og familiebakgrunn er viktigere for utdanningsvalgene enn intelligens, og at både intelligens og utdanning har klart signifikant effekt på arbeidsinntekt.¹

Den positive sammenhengen mellom lønns- og utdanningsnivå er en av de best etablerte sammenhengene i samfunnsvitenskapene. Personer med mye utdanning har i gjennomsnitt bedre kunnskaper og ferdigheter av den typen som verdsettes i arbeidsmarkedet enn personer med mindre utdanning. Hva slags kunnskaper og ferdigheter dette er, vet vi imidlertid generelt mindre om. Det er nok et sammensatt sett av ferdigheter, alt fra hvordan man gjennomfører enkle oppgaver til analytiske ferdigheter som er nødvendige for å kunne gjøre gode vurderinger i situasjoner med mye informasjon.

Dette spørsmålet har den senere tiden fått økt oppmerksomhet internasjonalt, og flere studier viser at det ikke kun er utdanningstype og utdanningslengde som i seg selv er av betydning i arbeidsmarkedet. Det er ferdighetene til studenter og arbeidstakere som er avgjørende for suksess, målt både som individenes arbeidsmarkedskarrierer og nasjoners økonomiske vekst (se f. eks. Murnane et al. 2000, Hanushek 2002, Hanushek og Woessmann 2007), og ferdigheter er ikke perfekt korrelert med utdanningsvalgene.

Analytiske ferdigheter er relatert til det som ofte kalles intelligens; evnen til å tenke logisk og systematisk. I denne artikkelen vil vi undersøke om utdanning påvirker intelligens, om intelligens og skoleferdigheter påvirker utdanningsvalgene, og hvordan disse faktorene er knyttet til lønnsnivået i arbeidslivet. Dette er krevende å analysere fordi det eksisterer lite konkret informasjon om individuelle kunnskaper og ferdigheter. I Norge har for eksempel SSB kun i noen få år registrert karakterene til elever som

avslutter grunnskolen og videregående skole, derfor er det ikke mulig å analysere hvordan skoleferdigheter påvirker arbeidsmarkedskarrierer.² Dessuten, hvis man skal analysere om utdanning påvirker kunnskaper og ferdigheter, må individene testes etter at de har gjennomført ulik utdanning på en måte som ikke favoriserer spesielle utdanningsvalg. En naturlig kandidat til dette er IQ-tester. Intelligenskvotienten IQ måler relative intellektuelle evner i forhold til andre personer på samme alder basert på tester som inkluderer en rekke oppgaver og problemer.

For å belyse om det er en sammenheng mellom intelligens, utdanning og lønn, vil vi her benytte et unikt datasett som inkluderer mye informasjon om personenes evner og ferdigheter. Det såkalte Malmödatamaterialet ble opprinnelig samlet inn blant 3.-klassinger i Malmö i 1938 og inkluderer blant annet skolekarakterer og en IQ-test. Materialet er fulgt opp siden ved å inkludere flere nye variabler. Det neste kapitlet gir en nærmere beskrivelse av datamaterialet. Deretter gir vi en beskrivelse av hypotesene vi tester i denne artikkelen. Vi benytter både intelligens, utdanningslengde og lønn som avhengige variabler i de empiriske analysene.

Nærmere om data

Arbeidet med Malmödatamaterialet ble startet i 1937 av Siver Hallgren. Han ønsket å studere sammenhengen mellom kognitive ferdigheter og sosial bakgrunn. Til dette formålet ble det laget intelligens tester for 10-åringer som ble prøvd på en rekke skoler i 1937. Året etter gjennomførte alle barn i 3. klasse i Malmö og omegn denne testen. Til sammen var dette 1542 elever, hvorav 834 var gutter. Mye annen informasjon om familiebakgrunn og skolerresultater ble samlet inn samtidig. Senere er det samlet inn informasjon for disse individene fra militærtjenesten, fire spørreundersøkelser og ulike registre. Under militærtjenesten gjennomførte individene fra og med 1948 en IQ-test laget Torsten Husén. Målet var at den skulle være så lik Malmötesten som mulig (den var ikke identisk fordi testene var beregnet på ulike aldersgrupper).³ Det foreligger også informasjon om utdanningsnivå ved innrulling. Utdanningsinformasjon ble gitt av informantene også i de senere spørreundersøkelsene, og vi vil benytte svarene fra 1964 (da var informantene 36 år). Disse er komplettert med registerinformasjon. Lønn for cirka hvert 5. år er hentet fra skatteregistrene, og nasjonale registre er benyttet fra og med 1970-tallet.

Det svenske utdanningssystemet på 1930- og 1940-tallet lignet på det norske systemet før enhetsskolen ble etablert hos oss tidlig på 1920-tallet. Etter 4. klasse fortsatte flertallet på folkskolan som var 7-årig, mens andre begynte på realskolan, noe som var en forutsetning hvis man senere skulle ta gymnasutdanning og høyere utdanning. Realskoleeksamen kunne man ta etter 5 år på realskolan, eller man kunne starte på gymnaset etter 4 år. Muligheten til å starte på realskolan var i stor grad avhengig av karakterene i 4. klasse. Mye av utdanningskarrieren ble altså bestemt allerede i 4. klasse, men det var også muligheter for å skifte mellom skoletypene senere. Etter folkskolan var det mulig å starte på en rekke ulike yrkesutdanninger. I Malmö-dataene er det informasjon om hvilken utdanning personene har, noe Sandgren (2005) har gjort om til antall år utdanning basert på historiske beskrivelser av skolesystemet.

Tabell 1. Deskriptiv statistikk

	Obser- vasjoner	Gjennom- snitt	Standard- avvik	Minimum	Maksimum
IQ alder 10 år	549	99,0	14,0	66	129
IQ alder 20 år	549	99,9	14,8	64	132
Gjennomsnittskarakter 3. klasse	538	3,52	0,57	2,0	5,0
Gjennomsnittskarakter 4. klasse	532	3,60	0,63	2,1	5,3
Antall år utdanning ved alder 20 år	549	8,23	1,79	6	13
Antall år utdanning ved alder 36 år	516	9,01	2,42	6	16
Lønn ved alder 46 år	515	54 443	32 566	3 163	452 369

Skolestart var det året elevene fylte 7 år, men det var ikke uvanlig at elevene måtte ta klasser om igjen, slik det også var i Norge på den tiden. Vi konsentrerer oss i denne artikkelen om personer som var 10 år i 3. klasse. Videre inkluderes kun dem som gjennomførte den militære IQ-testen i 1948.⁴

Tabell 1 viser deskriptiv statistikk for de sentrale variablene i analysen. IQ-tester kalibreres med siktemål om at gjennomsnitt skal være lik 100 og standardavvik 15. Vårt utvalg er veldig nært dette. Når det gjelder utdanning, har flertallet av informantene kun folkskolan på 7 år. 12 (10) personer har ikke fullført folkskolan ved alder 20 år (36 år) og er klassifisert med 6 års utdanning. Ved alder 36 år mangler vi utdanningsinformasjon for 33 personer. Videre vil vi benytte lønnsinformasjon fra det nasjonale registeret i 1974, altså det året informantene fylte 46 år. Dette er årslønn, og ingen informasjon om arbeidstid er tilgjengelig. På denne tiden var det få menn som arbeidet deltid, men det var nok noe sesongarbeid. Men siden vi analyserer effekter på arbeidsinntekt, vil det inkludere både effekten på lønnsnivå og arbeidstid. Det er rimelig å tro at det er lignende effekter på disse to komponentene.

Litteratur og hypoteser

Psykologene er av den oppfatning at selv om intelligensen til personer er relativt stabil over tid, kan IQ påvirkes av ulike miljøfaktorer (se f.eks. Sternberg og Grigorenko 2001). En slik faktor er utdanning. Husén (1950) utviklet datasettet som vi bruker her til å analysere om utdanning påvirker intelligens, og finner, uten å bruke en eksplisitt regresjonsanalyse som vi gjør, at utdanning øker intelligensen målt som endring i IQ fra alder 10 til 20 år. Et tilsvarende resultat finner Hansen et al. (2004) for USA. Den essensielle metodiske utfordringen i analyser av dette spørsmålet er seleksjonen inn i utdanning utover den obligatoriske skolen. Hansen et al. (2004) håndterer dette seleksjonsproblemet ved å betinge på estimerte "latente" evner, mens vi vil gjøre en analyse betinget på målte evner ved alder 10 år. Falch og Sandgren (2006) argumenterer for at seleksjonsproblemet kan løses ved å betinge på evner målt før noen utdanningsvalg er tatt. Vi vil også ta hensyn til at familiebakgrunn kan være av betydning utover effek-

ten den har på evner ved alder 10 år, ved å inkludere mål på fars utdanning og familiens inntekt i den empiriske modellen.

For å estimere hvordan evner og ferdigheter påvirker utdanningsvalgene, må utdanning knyttes til evner og ferdigheter målt før utdanningsvalg gjennomføres. For denne sammenhengen eksisterer det en noe større litteratur. En ny norsk studie av Byrhagen et al. (2006) finner at gjennomsnittskarakteren fra ungdomsskolen har en sterk effekt på progresjonen i videregående opplæring. Mastekaasa og Hansen (2005) finner at frafall og fullføring av høyere utdanning avhenger sterkt av karakterer oppnådd før studiet ble påbegynt. Vi vil estimere effekten av evner målt ved alder 10 år på utdanningsnivå ved alder 36 år.⁵ Det kan være viktig å inkludere flere faktorer i denne analysen. For eksempel var en offentlig ordning til å finansiere livsopphold under utdanning ikke utviklet i den perioden vi studerer. Derfor inkluderer vi familieinntekt og fars utdanningsnivå i analysen.

Den siste sammenhengen vi studerer, er effekten av ferdigheter og utdanning på lønn. Vi utvider her tradisjonelle modeller som estimerer avkastningen av utdanning med mål på intelligens. I hvor stor grad skyldes den positive avkastningen av utdanning at personene med høyest utdanning har større generelle analytiske ferdigheter enn andre? Når evner påvirker utdanningsvalgene, kan tradisjonelle estimater av avkastningen av utdanning overvurdere betydningen av utdanning, noe Griliches (1976, 1977) kalte for "ability bias". For å belyse dette vil vi estimere ulike modellspesifikasjoner, med og uten IQ-mål og utdanning inkludert. Sandgren (2007) finner at estimert avkastning av utdanning reduseres betraktelig når IQ ved alder 10 år inkluderes i lønnsregresjonen.

Påvirker utdanning intelligensen?

Vi starter med å analysere om utdanning påvirker analytiske ferdigheter målt ved IQ. Den første kolonnen i tabell 2 viser at et års mer utdanning er assosiert med 5,3 poeng høyere IQ-score. Men fordi ferdigheter påvirker utdanningsvalget, som vi skal vise under, er kausaliteten på dette estimatet uklart. For å komme nærmere en troverdig effekt av utdanning på analytiske ferdigheter må det kontrolleres for seleksjonen inn i utdanning. I kolonne (2) i tabell 2 er resultater for en modell som betinger på IQ ved alder 10 år presentert. Vi ser at IQ ved alder på 10 år har en meget sterk effekt på IQ ved alder 20 år, men den estimerte effekten er under 1. IQ er relativt stabil over tid, men det er ikke noen en-til-en-sammenheng. Videre ser vi at utdanning fremdeles har en meget tydelig signifikant effekt, men den er betydelig lavere enn når det ikke betinges på tidlige ferdigheter.

Siden IQ ikke fanger opp alle dimensjoner på ferdigheter og evner, kan det argumenteres for at denne modellen ikke fanger opp alle aspekter ved seleksjonen, selv om utfallsvariabelen også er IQ. I kolonne (3) har vi derfor inkludert gjennomsnittskarakteren fra 3. klasse i modellen. Dette påvirker de andre resultatene lite. Det kan også argumenteres for at utviklingen i evner fra man er 10 til 20 år påvirkes av forhold i familien. I den siste kolonnen har vi inkludert mål på inntekten i familien og en indikatorvariabel for om far har høyere utdanning.⁶ Inntektsmålet har ikke signifikant effekt,

Tabell 2. Effekten av utdanning på intelligens. Avhengig variabel er IQ ved 20 år

	(1)	(2)	(3)	(4)
Antall år utdanning ved alder 20 år	5,26 (19,3)	3,47 (14,2)	3,13 (11,6)	2,78 (9,04)
IQ alder 10 år	-	0,53 (17,0)	0,47 (12,9)	0,47 (12,4)
Gjennomsnittskarakter 3. klasse	-	-	3,19 (3,43)	3,07 (3,21)
Familieinntekt per familiemedlem / 1000	-	-	-	1,04 (1,45)
Far har høyere utdanning	-	-	-	3,05 (2,33)
Forklart variasjon (R ²)	0,40	0,61	0,61	0,62
Observasjoner	549	549	538	489

Note. t-verdier i parenteser.

men utdanningsnivået til far har en positiv signifikant effekt. I denne modellen er effekten av utdanning på 2,8. Det betyr at drøyt 5 års utdanning øker intelligensen med et standardavvik. Dette er en betydelig effekt. Falch og Sandgren (2006) argumenterer for at denne effekten er underestimert fordi det sannsynligvis er målefeil i utdanningsvariabelen. Utdanning kan også være endogent bestemt på den måten at det er personer som forventer størst ferdighetsgevinst ved utdanning, som i størst grad velger høyere utdanning, noe som virker i retning av at vi overestimerer effekten. Falch og Sandgren (2006) forsøker å ta hensyn til slike potensielle problemer ved å benytte en instrumentvariabelmetode og estimerer da en effekt på 3,5–4 IQ-poeng.⁷

Påvirker intelligens utdanningslengden?

Vi er her opptatt av om ferdigheter og evner før utdanningsvalg påvirker valgene som blir gjort. Tabell 3 viser at IQ ved alder 10 år er sterkt korrelert med utdanningslengde. Denne effekten kan imidlertid fange opp at det er andre forhold som gode skoleprestasjoner eller familiebakgrunn som er de viktigste faktorene for utdanningsvalgene. I neste kolonne inkluderer vi gjennomsnittskarakteren fra 3. klasse. Den har en sterkere numerisk effekt enn IQ. Mens en økning på et standardavvik i karakterer øker utdanningslengden med nesten 0,9 år, er tilsvarende effekt av IQ på 0,5 år. I neste kolonne inkluderer vi endringen i karakterer fra 3. til 4. klasse. Den er potensielt viktig fordi linjedelingen starter etter 4. klasse, og om eleven startet på realskolan eller fortsatte i folkskolan, var avhengig blant annet av deres skoleprestasjoner i 4. klasse. Elever som var motivert for mer utdanning enn folkskolan, hadde derfor incentiver for å bedre sine prestasjoner fra 3. til 4. klasse. Vi ser at denne endringen har en sterk effekt på utdanningslengde, og reduserer effekten av IQ ytterligere.

Disse resultatene tyder altså på at det først og fremst er skoleprestasjoner som har betydning for utdanningskarrieren og ikke generell intelligens. Den siste modellen inkluderer også våre to mål på familiebakgrunn. Effektene er som forventet. Når far har høyere utdanning, øker forventet antall studieår med 1,09, mens familieinntekt har en

Tabell 3. Betydningen av ferdigheter på utdanning. Avhengig variabel er antall år utdanning ved alder 36 år

	(1)	(2)	(3)	(4)
IQ alder 10 år	0,075 (10,7)	0,035 (4,39)	0,023 (2,84)	0,020 (2,49)
Gjennomsnittskarakter 3. klasse	-	1,50 (7,74)	1,83 (9,12)	1,54 (7,80)
Endring i gjennomsnittskarakter fra 3. til 4. klasse	-	-	1,23 (5,47)	0,97 (4,39)
Familieinntekt per familiemedlem / 1000	-	-	-	0,83 (5,96)
Far har høyere utdanning	-	-	-	1,09 (4,06)
Forklart variasjon (R ²)	0,18	0,27	0,31	0,43
Observasjoner	516	506	501	454

Note. t-verdier i parenteser.

klar positiv effekt som forventet i et system uten en offentlig finansieringskilde til livsopphold.

Dette er ikke helt i tråd med analyser på nyere data fra Skandinavia, som typisk finner at foreldrenes utdanningsnivå er viktigere for barnas utdanningskarriere enn foreldrenes inntektsnivå (se f.eks. Byrhagen et al. 2006, Mastekaasa og Hansen 2005). Det er grunn til å tro at denne forskjellen kan knyttes til innføring av offentlige ordninger som den norske Lånekassen.

Påvirker intelligens lønn?

Tabell 4 viser at begge IQ-målene og utdanningslengde er positivt korrelert med arbeidsinntekt. I modellen som inkluderer kun utdanning, er avkastningen av et års utdanning på over 10 prosent. I tolkningen av dette resultatet må det tas hensyn til at avkastningen av utdanning i det minste i Sverige var betydelig større tidlig på 1970-tallet enn i dag (se f.eks. Edin og Holmlund 1995, Sandgren 2007). Dette estimatet er heller ikke direkte sammenlignbart med andre studier siden vi kun inkluderer én kohort, mens andre studier typisk inkluderer individer i ulike alder og derfor estimerer en slags gjennomsnittlig avkastning for ulike aldersgrupper.

I kolonne (4) i tabell 4 er begge IQ-målene og utdanningslengde inkludert samtidig slik at betingede effekter estimeres. For det første viser resultatene at gitt utdanningslengde og IQ ved alder 20 år er effekten av IQ ved alder 10 år ikke signifikant. Intelligens ved alder 10 år påvirker først og fremst intelligens ved alder 20 år, og denne har en effekt på lønn. For det andre er den betingede effekten av utdanning lavere enn den totale effekten. Dette skyldes den såkalte "ability bias". Den totale avkastningen av utdanning på drøyt 10 prosent skyldes til en viss grad at personer med høyere utdanningen har bedre generelle analytiske ferdigheter som verdsettes i arbeidsmarkedet. Den betingede avkastningen er på 8 prosent.

Tabell 4. Effekten av intelligens og utdanning på lønn. Avhengig variabel er logaritmen til lønn ved alder 46 år

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
IQ alder 10 år	0,012 (8,50)	-	-	0,003 (1,47)	-	-	-
IQ alder 20 år	-	0,015 (11,5)	-	0,005 (2,53)	0,007 (4,21)	0,014 (9,97)	0,006 (4,18)
Antall år utdanning ved alder 36 år	-	-	0,107 (13,8)	0,083 (8,70)	0,083 (8,10)	-	0,083 (8,73)
Familieinntekt per familiemedlem / 1000	-	-	-	-	0,014 (1,40)	0,023 (2,20)	-
Far har høyere utdanning	-	-	-	-	0,002 (0,04)	0,120 (2,02)	-
Forklart variasjon (R ²)	0,12	0,20	0,28	0,31	0,34	0,24	0,31
Observasjoner	516	516	487	487	442	467	487

Note. t-verdier i parenteser.

Denne modellen kan tolkes som en såkalt Mincer-ligning utvidet med mål på ferdigheter. I en Mincer-ligning inkluderes også typisk antall år arbeidserfaring. Vi har forsøkt å inkludere erfaring også i vår modell, men det viser seg at erfaring har langt fra en signifikant effekt og derfor ikke er inkludert i modellene som presenteres. Den ikke-signifikante effekten kan sannsynligvis forklares med at alle individene i utvalget er like gamle, slik at erfaring utelukkende bestemmes av antall utdanningsår og antall år utenfor yrkeslivet. Utdanningsår er inkludert i modellen, og i perioden fram til 1974 var det nesten ikke arbeidsledighet i Sverige og få menn valgte å være utenfor arbeidslivet.

Vi har også forsøkt å inkludere gjennomsnittskarakterer fra 3. og 4. klasse i modellen. Disse har heller ikke signifikante effekter. Tidlige evner og ferdigheter har ikke en direkte effekt på lønn, men påvirker utdanningsvalg og analytiske ferdigheter som er viktige. Modellen i kolonne (5) i tabell 4 viser at det heller ikke er signifikante effekter av våre mål på familiebakgrunn gitt intelligens og utdanning. Familiebakgrunn har først og fremst en direkte effekt på utdanningsvalg, gitt disse er ikke familiebakgrunn viktig. Dette ser vi fra modellen i kolonne (6). Når vi utelater utdanning fra modellen, har familiebakgrunnsvariablene signifikante effekter med forventet fortegn.

Det er et interessant spørsmål om det er utdanning eller intelligens som er viktigst for arbeidsinntekten. Den siste modellen presentert i tabell 4 inkluderer kun disse to variablene. Koeffisientene som er estimert der, impliserer at en økning i intelligens på et standardavvik øker lønna med 10 prosent, noe mer enn effekten av ett års utdanning. Standardavviket til utdanning er imidlertid på over to år, slik at en økning i utdanningslengden på et standardavvik øker lønna med hele 20 prosent. Vi finner altså at i gjennomsnitt er utdanning viktigere enn intelligens i arbeidsmarkedet.

Konklusjon

Basert på et svært rikt datamateriale for en kohort født i 1928, som gikk på folkskolan i Malmö, har vi analysert sammenhenger mellom intelligens, utdanning og arbeidsinntekt. Vi finner at utdanning har en positiv effekt på intelligens. Utdanning øker ikke bare kunnskaper og ferdigheter knyttet til et fag eller en profesjon, men også evnen til å tenke logisk og systematisk, målt med IQ. Dette resultatet er i tråd med den internasjonale litteraturen som dog er temmelig liten. Når det gjelder utdanningsvalg, finner vi at det er familiebakgrunn og skoleprestasjoner før valgene blir tatt, som er viktige. Intelligens har en forholdsvis liten direkte effekt. Den viktigste effekten av intelligens i unge år er effekten på intelligens i senere år. Intelligens kan påvirkes, blant annet ved utdanning, men inneholder også stabile komponenter. Disse to utfallsvariablene, utdanning og intelligens, påvirker arbeidsinntekten senere i livet. Vi finner imidlertid at utdanningen er viktigere for lønna enn IQ.

Disse resultatene er basert på relativt gamle data, utdanningsvalg før 1950 og lønn i 1974. Er sammenhengene avdekket her relevante i dag? Noe sikkert svar på dette spørsmålet kan man ikke få uten å analysere nyere data, som ikke er tilgjengelig. Men vi vil tro at faktorer som påvirker intelligens, ikke er spesielt tidsavhengige. Resultatene her predikerer at befolkningens intelligens øker når det generelle utdanningsnivået øker. Derimot kan utdanningsvalg være annerledes i dag, spesielt kan familieinntekt ha fått mindre betydning. Men at skoleprestasjoner er viktigere enn intelligens ved valg av utdanning, er det ikke grunn til å tro har endret seg, siden opptak til høyere utdanning i stor grad er basert på skoleprestasjoner. Når det gjelder lønn, er våre analyser basert på senere observasjoner, og Sandgren (2007) viser at resultatene vi rapporterer, er tilsvarende når disse individene nærmer seg pensjonsalder på begynnelsen av 1990-tallet.

Noter

1. Vi takker en anonym konsulent og redaktøren for nyttige kommentarer.
2. Det er nå mulig å analysere hvordan skoleprestasjoner påvirker utdanningskarrieren (se f.eks. Byrhagen et al. 2006).
3. Vi benytter denne IQ-testen som avhengig variabel i analysene nedenfor. Siden kvinnene ikke tok denne testen, kan de ikke inkluderes i analysen. For ikke å gjøre artikkelen for voluminøs har vi derfor heller ikke inkludert kvinner i analysene av utdanningsnivå og lønn.
4. Av populasjonen på 834 gutter i 3. klasse i Malmö og omegn i 1938, var det 117 som ikke var født i 1928. Av de resterende personene var det 33 som gjennomførte IQ-testen i militæret i 1947, og 133 som ikke gjennomførte denne IQ-testen verken i 1947 eller 1948. Vi mangler utdanningsinformasjon fra militæret for 2 personer, slik at vi står igjen med 549 observasjoner. Det mangler også informasjon for noen personer for andre variabler, som fremgår av tabell 1. Falch og Sandgren (2006) viser at resultatene for IQ som vi presenterer her, er robust overfor inkludering av personer som ikke er født i 1928, og personer som gjennomførte IQ-testen i 1947.
5. Alternativt kunne utdanningsnivå rapportert i militæret ved alder 20 år vært benyttet som avhengig variabel. Da har imidlertid ikke alle avsluttet utdanningen. Resultatene blir imidlertid veldig like ved å bruke denne alternative utdanningsvariabelen.
6. Familieinntekt er beregnet basert på inntekt til både mor og far i årene 1929, 1933, 1937, 1938 og 1942. Vi benytter inntekt per familiemedlem siden det er stor variasjon i antall barn i familiene.

7. Både dette målefeils- og endogenitetsproblemet blir tatt hensyn til ved en instrumentvariabelmetode når instrumentene er valide og ikke for svake. Falch og Sandgren (2006) benytter familieinntekt per familiemedlem og endring i gjennomsnittskarakterer fra 3. til 4. klasse som instrumenter. Begge variablene har sterke effekter på utdanning slik at instrumentene ikke er svake, og tester indikerer at dette er valide instrumenter. Falch og Sandgren (2006) presenterer også estimater der i tillegg IQ ved alder 10 år instrumenteres og får lignende resultater.

Referanser

- Byrhagen, K.N., T. Falch og B. Strøm (2006), *Frafall i videregående opplæring: Betydningen av grunnskolekarakterer, studieretninger og fylke*. Rapport 8/06. Trondheim: Senter for Økonomisk Forskning.
- Edin, P.-A. og B. Holmlund (1995), "The Swedish wage structure: The rise and fall of solidarity wage policy". I: R. Freeman og L. Katz, red., *Differences and changes in wage structures*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Falch, T. og S. Sandgren (2006), "The effect of education on cognitive ability". Working Paper No. 9/2006, Department of Economics, NTNU.
- Hansen, K.T., J.J. Heckman og K.J. Mullen (2004), "The effect of schooling and ability on achievement test scores". *Journal of Econometrics* 121:351–388.
- Hanushek, E.A. (2002), "Publicly provided education". I: A.J. Auerbach og M. Feldstein (red.), *Handbook of Public Economics*, s. 2045–2141. Amsterdam: Elsevier.
- Griliches, Z. (1976), "Wages of very young men". *Journal of Political Economy* 84:69–85.
- Griliches, Z. (1977), "Estimating the returns to schooling: Some econometric problems". *Econometrica* 45:1–22.
- Hanushek, E.A. og L. Woessmann (2007), "The role of school improvement in economic development". NBER Working Paper 12832.
- Husén, T. (1950), *Testresultatens prognosvärde*. Lund: Almqvist & Wiksells.
- Mastekaasa, A. og M.N. Hansen (2005), "Frafall i høyere utdanning: Hvilken betydning har sosial bakgrunn?". I: *Utdanning 2005 – deltakelse og kompetanse*, s. 98–121. Oslo: SSB.
- Murnane, R.J., J.B. Willett, Y. Duhaldeborde og J.H. Tyler (2000), "How important are the cognitive skills of teenagers in predicting subsequent earnings?". *Journal of Policy Analysis and Management* 19:547–568.
- Sandgren, S. (2005), *Learning and Earning: Studies on a Cohort of Swedish Men*. Doktoravhandling, Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm.
- Sandgren, S. (2007), "Education and earnings over the life cycle: Longitudinal age-earnings profiles from Sweden". Kommer i P. Petersen og L. Woessmann, red., *Schools and the Equal Opportunity Problem*. Boston: MIT Press.
- Sternberg, R.J. og E.L. Grigorenko (red.) (2001), *Environmental effects on cognitive abilities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Karen M. Olsen

Sykefravær – hvor mye skyldes jobben?

I denne artikkelen analyseres sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsmiljø. Det skilles mellom arbeidsrelatert fravær og annet fravær. Arbeidsrelatert fravær er definert som fravær forårsaket av helseplager som skyldes jobben, basert på arbeidstakernes egne vurderinger. Med utgangspunkt i levekårsundersøkelsen for 2003, hadde 18 prosent av arbeidstakerne sykefravær av mer enn 2 ukers varighet. Litt under halvparten av disse hadde hatt fravær forårsaket av helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben. Analysene viser at det er en sammenheng mellom ergonomiske forhold, som tunge løft og gjentatte bevegelser, og arbeidsrelatert sykefravær. For dette fraværet har også organisasjonsklima (for kvinner) og motsetningsfylte krav (for menn) betydning. Egenskaper ved arbeidsmiljøet har stort sett ingen betydning for annet fraværet, det vil si fravær som skyldes andre forhold enn helseplager knyttet til jobben. Den variabelen som har størst betydning for dette fraværet, er utdanning. Artikkelen kaster lys over mulighetene for å redusere sykefraværet ved forbedringer i arbeidsmiljøet.¹

I 2006 var gjennomsnittlig tapte dagsverk 6,8 prosent på grunn av sykefravær (3. kvartal) (SSB 2007). Etter et fall i sykefraværet i begynnelsen av 2004 har utviklingen vist en jevn økning. Dagens nivå er likevel lavere enn i 2003, da levekårsundersøkelsen, som er basis for analysene i denne artikkelen, ble gjennomført. De to største enkeltgruppene av diagnoser for sykefravær er muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser (NOU 2000), noe som er i tråd med tall for EU-landene (Froneberg 2005).

Sykefravær er et komplekst fenomen. Man tenker seg gjerne at en del fravær skyldes dårlig helse, og er uunngåelig. Andre typer fravær kan være av mer "frivillig" karakter, og spesielt korttidsfravær kan ha elementer av skulk. I denne artikkelen er sykefravær avgrenset til langtidsfravær (sammenhengende fravær i mer enn to uker), som i størst grad regnes å reflektere helsetilstanden til den enkelte. Videre gjøres det en distinksjon mellom fravær som arbeidstakerne selv sier har årsak i helseplager som skyldes jobben (arbeidsrelatert fravær), og annet fravær.²

En studie fra Norge viste at 60 prosent av selvrapporterte helseplager var relatert til arbeidsbetingelser (Mehlum et al. 2006). Denne studien sa ikke i hvilken grad disse plagene resulterte i sykefravær.

Ved å skille mellom arbeidsrelatert fravær og annet fravær er det mulig å studere hvor stor andel av arbeidstakerne som har fraværet knyttet til arbeidet. I tillegg kan det belyse i hvilken grad det er ulike faktorer som påvirker arbeidsrelatert fravær og annet fravær. Hovedantakelsen i denne artikkelen er at arbeidsmiljøet først og fremst påvirker det fraværet som er forårsaket av helseplager knyttet til jobben. Det må påpekes at det kan være gråsoner mellom sykefravær med årsak i helseplager som skyldes jobb, og fravær som skyldes andre forhold. Det er ikke sikkert den enkelte arbeidstaker har innsikt i årsaksmekanismene til eget fravær. Har for eksempel ryggproblemer sammenheng med belastninger i arbeidet, eller skyldes de for lite fysisk trening? Dette er det ikke mulig å gi svar på ut fra de data som brukes her. I tillegg vil jobber være mer eller mindre tilpasset personer med sykdommer eller skader slik at disse kan gå på jobb. Det vil si at samme skade vil ha ulik betydning avhengig av hvilken jobb man har.

Forskningen på arbeidsmiljø og sykefravær er omfattende. I studier av arbeidsmiljøer skiller man gjerne mellom fysisk arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø og forhold som har med endringer og omstillinger ved arbeidsplassen å gjøre. Med *fysisk arbeidsmiljø* menes både *eksterne* forhold, som eksempelvis støy, støv og høy temperatur, og *ergonomiske* forhold, som eksempelvis tunge løft og repeterende bevegelser. En rekke studier har sett på betydningen av det fysiske arbeidsmiljøet for fravær. Studiene er svært heterogene ved at de inkluderer forskjellige sider ved arbeidsmiljøet og ofte innenfor avgrensede yrker. I en gjennomgang av 15 studier konkluderer forfatterne med at det er ergonomiske forhold som er sterkere relatert til fravær enn eksterne forhold, som for eksempel støy og temperatur (Allebeck og Mastekaasa 2004).

Videre finnes det en rekke studier som tar for seg det *psykososiale arbeidsmiljøet*. Blant 20 studier av psykososiale forhold er de fleste eksplisitt eller implisitt basert på Karaseks krav-kontroll-modell (Allebeck og Mastekaasa 2004). Denne modellen sier at det er kombinasjonen høye krav og lav kontroll i arbeidssituasjonen som fører til høyt fravær. Allebeck og Mastekaasa (2004) konkluderer med at kombinasjonen høye krav/lav kontroll på fravær gis begrenset støtte. De finner for øvrig en viss støtte for at lav kontroll fører til høyt sykefravær, mens sammenhengen mellom høye krav og sykefravær er svak.

Til slutt har vi studier som ser på *omstilling og endring i organisasjoner* for fravær. Omstillinger som for eksempel bemanningsreduksjoner kan ha negativ virkning på arbeidsmiljøet og dermed føre til høyere sykefravær. To studier fra Norge viser at nedbemanning ved arbeidsplassen øker sykefraværet på lengre sikt (Røed og Fevang 2006, Kolstad 2004). En studie av bedrifter i Norge finner at fravær på bedriftsnivå ikke endres ved omstillinger fordi omstillingsprosesser støter ut de arbeidstakerne som har høyest fravær (Ose 2004).

I forskningen på arbeidsmiljø og sykefravær er mål på arbeidsmiljø gjennomgående basert på subjektive vurderinger gjort av den enkelte arbeidstaker. Dette kan være problematisk fordi personer med svak helse kan være mer tilbøyelig til å vurdere ar-

beidsmiljøet negativt enn personer med god helse. Det vil si at vi ikke kan være sikre på om det er egenskaper ved personen eller egenskaper ved arbeidsmiljøet som er avgjørende for sykefravær. For å bøte på dette problemet har man i enkelte studier brukt aggregerte mål eller latt en utenforstående vurdere belastninger i arbeidsmiljøet (se Allebeck og Mastekaasa 2004). Også slike studier finner at det er en sammenheng mellom arbeidsmiljøet og fravær, noe som støtter opp under påstanden at arbeidsmiljøet har en reell påvirkning på fravær. I levekårsundersøkelsene som er basis for analysene i denne artikkelen, er arbeidsmiljøet vurdert av den enkelte. Jeg har tilstrebet å bruke mest mulig objektive mål, noe som lar seg gjøre ved enkelte indikatorer, men langt fra ved alle.

Data

I artikkelen brukes data fra levekårsundersøkelsen 2003. Dette er en tverrsnittundersøkelse som gir oversikt over sykefravær, yrke og en rekke sider ved arbeidet til arbeidstakere i Norge. Undersøkelsen omfatter et representativt utvalg av personer mellom 16 og 66 år, og har en svarprosent på 71³. I denne artikkelen er utvalget avgrenset til arbeidstakere, det vil si at det gjenstår 2561 personer i analyseutvalget. I praksis vil en del forhold bare gjelde *ansatte* i virksomheter og dermed ikke inkludere personer som er selvstendige.

Utvalget av indikatorer er basert på tidligere forskning om sykefravær samt hvilke mål som er tilgjengelige i levekårsundersøkelsen. Spørsmålene knytter seg til arbeidstakernes hovedyrke. I hovedsak vil spørsmål om sykefravær og arbeidsforhold gjelde nåværende jobb, da et mindretall har skiftet jobb i løpet av det siste året.

Operasjonalisering av variabler

Sykefravær er målt ved følgende to spørsmål: (1) Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager? (ja=1, nei=0). (2) Var årsaken til fraværet helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben din? (ja=1, nei=0). Det siste spørsmålet er stilt til hvert enkelt fraværstilfelle hvis informanten har flere fraværstilfeller. Majoriteten av arbeidstakerne (82 %) har bare hatt ett fraværstilfelle.

Arbeidsrelatert fravær: Hvis en person svarer at minst ett av fraværstilfellene (på mer enn 14 dager) hadde årsak i helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben, er vedkommende definert som arbeidstaker med arbeidsrelatert fravær. (Arbeidsrelatert fravær=1, ellers=0.)

Annet fravær: Hvis en person svarer at han eller hun har hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager, men at ingen av fraværstilfellene hadde årsak i helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben, er personen definert som arbeidstaker med annet fravær. (Annet fravær=1, ellers=0). Arbeidsrelatert fravær og annet fravær er behandlet som gjensidig utelukkende kategorier i analysene.

Som indikatorer på fysisk arbeidsmiljø brukes:

Støy. Er du i ditt daglige arbeid utsatt for så sterk støy at man må stå inntil hverandre og rope for å bli hørt? (ja=1, nei=0)

Støv. Kan du i din arbeidssituasjon tydelig se i luften eller lukte ... støv eller røyk fra metaller, ... mineralstøv, ... organisk støv, ... gasser/damper? (ja på minst en type støv=1, ellers=0).

Tunge løft. Må du daglig løfte noe som veier mer enn 20 kg? (ja=1, nei=0)

Gjentatte bevegelser. Arbeider du med gjentatte og ensidige hånd- eller armbevegelser? (ja=1, nei=0)

Indikatorerne for det eksterne fysiske miljøet er i liten grad korrelerte, og disse er behandlet separat. Den høyeste korrelasjonen finner vi mellom sterk støy og støv (for menn). Disse er likevel ikke korrelert høyere enn at de kan behandles separat.

Som indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø brukes:

Autonomi. I hvilken grad kan du selv bestemme ... i høy grad (3), i noen grad (2) eller i liten grad (1) ... hvilke arbeidsoppgaver du skal få, ... hvordan du skal gjøre arbeidet, ... hvilke kvalitetskrav som stilles ... hvilke tidsfrister eller hvilket arbeidstempo som blir satt? Disse gir høy intern korrelasjon (Cronbachs alpha: 0,706) er summert til en indeks (4–12) og deretter kategorisert som dummyvariabler (1,0), basert på en todeling av indeksen (høy/lav).

Organisasjonsklima. Opplever du på arbeidsplassen din ofte (3), av og til (2), sjelden (1) eller aldri (0), dårlige forhold ... mellom ledelse og ansatte, ... mellom ansatte? Disse gir høy intern korrelasjon (Cronbachs alpha: 0,701), er summert til en indeks (0–6) og deretter kategorisert som dummyvariabler (1,0) basert på en tredeling av indeksen (godt, middels og dårlig).

Krav. Hvordan passer følgende beskrivelser for jobben din? Passer det svært godt, godt, mindre godt, eller dårlig ... at overordnede og/eller kolleger kommer med motstridende forventninger eller krav? (svært godt, godt=1, mindre godt, dårlig=0) ... kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på arbeidsplassen kommer med forventninger eller krav som strider mot dem du møtes med fra overordnede eller kolleger? (svært godt, godt=1, mindre godt, dårlig, uaktuelt=0)

Som indikatorer på arbeidsintensitet brukes:

Tidspress. Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb?: Svært godt, godt, mindre godt eller dårlig ... at det vanligvis ikke er tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte (svært godt, godt=1, mindre godt, dårlig=0).

Ekstraarbeid. Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb: Svært godt, godt, mindre godt eller dårlig ... at du ofte må arbeide ekstra eller ta med deg uløste arbeidsoppgaver hjem for å bli ferdig i tide? (svært godt, godt=1, mindre godt, dårlig=0).

Som indikatorer på omstilling brukes:

Nedbemanning. Har virksomheten i løpet av de siste 2 årene gjennomført bemanningsreduksjoner? (Ja=1, nei=0).

Tabell 1. Sykefravær totalt og fordelt etter yrke. Prosent

	Totalt fravær	Arbeidsrelatert fravær	Annet fravær	Andel arbeidsrelatert fravær av total	N
Alle	18,1	8,4	9,6	46,3	2561
Administrative ledere og politikere	13,1 *	6,3	6,7	48,1	222
Akademiske yrker	11,9 **	4,2 **	7,7 *	35,6	378
Kortere høyskole- og univutd og teknikere	16,9	7,3	9,5	43,5	598
Kontor- og kundeserviceyrker	21,8	7,3	14,5	33,3	179
Salgs, service- og omsorgsyrker	20,3	8,7	11,6	42,9	518
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	20,3	12,0	8,0	59,2	74
Håndverkere o.l.	18,4	10,1	8,1	54,9	256
Prosess- og maskinoperatører, transport-arbeid	22,6	14,6 *	8,0	64,4	199
Yrker uten krav til utd	30,3 *	14,5 *	15,5	48,0	109

**p<0,01, *p<0,05 (ref: salgs-, service- og omsorgsyrker)

Note: Måling av fravær er basert på følgende to spørsmål: Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager? Var årsaken til fraværet helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben din?

Omorganisering. Har virksomheten i løpet av de siste 2 årene gjennomført større omorganiseringer som har berørt arbeidet ditt? (Ja=1, nei=0).

Resultater

Tabell 1 viser sykefravær etter yrke. 18,1 prosent av arbeidstakerne har hatt sammenhengende fravær på mer enn 14 dager i løpet av det siste året. 8,4 prosent har hatt fravær som var forårsaket av helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben, mens 9,6 prosent har hatt annet fravær.

Tabell 1 viser at andel personer med arbeidsrelatert fravær totalt er 46 prosent; høyest for prosess- og maskinoperatører (64 %) og lavest for kontor- og kundeserviceyrker (33%) samt akademiske yrker (36%). Når det gjelder yrkesforskjeller i arbeidsrelatert fravær, er det yrker uten krav til utdanning og prosess- og maskinoperatører som skiller seg signifikant fra referansegruppen (salgs, service- og omsorgsyrker) med høyere fravær og akademiske yrker med lavere. De relativt få signifikante forskjellene mellom yrkene skyldes nok delvis at det her er snakk om relativt brede yrkeskategorier. Ved en finere inndeling av yrker ser vi at variasjonene mellom yrker er større for det arbeidsrelaterte fraværet enn for annet fravær (analyser ikke presentert). I de neste tabellene skal vi se hvilke egenskaper ved arbeidsmiljøet som påvirker fraværet.

Tabell 2. Deskriptiv statistikk. Andel

	Kvinner		Menn	
	gj.snitt	sd	gj.snitt	sd
<i>Fravær</i>				
Arbeidsrelatert fravær	0,09	0,29	0,08	0,27
Annet fravær	0,13	0,33	0,07	0,25
<i>Arbeidsmiljø</i>				
Støy	0,11	0,31	0,22	0,41
Støv	0,21	0,40	0,33	0,47
Gjentatte beveg.	0,49	0,50	0,53	0,50
Tunge løft	0,20	0,40	0,30	0,46
Høy autonomi	0,50	0,50	0,58	0,49
Dårlig org.klima	0,19	0,40	0,12	0,33
Middels org.klima	0,46	0,50	0,48	0,50
Godt org.klima	0,33	0,47	0,36	0,48
Tidspress	0,32	0,47	0,27	0,44
Ekstraarbeid	0,27	0,44	0,37	0,48
Krav overord/kolleger	0,19	0,39	0,19	0,39
Krav kunder/klienter	0,26	0,44	0,25	0,43
Nedbemanning	0,36	0,48	0,39	0,49
Omorganisering	0,32	0,47	0,34	0,47
<i>Kontrollvariabler</i>				
Deltid	0,42	0,49	0,14	0,35
Alder	40,02	11,97	40,83	12,25
Enslig	0,22	0,41	0,25	0,43
Enslig m/små barn	0,08	0,27	0,02	0,14
Par m/barn<6 år	0,22	0,41	0,21	0,41
Par m/barn<19 år	0,20	0,40	0,21	0,41
Par uten barn	0,28	0,45	0,30	0,46
Utdanningsnivå	4,36	1,51	4,40	1,51
Ln (timelønn)	4,95	0,31	5,11	0,36
Offentlig sektor	0,53	0,50	0,22	0,42
<i>N</i>	1054		1093	

Tabell 2 viser deskriptiv statistikk for sykefravær og arbeidsmiljø (samt diverse kontrollvariabler) for kvinner og menn separat. Tabell 2 viser at arbeidsrelatert fravær er omtrent likt for kvinner (9 %) og menn (8 %). Forskjellen i fravær mellom kvinner og menn gjelder først og fremst det fraværet som skyldes andre forhold enn helseplager knyttet til jobben. Dette fraværet utgjør 13 % for kvinner og 7 % for menn, noe som indikerer at kvinner har mer fravær av ikke-arbeidsrelaterte grunner. Dette kan for eksempel være fravær i forbindelse med graviditet. Tabell 2 viser at menn er mer utsatt for belastninger i form av det eksterne fysiske arbeidsmiljøet, som støy og støv.

Tabell 3. Logistisk regresjon. Sykefravær og arbeidsmiljø med kontroll for andre kjennetegn.

	Arbeidsrelatert fravær						Annet fravær					
	Kvinner			Menn			Kvinner			Menn		
	b	se		b	se		b	se		b	se	
Støy	0,400	0,332		0,543	0,305	+	0,296	0,292		0,037	0,354	
Støv	0,266	0,277		-0,179	0,294		0,491	0,234		-0,188	0,325	
Gjentatte beveg.	0,566	*	0,245	-0,042	0,255		0,239	0,202	*	0,242	0,263	
Tunge løft	0,724	**	0,268	0,492	0,270	+	0,095	0,245		0,434	0,295	
Høy autonomi	-0,106		0,236	-0,142	0,251		-0,138	0,197		-0,118	0,263	
Dårlig org.klima	0,772	*	0,362	0,463	0,384		0,396	0,287		0,574	0,409	
Middels org.klima	0,393		0,299	-0,006	0,286		0,048	0,242		0,288	0,302	
Tidspres	0,345		0,249	0,321	0,266		-0,239	0,225		-0,050	0,292	
Ekstraarbeid	-0,338		0,283	-0,312	0,279		-0,188	0,244		-0,408	0,291	
Krav overord/kolleger	-0,045		0,296	0,693	0,283	*	0,172	0,249		0,237	0,324	
Krav kunder/klienter	0,414		0,261	0,491	0,276	+	0,083	0,234		0,117	0,296	
Nedbemannig	-0,064		0,256	0,278	0,271		-0,040	0,214		0,095	0,275	
Omorganisering	0,072		0,262	0,075	0,290		0,073	0,225		0,228	0,288	
Deltid	-0,240		0,247	0,030	0,379		0,028	0,205		0,075	0,371	
Alder	0,026	*	0,012	0,028	0,013	*	0,017	0,010	+	0,006	0,014	
Enslig	-0,377		0,330	-0,575	0,384		-0,372	0,298		-0,416	0,422	
Enslig m/små barn	0,607		0,390	na			-0,009	0,406		na		
Par m/barn <6 år	-0,651		0,399	-0,082	0,362		0,402	0,292		0,129	0,381	
Par m/barn <19 år	-0,177		0,328	-0,298	0,334		-0,144	0,290		0,135	0,334	
Utdanningsnivå	-0,040		0,097	-0,476	0,117	**	-0,182	0,082	*	-0,286	0,108	
Ln(timelønn)	-0,380		0,474	-1,096	0,493	*	0,031	0,375		-0,187	0,463	
Konstant	-3,207	**	0,485	-2,669	0,473	**	-2,415	0,408	**	-2,640	0,493	
Nagelkerke R ²	0,137			0,183			0,081			0,073		
N	900			1010			941			998		

**p<0,01, *p<0,05, +p<0,1

na=for få til å inkludere

Note: Referansekategori: arbeid uten: støv, gjentatte bevegelser, tunge løft, nedbemanning, eller omorganisering, lav autonomi, godt org.klima, lavt tidspres og ekstraarbeid, lav grad av motsetningstypede forventninger, gj.snitt: alder, utdanningsnivå, lønn(log), heltid, par uten barn og privat sektor. Det er også kontrollert for bedriftsstørrelse og offentlig-privat sektor.

Gjentatte bevegelser og tunge løft er to av de vanligste indikatorene for ergonomisk arbeidsmiljø. Tunge løft er definert som daglige løft over 20 kg. Dette vil naturlig nok være en større belastning for kvinner enn menn, noe som gjør det meningsfylt å gjøre analyser for kvinner og menn separat.

Tabell 3 viser analyser av arbeidsrelatert fravær og annet fravær, separat for kvinner og menn. I analysen sammenlignes personer som har en av disse formene for fravær med personer uten fravær. Tabell 3 viser at ergonomiske forhold, som tunge løft, øker arbeidsrelatert sykefravær (for kvinner og menn) og gjentatte bevegelser (for kvinner). Støy i arbeidet gir effekt for menn, men ikke for kvinner. Videre har dårlige forhold internt ved arbeidsplassen (organisasjonsklima) innvirkning på kvinners arbeidsrelaterte fravær, mens motsetningsfylte krav fra overordnede/kolleger gir høyere arbeidsrelatert fravær for menn. De andre dimensjonene ved arbeidsmiljøet – eksterne fysiske forhold (støv), selvbestemmelse i arbeidet (autonomi), tidspress, ekstraarbeid, bemanningsreduksjoner, omorganisering – gir ingen signifikante effekter. For øvrig er det få signifikante effekter av de andre kontrollvariablene, kun alder gir en økning i arbeidsrelatert fravær, både for kvinner og menn. Ellers gir høyere utdanning og lønn redusert arbeidsrelatert fravær for menn.

For å få et bedre inntrykk av størrelsen på effektene kan det beregnes sannsynligheter. Basert på analysen i tabell 3 har en kvinne i referanse kategorien 3,9 % sannsynlighet (0.039) for arbeidsrelatert fravær. Til sammenligning har en kvinne som utfører tunge løft, 7,7 % sannsynlighet for arbeidsrelatert fravær (alt annet likt), mens en kvinne som sier at forholdet ved arbeidsplass er dårlig, har 8 % sannsynlighet for fravær. Det skjer altså om lag en fordobling i sannsynlighet for fravær ved slike arbeidsbetingelser.

Tabell 3 viser at for annet fravær er det kun én variabel som gir signifikant effekt for både kvinner og menn, nemlig utdanning. Høyere utdanningsnivå gir lavere fravær også etter kontroll for lønn og en rekke kjennetegn ved arbeidsmiljøet. Dette er i tråd med funn fra tidligere forskning som viser at sosioøkonomisk status (ofte målt bl.a. ved utdanning) har en effekt på helse og fravær. En forklaring er at personer med lav sosioøkonomisk bakgrunn er mer tilbøyelig til å ha en usunn livsstil med røyking, fysisk inaktivitet og dårlig kosthold (Adler et al. 1994).

Forklaringskraften i modellene er, ikke overraskende, betydelig høyere for arbeidsrelatert fravær sammenlignet med fravær som skyldes andre grunner. For øvrig viser tabell 3 at forekomst av støv har en sammenheng med annet fravær (for kvinner). Dette kan tyde på at en ikke alltid selv oppfatter hva som er årsaksmekanismen bak fraværet.

Konklusjon

I denne artikkelen har jeg studert langtidsfravær blant et representativt utvalg av arbeidstakere i Norge. Det er skilt mellom arbeidsrelatert fravær og annet fravær. Tre hovedfunn presenteres.

For det første: Litt under halvparten av informantene med langtidsfravær sier at fraværet kan tilskrives helseplager som helt eller delvis skyldes jobben. Dette er basert

på den enkelte arbeidstakers vurdering av årsaken til sitt fravær. Den høyeste andelen arbeidsrelatert fravær finner vi for prosess- og maskinoperatører.

For det andre har arbeidsmiljøet, i form av ergonomiske belastninger, sammenheng med arbeidsrelatert fravær, særlig for kvinner og noe svakere for menn. Både tunge løft og gjentatte ensartede bevegelser gir høyere arbeidsrelatert fravær for kvinner. Videre påvirker hyppighet av dårlige forhold ved arbeidsplassen fraværet for kvinner. Også tidligere studier har funnet lignende kjønnsforskjeller og forklarer høyere jobbstress blant kvinner med strukturelle forskjeller, som at kvinner og menn har ulike roller både i organisasjonen og i familien, og at kvinner og menn takler stress på ulike måter (Jick og Mick 1985). Til slutt ser vi at motsetningsfylte krav fra overordnede/kolleger øker arbeidsrelatert fravær for menn, mens det ikke er noen signifikant effekt for kvinner. For øvrig er det få signifikante sammenhenger mellom de andre indikatorene for arbeidsmiljø (autonomi, tidspress, ekstraarbeid, bemanningsreduksjoner og omorganisering). Dette kan skyldes at målene, særlig for omstillinger, ikke er spesielt godt egnet. Det ideelle ville her være å kunne måle både omstilling og fravær over tid, noe levekårsundersøkelsen ikke tillater. Analysene viser ellers at faktorer som sterk støy og støv har få effekter på fravær. En forklaring kan være at slike forhold i liten grad påvirker sykefravær. En annen forklaring er at det er personer som i utgangspunktet har svært god helse, som har denne type jobber.

For det tredje har arbeidsmiljøet stort sett ingen betydning for annet fravær, noe som er i tråd med forventningene. Et unntak er forekomst av støv, som påvirker annet fravær for kvinner, og indikerer at det ikke eksisterer et helt klart skille mellom arbeidsrelatert og annet fravær. For sykefraværet som ikke er forårsaket av helseplager i jobb, er utdanningsnivå den eneste variabelen som har en signifikant effekt både for kvinner og menn. En forklaring er at utdanning henger sammen med livsstil, og at personer med høyere utdanning generelt har en sunnere livsstil.

Noen begrensninger ved analysene bør nevnes. For det første: Ved bruk av tverrsnittsdata som i levekårsundersøkelsen vil det alltid være vanskelig å fastslå årsaksretningen. Personer med svak helse kan være mer tilbøyelige til å vurdere arbeidsforhold som belastende. For det andre: Jeg har sett på et begrenset utvalg aspekter ved arbeidsmiljøene som kan ha betydning for sykefravær. Det vil også være en rekke andre forhold som spiller inn, som ikke er inkludert her. Til slutt kan det være fare for spuriøse sammenhenger ved at variablene som er inkludert, henger sammen med andre forskjeller mellom næringer og yrker.

Det er vanskelig å anslå hvor mye av sykefraværet som kan reduseres ved forbedringer i arbeidsmiljøet. Vi finner at cirka halvparten av personer med langtidsfravær knytter fraværet til helseplager som helt eller delvis skyldes jobben. Videre ser vi at det er en del dimensjoner ved arbeidsmiljøet som har betydning for arbeidsrelatert fravær: ergonomiske belastninger, dårlige forhold internt ved arbeidsplassen og motsetningsfylte krav. Det er grunn til å tro at forbedringer på disse områdene vil kunne redusere sykefraværet. Det er imidlertid urealistisk å tenke seg at jobber i visse yrker (f.eks. omsorgsykker og håndverkere) skal være totalt uten belastninger som eksempelvis tunge løft. Arbeidsmiljøfaktorer er viktige for å forklare variasjoner i det arbeidsrelaterte fraværet, men for det totale fraværet vil antakelig en rekke andre forhold som

kosthold, livsstil og endringer i livssituasjon ha vel så stor betydning for hvorvidt arbeidstakere er borte fra jobb.

Noter

1. Takk til Svenn-Åge Dahl og en anonym konsulent for kommentarer til en tidligere versjon av artikkelen.
2. Arbeidstakere kan ha hatt flere tilfeller med fravær i løpet av siste 12 måneder. For at personer skal bli definert som arbeidstakere med arbeidsrelatert fravær, kreves det at minst ett av fraværstilfellene hadde årsak i helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben.
3. For grundigere gjennomgang av data, se Hougen (2004).

Referanser

- Adler, N.E., Boyce, T., Chesney, M.A., Cohen, S., Folkman, S., Kahn, R.L., og Syme, S.L. (1994), "Socioeconomic Status and Health. The Challenge of the Gradient". *American Psychologist*, 49: 15–24.
- Allebeck, P. and A. Mastekaasa (2004), "Risk factors for sick leave – general studies". *Scandinavian Journal of public health*. 32:49–108.
- Froneberg, B. (2005), "Challenges in occupational safety and health from the global market economy and from demographic change – facts, trends, policy response and actual need for preventive occupational health services in Europe". *Scandinavian journal of work environment & health*, 31: 23-27.
- Jick, T.D. og L.F. Mitz (1985), "Sex Differences in Work Stress", *Academy of Management Review*, 10(3):408–420.
- Kolstad, A. (2004), *Nedbemanning og sykefravær*. Rikstrygdeverket.
- Mehlum, I.S., H. Kjuus, K.B. Veiersted og E. Wergeland (2006), "Self-reported work-related health problems from the Oslo Health Study", *Occupational Medicine*, 56:371–379.
- Ose, S.O. (2004), "Arbeidsmiljø og sykefravær: Kartlegging og analyse på bedriftsnivå", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21:85–100.
- Røed, K. og E. Fevang (2006), "Organizational Change, Absenteeism, and Welfare Dependency", kommer i *Journal of Human Resources*.
- SSB (2007), Tapte dagsverk pga. egenmeldt og legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16–69 år, i prosent av avtalte dagsverk. Kvartalstall. 2000 til 2006. (www.ssb.no/emner/06/02/sykefratot/)

Simen Markussen

Økonomisk sykefraværsforskning: Hva vet vi, og hvor bør vi gå?

Høsten 2006 ble sykefraværet debattert mer enn noen gang. Men hva vet vi egentlig om sykefravær? I denne artikkelen vil jeg presentere relevant litteratur, forsøke å avkle to myter samt skissere noen spørsmål for videre forskning på feltet.¹

En nyklassisk økonoms utgangspunkt for å forstå sykefravær er gjerne arbeidstilbudsmodellen. I sin enkleste form sier denne at en arbeidstaker velger mellom konsum og fritid. Arbeid er kun et nødvendig onde for å få mat på bordet. En klassisk referanse er gjerne Shapiro og Stiglitz' artikkel om likevektsledighet og disiplineringsmekanismer fra 1984. I deres modell er arbeidstakernes innsats ikke perfekt observerbar, slik at arbeiderne står overfor en avveining mellom nyttetapet fra å yte innsats og den økte risikoen for å miste jobben som manglende innsats medfører. Økt kontroll, redusert ledighetsstøtte og høyere arbeidsledighet vil derfor entydig redusere skulkingen. Koplingen til sykefravær er gjort senere og er vanligvis så enkel som at man betrakter sykefravær som skulk.

Vi kan forstå de fleste av en klassisk økonoms ryggmargsreflekser i lys av dette modellapparatet. Vi forventer at sjenerøse velferdsordninger og sterkt stillingsvern fører til økt sykefravær. Høy arbeidsledighet gjør det verre å miste jobben og reduserer derfor sykefraværet. Med dette i bakhodet virker det helt rimelig at sykefraværet i Norge og Sverige er det høyeste i Europa, siden vi har lav ledighet, sterkt stillingsvern og sjenerøse velferdsordninger.

Det finnes en annen gruppe økonomer som vil hevde at mesteparten av variasjonen i sykefravær, mellom og innad i land, ikke skyldes *atferd*, men i stedet drives av *sammensetningen* av arbeidsstyrken. Deres utgangspunkt er at folk har ulik helse. Dermed vi sorterer folk etter helse, vil de med god helse typisk ansettes først, og de med dårligst helse ansettes sist. Derfor har land med høy sysselsetting høyere fravær enn land med lav sysselsetting, noe som igjen gir en plausibel forklaring på det høye fraværet i Norge og Sverige siden vi har svært høy sysselsetting. I denne artikkelen vil jeg forsøke å kritisk gjennomgå disse forklaringsmodellene samt presentere enkelte forskningsresultater fra den senere tid.

Tabell 1. Norsk sykefravær 2006

	Fraværets lengde i dager				
	1-16	17-56	57-84	85-182	183-365
Andel av alle forløp (%)	59,0	21,4	4,3	7,1	8,3
Andel av totalt sykefravær (%)	9,9	16,3	6,3	19,8	47,6

Kilde: NAV og egne beregninger. Merk at andelene av totalt sykefravær er omtrentlige da intervalllets midtpunkt er benyttet.

Hva vet vi?

I Norge er sykefraværet svært ujevnt fordelt. Norge hadde i 2006 et sykefravær på 6,8 % ifølge NAV. Dette fraværet er svært ujevnt fordelt i arbeidsstyrken. Fra tabell 1 ser vi at nær 60 % av alle fraværsløp er kortere enn 16 dager. 8,3 % av fraværsløpene er mellom et halvt år og et år. Likevel utgjør disse 8,3 % omlag halvparten av antall fraværddager i løpet av et år. Det er altså en relativt liten gruppe som utgjør store deler av fraværet.

Nær 40 % av sykefraværet er diagnostisert som muskel og skjelettlidelser. Mentale lidelser utgjør om lag 14 %, det samme gjør luftveissykdommer. Fraværet varierer også mye mellom bransjer. I 3. kvartal 2006 var fraværet lavest innenfor olje- og gassutvinning med 3,4 %, mens det innenfor helse- og sosialtjenester var 8,1 %. Fraværet var lavest i Rogaland med 4,6 % og høyest i Finnmark med 8 %. Fraværet var høyest blant kvinner med omlag 7,5 % og noe lavere blant menn med 4,9 %.

Sykelønna påvirker fraværet. En rekke arbeider har forsøkt å vise sammenhengen mellom størrelsen på sykelønna og sykefraværet. Fra økonomisk teori burde sammenhengen være rett fram; jo større inntektstap arbeidstakeren lider ved å være hjemme jo mindre er han borte fra jobb. Dersom vi tillater oss å se opp fra arbeidstilbudsmo- dellen et øyeblikk, er det ikke åpenbart at kutt i sykelønna gir lavere fravær, og spesielt ikke om sykelønna er lav fra før. Dersom stillingsvernet er svakt, slik at en risikerer job- ben ved å være borte (lenge), kunne en tenke seg at en går tilbake i jobb "for tidlig". Dette vil i så fall kunne føre til flere, men kortere fraværperioder, altså høyt korttidsfra- været og lite langtidsfravær. At sykelønn har noe å si for sykefravær, helt generelt, burde likevel være lett å godta.

I et arbeid av Henrekson og Persson (2004) studeres virkningen av en rekke refor- mer i den svenske sykelønnsordningen i perioden 1955 til 1999. De finner at reformer som gjør sykelønnsordningen mer sjenerøs, følges av høyere sykefravær. Reformen som strammer inn sykelønnsordningen, følges av redusert fravær. I *Sykefravær – kunn- skapsstatus og problemstillinger*, som er en omfattende litteraturstudie fra SINTEF helse gjort på oppdrag fra Norges forskningsråd, slås dette også fast: "De landene som har (...) de mest sjenerøse sykelønnsordningene, har også det høyeste fraværnsnivået" (Ose et al. 2006:14). Dette bekreftes også av Bonato og Lusinyan (2004). Her benyttes ag- gregerte data for 18 land i perioden 1983–2003². Variasjonen i sykefravær mellom land og over tid forsøkes forklart med en rekke demografi- og arbeidsmarkedsvariabler, så som yrkesdeltakelse, alderstruktur, forventet levealder, arbeidstid, stillingsvern og

kjønns sammensetning av arbeidsstokken. En av variablene er også lønnskompensasjon etter skatt ved sykefravær. De konkluderer med at "sickness benefits have a robust and positive impact on absence" (Bonato og Lusinyan 2004:25).

I Johansson og Palme (2002) studeres effekten av en reduksjon i sykelønnsordningen for korte fravær gjennomført fra 1. mars 1991, samt en skattereform fra 1. januar 1991 som innebar en reduksjon i marginals-katten. Johansson og Palme (2002) studerer fraværet til 1386 arbeidere (blue collar workers) i perioden 1. januar 1990 til 31. desember 1991. Observasjonsenheten er dag/person, slik at de har et panel med 730 observasjoner for alle 1386 individer. I perioden reformen ble innført, falt gjennomsnittlig antall fraværsdager per person fra 24 i 1990 til 22,5 i 1991. Samtidig gikk Sverige inn i en lavkonjunktur. Arbeidsledigheten økte fra 2,1 % i 1990 til 4,1 % i 1991. Ved hjelp av en rik forløpsanalysemodell, der de også kontrollerer for uobserverbar heterogenitet, klarer de å skille virkningen av kutt i sykelønnsordningen, skattereform og økt arbeidsledighet fra hverandre. De finner at en reduksjon i sykelønna reduserte både antall fravær og lengden på fraværsperiodene (Johansson og Palme 2002:405).

Stillingsvernet påvirker fraværet. Det er naturlig å tenke seg at stillingsvern har mye å si for sykefraværet. En arbeidstaker som frykter for jobben sin, vil trolig strekke seg lenger for å unngå fravær enn en som har en helt sikker jobb. I Sverige ble det i 2001 besluttet å endre ansiennitetsreglene for ansatte i bedrifter med opp til ti ansatte. Endringen gikk ut på at bedriftene kunne unnta to ansatte fra "sist inn først ut"-regelen. Dette innebærer en vesentlig endring i stillingsvernet for mange ansatte. Som et eksempel kan vi tenke oss en bedrift med fem ansatte, der arbeidsstokken skal reduseres med én person. Tidligere ville det vært gitt hvem som måtte gå, nemlig den som ble ansatt sist. Fire av fem ansatte har derfor fullt stillingsvern med de gamle reglene. Med de nye reglene kunne hvem som helst av de tre sist ansatte måtte gå. Det er derfor kun to av fem ansatte som nå har beskyttelse. I et arbeid av Lindbeck, Palme og Persson (2006) forsøker de å evaluere virkningen av dette på sykefraværet. De betrakter reformen som et naturlig eksperiment da de argumenterer for at den ikke ble diskutert offentlig før i 2000. De sammenligner sykefraværsutviklingen i de berørte bedriftene med en kontrollgruppe av ansatte i bedrifter med mellom 11 og 20 ansatte. De finner at fraværet falt med omlag 0,25 dager per ansatt i de berørte bedriftene. I de aller minste bedriftene, der reformen hadde relativt størst effekt, falt fraværet med 0,4–0,65 dager per ansatt. Bak disse aggregerte effektene fant de at arbeidstakere med høyt fravær før reformen, i større grad forlot de minste firmaene med svakest stillingsvern. Videre fant de også at de minste bedriftene i større grad ansatte arbeidstakere som tidligere hadde hatt høyt fravær. Blant de ansatte som faktisk ble i bedriften, falt fraværet med omlag én dag.

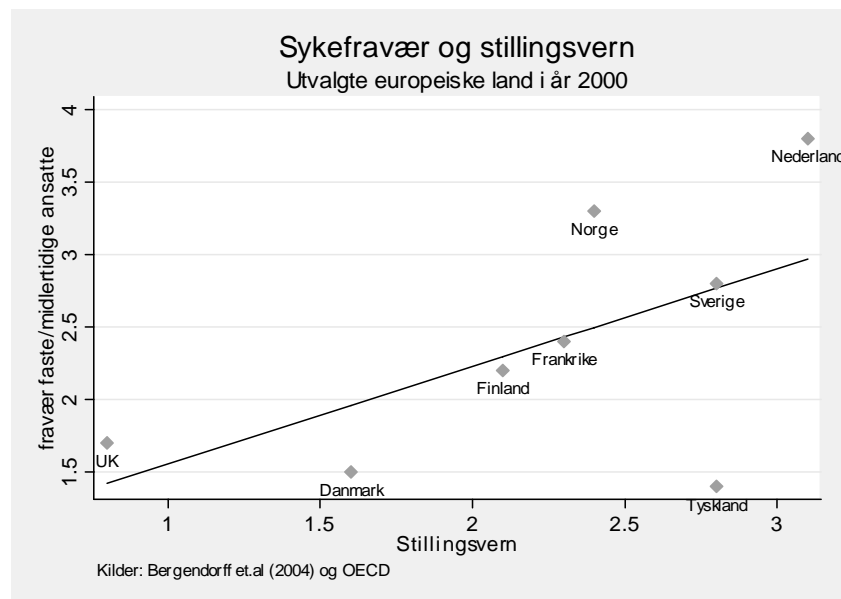
En annen øvelse som illustrerer stillingsvernets betydning, er å sammenligne sykefraværet blant faste og midlertidig ansatte. Dette er gjort av Bergendorff et al. (2004) for åtte europeiske land.

Tabell 2. Sykefravær blant faste og midlertidig ansatte. Sykefraværet blant fast ansatte delt på sykefraværet blant midlertidig ansatte i noen europeiske land

	Andel midlertidig ansatte		
	1995	2000	Snitt 1995-2005
Tyskland	1,4	1,4	12,0
Danmark	1,7	1,5	10,3
UK	2,3	1,7	6,6
Finland	2,4	2,2	16,8
Frankrike	2,4	2,4	13,5
Sverige	3,7	2,8	15,0
Norge	3,8	3,3	10,4
Nederland	4,7	3,8	13,1

Kilde: Bergendorff et.al (2004) og OECD Employment Outlook.

Figur 1. Sykefravær og stillingsvern



Note: Figuren viser at faste ansattes sykefravær relativt til midlertidig ansattes sykefravær.

Tabell 2 viser sykefraværet blant faste ansatte delt på sykefraværet blant midlertidig ansatte i noen europeiske land. Vi ser at i alle landene er fraværet blant de fast ansatte atskillig høyere enn blant de midlertidig ansatte. Siden midlertidig ansatte har et langt dårligere stillingsvern enn faste ansatte, kan dette si noe om sammenhengen mellom stillingsvern og sykefravær. At midlertidig ansatte har lavere fravær, kan selvfølgelig også ha andre årsaker. En av disse kan være at midlertidig ansatte har en viss fleksibilitet knyttet til når de jobber, og dermed velger å ta ut fridager de dagene de er syke. Fast ansatte er gjerne også eldre enn midlertidig ansatte.

Vi kunne tenke oss at forskjellen på midlertidig ansatte og faste ansatte ble større dersom det var relativt få midlertidig ansatte, altså om andelen midlertidig ansatte var lav. Fra kolonnen lengst til høyre i tabell 2 ser det ikke ut til å være noen slik sammenheng. Forholdet mellom faste og midlertidig ansattes fravær ser ikke ut til å være påvirket av hvor stor andel midlertidig ansatte utgjør av alle sysselsatte.

For å utforske sammenhengen mellom sykefravær og stillingsvern ytterligere kan vi krysse forholdet mellom faste og midlertidig ansattes sykefravær med OECDs indeks for stillingsvern. Dette er gjort i figur 1. Dersom det er sånn at frykten for å miste jobben gjør at en strekker seg litt lenger for å gå på jobb enn om en har fast stilling, burde det være større forskjell mellom fraværet til fast og midlertidig ansatte ved sterkt stillingsvern enn ved svakt stillingsvern. Vi ser av figur 1 at det ser ut til å være en slik sammenheng.

Omstillingsprosesser øker fraværet. En rekke arbeider har studert sammenhengen mellom helse, sykefravær og omstillingsprosesser.³ Det er godt dokumentert at arbeidstakere som ufrivillig mister jobben, har økt sannsynlighet for å forsvinne permanent fra arbeidsmarkedet. Huttunen et al. (2005) studerer sysselsetting blant norske menn i industribedrifter. De finner at 7 år etter en omstillingsprosess er 13 % av arbeidstakerne som ble nedbemannet helt utenfor arbeidsmarkedet. I en kontrollgruppe med tilsvarende arbeidstakere, som ikke ble utsatt for nedbemanning, er kun 8 % av arbeidstakerne utenfor arbeidslivet.

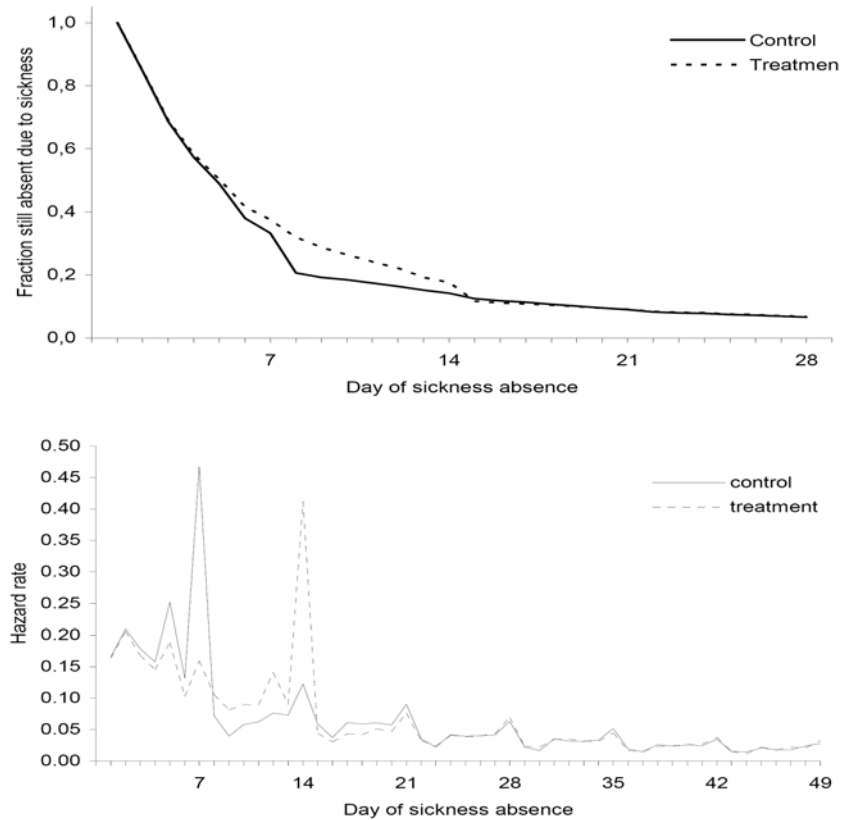
En rekke medisinske studier har vist at større omstillingsprosesser kan ha negative helseeffekter for de berørte. Mest berømt er kanskje Whitehall studiene (se Ferrie et al. 1995, 1998a, 1998b, 2002). I 1998 ble en større omstillingsprosess iverksatt i den britiske statsforvaltningen. For noen av departementene innebar dette en periode med omfattende usikkerhet. Et av departementene ble senere privatisert. Studiene av dette "eksperimentet" viser at ansatte som var berørt, opplevde redusert helse. Dette viste seg både på egenrapporterte helsemål og kliniske undersøkelser.

Røed og Fevang (2007) studerer virkningen av omstillingsprosesser blant norske hjelpe- og sykepleiere. Det typiske er at dette er omstillinger som ikke fører til permitteringer, siden de ansatte tilbys tilsvarende jobber ved nærliggende institusjoner. Forskerne finner at en større nedbemanning, definert som en reduksjon på minst 1/5 av de ansatte, fører til at mellom 1,5 % og 3 % av de ansatte blir avhengige av stønadsordninger som sykepengene og uføretrygd eller trekker seg helt ut av arbeidsmarkedet. Etter at nedbemanningsprosessen er avsluttet, avtar naturlig nok effekten, men det tar hele seks år før den ikke lenger er signifikant forskjellig fra null.

Vi ser dermed at stillingsvern og jobbsikkerhet er et tveegget sverd når det gjelder sykefravær. På den ene siden tyder mye på at et begrenset stillingsvern er med på å disiplinere arbeidstakerne og redusere fraværet. På den andre kan usikkerhet og jobbrelatert stress føre til redusert helse og økt fravær.

Antall egenmeldingsdager påvirker fraværet. I 2005 ble det gjennomført et unikt eksperiment i Sverige. I Göteborg og Jämtland ble alle innbyggere født på en partallsdato gitt en utvidet egenmeldingsperiode slik at de ikke behøvde å kontakte lege før etter

Figur 2. Effekten av forlenget egenmeldingsperiode



Note: Figurene er hentet fra Hesslius, Johansson og Larsson (2005). Den øverste figuren viser andelen som fortsatt er hjemme på grunn av sykdom etter som tiden går. "Control" er gruppen med én ukes egenmeldingsperiode. "Treatment" er gruppen med to ukers egenmeldingsperiode. Den nedste figuren viser sannsynligheten for å komme tilbake i jobb per dag, betinget at man har vært borte frem til denne dagen. Vi ser at denne sannsynligheten for kontrollgruppen har en topp på dag sju mens eksperimentgruppen har en topp på dag 14.

14 dager. De som var født på en oddetallsdato, fortsatte med det eksisterende regelverket som sier at en må besøke legen senest dag 8. Hesslius, Johansson og Larsson (2005) studerer virkningen av dette på sykefraværet. Totalt var mer enn 237 000 mennesker berørt av eksperimentet. Ved hjelp av forløpsanalyse studerer de blant annet sannsynligheten for å komme tilbake i jobb etter sykdom over tid. Sannsynlighetene per dag er betinget av at en har vært hjemme fram til denne dagen. Resultatet er vist i figur 2, som er hentet fra Hesslius, Johansson og Larsson (2005).

For gruppen med åtte dagers egenmeldingsperiode er denne betingede tilbakevendings-sannsynligheten klart størst dag syv, dagen før legen må besøkes. For gruppen med utvidet egenmeldingsperiode er den betingede sannsynligheten for å komme tilbake i jobb klart størst dag 14.

Tabell 3. Egenmelding og karénsdager

	Egenmeldingsdager	Karénsdager	Kommentar
Sverige	8	1	
Danmark	4	0	Egenerklæring etter to dager
Spania	4	3	
Norge	3/8	0	IA bedrifter har 8
Nederland	0	0	Hjemmebesøk fra inspektør
Tyskland	0	0	
UK	0	3	
Sveits	0	3	
Frankrike	0	0	
Finland	0	9	
Island	0	14	

Kilde: Bonato og Lusinyan (2004).

Det kan altså tyde på at den utvidede egenmeldingsperioden har den virkningen at arbeidstakere som trolig hadde begynt å jobbe etter én uke i det gamle systemet, nå begynner først etter to uker. I gjennomsnitt økte sykefraværperiodene med 6,6 %. Interessant nok fant de derimot ingen virkning på *antall* sykemeldinger.

Både når det gjelder karénsdager og antall egenmeldingsdager er det stor variasjon mellom europeiske land. I tabellen under har jeg forsøkt å illustrere dette. Tabellen er basert på Bonato og Lusinyan (2004).

Vi ser at de skandinaviske landene, sammen med Spania, skiller seg ut ved å ha egenmeldingsdager. Karénsdager, altså dager i begynnelsen av sykemeldingen uten sykepenger, er relativt utbredt. Det er to land som skiller seg ut i så måte, Finland og Island, med 9 og 14 karénsdager.

To myter om sykefravær

Jeg vil her presentere to påstander om sykefravær en ofte hører brukt i samfunnsdebatten, men som ikke er like åpenbare i det en går dem noe nærmere etter i sømme-
ne.

"Høyt fravær i gode tider skyldes kun marginale arbeidstakers inntog i arbeidslivet".

Den klassiske debatten om sykefravær er knyttet til observasjonen at sykefraværet svinger med konjunktorene. I gode tider er sykefraværet vanligvis høyere enn i dårligere tider. En vanlig forklaring på dette er at i gode tider kommer personer med dårligere helse inn i arbeidslivet, såkalte marginale arbeidere. Disse personene har høyere fravær, og derfor går fraværet opp. Dette er en forklaring som ofte benyttes i norsk offentlighet. Det er derimot ikke lett å finne forskningsresultater som styrker denne hypotesen (Ose et al. 2006:14). Enkel regning viser også at denne forklaringen neppe kan drive konjunkturvariasjonene i sykefraværet. Jeg vil nedenfor kort illustrere hvorfor.

La oss grovt sett anta at sykefraværet i gruppen langtidsansatte er x % og konstant. La denne gruppen være N stor. Vi kan tenke oss at i en høykonjunktur ansettes en andel a utover N som allerede er ansatt slik at arbeidsstyrken da er på totalt $(1 + a)$

N. La denne gruppen nytilsatte ha et sykefravær på bx %. Dersom $b = 2$, betyr dette at arbeidere ansatt i høykonjunktur har dobbelt så høyt fravær som andre. Vi kan sette opp sykefraværet i høy- og lavkonjunktur i følgende tabell:

	Dager	Prosent
Lav	xN	x
Høy	$xN + bxaN$	$x(1 + ab)/(1 + a)$

Vi kan da spørre oss om hvor stor b må være for at sykefraværet skal gå fra x til $x + e$ % i høykonjunktur. For å løse dette setter vi opp følgende ligning:

$$X(1 + ab)/(1 + a) = x + e$$

Denne ligningen løser vi for b .

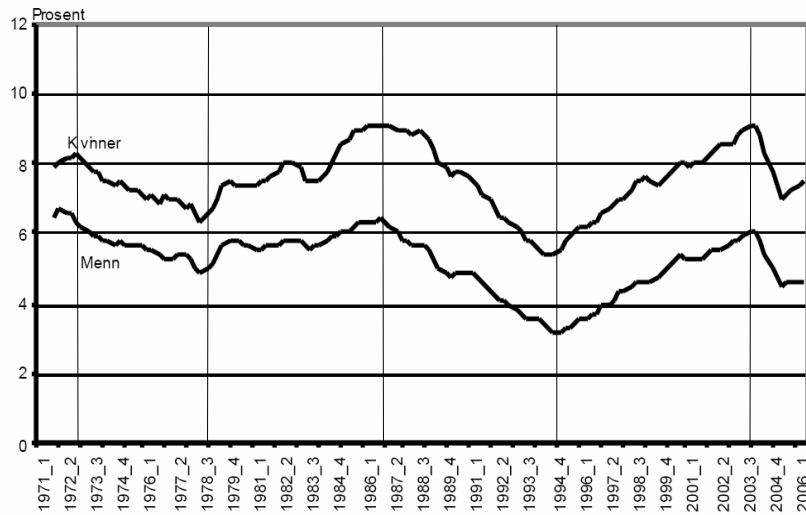
$$b = 1 + (e/x)(1 + a)/a$$

Hvor stor må b være for at de ansatte som går ut og inn av arbeidslivet, skal forklare konjunktursvingningene i sykefraværet i Norge? Figur 3 er hentet fra Ose et al. (2006). Den viser sykefraværet i Norge fra 1971–2006 for kvinner og menn. Mesteparten av denne serien stammer fra NHO som har gjort utvalgsundersøkelser på sykefravær i lang tid. Fra 2001 har SSB produsert sykefraværstatistikk, og serien fra NHO er standardisert til å passe med SSBs tall. De vertikale linjene markerer topp- og bunnpunkter for sykefraværet. I tabellen under har jeg samlet nøkkeltall for sykefravær og yrkesdeltakelse. Basert på topp- og bunnpunktene for sykefraværet har jeg delt hele tidsserien inn i fire perioder.

Periode 1 er tiden fra 1972–1978. I denne perioden falt sykefraværet med omlag ett prosentpoeng for kvinner og 0,8 prosentpoeng for menn. Samtidig var veksten i sysselsetting svært kraftig for kvinner, hele 21,2 %. Relevant i denne sammenhengen er likevel ikke veksten i antall personer sysselsatt, men i sysselsettingsraten. Målt på denne måten vokste sysselsettingen med 17,8 % for kvinner og 0,9 % for menn. Periode 2 er tiden 1978–1986. I denne perioden økte sykefraværet med 2,5 prosentpoeng for kvinner og 1,2 prosentpoeng for menn. Yrkesdeltakelsen for kvinner økte kraftig, både relativt og absolutt. Yrkesdeltakelsen for menn falt med et halvt prosentpoeng målt som andel av befolkningen. Periode 3 er tiden 1986–1994. Den relative sysselsettingen falt kraftig i denne perioden, og sykefraværet falt med 3,6 prosentpoeng for kvinner og 3,05 prosentpoeng for menn. Periode 4 er tiden 1994–2003. I denne perioden økte både sysselsettingen og sykefraværet.

I tabell 4 har jeg regnet ut b – hvor mye høyere sykefraværet til de arbeidstakerne som går inn i eller ut av arbeidslivet, må være for at disse skal drive de observerte endringene i sykefraværet. Ved tre av åtte tilfeller tar b negative verdier, og de ansatte som går inn eller ut av arbeidslivet, må ha negativt fravær for å forklare sykefraværendringen. Dette skyldes at sykefraværet i denne perioden er negativt korrelert med endringene i den relative sysselsettingen. For perioden 1986–1994 må sykefraværet til de kvinnelige arbeidstakerne som mistet jobben i denne perioden, ha vært nesten 15

Figur 3. Sykefravær i Norge, 1971 – 2006



Note: Figuren viser sykefravær i Norge fra 1971-2006 for kvinner og menn. Sykefraværstatistikken frem til 2001 stammer fra NHO. Denne er så standardisert til å passe med SSB sin sykefraværstatistikk fra 2001 og fremover. Figuren er hentet fra Ose et.al (2006).

Tabell 4. Sykefravær og konjunkturer

	1972-1978		1978-1986		1986-1994		1994-2003	
	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn
Vekst i sysselsetting								
Totalt	23,6%	6,3%	23,5%	5,2%	2%	-6,0%	14,9%	8,7%
Andel av bef. 16-74, pp.	7,8	0,7	9,1	-0,5	-0,9	-7,3	6,5	3,0
Endring i sykefravær, pp.	-1,7	-1,2	2,5	1,2	-3,6	-3,05	3,6	2,85
<i>a</i>	0,178	0,009	0,176	-0,006	-0,028	-0,098	0,124	0,047
<i>e/x</i>	-0,207	-0,194	0,385	0,240	-0,311	-0,355	0,452	0,500
<i>b</i>	-0,4	-20,5	3,6	-36,1	14,9	5,5	7,1	21,0
"Marginales" fravær	-3,0	-127,0	23,2	-180,3	133,9	34,1	38,1	66,1

Kilder: Ose et.al. (2006) og egne beregninger.

ganger høyere enn for dem som ikke mistet jobben for at dette skal ha forårsaket fallet i sykefraværet. For menn er tilsvarende tall 5,5. For perioden 1994–2003 må sykefraværet til de ekstra kvinnene som har kommet i arbeid i denne perioden, være 7,1 ganger høyere enn fraværet til dem som allerede var i jobb. For menn er tilsvarende tall 21,0. Det virker helt usannsynlig at denne gruppen med arbeidstakere i gjennomsnitt skal ha mer enn 12 ganger høyere fravær enn arbeidstakere med mer permanent tilknytning til arbeidslivet. I den nederste raden i tabell 4 har jeg regnet ut hva denne grup-

pens sykefravær faktisk måtte være for at deres inntog i eller utgang fra arbeidslivet skulle drive konjunktursvingningene. Vi ser at for fire av åtte tilfeller får vi absurde resultater, der denne gruppen enten må ha negativt fravær (fordi fraværet er motsyklisk til yrkesdeltakelsen) eller ha mer enn 100 prosent fravær. Det virker for eksempel åpenbart at reduksjonen i sysselsetting alene ikke kan forklare reduksjonen i kvinners sykefravær fra 1986 til 1992. Jeg tror også det er vanskelig å hevde at de omlag 100 000 mennene som kom i jobb fra 1994 til 2003, har et sykefravær på 66 prosent i gjennomsnitt.

Årsaken er enkel: forskjellen på høy- og lavkonjunktur målt i antall ansatte er relativt liten. For at den nyansatte gruppen skal endre for eksempel sykefraværet i hele gruppen vesentlig, må den nyansatte gruppen være svært forskjellig fra de andre. Tenk deg at du har en kjele med en liter vann, og at dette holder 5 grader. Ned i dette vannet slipper du drøye tre spiseskjeer med varmt vann.⁴ Dette vannet skal være temmelig varmt for at så lite vann skal gjøre noe vesentlig med temperaturen i kjelen. "Nøyaktig det samme" gjelder for sykefravær. Ved nærmere ettersyn virker det derfor ikke sannsynlig at seleksjonshypotesen kan forklare noen vesentlig del av konjunktursvingningene i sykefraværet.

"Sykefraværet i Norge skyldes bare at vi har så høy yrkesdeltakelse."

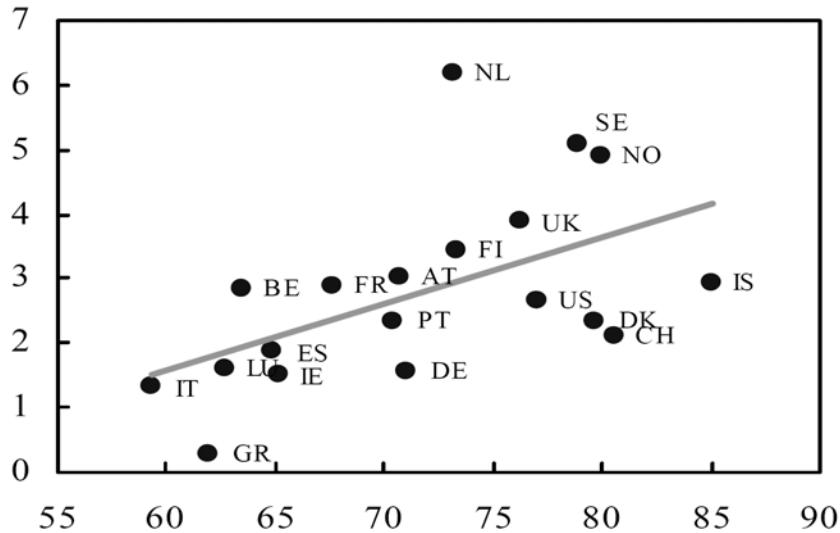
Det blir ofte sagt at det relativt høye sykefraværet i Norge skyldes vår høye yrkesdeltakelse. I figur 4 fra Bonato og Lusinyan (2004) illustreres sammenhengen mellom yrkesdeltakelse og sykefravær. Det ser ut til å være en klar sammenheng, men variasjonen er stor.

Norge har en relativt høy yrkesdeltakelse i internasjonal sammenheng, men på ingen måte unikt høy. I tabell 5 presenteres gjennomsnittlig yrkesdeltakelse og sykefravær for ti OECD-land i perioden 1995–2003. Jeg har valgt kun å presentere de landene som har yrkesdeltakelse på nivå med Norge. Det er verdt å nevne at det er en rekke problemer forbundet med å sammenligne sykefraværet i ulike land. Den kanskje aller viktigste innvendingen er at hvor lenge en har status som sykemeldt, men fortsatt i arbeid, varierer mellom land. Dette gjør at en langtidssykemeldt i ett land vil kunne være uføretrygdet i et annet og arbeidsledig i et tredje. På den annen side er det interessant å forsøke å sammenligne oss med andre mer eller mindre tilsvarende land, og dette datamaterialet er trolig det beste vi har.

Det er flere ting vi kan lære av denne tabellen. (1) Norge er ikke unikt. Verken yrkesdeltakelse eller sykefravær i Norge er eksepsjonelt internasjonalt. (2) Det er ingen entydig sammenheng mellom yrkesdeltakelse og sykefravær. Riktignok vil en finne sterk korrelasjon mellom sykefravær og yrkesdeltakelse i OECD, men det er stor variasjon. (3) Danmark, Sveits og Island har klart å kombinere høy yrkesdeltakelse med relativt lavt sykefravær. Det kan være interessant å lære av deres erfaringer.

Det er selvsagt sånn at en rekke andre forhold enn yrkesdeltakelse har innvirkning på sykefraværet. Landene i tabellen er ulike langs mange dimensjoner som også er svært viktige for sykefraværet. Island har for eksempel et system med 14 karensdager og mindre utbygd velferdsstat.

Figur 4. Yrkesdeltakelse og sykefravær



Note: Figuren viser gjennomsnittlig sykefravær og yrkesdeltakelse blant personer i alderen 15-64 år i perioden 1995-2002 for en rekke europeiske land. Figuren er hentet fra Bonato og Lusinyan (2004).

Tabell 5. Sykefravær og yrkesdeltakelse i OECD. Gjennomsnittlig sykefravær i Europeiske land med yrkesdeltakelse over OECDs gjennomsnitt i perioden 1995-2003

	Sykefravær	Yrkesdeltakelse
Sveits	2,3	77,9
Portugal	2,3	66,4
Danmark	2,4	75,4
Island	3,0	82,6
Østerrike	3,1	68,1
Finland	3,5	65,1
UK	4,0	71,3
Norge	5,0	76,7
Sverige	5,2	73,1
Nederland	6,0	70,2

Kilde: OECD World Factbook og IMF WP/04/193

Sveits har et system med svært høyt innslag av private ordninger. I en rapport fra OECD fra 2006 anbefaler OECD Sveits å innføre en obligatorisk sykeforsikringsordning (OECD 2006).

En innvending mot å lære av Island, Sveits og Danmark kan jo være at arbeidstakere i disse landene rett og slett ikke tar seg råd til å være syke, og at dette til slutt går på helsa løs. Kanskje er årsaken til disse landenes lave sykefravær at de har et stort sykenærvær, altså at syke arbeidstakere hviler i Norge, men går på jobb i Sveits, Island og Danmark. Det er ikke lett verken å bekrefte eller avkrefte en slik hypotese.

Tabell 6. Selvpoplevd helse og forventet levealder

	Danmark		Island		Sveits		Norge		EU 15	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
Selvpoplevd helse:										
God og veldig god	71,6	79,2	80,5	79,2	84,0	87,8	77,0	82,8	57,4	64,6
Brukbar	21,4	15,5	14,7	17,9	12,3	9,1	14,8	12,3	29,3	26,0
Dårlig og svært dårlig	7,1	5,3	4,7	3,0	3,7	3,1	8,1	4,9	13,2	9,4
Forventet levealder	79,5	74,8	82,3	78,5	83,0	77,8	81,5	76,4	81,6	75,8

Kilde: Eurostat, Health in Europe (2005)

Likevel, dersom det var slik, skulle vi tro at det slo ut negativt for folks helse. I tabell 6 presenterer jeg noen indikatorer for helse produsert av Eurostat (2005).

Vi ser av tabellen at folks selvpoplevde helse i Danmark, Island, Sveits og Norge er godt over snittet i EU15. Fra disse tallene er det heller ingenting som tyder på at folk i Danmark, Island og Sveits har større helseplager enn nordmenn. Tvert imot, i både Sveits og Island er folks selvpoplevde helse bedre enn i Norge. Det er flere som oppfatter sin egen helse som god, og færre som mener at den er dårlig. Både islendinger og sveitsere forventes også å leve lenger enn nordmenn. Danskene derimot har en lavere levealder, noe som ofte forklares med dårligere kosthold og røyking.

Med bakgrunn i tall for yrkesdeltakelse, sykefravær og noen enkle helsemål ville det være feil å konkludere med at om vi kutter i sykelønnsordningen, får folk bedre helse og lever lenger. På den annen side er det heller ikke åpenbart at høy yrkesdeltakelse gir høyt fravær, eller at mindre sjenerøse systemer gir dårligere helse.

Hva lurert vi på?

Jeg ønsker her å kaste ut en hanske til forskere som interesserer seg for sykefravær. Det finnes en rekke spørsmål der vi mangler kunnskap. Jeg vil under skissere fire slike utfordringer.

Hvorfor benyttes ikke alle gratis fridager? Den selviske, kyniske og materialistiske homo oeconomicus jobber ikke med mindre dette gir ekstra betalt. Ansatte i bedrifter omfattet av avtalen om et inkluderende arbeidsliv kan ta ut opptil 24 dager med egenmeldt fravær i løpet av ett år. Dette tilsvarer omtrent ett månedsverk. Dette er i utgangspunktet gratis fridager siden det utbetales full lønn. Et interessant spørsmål er derfor: Hvorfor tar ikke alle arbeidstakere ut alle sine egenmeldingsdager?

Det er minst to typer svar på dette spørsmålet. En kan hevde at den noe stiliserte homo oeconomicus ikke er representativ for folk flest. De økonomiske modellene fanger ikke opp slike ting som moral, pliktfølelse, samvittighet og arbeidslyst. Mens homo oeconomicus ikke har noen skrupler med å grafse til seg alt som er gratis, vil virkelige mennesker føle samvittigheten gnage om de ringer sjefen og lyver om egen helsetilstand.

En annen mulighet er at fridagene ikke er helt gratis likevel. Kanskje er det sånn at sykefravær i dag har en kostnad i form av redusert lønnsvekst i morgnen. Dersom du har mange år igjen i yrkeslivet, vil en ørliten reduksjon i lønnsveksten i dag bli svært kostbar på lang sikt siden det lavere lønnsnivået varer ved hele yrkeslivet. En innledende øvelse kan derfor være å ta utgangspunkt i det vi vet om folks verdsetting av ekstra fritid fra andre studier. Vi kan da spørre oss hvor stor kostnaden av fravær må være i form av redusert lønnsvekst for at disse fridagene ikke skal benyttes, i sin helhet eller i det hele tatt. Et enkelt regnestykke illustrerer at reduksjonen i lønn ikke trenger å være særlig stor før "fritiden" får en betydelig kostnad. Tenk deg to arbeidstakere som begge tjener 300 000 kroner i året. En av dem benytter noen av disse "fridagene" og tar ut 1 prosent fravær. Den andre benytter ikke fraværsordningen. Dersom lønna er lik verdien av arbeidet for arbeidsgiveren, vil fraværet koste arbeidsgiveren 3000 kroner. Anta at arbeidsgiveren straffer dette fraværet med en halv promilles reduksjon i lønnsveksten (altså 0,05 prosent). Dette innebærer at årslønna neste år for arbeideren med fravær reduseres med 150 kroner sammenlignet med arbeideren uten fravær. Fra og med neste år tenker vi oss at de to arbeiderne har akkurat lik lønnsvekst. 150 kroner høres kanskje ikke så mye ut, men det er faktisk mer enn man skulle tro. Lønnsforskjellen mellom de to arbeiderne vil fortsette å vokse med lønnsveksten slik konsekvensen av dette fraværet følger arbeideren resten av karrieren. Om vi for enkelhets skyld lar arbeiderne diskontere fremtiden med $1/(1 + g)$, der g er lønnsveksten, vil nåverdien av den reduserte årslønna være antall år igjen av arbeidslivet multiplisert med 150 kroner. Har du 40 år igjen, koster altså 1 prosent redusert arbeid deg 6000 kroner. Dette vil så gradvis endre seg etter hvert som tiden til pensjonering reduseres. Vi vet at eldre arbeidstakere har høyere fravær enn yngre arbeidstakere. Men for å kunne konkludere med at denne modellens prediksjon stemmer brukbart med data, må modellen testes grundig. At fraværet øker med alder, kan vel så gjerne skyldes at eldre arbeidstakere har større helseproblemer, slitasjeproblemer og så videre.

Om enn stilisert, så gir en slik modell flere prediksjoner som er interessante å undersøke. Modellen impliserer at jo mer følsom lønnsutviklingen er for sykefravær, jo færre egenmeldingsdager vil bli benyttet. Det virker rimelig at lønnsutviklingen i bedrifter med sterke fagforeninger er mer regulert enn andre steder. Har da bedrifter med sterke fagforeninger og høy grad av regulering i lønnsproblemer også høyere egenmeldt fravær? Vil ansatte med gode opprykksmuligheter la være å benytte egenmeldingsdagene, mens ansatte med mindre muligheter for opprykk benytter dem?

Dersom det er sånn at fravær har en langsiktig kostnad, hva skyldes det? Igjen er det mulig å tenke seg (minst) to konkurrerende historier som kan forklare dette. Den ene er at det skyldes kunnskap og erfaring. Det å være på jobb er lærerikt. Dersom en er borte, går en glipp av det som skjer den dagen. I tillegg risikerer en å ikke delta i prosjekter som går over lenger tid, dersom disse oppgavene da tilfaller andre. Dersom avlønning skjer etter kunnskap, vil dette gjøre at fravær blir kostbart.

En annen måte å tenke på er at arbeidsgiveren har begrenset informasjon om sine egne ansatte. Vi kan tenke oss at han lurer på hvilken ansatt som skal gis opprykk, men har vanskeligheter med å se den enkeltes produktivitet og innsats. Vi kan da tenke oss

at fravær tjener som et signal til arbeidsgiver om arbeidstakerens innsats. En ansatt som piner seg til jobben til tross for sykdom, og kanskje blir bedt om å gå hjem igjen, signaliserer at han prioriterer jobben høyt og er pålitelig. På denne måten gis også fravær en kostnad i form av redusert lønnsvekst. Disse to hypotesene har derimot ulike prediksjoner. Dersom kunnskapshistorien er den relevante, spiller årsaken til fraværet mindre rolle. Hvorvidt den ansatte er rammet av en lett verifiserbar lidelse (beinbrudd) eller en vanskelig verifiserbar lidelse (stress, vond rygg) burde ikke spille noen rolle for lønnsutviklingen. Det er deltakelsen, eller mangelen på den, som er den avgjørende faktoren. Dersom signaliseringshistorien er den relevante, burde lett verifiserbare lidelser har langt mindre å si for lønna enn vanskelig verifiserbare lidelser. Arbeidsgiveren vil vanskelig tro at en ansatt har påført seg selv en lidelse for å slippe å arbeide. Derimot kan arbeidsgiver lett mistenke at stadige ryggplager eller stressproblemer skyldes lav arbeidsmoral.

Identifisering og kvantifisering av disse mekanismene burde være en viktig, interessant og ikke minst mulig oppgave. Ikke minst er det interessant å avdekke avvikene der økonomiske resonnementer vanskelig kan forklare det vi observerer.

Hvilken betydning har legen? Hvilken betydning har legen for sykefraværet? I rapporten *Fastlegers sykemeldingspraksis* (RTV 05/2006) undersøkes fastlegers sykemeldingspraksis ved hjelp av registerdata fra sykefraværs- og fastlegeregistrene. Med "sykemeldingspraksis" menes hvor hyppig legene sykemelder sine pasienter, hvor lenge og hvor raskt de tar i bruk graderte sykepenger. Studien viser at "kvinnelige fastleger hadde en sykemeldingspraksis som avvek betydelig fra de mannlige legene. De sykemeldte sjeldnere, friskmeldte raskere og brukte mer graderte sykepenger. Disse forskjellene ble beholdt når det ble tatt hensyn til at deres praksisprofil var annerledes, med blant annet færre pasienter, men forholdsvis flere kvinnelige pasienter" (RTV 05/2006:9). Videre viser studien at "spesialister i allmennmedisin foreskrev flere sykemeldinger enn andre leger, men at de var raskere til både å friskmeldte og å bruke graderte sykepenger" (RTV 05/2006:9). Interessant er det også at studien finner klare sammenhenger mellom legens arbeidssituasjon og sykemeldingspraksis. "Leger i kommuner med stor legetetthet og leger med stor praksis skrev ut færre sykemeldinger enn leger med fulle lister. (...) Leger med mye ledig kapasitet skrev ut færre sykemeldinger enn leger med fulle lister" (RTV 05/2006:9).

For økonomer er kanskje de siste resultatene, om sammenhengen mellom sykemeldingspraksis og arbeidssituasjon, de mest relevante. Vi kan tenke oss fastlegesystemet som et marked der pasienter velger lege. RTVs resultater kan tyde på at leger som er utsatt for mer konkurranse om pasienter fra andre leger, skriver ut flere sykemeldinger. Er dette av frykt for å miste pasienter? Er årsaken til at leger med få pasienter skriver ut få sykemeldinger at de har få pasienter nettopp fordi de er strenge med sykemeldinger? Eller er det sånn at leger som har mer tid til den enkelte pasient, kan tilby en bedre oppfølging og dermed redusere antall sykemeldinger? Dette er spørsmål av stor interesse for å forstå legens og fastlegereformens virkning på sykefraværet.

Legen er gitt en komplisert dobbeltrolle i det norske systemet. På den ene siden skal han eller hun være en slags portvakt til norske velferdsordninger. Legen forvalter indirekte enorme beløp med offentlige midler til sykefravær, uføretrygd, medisiner med mer. På den andre siden er legene opplært i Hippokrates legeetik, som sier at pasienten er det viktigste, uansett. Denne dobbeltrollen gir opphav til en mulig rollekonflikt. Den amerikanske sosiologen Deborah Stone drøfter dette i boka *The Disabled state*: "For most aspects of medical care, doctors are taught to think in a context of unlimited resources. They are supposed to provide therapy whenever a diagnosis indicates illness" (Stone 1984:150–151). Legen er altså opplært til å være pasientens advokat, ikke velferdsstatens vokter. Det er derfor grunn til å spørre seg hvor mye vakthold vi egentlig kan forvente at legen skal stå for. Når vi i tillegg vet at mer enn halvparten av sykefraværet er i kategoriene "muskel- og skjelettlidelser" samt "mentale lidelser", som begge er mer eller mindre uidentifiserbare, skjønner vi at legen har en vanskelig, for ikke å si umulig oppgave. Det burde derfor ikke komme som noen stor overraskelse at de få undersøkelsene som er gjort, tyder på at legen gir sykemelding i rundt 95 prosent av tilfellene der en pasient ber om dette (Larsen et al. 1994).

Legens kvantitative betydning for fraværet er også av interesse. Dersom legens påvirkningskraft på det totale sykefraværet er relativt liten, vil andre spørsmål knyttet til arbeidsmarkedet trolig være av større interesse – også for forskningen. Er det sånn at nær sagt alle pasienter som ber om en sykemelding, får en sykemelding, kan det tenkes at legens portvaktfunksjon ikke virker særlig godt. Det kan likevel hende at legen gjennom "sin væren og sitt vesen" kan påvirke hvor ofte pasienter ber om sykemelding. RTV (2006) viser at det er betydelig variasjon mellom leger. Dette kan tyde på at legen har en viss påvirkningskraft, men også her er det behov for mer viten.

Normendring? Antallet stønadsmottakere øker i Norge. Grovt regnet var det omlag fem arbeidstakere per mottaker av uførepensjon, attførings-, rehabiliterings- og sykepenger i 1998. I 2005 var dette redusert til fire arbeidstakere per stønadsmottaker. Det kan derfor være grunn til å spørre seg om vi ser konturene av en normendring. Normer er vanskelige for økonomer, siden de ikke kan telles. Dette gjør at en gjerne forsøker å telle alt annet og måle normer som et slags residual. Dette er ikke veldig tilfredsstillende, men det finnes likevel arbeider som er verdt å merke seg.

I artikkelen "*Sjukskrivning som et sosialt fenomen*" studeres sykefraværet i Västra Götaland i 2001 (Lindbeck et al. 2004). Forfatterne viser hvordan mengden sykefravær varierer kraftig mellom kommuner så vel som mellom bedrifter. Etter å ha kontrollert for en rekke individuelle kjennetegn sitter de fortsatt igjen med stor uforklart variasjon. Denne variasjonen forklarer forfatterne med at det dannes lokale *sjukskrivningskulturer* – altså en form for redusert stigma dersom mange benytter seg ofte av sykelønnsordningen. Artikkelen lider derimot litt under at disse lokale sykemeldingskulturene ikke identifiseres eksplisitt, men kun som et residual etter å ha kontrollert for diverse variabler. Det kan derfor godt tenkes mange andre årsaker til variasjonen mellom steder og bedrifter.

Mari Rege, Kjetil Telle og Mark Votruba står sammen bak en studie av uføretrygd knyttet til nedbemanning i bedrifter. De viser at en ett-prosentpoengs økning i en persons sannsynlighet for å bli ufør som følge av nedbemanning, øker sannsynligheten for at vedkommendes nabo – som ikke berøres direkte av nedbemanningen – blir ufør med et halvt prosentpoeng (Rege et al. 2007). Siden nedbemanning av naboens bedrift burde være uavhengig av vedkommendes helsetilstand, kan dette betraktes som et slags naturlig eksperiment. Disse resultatene lider derfor langt mindre enn Lindbeck et al. (2004) av at normer og sosial interaksjon ikke kan observeres. Vi ser også at andelen uføre i norske kommuner varierer kraftig, fra mer enn 22 prosent til under 5 prosent. Dette stemmer godt overens med funnene i begge disse artiklene.

Rege et al. (2007) omtaler tre ulike kanaler en slik sosial interaksjonseffekt kan virke gjennom. (1) Normer eller sosialt stigma: Når en benytter seg av velferdsordninger, følger det en sosial sanksjon fra ens omgivelser. Denne sanksjonen avhenger igjen av hvor mange andre i ens omgivelser som benytter seg av velferdsordningene. (2) Læring og erfaringsutveksling: Når én benytter seg av en ordning, kan vedkommendes erfaringer gjøre det lettere for andre å benytte ordningen. (3) Selskap: Verdien av fritid kan tenkes å øke om bekjente også er hjemme. Det er derfor ikke åpenbart at slike sosiale interaksjonseffekter som Rege et al. (2007) finner, skyldes normer. Likefullt virker det rimelig at sosial interaksjon også er relevant for forståelsen av utviklingen i sykefraværet.

I Mofitt (1983) blir et sosialt stigma modellert eksplisitt. Utgangspunktet er et forsøk på å besvare hvorfor mange av dem som har krav på sosiale stønader, ikke benytter seg av stønadene. Mofitt (1983) modellerer deltakelsesbeslutningen som en maksimering av nytte og inkluderer et stigma ved å delta. Modellen blir så estimert på individdata. Han finner støtte for at et slikt stigma finnes. Han finner også at stigmaet ikke er knyttet til hvor mye støtte en mottar, men til det å motta støtte overhodet. Sosial interaksjon og normer kan tenkes å ha stor betydning for å forstå utviklingen i sykefravær. Kunnskapen på feltet er svært begrenset, og det er behov for mer arbeid på området.

Helse og sykefravær. Ved hjelp av data fra NAV kan vi bryte ned antall sykefraværstilfeller på diagnoser. Dette er lett tilgjengelig informasjon for perioden 2002–2006. I 2006 var 68 % av sykefraværet innenfor tre diagnosegrupper; muskel- og skjelettlidelser, mentale lidelser og luftveissykdommer. Jeg vil videre kun fokusere på disse tre diagnosene. I tabell 7 presenteres antall sykefraværstilfeller i tredje kvartal i 2002–2006 samt prosentvis endring fra foregående år for 2003–2006.

Fra 2003 til 2004 skjer det et dramatisk fall i antall sykefraværstilfeller. Samlet er reduksjonen hele 14,1 %. Sommeren 2004 ble det innført krav til legen om å vurdere restarbeidsevne ved sykemelding samt i større grad å benytte gradert sykemelding. Denne endringen ser ut til å ha hatt en dramatisk virkning på sykefraværet, i alle fall på kort sikt. Nedgangen er derimot ikke jevnt fordelt utover alle diagnoser. Innenfor muskel- og skjelettlidelser, den største diagnosegruppen, var fallet 15,9 %, herunder rygg-lidelser (–19,4 %) og nakke/skulder/arm (–18,6 %). Antall sykemeldingstilfeller grunnet luftveissykdommer ble også kraftig redusert med 17,5 %.

Tabell 7. Sykefravær og diagnose. Sykefravær i Norge innenfor de største diagnosegruppene, målt i 1000.

	2002	2003	2004	2005	2006
Totalt fravær	438	428	367	388	409
Muskel og skjelettlidelser	173	170	143	150	153
...herav ryggidelser	54	52	42	44	44
...herav nakke/skulder/arm	39	39	31	33	34
Mentale lidelser	56	56	49	52	55
...herav lettere psykiske lid.	18	19	17	22	25
...herav angst/depressive lid.	36	35	30	28	28
Sykdommer i luftveiene	61	57	47	51	57
Prosentvis endring fra året før					
Totalt fravær	...	-2,4	-14,1	5,8	5,2
Muskel og skjelettlidelser	...	-1,4	-15,9	4,7	1,8
...herav ryggidelser	...	-4,3	-19,4	4,3	0,5
...herav nakke/skulder/arm	...	-0,4	-18,6	5,6	1,5
Mentale lidelser	...	0,3	-11,8	4,5	7,2
...herav lettere psykiske lid.	...	4,5	-7,4	25,6	15,7
...herav angst/depressive lid.	...	-1,1	-14,7	-7,6	0,3
Sykdommer i luftveiene	...	-7,2	-17,5	9,5	11,0

Kilde: NAV

I 2005 og 2006 øker sykefraværet igjen. Ser vi på figur 3, kan det se ut som om sykefraværet har en sterkt stigende tendens, men utsettes for et nivåskifte i forbindelse med regelendringene i 2004.

Når fraværet øker igjen, skjer det derimot ikke innenfor samme diagnoser som der reduksjonen var kraftigst. Vi ser at muskel- og skjelettlidelser øker langt mindre enn det totale fraværet, spesielt i 2006. Derimot har vi en dramatisk oppgang både i luftveissykdommer og i mentale lidelser. Lettere psykiske lidelser øker med hele 45 % fra 2004 til 2006.

Hva skyldtes fallet i sykefravær fra 2003 til 2004? Var dette fallet et permanent nivåskifte eller et midlertidig skifte der fraværet gradvis har normalisert seg? Hvorfor var fallet størst innenfor ikke-verifiserbare diagnoser som vondt rygg? Hvorfor var økningen etterpå størst innenfor en annen ikke-verifiserbar diagnosegruppe – lettere psykiske lidelser? Dette er spørsmål det vil være interessant å kunne svare på for å forstå mer av utviklingen i sykefraværet.

Avsluttende kommentarer

Jeg har i denne artikkelen presentert noen bruddstykker fra den eksisterende økonomiske forskningen på sykefravær. Sentrale stikkord er kompensasjonsgrad (sykelønn), stillingsvern og yrkesdeltakelse. Jeg har også forsøkt å eksaminere noen ofte hørte ar-

gumenter om sykefravær, konjunkturer og yrkesdeltakelse. Til slutt har jeg forsøkt å skissere noen spørsmål vi må jobbe videre med. For lesere uten bakgrunn fra økonomifaget vil det kanskje fremstå som noe pussig at forhold som organisasjon og ledelse ikke vies noe oppmerksomhet. Det er jeg i så fall den første til å si meg enig i. Samtidig kan det hende at andre og mer kvalitative disipliner har mer å bidra med på disse områdene.

Noter

1. Jeg ønsker å takke Knut Røed, Lars Westlie, Kjell Arne Brekke, Ole Røgeberg og Pål Schøne for kommentarer og innspill. Artikkelen inngår i et forskningsprosjekt "Levedyktig velferdsstat" ved Frischsenteret, finansiert av Velferdsprogrammet, Norges forskningsråd.
2. For noen land begynner dataseriene noe senere. Disse er (starttidspunkt i parentes): Spania (1987), Østerrike (1995), Portugal (1986), Finland (1995), Sverige (1995), Island (1995), Norge (1995), Sveits (1996).
3. Denne delen bygger på Røed og Fevang (2007).
4. En spiseskje = 0,015 liter (Wikipedia)

Referanser

- Bergendorff S., S. Berggren, M. Cohen Birman, K. Nyberg, E. Palmer, P. Skogman Thoursie og J. Söderberg (2004), *Sickness Absence in Europe – A Comparative Study*. Social Insurance studies No. 2, Swedish National Insurance Board.
- Bonato L. og L. Lusinyan (2004), *Work Absence in Europe*. IMF Working Paper WP/04/193.
- Ferrie J.E. (2001), "Is job insecurity harmful to health?". *Journal of the Royal Society of medicine*, 94:71–76.
- Ferrie J.E., M.J. Shipley, M.G. Marmot og S.A. Stansfeld (2002), "Effects of Chronic Job Insecurity on Self reported Health, Minor Psychiatric Morbidity, Physiological Measures, and Health Related Behaviours in British Civil Servants: The Whitehall II Study". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56:450–454.
- Ferrie J.E., M. Shipley, M.G. Marmot, S.A. Stansfeld, G.D. Smith (1995), "Health Effects of Anticipation of Job Change and Non-Employment: Longitudinal Data from the Whitehall II Study". *British Medical Journal*, 311:1264–1269.
- Ferrie J.E., M. Shipley, M.G. Marmot, S.A. Stansfeld, G.D. Smith (1998a), "The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity". *Social Science & Medicine*, 46:243–254.
- Ferrie J.E., M. Shipley, M.G. Marmot, S.A. Stansfeld, G.D. Smith (1998b), "An Uncertain Future: The Health Effects of Threats to Employment Security in White-Collar Men and Women". *American Journal of Public Health*, 88:1030–1036.
- Henrekson M., M. Persson (2004), "The effects of sick leave of changes in the sickness insurance system". *Journal of Labor Economics*, 22(1):87–114.
- Hesselius P., P. Johansson og L. Larsson (2005), *Monitoring sickness insurance claimants: evidence from a social experiment*. Working paper 2005:15, Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU).
- Huttunen K., J. Møen og K.G. Salvanes (2005), *How destructive is creative destruction? The cost of worker displacement*. Working paper, Universitetet i Bergen.
- Johansson P. og M. Palme (2002), "Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism". *Journal of Human Resources*, 37:2002:381–409.
- Larsen B.A., O.H. Førde og G. Tellnes (1994), "Physician's role in certification for sick leave". *Tidsskrift for Den norske lægeforening*, 114:1442–1444.
- Lindbeck A., M. Palme og M. Persson (2006), *Job security and work absence: evidence from a natural experiment*. Seminar paper no. 743, Institute for international economic studies, Stockholm University.
- Mofitt R. (1983), "An Economic Model of Welfare Stigma". *American Economic Review*, 73:1023–1035.

- OECD (2006), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers – Norway, Poland and Switzerland*.
- Ose, S.O., H. Jensberg, R.E. Reinertsen, M. Sandsund og J.M. Dyrstad (2006), "Sykefravær, kunnskapsstatus og problemstillinger". SINTEF helse, Oktober 2006.
- Rege M., K. Telle og M. Votruba (2007), *Social Interaction Effects in Disability Pension Participation – Evidence from Plant Downsizing*. Discussion Papers No. 496, March 2007, Statistics Norway.
- Rikstrygdeverket, Utredningsavdelingen (2006), *Fastlegers sykemeldingspraksis*. RTV-rapport 05/2006.
- Røed K. og E. Fevang (2007), "Organizational Change, Absenteism and Welfare Dependency among Norwegian Nurses". *Journal of Human Resources*, 42:156–193.
- Shapiro C. og J.E. Stiglitz (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *The American Economic Review*, 74:433–444.
- Stone, D.A. (1984), *The Disabled State*, Philadelphia: Temple University Press.

Hold deg oppdatert
innen aktuell samfunnsforskning:

Tidsskrift for samfunnsforskning (TfS)

Tidsskrift for samfunnsforskning presenterer resultater fra dagsaktuelle samfunnsvitenskapelige undersøkelser for et bredere publikum. Hovedvekten er lagt på publisering av originalartikler av norske samfunnsforskere, basert på empiriske undersøkelser. Tidsskriftet bringer også kunnskapsoversikter, debattstoff, forskningspolitiske innlegg, notiser og bokanmeldelser.

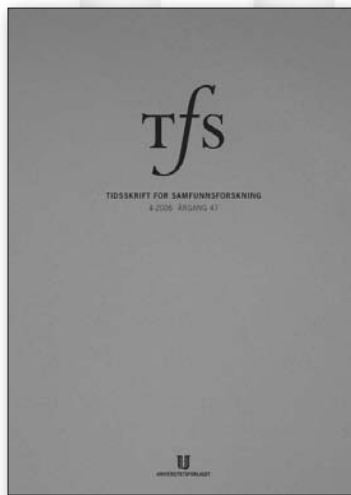
TfS utgis i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning og kommer ut fire ganger i året.

Abonnementspriser 2007:

Institusjon kr 900,-

Privat kr 500,-

Student kr 250,-



www.universitetsforlaget.no

For å bestille abonnement: Send en e-post til
abonnement@universitetsforlaget.no eller ☎ 24 14 75 12/24 14 75 43

Mobbing og trakassering i arbeidslivet: Forekomst, årsaker og konsekvenser

Mobbing og trakassering er dokumentert som et utbredt problem i norsk arbeidsliv. Opp mot fem prosent av arbeidsstyrken oppgir at de føler seg mobbet på jobben. I denne artikkelen gis en oversikt over den forskningsmessige og faglige kunnskapen vi har på området: Hva vi mener med begrepet mobbing, hvilke årsaker mobbingen har, dens yt-ringsformer, forekomst og konsekvenser. Det er fortsatt en rekke ubesvarte spørsmål knyttet til fenomenet mobbing, noe som synliggjør behovet for mer forskning på feltet.

Mobbing i arbeidslivet dreier seg om situasjoner på arbeidsplassen der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene (Björkqvist et al. 1994, Einarsen et al. 1994). Mobbing dreier seg altså ikke om enkeltstående konfliktepisoder på jobben, men om vedvarende negative handlinger mot ett eller flere individer som reelt eller opplevd er underlegen i den aktuelle situasjon.

Mobbing kan bli utført på mange måter. Med *direkte* mobbing refereres det til aggressive handlinger som utføres direkte overfor offeret, slik som utskjelling, fleiping, trusler eller underkjenning av faglig innsats og kvalifikasjoner. *Indirekte* mobbing innebærer utfrysing og sosial isolering eller det å la være å gi informasjon, ta kontakt, med mer. I sistnevnte tilfeller dreier det seg ofte om "ikke-handlinger", det vil si at man unnlater å gjøre noe man ellers ville ha gjort. Ifølge Zapf og Einarsen (2001) er de mest typiske negative handlingene fratakelse av arbeidsansvar, devaluering av bidrag og arbeidsinnsats, sosial isolasjon og ekskludering, krenkende bemerkninger og latterliggjøring. Videre skilles det mellom arbeidsrelaterte og personrelaterte handlinger (Einarsen og Hoel 2001). Arbeidsrelaterte handlinger innebærer for eksempel å gi urimelige tidsfrister, overdreven kontroll av arbeidet, å bli fratatt arbeidsoppgaver eller bli tildelt meningsløse arbeidsoppgaver. Eksempler på personrelaterte handlinger er ryktespredning, baksnakkelser, neglisjering av meninger, fleiping/erting og uønskede seksuelle tilnærmelser.

Det subjektive elementet i mobbing medfører at folk kan ha ulike oppfatninger av når en mobbesituasjon foreligger. Ifølge Einarsen og medarbeidere (2005) kan det derfor være hensiktsmessig å skille mellom *subjektiv mobbing*, som er en situasjon hvor en person selv opplever seg som offer for andres systematiske aggresjon, og

objektiv mobbing som refererer til en situasjon hvor det er ytre beviser for mobbingen, ved for eksempel at kolleger bekrefter at offeret mobbes, eller ved at annen dokumentasjon foreligger (se også Brodsky 1976). Selvsagt kan det forekomme at enkeltpersoner urettmessig anklager andre for mobbing. Dette kan for eksempel forekomme i en alvorlig personkonflikt der man kanskje tyr til en løgn for å ramme en motpart man misliker sterkt. Noen ganger hender det også at arbeidstakere ikke finner seg i handlinger som andre vil hevde er noe man strengt tatt må kunne regne med i et gitt arbeidsforhold. Spørsmålet blir da om alt som oppleves som negativt, og som gjentas, kan kalles for mobbing? Svaret avhenger av i hvilken grad handlingene det er tale om, kan sies å være *påregnelige* eller ikke. Med påregnelighet mener vi belastninger man må regne med og leve med i et arbeidsforhold. I så fall må det som skjer, være vanlig forekommende og vil kunne hende enhver arbeidstaker innenfor samme type jobb. I Sverige kaller man for eksempel mobbing for "krenkende særbehandling", hvor man altså må bli behandlet annerledes enn andre og/eller bli behandlet på en krenkende måte for at benevnelsen tas i bruk. I dagligtale og blant forskere i Norge blir ordet mobbing vanligvis brukt, selv om følgende står i arbeidsmiljølovens paragraf 4-3: "Arbeidstaker skal ikke utsettes for *trakassering* eller annen utilbørlig opptreden" (Pettersen 2001). Handlingene og begrepsbruken kan altså variere. Det essensielle ved mobbebegrepet er at atferden er negativ og uønsket, at ofrene utsettes for gjentatte og vedvarende krenkelser, og at handlingene en utsettes for, ikke er en påregnelig del av det å være i et arbeidsforhold (Pedersen og Einarsen 2007).

Forekomst og utbredelse

Selvrapporteringsstudier fra 1990-tallet viste at rundt 9 % av norske arbeidstakere utsettes for mobbing på jobben (Einarsen et al. 1994). Tilsvarende tall fra en nylig gjennomført landsrepresentativ undersøkelse i Norge viser imidlertid at forekomsten nesten er halvert (Einarsen et al. 2007). I Sverige er det funnet at cirka 3.5 % mobbes på sine arbeidsplasser (Leymann 1996), mens estimatet for Danmark er på 2–4 % (Mikkelsen og Einarsen 2001). I Finland har resultatene variert fra 4 % til hele 24 %, avhengig av hvilken metode som er benyttet for å måle mobbingen (Kivimäki et al. 2000, Salin 2001, Vartia 2001).

Sammenlignet med funnene fra Norden viser forskningsresultater at forekomsten av mobbing er høyere i en del andre europeiske land. I en undersøkelse fra Storbritannia, hvor 5288 ansatte i 70 ulike organisasjoner deltok, ble det funnet at cirka 10.6 % hadde opplevd å bli mobbet i løpet av de siste seks månedene (Hoel et al. 2001). I Nederland har resultatene variert mellom 1 % og 12.4 %, avhengig av yrkesgruppe som er studert (Hubert og Van Veldoven 2001). Fra Østerrike har det blitt rapportert resultater fra 7.8 % til 26 % (Niedl 1996). Mobbing viser seg også å være et problem for flere enn de som selv mobbes. Eksempelvis ble det i en undersøkelse blant 2200 norske arbeidstakere funnet at 14 % opplevde mobbing av andre som en daglig belastning, mens hele 21 % hevdet at mobbing reduserte deres jobbtrivsel. Også andre studier har vist at observatørene til mobbing på arbeidsplassen trives dårligere enn andre arbeidstakere (Vartia-Väänänen 2003).

Variasjonen i forekomst mellom ulike land og ulike studier kan til dels forklares ut fra forskjeller i målemetoder og definisjoner (Cowie et al. 2002). Noen studier definerer mobbing strengere enn andre studier, for eksempel hvor lenge situasjonen skal ha vart eller hvor hyppig handlingene forekommer. En annen forklaring på variasjonen i utbredelsen av mobbing mellom skandinaviske land og sentraleuropeiske land kan være kulturelle ulikheter landene imellom. Kulturelle og samfunnsmessige særegenheter kan for eksempel påvirke holdningene til mobbing, slik at en og samme atferd kan ses på som uholdbar i ett land, mens den er akseptert i et annet (Cassitto 2000).

Mobbing kan i utgangspunktet ramme både menn og kvinner, unge og eldre, og både ledere og medarbeidere. Mens skandinaviske studier tyder på at like mange menn som kvinner blir utsatt for mobbing (Einarsen et al. 1994, Einarsen et al. 2007, Rayner et al. 2002), hevder Zapf og medarbeidere (2003) at to av tre mobbeofre i studier på kontinentet er kvinner. Med hensyn til hvem som står bak de negative handlingene, viser de fleste studier at menn er overrepresentert som mobbere (Einarsen et al. 2005, Zapf et al. 2003). I tillegg viser det seg at kvinner mobbes av både menn og kvinner, men at menn i hovedsak mobbes av andre menn (Einarsen et al. 1994). Mobbing synes videre å være noe mer utbredt i privat enn i offentlig sektor, og det er rapportert om en signifikant høyere forekomst av mobbing i større organisasjoner enn i små (Einarsen og Skogstad 1996).

I Norge viser forskning at særlig eldre arbeidstakere føler seg mobbet. Tall fra Einarsen og kolleger (1994) viste at mens rundt 7 % av arbeidstakere i alderen 25–35 år mobbes i større eller mindre grad, var det hele 16,3 % av arbeidstakerne over 60 år som følte seg utsatt for en slik behandling. Samtidig viser undersøkelser at yngre arbeidstakere i større grad enn eldre rapporterer at de utsettes for konkrete negative handlinger, men at de eldre i større grad føler seg mobbet. Det ser med andre ut til at eldre arbeidstakere lettere vil oppleve negative handlinger som mobbing. I tråd med prinsippene i et "inkluderende arbeidsliv" blir det derfor viktig å forhindre at eldre arbeidstakere blir utstøtt fra arbeidslivet som følge av mobbing. Når man passerer 50, vil man også kunne ha færre muligheter til å få seg ny jobb dersom man opplever mobbing, noe som kan gjøre en mer sårbar i en vanskelig konfliktsituasjon.

Mobbing som prosess

Mobbing kan ses på som en gradvis opptrappende konflikt med fire stadier (Einarsen et al. 2003): I de første stadiene uttrykkes den aggressive atferden indirekte og subtielt, og den kan være vanskelig å identifisere og konfrontere. Deretter følger en mer direkte negativ atferd hvor offeret kan oppleve seg ydmyket, latterliggjort og isolert. Som et resultat føler ofrene seg gjerne stigmatisert og utstøtt i arbeidsgruppen eller på arbeidsplassen, og de finner det stadig vanskeligere å forsvare seg selv. En mulig konsekvens er at ofrene utvikler en rekke stresssymptomer som i neste omgang gjør det vanskelig for den som rammes, å mestre egen jobb og øvrige livssituasjon. Dette vil så kunne føre til at vedkommende opptrer på en måte som bekrefter arbeidsmiljøets eller lederens negative forestillinger om ham eller henne. Stressede personer vil også kunne opptre på en slik måte at de skaper frustrasjon og irritasjon hos andre, noe som

også vil kunne forsterke miljøets motforestillinger overfor personen (Hoel et al. 2001). I noen tilfeller utvikler saken seg til et traume for den det gjelder, der vedkommende føler at både helse, selvbylde og den totale livssituasjonen er truet. I konflikten sine siste stadium, utstøtingen, blir gjerne resultatet at offeret sykmeldes, uføretrygdes, sies opp eller omplasseres til en mer eller mindre tilfeldig jobb og til en ny, vanskelig jobbsituasjon (Leymann 1992).

Det finnes to hovedkategorier eller situasjoner der mobbing oppstår (Einarsen 1999). Disse to hovedtypene mobbing kalles *stridsmobbing* og *rovmobbing*. Ved stridsmobbing begynnes sakene ofte med en eller annen mindre saklig uenighet eller personlige frustrasjoner. Mange ofre oppgir for eksempel at mobbesaken startet ved at de tok opp et problem på arbeidsplassen, eller ved at de sto for et annet syn enn lederen på arbeidsplassen. Disse konfliktenes blir etter hvert så intense at de tar form av mobbing og trakassering av den "svakeste" parten i konflikten. Rovmobbing kjennetegnes ved at offeret tilfeldigvis er i en situasjon der noen utfører maktovergrep, eller der noen bruker aggresjon for egen vinnings skyld, for eksempel ved å baktale en kollega for selv å få mer interessante arbeidsoppgaver. Mobbingen har da gjerne til hensikt å demonstrere makt, å tvinge noen til å adlyde, å utnytte noen (et tilfeldig offer) til egen vinning eller å skaffe seg egne fordeler på andres bekostning. I andre tilfeller bruker man noen som syndebukk eller som tidsfordriv og "underholdning". I mannsdominerte industriorganisasjoner kan for eksempel mobbelignende atferd være en innarbeidet del av kulturen. Omgangsformen blant "gutta på golvet" er fleiping, grov humor og "kødding" sammen med innvielsesritualer for nykommere. Denne fleipingen og latterliggjøringen kan imidlertid være slitsom for mange i lengden, og det er ofte et uklart skille mellom den positive humoren og den sårende fleipen. Det gode kameratskapet og den sterke solidariteten i slike arbeidsgrupper blir tilsvarende negativ for den som settes utenfor (Matthiesen og Einarsen 2001, Sjøtveit 1992). En annen form for rovmobbing kan være lederen som misbruker sin makt og opptrer aggressivt og straffende i lederrollen, eller som alltid finner en "hakkekylling" i avdelingen.

Hvorfor forekommer mobbing?

En av de mest populære forklaringene på hvorfor mobbing forekommer i arbeidslivet har vært at mobbing er forårsaket av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø (Agervold og Mikkelsen 2004). Et arbeidsmiljø preget av mistriivsel, stress og uklare arbeidsforhold antas å utløse aggresjon og konflikter som kan utvikle seg til mobbing. Flere studier har for eksempel vist en klar sammenheng mellom et hektisk og monotont arbeid og opplevelsen av mellommenneskelige konflikter i arbeidsfelleskapet (Einarsen et al. 1994, Hoel og Salin 2003). I forhold til mobbing viste Zapf (1999) at personer som var eller hadde vært utsatt for mobbing, opplevde arbeidsmiljøet som mer negativt enn andre. Også i en studie på norske arbeidsplasser ble det funnet at både ofrene for mobbing og de som var vitne til mobbing, var mer misfornøyde enn andre arbeidstakere med en lang rekke negative psykososiale forhold ved arbeidsmiljøet (Einarsen et al. 1994). Særlig viktige i denne forbindelse var spørsmål knyttet til mangelfull eller

destruktiv ledelse, opplevelse av rollekonflikt og opplevelse av lav egenkontroll – faktorer som også nylig er dokumentert å ha sterk sammenheng med mobbefenomenet (se Einarsen et al. 2007). I en finsk studie ble det funnet at mobbing særlig forekom på arbeidsplasser med dårlig informasjonsflyt, på arbeidsplasser der medarbeiderne hadde liten innflytelse over egen arbeidssituasjon, og på arbeidsplasser der man i liten grad diskuterte felles oppgaver og felles mål (Vartia 1996). At mobbing har sammenheng med et dårlig arbeidsmiljø, virker klart. På hvilken måte slike arbeidsmiljøfaktorer forårsaker og utløser mobbing, vet vi enda for lite om, og ifølge Agervold og Mikkelsen (2004) er det fortsatt uklart om mobbing skyldes et dårlig arbeidsmiljø eller vice versa.

Leders betydning for forekomst av mobbing

Resultater fra mobbeforskningen viser at det ofte er ledere som oppleves som den mobbende part. I en større norsk studie ble det blant annet vist at 54 % av ofrene hevdet de hadde vært mobbet av en eller flere ledere (Einarsen og Skogstad 1996). Senere undersøkelser har rapportert om tall opp til 81 %, hvor ofrene oppga lederen som mobber (Einarsen et al. 2007, Nielsen et al. 2005). Mobbing fra ledere synes også å ha en tydelig effekt på ofrenes helse. Med utgangspunkt i intervjuer med personer utsatt for "helsefarlige ledere" observerte Kile (1990) at ofrene opplevde flere alvorlige fysiske og psykiske symptomer, slik som angst, depresjon, rastløshet, irritasjon, kvalme og ulike former for hjerteproblemer. Ofrene i Kiles studie fortolket lederens atferd som den direkte årsaken til problemene, samtidig som de mente at de hadde vært både sunne og friske før konflikten med lederen.

Ledere kan også forårsake mobbing ved at de ikke håndterer de konfliktene som oppstår i arbeidsmiljøet, på en god måte, ved at de ikke fokuserer på det psykososiale arbeidsmiljøet, eller dersom de legger til rette for frustrasjoner og maktkamper ved å la være å lede, og gjennom en "la det skure og gå"-holdning. Flere studier har vist at mobbing lettere oppstår i arbeidsmiljøer med dårlige eller fraværende ledere (Einarsen et al. 1994). Funn fra en norsk studie viser for eksempel at en tyrannisk lederstil har klar sammenheng med mobbing på arbeidsplassen (Nielsen et al. 2005). I tråd med disse funnene har Einarsen og medarbeidere (2007) påvist tilsvarende sammenhenger mellom mobbing og tyrannisk og laissez-faire-ledelse. Mobbeforskningen i Storbritannia melder også om funn av sterke sammenhenger mellom destruktive lederstiler og mobbing (Hoel et al. submitted), noe som understreker at ledere både kan spille en aktiv negativ rolle, og en passiv og dermed tillatende rolle i utøvelsen av mobbing.

Mobbing og personlighet

Gjennom en rekke tidligere studier er det dokumentert klare sammenhenger mellom personlighetsfaktorer og det å bli utsatt for mobbing på arbeidsplassen (se Zapf og Einarsen 2003 for en gjennomgang). Man har imidlertid ennå ikke kunnet fastslå årsaksforholdene når det gjelder denne sammenhengen. Studier viser gjerne at mobbeofre har lavere selvtillit og høyere sosial angst enn andre, og at de ofte er kjennetegnet ved høye skårer på nevrotisme (Einarsen et al. 1994). Mange ofre er naturlig

nok deprimerte og mistenksomme (Matthiesen og Einarsen 2001). Andre mobbeofre beskrives som overdrevent selvsikre, og som personer som ikke har et realistisk forhold til egne begrensninger og dermed lett kritiserer andre (Brodsky 1976). Forskningen avspeiler imidlertid her det problemet man også møter i praksis: Er de personlige trekkene man kan observere hos ofrene, en konsekvens av mobbingen eller en medvirkende årsak til denne mobbingen?

Leymann og Gustafsson (1996) mente på grunnlag av sin kontakt med hundrevis av mobbeofre at det ikke finnes personlighetsforskjeller mellom offer og andre arbeidstakere, og avviste dermed at offerets personlige egenskaper kunne spille noen rolle i utviklingen av mobbing. De hevdet at de avvikende personlige kjennetegn som mange ofre viser, må ses på som en naturlig reaksjon på en vanskelig livssituasjon. Nyere forskning indikerer imidlertid at mobbeofre ikke er en ensartet gruppe, men tvert imot kan deles inn i undergrupper med ulik personlighet (Matthiesen og Einarsen 2001, Zapf 1999). Glasø et al. (2007) har for eksempel identifisert to ulike offergrupper med hver sin typiske personlighetsprofil målt med personlighetskalaen International Personality Item Pool (Goldberg 1999). Den ene offergruppen hadde en personlighetsprofil som lignet dem i kontrollgruppen, mens den andre offergruppen besto av arbeidstakere som var signifikant mindre samvittighetsfulle, mindre omgjengelige, mer innadvendte og mindre åpne for forandringer enn andre og mer nevrologiske, enn arbeidstakerne i den andre offergruppen og i en kontrollgruppe.

Når det gjelder personligheten til dem som mobber, vet vi mye mindre, da de fleste studier av mobbing baserer seg på erfaringer og synspunkter fra ofrene. I Norden har spørsmålet om eventuelle personlighetstrekk hos mobberne i liten grad vært diskutert, selv om psykologisk litteratur inneholder en rekke begreper knyttet til overgripere og mobbere, så som den autoritære personlighet (Tepper 2000), skolegårdsbølgen (Olweus 2003), psykopaten og den stakkarslige tyrannen (Podsakoff et al. 1984, Ashforth 1994). Selv om vi ikke vet mye om dem som mobber, viste en studie at personer som innrømmet å ha mobbet andre, beskrev seg selv som dårlig fungerende sosialt og som usikre i sosiale sammenhenger, med et noe lavere selvbilde enn andre (Einarsen et al. 1994). De beskrev seg også som personer som var mer aggressive enn andre folk. Bildet er imidlertid ikke klart fordi resultater fra andre studier indikerer at mobbere kan ha et selvbilde som ikke avviker fra den øvrige befolkningen (Baumeister et al. 1996), og til og med kan ha et høyere selvbilde enn andre (Kernis et al. 1993).

I en representativ studie av psykososiale faktorer i arbeidslivet hvor 2539 respondenter deltok, undersøkte Glasø og medarbeidere (submitted) graden av interpersonlige problemer blant mobbeofre og mobbere. Som forventet fant man at både ofrene og overgriperne rapporterte å ha store problemer i mellommenneskelige relasjoner. Noe overraskende rapporterte imidlertid også store deler av befolkningen, som verken var ofre eller overgripere, tilsvarende interpersonlige problemer. Forskerne konkluderer derfor med at grad av interpersonlige problemer ikke differensierer fullgodt mellom de som er og ikke er involvert i mobbing, og foreslår i tråd med Zapf (1999) en multikausal forklaring på mobbephenomenet. Resultatene omkring mobbernes personlighet må også tolkes med forsiktighet. Vi vet ikke om disse personene er representative for alle dem som opplever som mobbere. Mange mobbere er nok ikke villige til å

innrømme at de oppleves slik av andre, eller de er ikke klar over hvordan andre opplever dem (Einarsen et al. 1994). Det er ikke urimelig å anta at det vil være personer som oppleves som mobbere, men som slett ikke vurderer sine handlinger på denne måten selv. Vi må derfor konkludere med å si at vi strengt tatt vet for lite om dem som oppleves som mobbere.

Konsekvenser av mobbing

Mobbing har en rekke negative konsekvenser både for den som rammes, for kollegene som observerer det som skjer, for samfunnet og for den enkelte virksomhet der mobbingen forekommer. Først og fremst opplever selvsagt de som selv rammes av mobbing, en rekke negative og skadelige konsekvenser. Å oppleve mobbing er forbundet med en betydelig reduksjon i jobbtilfredshet (Einarsen et al. 2003). Resultater fra en rekke undersøkelser viser også at mobbeofre gjennomgående rapporterer flere helseproblemer og helseplager enn andre arbeidstakere (Einarsen og Mikkelsen 2003, Einarsen et al. 1994, Hoel et al. 2004, Kivimäki et al. 2000, Zapf et al. 1996). Mange sliter også med skamfølelse, dårlig selvaktelse og manglende selvtillit (Einarsen et al. 1994).

I forhold til de helsemessige konsekvensene av mobbing kan det være fruktbart å skille mellom *akutte reaksjoner*, *reaksjoner etter langvarige opplevelser* og eventuelle *etervirkninger* av mobbingen. Akutte reaksjoner er ofte forbundet med uro, engstelse, fortvilelse og forvirring. Psykiske plager som søvnløshet, anspenhet, depresjoner og lav selvrespekt er vanlig. I tilfeller der mobbingen har foregått over lengre tid, vil ulike psykosomatiske forstyrrelser og plager kunne oppstå. I en gjennomgang av en rekke intervjuundersøkelser som har betonet de negative konsekvensene av langvarig mobbing for offerets fysiske og psykiske helse, ble det funnet at psykosomatiske symptomer som hodepine, mageproblemer, søvnløshet, angst, depresjon, diaré, kvalme, allergiske reaksjoner og selvmordtanker forekommer i større eller mindre grad (Einarsen et al. 1994). I en studie blant danske arbeidstakere ble det påvist at spesielt depresjoner synes å være relatert til det å være utsatt for mobbing (Mikkelsen og Einarsen 2001). I en gjennomgang av studier om mobbing fant Rayner og kolleger (2002) at ansatte som var utsatt for vedvarende mobbing, hadde større sannsynlighet for å være plaget av stress, angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Tilsvarende funn er gjort av Zapf og kolleger (1996), som i tillegg avdekket at 54 % av mobbeofrene fikk medisinsk behandling, mens 55 % hadde 3 eller flere fraværsperioder i løpet av de siste 12 månedene.

I de senere år har leger og psykologer som har behandlet ofre for langvarig mobbing, oppdaget at deres helseplager til forveksling er lik de senvirkninger man ofte finner hos for eksempel voldsofre eller krigsofre (Leymann og Gustafsson 1996). Mange har derfor argumentert for at diagnosen posttraumatisk stressforstyrrelse (PTSD) også bør kunne brukes på de symptomene og etterreaksjoner mange ofre for mobbing viser (se f.eks. Leymann og Gustafsson 1996, Mikkelsen og Einarsen 2002, Tehrani 2004). Posttraumatisk stressforstyrrelse er en diagnose som betegner senskader etter svært traumatiske opplevelser og som ofte rammer krigsfanger, overlevende fra alvorlige ulykker og katastrofer, voldsofre og voldtektsofre.

I en undersøkelse blant 102 norske ofre for mobbing ble det blant annet funnet at hele 75 % av utvalget viste tegn på PTSD. Videre ble det funnet at posttraumatiske helseproblemer synes å vedvare selv mange år etter at ofrene var ute av jobbsituasjonen der mobbingen foregikk (Einarsen et al. 1999). Tilsvarende resultater ble funnet i en studie av 118 tidligere eller nåværende danske ofre for mobbing, der 62 % viste moderate eller alvorlige symptomer på PTSD (Mikkelsen og Einarsen 2002). Også i denne undersøkelsen kom det fram at symptomene vedvarte til tross for at mobbingen var avsluttet flere år tilbake.

Med hensyn til sykefravær viser forskning at det ikke eksisterer noen entydig sammenheng med mobbing. I en norsk studie blant medlemmer av 14 fagforeninger ble det for eksempel konkludert med at mobbing kun sto for 1 % av variasjonen i sykefravær (Einarsen og Raknes 1991). En noe sterkere sammenheng ble funnet i en nyere finsk studie blant sykehusansatte, der det viste seg at personer som hadde vært utsatt for mobbing, hadde 26 % større sannsynlighet for fravær. Totalt forklarte mobbing 2 % av det totale sykefraværet for de involverte sykehusene, noe som utgjorde en kostnad på 1,5 millioner norske kroner (Kivimäki et al. 2000). Betydelige kostnader forbundet med sykefravær som følge av mobbing ble også påvist i en nasjonal undersøkelse om mobbing i Storbritannia, der resultatene viste at ofre for mobbing i gjennomsnitt hadde 7 flere fraværsdager som følge av sykdom enn arbeidstakere som verken hadde vært mobbet eller vært vitne til mobbing (Hoel og Cooper 2000). Med utgangspunkt i en forekomst av mobbing på 10 % vil dette alene for Storbritannia utgjøre 18 millioner tapte arbeidsdager årlig (Hoel et al. 2003). Videre har flere studier rapportert at mobbing er forbundet med planer om å forlate arbeidsplassen (jf. Hoel et al. 2003). I en finsk studie fant Vartia (1993) blant annet at 46 % av de personene som hadde vært utsatt for mobbing, vurderte å slutte i arbeidet, mens Rayner (1997) påviste at 1 av 4 tidligere ofre for mobbing hadde sluttet i jobben på grunn av handlingene de hadde vært utsatt for.

Effekten av mobbing på en organisasjons produktivitet er vanskelig å fastslå direkte, da den gjerne vil være et utslag av en dynamikk mellom faktorer som helse, mistriivsel, sykefravær og turnover. I en studie av norske fagforeningsmedlemmer ble det imidlertid funnet at til sammen 27 % av deltakerne sa seg helt eller delvis enige i påstanden "mobbing på min arbeidsplass reduserer vår effektivitet" (Einarsen et al. 1994). Resultatene fra en tilsvarende britisk studie viste at 32,5 % mente at mobbing på egen arbeidsplass reduserte virksomhetens effektivitet (Hoel et al. 2001). Til syvende og sist er det imidlertid samfunnet som må betale kostnadene som følger av mobbing, i form av ekstra utgifter til langtidssykefravær, medisinsk og psykologisk behandling, arbeidsløshet og førtidspensjonering. Dette fører til et ytterligere press på ressursene i et allerede hardt presset helse- og sosialvesen. Ikke sjelden må pårørende ta seg fri for å ta seg av et offer i krise og personlig oppløsning. Tap av forventet samfunnsmessig produktivitet er derfor et alvorlig utslag av mobbing på arbeidsplassen uten at det er gjort studier som har beregnet disse mulige kostnadene. I tillegg vil mobbing ofte ramme offerets nærmeste familie, venner og andre pårørende som direkte eller indirekte blir involvert i konflikten.

Hva kan gjøres?

I denne artikkelen har vi dokumentert at mobbing er et alvorlig arbeidsmiljøproblem med store negative konsekvenser både for dem som rammes, og for virksomheten mobbingen forekommer i. Det er derfor viktig at mennesker ikke utsettes for krenkende og utilbørlig atferd på arbeidsplassen. Det er videre viktig å ha forstått hvilke enorme negative virkninger det har på ansatte dersom de systematisk utsettes for slik negativ behandling på jobben over lang tid.

I 2006 trådte en ny arbeidsmiljølov i kraft i Norge. Her uttrykkes i klartekst ikke bare forbudet mot mobbing og krenkelse av ansattes integritet og verdighet, men også et forbud mot å tie dersom man er vitne til eller får kjennskap til mobbing. Mobbing er derfor noe alle virksomheter må være forberedt på å håndtere og forebygge. Så lenge man har mennesker ansatt, må man som arbeidsgiver og leder være beredt til å håndtere konflikter og mobbing mellom ansatte eller mellom ansatte og ledere. For å kunne forebygge mobbing på en god måte må vi arbeide for å utvikle gode ledere og arbeidsfelleskap kjennetegnet av raushet, inkludering og åpenhet for uenigheter og konflikter på den ene siden og klare grenser for hva som regnes for uakseptabel atferd på den andre. I denne sammenhengen er det viktig å se til at lov og avtaleverk blir fulgt, og at det forebyggende HMS-arbeidet ivaretas på en god måte. Å utvikle lokale retningslinjer eller spilleregler for samhandling mellom ansatte og mellom ansatte og ledere kan også være nyttig for å synliggjøre hva man mener er uønsket atferd. Ledere og vernepersonale må også kontinuerlig vurdere om det oppstår særlige risikosituasjoner i arbeidsmiljøet som kan lede til en mobbesituasjon på et senere tidspunkt.

Likevel er det aller viktigste at ledere og arbeidsgivere har prosedyrer eller retningslinjer for hvordan man i den enkelte virksomhet kan stoppe mobbing når den kommer til syne (se Pedersen og Einarsen 2007). I dette ligger det også at man arbeider slik at det ikke oppstår videre skadevirkninger for den som opplever seg rammet. Har man utviklet spilleregler, eller mener at vanlige normer for god takt og tone mellom kolleger skal gjelde, må lederne også etterse at slike spilleregler blir fulgt i det daglige. Brytes de vanlige spillereglene for høvisk samhandling, må dette påpekes og stoppes. På en måte er dette med mobbing enkelt: Ingen skal måtte oppleve å bli behandlet på en respektløs, krenkende, utilbørlig måte i et arbeidsforhold. Det er vårt felles ansvar.

Referanser

- Agervold, M. og E.G. Mikkelsen (2004), "Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions". *Work & Stress*, 18:336–351.
- Ashforth, B. (1994), "Petty tyranny in organizations". *Human Relations*, 47:755–778.
- Baumeister, R.F., L. Smart og J.M. Boden (1996), "Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem". *Psychological Review*, 103:5–33.
- Björkqvist, K., K. Österman og M. Hjeltbäck (1994), "Aggression among university employees". *Aggressive Behavior*, 20:173–184.
- Brodsky, C.M. (1976), *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, D.C.
- Cassitto, M.G. (2000), "Antisocial behaviors at work: Definition, processes, conditions, characteristics and consequences". *Homeostasis*, 40:7–13.
- Cowie, H., P. Naylor, I. Rivers, P.K. Smith, og B. Pereira (2002), "Measuring workplace bullying". *Aggression and Violent Behavior*, 7:33–51.

- Einarsen, S. (1999), "The nature and causes of bullying at work". *International Journal of Manpower*, 20:16–27.
- Einarsen, S. og H. Hoel (2001), "The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work". Presentasjon ved The 10th. European Congress on Work and Organisational Psychology, Prague, mai 2001.
- Einarsen, S., H. Hoel og M.B. Nielsen (2005), *Mobbing i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (2003), "The concept of bullying at work: The European tradition". I: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, s. 3–30. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., S.B. Matthiesen og E.G. Mikkelsen (1999), *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet*. Rapport. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S. og E.G. Mikkelsen (2003), "Individual effects of exposure to bullying at work". I: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, s. 127–144. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. og B.I. Raknes (1991), *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., B.I. Raknes, S.B. Matthiesen og O.H. Hellesøy (1994), *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S. og A. Skogstad (1996), "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:185–201.
- Einarsen, S., M. Tangedal, A. Skogstad, S.B. Matthiesen, M.S. Aasland, M.B. Nielsen, B. Bjørkelo, L. Glasø og L.H. Hauge (2007), *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse om mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Rapport. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Glasø, L., Nielsen, Birkeland, M. og S. Einarsen (submitted), Interpersonal problems among targets and perpetrators of workplace bullying.
- Glasø, L., S.B. Matthiesen, M.B. Nielsen og S. Einarsen (2007), "Do targets of bullying portray a general victim personality profile?" *Scandinavian Journal of Psychology*. Under trykking.
- Goldberg, L.R. (1999), "A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factors model". I: I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt og F. Ostendorf (red.), *Personality Psychology in Europe 7*, s. 7–28. Tilburg: Tilburg University Press.
- Hoel, H., og C.L. Cooper (2000), *Destructive conflict and bullying at work*. Rapport. Manchester: Manchester School of Management.
- Hoel, H., C.L. Cooper og B. Faragher (2001), "The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10:443–465.
- Hoel, H., S. Einarsen og C.L. Cooper (2003), "Organisational effects of bullying". I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, s. 145–162. London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., B. Faragher og C.L. Cooper (2004), "Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging". *British Journal of Guidance and Counselling*, 32:368–387.
- Hoel, H., Glasø, L., Cooper, C., og S. Einarsen (submitted). Leadership as a predictor of workplace bullying.
- Hoel, H. og D. Salin (2003), "Organisational antecedents of workplace bullying". I: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, s. 203–218. London: Taylor & Francis.
- Hubert, A.B. og M. Van Veldoven (2001), "Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10:415–424.
- Kernis, M.H., D.P. Cornell, C.R. Sun, A. Berry og T. Harlow (1993), "There is more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem". *Journal of Personality and Social Psychology*, 65:1090–1204.
- Kile, S.M. (1990), *Helsefarlige ledere – og medarbeidere*. Oslo: Hjemmets Bokforlag.
- Kivimäki, M., M. Elovainio og J. Vathera (2000), "Workplace bullying and sickness absence in hospital staff". *Occupational and Environmental Medicine*, 57:656–660.
- Leymann, H. (1992), *Från mobbing til utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.

- Leymann, H. (1996), "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:165–184.
- Leymann, H. og A. Gustafsson (1996), "Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:251–275.
- Matthiesen, S.B. og S. Einarsen (2001), "MMPI-2 configurations among victims of bullying at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32:335–356.
- Mikkelsen, E.G. og S. Einarsen (2001), "Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10:393–414.
- Mikkelsen, E.G., og S. Einarsen (2002), "Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11:87–11.
- Niedl, K. (1996), "Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:239–249.
- Nielsen, M.B., S.B. Matthiesen og S. Einarsen (2005), "Ledelse og personkonflikter: Symptomer på posttraumatisk stress blant ofre for mobbing fra ledere". *Nordisk Psykologi*, 57:391–415.
- Olweus, D. (2003), "Bully/victim problems in school: Basic facts and an effective intervention programme". I: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, s. 62–78. London: Taylor & Francis.
- Pedersen, H. og S. Einarsen (2007), *Konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Pettersen, B. (2001), *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Med kommentarer av Børre Pettersen*, 11. reviderte utgave. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Podsaskoff, P.M, W. Todor, R. Grover og V. Huber (1984), "Situational moderators of leader reward and punishment behaviors: Fact or fiction?". *Organizational behavior and Human Performance*, 34:21–63.
- Rayner, C. (1997), "The incidence of workplace bullying". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7:199–208.
- Rayner, C., H. Hoel og C.L. Cooper (2002), *Workplace bullying. What we know, who is to blame, and what can we do?*. London: Taylor & Francis.
- Salin, D. (2001), "Prevalence and forms of bullying among business professionals. A comparison of two different strategies for measuring bullying". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10:425–441.
- Sjøtveit, J. (1992), *Når veven rakner: Om samhold og mobbing på arbeidsplassen*. Oslo: Folkets brevskole.
- Tehrani, N. (2004), "Bullying: A source of chronic post traumatic stress". *British Journal of Guidance and Counselling*, 32:358–366.
- Tepper, B.J. (2000), "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal*, 43:178–190.
- Vartia-Väänänen, M. (2003), *Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health*. University of Helsinki, Helsinki.
- Vartia, M. (1993), *Psychological harassment (bullying, mobbing) at work*. Rapport 6. Helsinki: The ministry of social affairs and health; The Institute of Occupational Health.
- Vartia, M. (1996), "The sources of bullying – Psychological work environment and organizational climate". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:203–214.
- Vartia, M. (2001), "Consequences of workplace bullying with respect to the well-being and its targets and the observers of bullying". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27:63–69.
- Zapf, D. (1999), "Organizational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work". *International Journal of Manpower*, 20:70–85.
- Zapf, D. og S. Einarsen (2001), "Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice – An introduction". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10:369–373.
- Zapf, D., og S. Einarsen (2003), "Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators". I: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, s. 165–184. London: Taylor & Francis.
- Zapf, D., S. Einarsen, H. Hoel og M. Vartia (2003), "Empirical findings on bullying in the workplace". I: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf og C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, s. 103–126. London: Taylor & Francis.
- Zapf, D., C. Knorz og M. Kulla (1996), "On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:215–237

Tove Midtsundstad

Vil arbeidslivet ha seniorenene?

– En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement

Å heve den reelle pensjonsalderen er et sentralt mål i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (delmål 3 i IA-avtalen). Målet skal nås ved at virksomhetene og arbeidslivspartene lokalt forebygger tidligpensjonering og stimulerer til lengre yrkeskarrierer. Denne artikkelen gir en bred oversikt over virksomheters arbeid med seniorpolitikk ved årsskiftet 2005/2006, basert på en survey-undersøkelse blant et representativt utvalg norske virksomheter med mer enn ni ansatte. Dataene viser at få virksomheter har forpliktet seg i forhold til delmål 3 eller utarbeidet seniorpolitiske målsettinger, likevel er det mange virksomheter som oppgir å ha tiltak for å forebygge og/eller avhjelpe helseproblemer blant eldre. Få har imidlertid konkrete tiltak for å holde på 62-åringene eller intensjoner om å rekruttere flere seniorer. Høyest andel med seniorpolitiske tiltak finnes i kommunal og fylkeskommunal sektor, i IA-bedriftene og i større virksomheter. Hovedbegrunnelsen for å ha en seniorpolitikk er hos de fleste ønsket om å følge opp sentralt inn-gåtte avtaler, ønsket om å beholde seniorenenes kompetanse og/eller ønsket om å øke den enkelte seniors livskvalitet.

Norge ligger i dag på verdenstoppen i sysselsetting blant eldre, og andelen over 50 år i arbeid har vært økende de siste årene. Da antall seniorer vil bli langt flere i årene fremover, er det likevel bekymringsfullt at mange går ut av arbeidslivet før den offisielle pensjonsalderen på 67 år. Omfattende tidligpensjonering tapper arbeidslivet for verdifull arbeidskraft og vil på sikt bli en økende belastning på pensjons- og trygdebudsjettene. Videre stenger det mange ute fra den inntektssikring og det fellesskap som henholdsvis arbeid og arbeidsplassene representerer. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har som mål å øke den reelle pensjonsalderen med inntil seks måneder for perioden 2001 til 2009 (delmål 2). Myndighetene og partene i arbeidslivet er enige om at dette ikke alene kan oppnås gjennom tradisjonelle offentlige arbeidstakerrettede tiltak for å reintegrere tidligpensjonister og ledige, eller ved hjelp av de kommende endringene i folketrygden og tidligpensjonssystemet.

Avtalen legger derfor vekt på hva virksomhetene og partene kan bidra med på den enkelte arbeidsplass. I den reforhandlede IA-avtalen er det derfor enighet om at virksomhetene i større grad skal integrere et livsfaseperspektiv i sitt HMS-arbeid og sin personalpolitikk, særlig arbeide for å hindre avgang i forbindelse med omstillingsprosesser, vurdere mulige incitamenter for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger (for eksempel AFP) samt sette klare aktivitetsmål for dette arbeidet.¹

Siden starten i 2001 har mange virksomheter valgt å undertegne en IA-avtale. Tall fra NAV for 3. kvartal 2006 viser at 50 % av alle arbeidstakere nå jobber i en bedrift med IA-avtale, varierende fra 97 % i fylkeskommunal forvaltning, 86 % i statlig og kommunal forvaltning til 32,5 % i privat sektor. Få av disse synes likevel å ha forpliktet seg i forhold til delmål 3. Riktignok viste en RTV-rapport fra 2005 at 40 % av IA-virksomheten hadde formulert seniorpolitiske målsettinger, men da undersøkelsen bare omfattet virksomheter med mer enn 50 ansatte,² og store bedrifter langt oftere har seniortiltak enn små (se f.eks. Midtsundstad 2005 og Rosenstock et al. 2005), tegner undersøkelsen trolig et for optimistisk bilde av situasjonen. Andre undersøkelser viser da også at en svært begrenset andel av norske virksomheter har satset på seniorpolitikk eller fastholdelse av eldre arbeidstakere, og at andelen aktive virksomheter er særlig lav i privat sektor (Hertzberg og Skinnarland 2007, Trygstad 2006, Midtsundstad 2005). I denne artikkelen presenteres en bred oversikt over norske virksomheters seniorpolitikk ved årsskiftet 2005/2006. Da seniorenngasjementet i stor grad varierer med bedriftsstørrelse, og Norge har mange små og mellomstore bedrifter, har vi valgt å se på alle virksomheter med mer enn ti ansatte. Artikkel tar for seg følgende:

- Hva er seniorpolitikk og seniortiltak?
- Hvor mange virksomheter med mer enn ni ansatte oppgir å ha en seniorpolitikk?
- Hva innebærer denne seniorpolitikken?
- Hva synes å motivere virksomhetene til å satse på seniorene?
- Hvilke forskjeller finnes mellom ulike sektorer og ulike næringer?

Data og metode

Datamaterialet som benyttes i denne artikkelen, er hentet fra en representativ surveyundersøkelse blant norske virksomheter i offentlig og privat sektor med mer enn 9 ansatte, hvorav minst 1 av de ansatte i perioden 2000–2005 var 60 år eller eldre. Utvalget omfatter dermed ikke de minste virksomhetene eller virksomheter som ikke har hatt eldre ansatte i løpet av de siste 5 årene. Utvalget er trukket av Statistisk sentralbyrå (SSB) med utgangspunkt i arbeidsgiverregisteret.³ Bruttoutvalget var på 976 virksomheter, hvorav 713 valgte å svare. Undersøkelsen er utformet av Fafo og gjennomført av SSB. Data om virksomhetene ble innhentet gjennom telefonintervjuer med daglig leder/personalansvarlig i november/desember 2005. Intervjuene dekker et bredt spekter av spørsmål som berører virksomhetenes seniorpolitikk og seniortiltak, i tillegg til noen utvalgte spørsmål om virksomhetenes oppfatninger av sitt sosiale ansvar og IA-arbeid generelt, herunder spørsmål om myndighetenes virksomhetsrettede virkemidler innenfor seniorpolitikkområdet. I tillegg er det koplet på registerdata om sektor,

bransje og næring og antall ansatte.⁴ Imidlertid presenteres kun et utvalg av resultatene her.

Hva er seniorpolitikk?

Seniorpolitikk omfatter i utgangspunktet både myndighetenes ulike tiltak for å redusere tidligpensjoneringen og øke yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere, de sentrale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes politikk på området, så vel som den enkelte virksomhets strategier og tiltak for å forebygge tidligpensjonering og stimulere til utsatt avgang. I denne artikkelen ser vi bare på virksomhetenes seniorpolitikk.

Selv om begrepet seniorpolitikk er i hyppig bruk, fremstår det, både i forskningslitteraturen og i praksis, som diffust og utflytende. Det har mange årsaker. For det første er det ingen enighet om hvem som er seniorer, eller eldre arbeidstakere. Gruppen defineres som alt fra "alle over 45 år" til arbeidstakere som nærmer seg førtidspensjonsalderen (62 år), eller man unnlater helt å aldersavgrense målgruppen, som for eksempel i Regjeringens nylig fremlagte seniormelding (St.meld. nr. 6, 2006–2007:6). For det andre er det få blant de eldre arbeidstakerne selv som ønsker å definere seg som seniorer eller eldre arbeidstakere, da seniorer blant "folk flest" gjerne forbindes med det å være gammel og ha skral helse, utdatert kompetanse, teknologivegring og manglende læringsevne, liten fleksibilitet og omstillingsvilje (Hilsen og Steinum 2006, Solem 2006, Jørgensen et al. 2005). For det tredje var seniorpolitikk-begrepet tidligere synonymt med tiltak for å forberede overgangen til pensjonsalderen, og dermed av mange oppfattet som uegnet til å betegne den "nye" politikken som vektla utvikling og fortsatt yrkesaktivitet (Lunde 1997). For det fjerde ønsker mange å sette likhetstegn mellom seniorpolitikk og livsfasepolitikk, hvor sistnevnte omfatter alt forbyggende arbeid gjennom hele yrkeslivet (SSP 2007). Dette har sammenheng med at yrkesdeltakelsen i eldre år ikke bare henger sammen med arbeidsforhold i senfasen, men også med det som skjer tidlig i yrkeslivet.

Jeg vil hevde at begrepet seniorpolitikk mister mye av sin mening som eget politikkområde eller forskningsområde om en anvender en slik utflytende definisjon. Dette gjelder særlig når en forsker på virksomhetenes aktivitet, da området i så fall vanskelig lar seg avgrense fra virksomhetenes generelle personalpolitikk og arbeidsmiljøpolitikk. Mer fruktbart synes det å være å betrakte seniorpolitikk som et eget personalpolitisk område, som kan, men ikke trenger være en del av en livsfasepolitikk, hvor virksomheten i tillegg til særskilte tiltak for eldre også vil ha tilpassede tiltak overfor grupper i andre livsfaser. Jeg bruker derfor betegnelsen seniorpolitikk primært om tiltak eller virkemidler rettet mot *eldre* arbeidstakere. Seniorpolitikk på virksomhetsnivå vil dermed i utgangspunktet omfatte alle tiltak virksomheten iverksetter for å *forebygge tidligpensjonering og for å fastholde eller integrere eldre arbeidstakere i virksomheten* (se bl.a. Midtsundstad 2005).⁵ Skille mellom forebygging, fastholdelse og integrering er knyttet både til den posisjon målgruppen for tiltakene har på arbeidsmarkedet, og deres faktiske tilknytning til virksomheten (jf. tabell 1).

Tabell 1. Kategorisering av ulike former for seniorpolitikk på virksomhetsnivå

	Ansatte som befinner seg i en utsatt posisjon	Ansatte som ennå ikke er i en utsatt posisjon
I virksomheten	Fastholdelse (internt)	Forebygging (internt)
Utenfor virksomheten	Integrasjon (eksternt)	-

I forhold til tidligpensjoneringsproblematikken vil *forebygging* omfatte alt virksomhetsrettet arbeid som har som hensikt å sikre at medarbeiderne som allerede er ansatt, ikke havner i en sårbar situasjon i forhold til fortsatt yrkesdeltakelse. Tiltakene på dette området er som regel langsiktige og har som formål å forhindre helseskader eller tap av arbeidsevne, forringelse av kompetanse, manglende mestring og/eller tap av arbeidsmotivasjon. Forebygging i denne forstand kan, med andre ord, sies å omfatte all arbeidsmiljøpolitikk og personalpolitikk på virksomhetsnivå, som har som mål å skape et bærekraftig arbeidsmiljø. Dette er tiltak og virkemidler som ofte betegnes som del av en *livsfasepolitikk*, da de i utgangspunktet ofte er rettet mot *alle* arbeidstakerne i virksomheten, uavhengig av alder. Da vi i denne artikkelen er opptatt av seniorpolitikk, begrenser vi oss likevel til forebyggende arbeid rettet mot eldre arbeidstakere.

Tiltak for fastholdelse er primært rettet mot dem i virksomheten som allerede befinner seg i en utsatt posisjon. De kan være truet av utstøting eller marginalisering, eller de har både mulighet til og et ønske om å gå av tidlig, for eksempel gjennom ulike førtidspensjonsordninger, som den avtalefestede pensjonsordningen (AFP). Utstøting og marginalisering kan ha ulike årsaker, men vanligvis skiller det mellom utsatthet på grunn av endrede kvalifikasjonskrav, utsatthet på grunn av redusert helse og nedsatt arbeidsevne og utsatthet på grunn av tap av motivasjon og interesse for jobben. Ønske om å gå av (frivillig avgang) vil på sin side påvirkes av de førtidspensjoneringsordningene som er tilgjengelige og deres ytelsesnivå, samt individuelle ønsker om mer fritid, tilpasning til ektefelles pensjonering, ulike omsorgsforpliktelser og familieøkonomi. Det vil si forhold som bidrar til at en ønsker, kan eller synes en bør prioritere fritid og familie fremfor jobb (jf. f.eks. Midtsundstad 2006). Tiltak for fastholdelse av seniorer vil derfor, i motsetning til forebyggende tiltak, ikke være rettet mot *alle* arbeidstakere i virksomheten, men i første rekke mot dem som alt har fått redusert sin arbeidsevne, har en utdatert kompetanse, opplever manglende motivasjon og/eller nærmer seg den alderen hvor de har rett til å gå av på en frivillig førtidspensjon (f.eks. AFP), eller har særaldersgrense og mulighet til å benytte 85-årsregelen, slik en del arbeidstakere innenfor eksempelvis offentlig sektor har. I denne artikkelen omtaler vi likevel bare tiltak for fastholdelse som er rettet spesielt mot eldre arbeidstakere.

Integrasjonstiltak er, i motsetning forebygging og fastholdelse, utelukkende tiltak for personer som ikke befinner seg i virksomheten i forveien. Det er først og fremst snakk om beskjeftigelse av personer som tradisjonelt har problemer med å oppnå eller holde på sin tilknytning til arbeidsmarkedet. I en seniorpolitisk sammenheng vil det være snakk om tiltak for å øke rekrutteringen av eldre arbeidstakere.

Videre kan vi kategorisere tiltak, avhengig av om de i første rekke er *rettet mot individene* og har til hensikt å bidra til opprettholdelse eller bedring av deres arbeidsdyk-

tighet, eller om de primært er *rettet mot arbeidsplassen* og først og fremst har til hensikt å bedre arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen, slik at den enkelte blir i stand til å oppfylle de krav som stilles, på kort eller på lang sikt. I tillegg kan vi snakke om *rene personalpolitiske tiltak* som verken søker å endre individ eller arbeidsplass, men omfatter ulike typer av sosiale ordninger, velferdsordninger, belønningssystemer med videre, som kan bidra til å lette den enkeltes mulighet til tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv – eller hvis hensikt er å påvirke den enkeltes prioritering mellom henholdsvis fritid og arbeid (Midtsundstad 2006).

I tillegg til disse konkrete tiltakene kan virksomhetene ha kollektive og mer overordnede seniortiltak i form av for eksempel lederkurs, holdningsskapende arbeid, felles møter eller arbeidsmiljøundersøkelser på virksomhetsnivå. Det samme gjelder virksomhetens rutiner for kartlegging av problemområdet, fastsetting av mål for arbeidet og rutiner for måling av resultatene, da en vellykket seniorpolitikk gjerne forutsetter at man har oversikt over virksomhetens alderssammensetning, kompetansebehov og tidligpensjonering samt redskaper for å fange opp de behov og ønsker de ansatte har.

Seniorpolitikken kan også være mer eller mindre formalisert. Den kan både bestå av ad-hoc-løsninger, være en innarbeidet praksis eller mer formelt forankrede tiltak, for eksempel i form av forpliktelse i forhold til delmål 3 i avtalen, innarbeiding av tiltak og mål i personalhåndbøker og/eller avtalefestet i lokale avtaler. Videre kan det være tiltak som tilbys alle virksomhetens ansatte over en viss alder, eller tiltak som tildeles den enkelte etter en nærmere vurdering av virksomhetens og den enkeltes behov (behovsprøvde tiltak). Førstnevnte vil trolig i større grad være avtalefestet enn sistnevnte, som for eksempel rett til ekstra ferie eller fridager for ansatte over en viss alder, eller rett til økt lønn eller bonus ved å stå i jobb etter for eksempel fylte 62 år.

Her begrenser vi oss til å se på utbredelsen av ulike seniortiltak, variasjon i omfang, (antall) tiltak og type tiltak, samt mål og motiver for seniorarbeidet. I tillegg ser vi på variasjonen i seniorengasjement mellom sektorer, henholdsvis kommunal og fylkeskommunal, statlig og privat sektor. Følgende konkrete mål er anvendt for å kartlegge grad av seniorengasjement eller seniorpolitikk på virksomhetsnivå:

- Om en har undertegnet avtale om å være en inkluderende arbeidslivsbedrift, og herunder om har forpliktet seg i forhold til delmål 3 i IA-avtalen.
- Om en har utformet seniorpolitiske målsettinger, hva innholdet i disse er, og hva som er hovedbegrunnelsene for å ha en seniorpolitikk.
- Om en har særskilte tiltak/ordninger for å motivere eldre arbeidstakere til fortsatt kompetanseutvikling og/eller karriereutvikling, og hvilke tiltak dette er.
- Om en har særskilte tiltak/ordninger for å forebygge helseplager/utbrenthet, og hvilke dette er.
- Om en har særskilte tiltak/ordninger for eldre arbeidstakere med helseplager/reduert arbeidsevne, og hvilke dette er.
- Om en har særskilte tiltak/ordninger for å holde på arbeidstakere på 62 år og eldre, og hvilke dette er.

De to førstnevnte kan oppfattes som generelle og mindre forpliktende former for seniorpolitikk enn de konkrete tiltakene, da en kan ha målsettinger uten at disse følges

opp, samtidig som en har konkrete tiltak uten at disse springer ut av et sett fastsatte mål eller er knyttet til en IA-avtale.

Resultater

De dataene som presenteres, bygger på opplysninger fra daglig leder/personalleder på spørsmål om virksomheten har et nærmere spesifisert sett tiltak. Det gis dermed kun et bilde av virksomhetenes tilbud og ikke en oversikt over den faktiske bruken av de ulike ordningene. Jeg gjengir også bare ledernes egen vurdering av tilbudenes effekt i denne omgang og ikke deres faktiske virkning på tidligpensjoneringen. Sistnevnte kommer jeg tilbake til i en senere studie basert på registerdata og survey-data om et utvalg eldre arbeidstakere/pensjonister, trukket fra et utvalg virksomheter som deltok i surveyen, og som presenteres her.

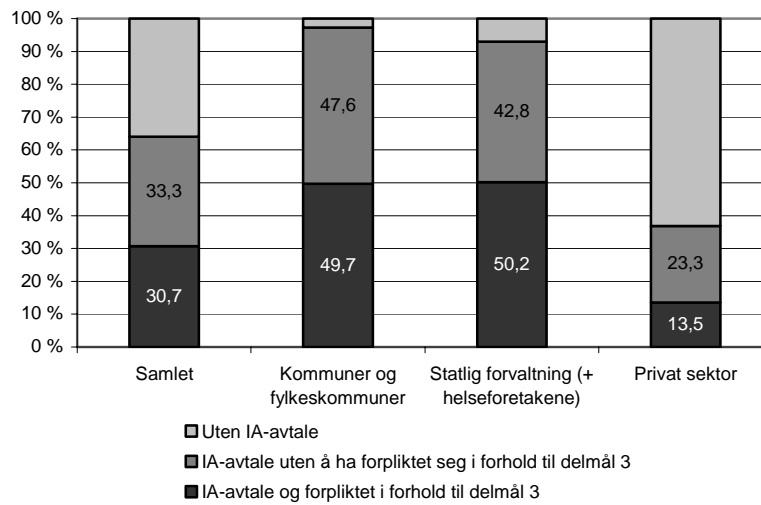
IA og seniorenngasjementet

Som figur 1 viser, oppgir rundt seks av ti virksomheter at de hadde inngått avtale om å være inkluderende arbeidslivsbedrifter ved årsskiftet 2005/2006. Andelen IA-virksomheter er, som tidligere undersøkelser viser (bl.a. RVT 2005 og Midtsundstad 2005), høyest innen offentlig sektor, hvor over 90 % av kommunale så vel som statlige virksomheter har IA-avtale, og lavest innen privat sektor, hvor snau 40 % av bedriftene har en samarbeidsavtale, varierende fra halvparten innen transport og kommunikasjon til 25 % innen varehandelen (Midtsundstad 2007).

Ser vi på andelen som har forpliktet seg i forhold til delmål tre; å heve den reelle pensjoneringsalderen, gjelder det knapt en tredjedel av alle norske virksomheter. Nærmere bestemt halvparten av alle virksomheter innen offentlig sektor, men kun 13,5 % av virksomhetene i privat sektor (jf. figur 1). Også innen dette området er andelen lavest innen varehandel, med 7 %, og høyest innenfor transport og kommunikasjon med 22 %. Videre gjelder det nærmere 40 % av virksomheter med mer enn 50 ansatte, men bare 28 % av små virksomheter med mellom 10 og 50 ansatte (ibid.). Ifølge undersøkelsen ble de fleste IA-avtalene, 75 %, inngått i løpet av 2001–2003, mens 12 % av avtalene ble inngått i 2004 og 3 % i 2005. De øvrige kunne ikke angi tidspunkt for avtaleinngåelse (Midtsundstad 2007). Nytegning av IA-avtaler har med andre ord vært sterkt avtakende de siste årene og da særlig innen privat sektor. Det betyr samtidig at flertallet av IA-virksomhetene hadde arbeidet med IA-problematikken i 2 år eller lenger på intervju tidspunktet.

Videre planla drøye 12 % av virksomhetene i privat sektor uten avtale å inngå en. Interessant nok oppgir samtidig drøye 27 % av virksomhetene at de overhodet ikke har slike planer, hvorav flertallet var å finne i privat sektor. Hele 47 % av virksomhetene i privat sektor oppga at de ikke ønsket å bli IA-virksomheter – noe som indikerer at det ikke kan forventes noen stor vekst i nye IA-bedrifter i årene som kommer, selv ikke i privat sektor, hvor dekningsgraden i utgangspunktet er lavest.

Figur 1. Andelen av alle norske virksomheter med mer enn ni ansatte som hhv. har IA-avtale og har forpliktelse i forhold til delmål 3 i IA-avtalen om å heve den reelle pensjoneringsalderen. Samlet og fordelt etter sektor. N=713



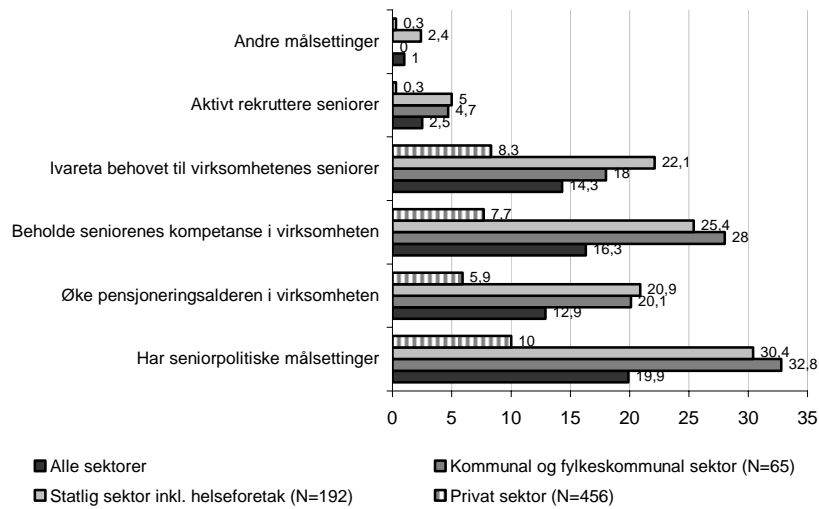
En fersk undersøkelse viser for øvrig at 37 % av arbeidsgiverne oppgir at de ikke kjenner til at de kan få bistand til forebygging av sykefravær blant egne ansatte, mens hele 40 % svarer at de ikke kjenner til tilbudet om hjelpemidler for tilrettelegging av arbeidsplassen (NAV 2007). Få IA-avtaler skyldes dermed ikke bare uvilje, men trolig også manglende kunnskap.

Flertallet av virksomhetene som oppgir å ha forpliktet seg i forhold til delmål 3, undertegnet en avtale i løpet av de to første årene, det vil si før 2004 (Midtsundstad 2007). De har dermed hatt noe lengre tid enn de øvrige virksomhetene til å jobbe med IA-problematikken. Det kan være en av forklaringene på at de også jobber med seniorpolitikk, og være en indikasjon på at det gjerne tar noen år fra avtaleinngåelse til seniorpolitikken er på plass. Men det kan også bety at de som alt hadde en god inkluderingspolitikk, også var de første til å undertegne IA-avtaler. Undersøkelsen understøtter en slik forklaring, da over halvparten av IA-virksomhetene som har forpliktet seg i forhold til delmål 3, sier de jobbet med seniorpolitikk også før 2001.⁶

Seniorpolitiske målsettinger

Et annet mål på om virksomhetene har en seniorpolitikk, er om de har fastsatt seniorpolitiske mål. Dette er imidlertid ingen nødvendig betingelse for å drive et seniorpolitisk arbeid, men er ofte en forutsetning for å aktivt kunne følge opp arbeidet og for å kunne måle eventuell resultatoppnåelse.

Figur 2. Andel av alle virksomheter som henholdsvis har utarbeidet seniorpolitiske mål og har fire nærmere spesifiserte målsettinger. Fordelt etter sektor. N=713



Som vi kan lese av figur 2, oppgir bare en av fem virksomheter at de har fastsatt bestemte mål for seniorpolitikken. Mest utbredt er det blant virksomheter i offentlig sektor og minst blant virksomheter i privat sektor. Noe overraskende sett i forhold til IA-avtalens delmål 3, er målet om å øke den reelle pensjoneringsalderen i virksomheten ikke det viktigste. Det er bare tilfellet for 2/3 av dem som har slike målsettinger. Hovedmotivasjonen for flertallet, 82 %, er å beholde seniorennes kompetanse på arbeidsplassen. Dette kan indikere at mange virksomheter primært ikke ønsker seg seniorer, men erfaring og kompetanse – noe som igjen kan gi grunnlag for sortering og forskjellsbehandling, avhengig av de eldre ansattes faktisk kompetanse og antatte verdi for virksomheten. Virksomhetens sterke vektlegging av kompetanse samsvarer for øvrig godt med funn fra andre undersøkelser, både survey-studier og case-studier (for eksempel Hertzberg og Skinnarland 2007, RTV 2005, Larsen 2006).

Overraskende mange, 72 %, sier for øvrig at virksomhetens seniorpolitikk ikke primært har virksomhetens egne behov, men seniorennes behov for øye. I utgangspunktet ligger det i en slik formulering ingen krav om at seniorpolitikken skal være lønnsom, men snarere en oppfatning av seniorpolitikk som en del av virksomhetenes velferdspolitik. Interessant nok er en slik målsetting langt vanligere blant private bedrifter med seniorpolitiske målsettinger enn blant tilsvarende virksomheter i offentlig sektor. En mulig forklaring kan være at det skjer en sterk seleksjon, i den forstand at de få bedriftene i privat sektor som til nå har satset på seniorpolitikk, og til og med utformet mål, i første rekke er virksomheter som alt hadde en velutviklet velferdspolitik. At seniorpolitikk kan være nært koplet til virksomheters velferdspolitik, samsvarer for øvrig godt med funn fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003), som viste at det var langt mer sannsynlig å finne særskilte tiltak for å holde på eldre arbeidstakere i

private bedrifter som kunne betraktes som velferdarbeidsplasser – det vil si i bedrifter med tjenestepensjonsordninger for de ansatte, flere frynsegoder og/eller egne personal- og opplæringsansvarlige – enn i bedrifter som ikke tilbød slike goder (Midtsundstad 2005).⁷

Mest nedslående, i et IA-perspektiv, er det kanskje at bare 2,5 % av alle virksomheter (713) har som mål å aktivt rekruttere flere seniorer. Ifølge figur 2 gjelder dette 1 av 20 kommunale og statlige virksomheter, men så å si ingen private bedrifter. Da undersøkelsen ble gjennomført i november/desember 2005, før arbeidskraftsmangelen ble like merkbar i alle næringer, er det likevel grunn til å tro at rekrutteringsambisjonene i dag vil kunne være noe høyere. Ellers viser undersøkelsen ingen store forskjeller mellom sektorene med hensyn til hvilke målsettinger som i hovedsak vektlegges.

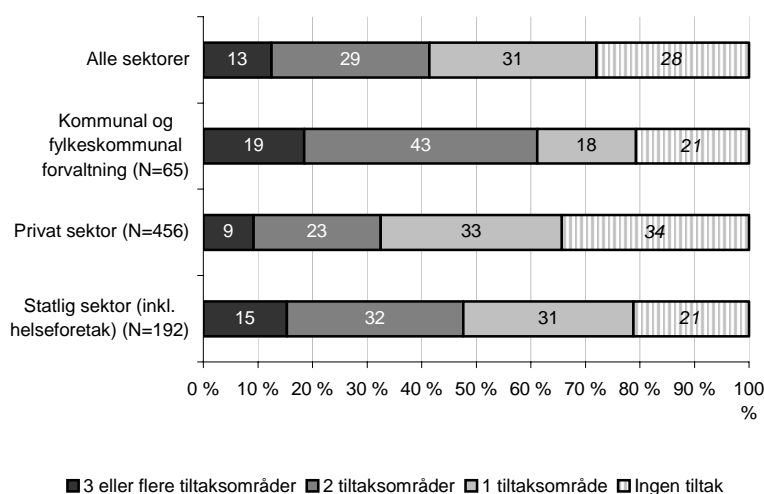
Konkrete tiltak og virkemidler

En ting er å forplikte seg i forhold til IA-avtalens delmål 3 eller ha konkrete planer om å gjøre noe for å holde på seniorene eller rekruttere nye, en annen ting er hva virksomheten konkret gjør for å nå disse målene. Vi har spurt nærmere om virksomheten har tiltak for eldre innenfor fire nærmere definerte områder; 1) karriere- og kompetanseutviklingstiltak, 2) helseforebyggende tiltak, 3) tiltak for dem som alt har helseproblemer/reduert arbeidsevne og 4) særskilte tiltak for å holde på dem over 62 år.⁸ Med utgangspunkt i en vid definisjon vil tiltak innenfor alle disse områdene kunne betraktes som en del av en virksomhets seniorpolitikk. De to førstnevnte er likevel først og fremst forebyggende tiltak, som ikke nødvendigvis er forbeholdt eldre arbeidstakere, mens de to sistnevnte i større grad kan sies å være tiltak for fastholdelse, primært rettet mot eldre arbeidstakere.

Det er hele 72 % av virksomhetene som oppgir at de har ett eller flere tiltak innenfor minst ett av de fire nevnte områdene. Drøyt 30 % har tiltak innenfor kun ett av områdene, 29 % har tiltak innenfor to av områdene, mens 13 % av virksomhetene har særskilte tiltak innenfor henholdsvis 3 eller alle tiltaksformene. De som har det bredeste tiltaksspekteret, synes å være kommunal sektor, hvor rundt 60 % har tiltak innen 2 eller flere av de nevnte områdene, mens det kun gjelder 1/3 av bedriftene i privat sektor. Virksomhetene i statlig sektor ligger et sted midt imellom. Det er også en tendens til at IA-virksomheter og store virksomheter oftere har flere tiltak enn mindre bedrifter og bedrifter uten IA-avtale (Midtsundstad 2007).

Mest vanlig er det å ha tiltak bare for dem som alt har redusert helse og/eller arbeidsevne, slik at disse skal kunne jobbe noen år lenger, eller tiltak for å forebygge helseskader og utbrenthet. Undersøkelser om årsaker til tidligpensjonering viser da også at helseproblemer i kombinasjon med belastende arbeid er en av de viktigste årsakene til at mange uførepensjoneres, men også til at mange velger å gå av med AFP (se Midtsundstad 2006). Om lag 60 % oppgir å ha tiltak av førstnevnte type, mens rundt en tredjedel har helseforebyggende tiltak. Begge tiltaksformer synes å være mest utbredt i offentlig sektor og i virksomheter med mer enn 50 ansatte, men forskjellene er små og ikke signifikante når det gjelder tiltak for helseforebygging (ibid.).

Figur 3. Andelen med tiltak innenfor hhv. ingen, ett, to, tre eller alle de fire områdene, innenfor hhv. privat sektor, statlig sektor og kommunal sektor. N=713

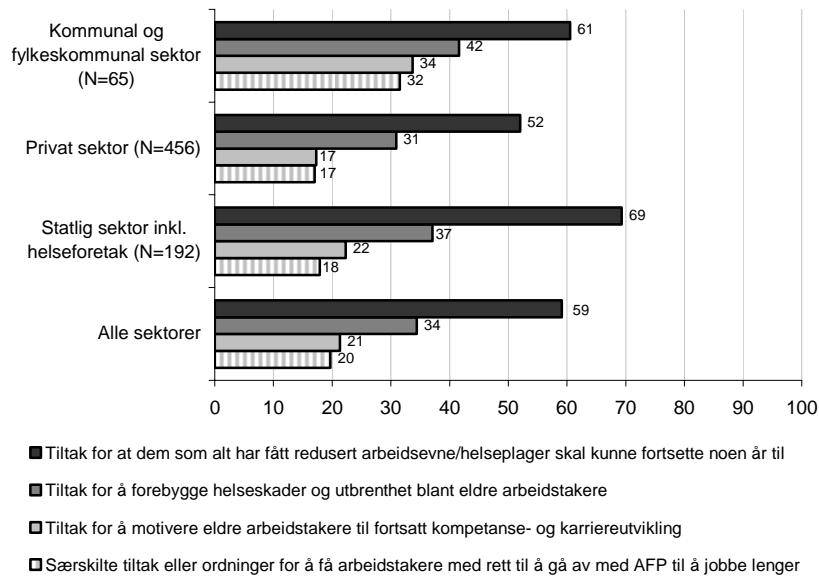


Ser vi nærmere på hvilke typer forebyggende og avhjelpende tiltak som i første rekke tilbys, dreier det seg i de fleste tilfeller om ulike former for tilrettelegging av arbeidet, endringer i arbeidsoppgaver eller tilbud om hjelpemidler for å lette arbeidet. Langt færre tilbyr mulighet for redusert arbeidstid, ulike former for fri eller subsidiert trim i eller utenfor arbeidstiden (op.cit.). Dette til tross for at det er førstnevnte som, ifølge tidligere undersøkelser, er det flest eldre arbeidstakere ønsker seg, og sistnevnte er et av de tiltakene som har vist seg å ha dokumentert effekt av de få som er evaluert (jf. Midtsundstad 2006).

Andelen som har tiltak for å motivere eldre arbeidstakere til fortsatt kompetanse- og karriereutvikling, eller særskilte tiltak/ordninger for å få arbeidstakere med rett til AFP til å stå i jobb lenger, utgjør henholdsvis 21 % og 20 % av alle virksomhetene. Også på dette området synes store virksomheter (Midtsundstad 2007) og virksomheter innen kommunale og fylkeskommunale virksomheter å være mest aktive (jf. figur 4).

Flertallet av bedriftene med kompetansetiltak for senioren tilbyr opplæring/kompetanseutvikling med lønn eller gir tilbud om annen stilling eller andre arbeidsoppgaver. Ser vi på tiltak for å få ansatte i AFP-alderen til å stå lenger i jobben, er variasjonen i tiltak langt større, men også her satses det i første rekke på tilrettelegging av arbeidet eller redusert arbeidstid, enten med eller uten lønnskompensasjon. Svært få tilbyr bonus eller ekstra lønn for å stå lenger i jobben – kun 2 % av alle virksomheter har slike tiltak. Andelen er likevel noe høyere i kommunal sektor, hvor det også særlig har vært fokusert på slike tiltak (ibid.). I tillegg bidrar finansieringsordningen for AFP i kommunesektoren til at det kan være svært lønnsomt å beholde arbeidstakere over 62 år (se f.eks. Hilsen, Midtsundstad og Langevik 2006).

Figur 4. Andel som har tiltak på fire spesifiserte områder, hhv. opplæring og kompetanse, helseforebygging, tiltak for de med redusert arbeidsevne eller tiltak for å holde på arbeidstakere, 62 år og eldre. Fordelt på offentlig og privat sektor. N=713



Ledernes begrunnelser

Hva er det så som får virksomheter til å satse på seniorpolitikk? Motivene vil naturligvis variere noe fra sektor til sektor. I privat sektor vil selvsagt økonomisk lønnsomhet stå sentralt. De færreste private bedrifter vil velge å igangsette tiltak om de ikke anser at bedriften tjener på dette, enten på kort eller lang sikt. Selv i offentlig sektor vil lønnsomhet kunne være et vesentlig incitament, men da primært i forhold til muligheten for å spare pensjonskostnader. Det ser vi for eksempel i kommunal sektor, hvor et økende antall kommuner nå selv betaler AFP-kostnadene, mens disse tidligere alltid ble utlignet mellom alle medlemmene i ordningen.

Enkelte virksomheter kan også velge å igangsette tiltak ut fra et samfunnsmessig eller sosialt ansvar, gjerne betegnet som Corporate social responsibility (CSR). Benytter vi EUs definisjon, er:

CSR a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis. (...). Being socially responsible means not only fulfilling legal expectations, but also going beyond compliance and investing "more" into human capital, the environment and the relations with stakeholders (EU 2001).

Det er da ikke økonomisk lønnsomhet eller lovlidighet som er det sentrale. Motivene er heller knyttet til en såkalt "stakeholder-tankegang", eller den er begrunnet ut ifra etiske eller moralske prinsipper (se også Bredgaard 2004). At man påtar seg et sosialt ansvar, her en seniorpolitikk, av hensyn til virksomhetenes "stakeholdere", det vil si

myndigheter, leverandører, kjøpere, eksisterende og potensielle arbeidstakere, med videre, vil si at bedriften anser det som gunstig for virksomhetens renommé, eller image, i forhold til disse sentrale aktørene. Det primære målet med seniorpolitikken, ut fra et slikt motiv, vil dermed ikke være å redusere tidligpensjoneringen, men for eksempel å fremstå som en "god" arbeidsgiver, en virksomhet som tar IA-avtalen på alvor, eller en virksomhet som følger opp myndighetenes seniorpolitikk.

I undersøkelsene ba vi daglig leder/personalleder i de virksomhetene som enten hadde tiltak på et av de fire tiltaksområdene, hadde forpliktet seg i forhold til delmål 3 i IA-avtalen og/eller seniorpolitiske målsettinger, om å angi hva hovedbegrunnelsen var for ha en seniorpolitikk. Det mest interessante var kanskje at nærmere 1/3 av disse ikke selv anså at virksomheten hadde en seniorpolitikk. Dette til tross for at de hadde tilbud man kan betrakte som seniorvennlige eller som ville kunne bidra til redusert tidligpensjonering på sikt. Avviket mellom faktisk atferd og oppfatning av å ha en seniorpolitikk var størst innen privat sektor, hvor hele 43 % av dem som ut ifra vår vide definisjon kunne sies å ha en seniorpolitikk, ikke selv oppfattet det slik. I kommunal og statlig sektor gjaldt det henholdsvis 5 % og drøye 20 %.

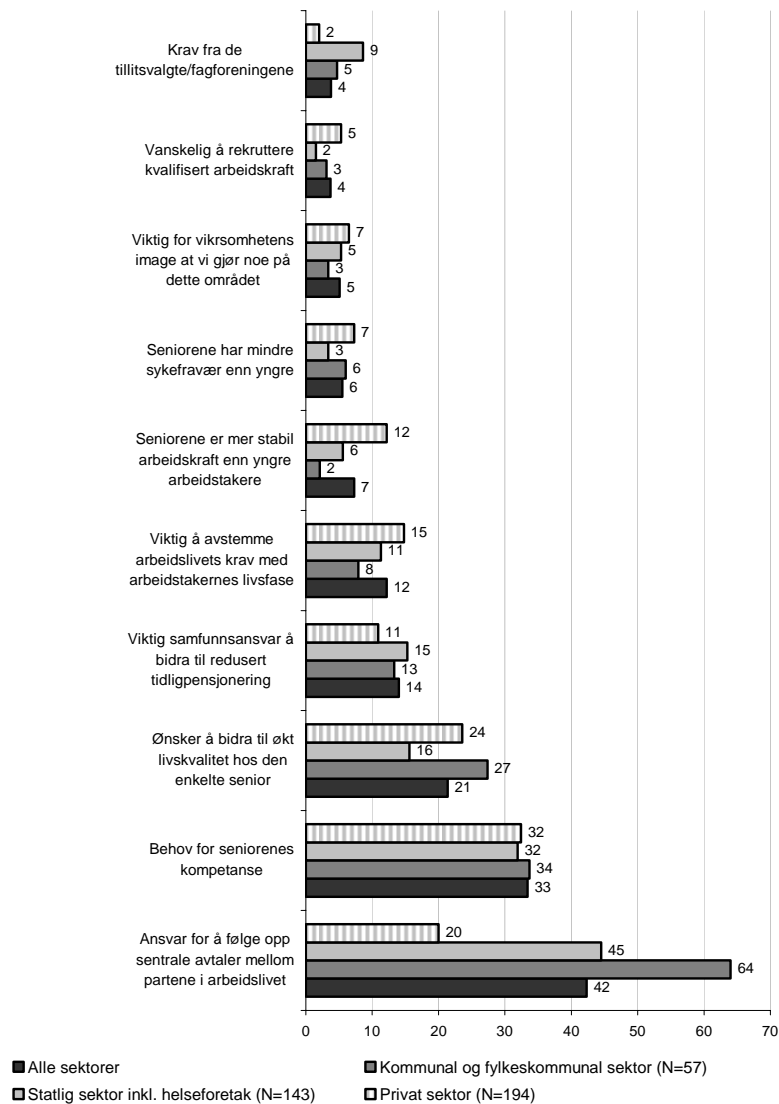
Som figur 5 viser, var begrunnelsene blant dem som opplevde å ha en seniorpolitikk, først og fremst ønsket om å fremstå som en samfunnsansvarlig bedrift, i det drøye fire av ti la vekt på virksomhetens ansvar for å følge opp sentralt inngåtte avtaler. Noe som i utgangspunktet kan forstås som en stakeholder-tankegang, selv om en slik begrunnelse også kan betraktes som økonomisk lønnsom for bedriften på sikt, gitt de konsekvenser som kan følge om IA-avtalens mål ikke nås.

Selv om det ikke eksplisitt kommer til uttrykk i IA-avtalens avtaleteksten, vil mange likevel trolig frykte at arbeidsgiverne vil bli belastet med en større andel av utgiftene til sykefravær og tidligpensjonering, om fastsatte mål ikke nås. Senest høsten 2006 la Regjeringen fram forslag som innebar at virksomheten skulle bære en større andel av egne sykefraværskostnader. Forslagene ble likevel trukket tilbake i denne omgang, etter omfattende protest fra arbeidslivets parter.

Drøyt 1/3 vektla også virksomhetenes kompetansebehov som begrunnelse for å ha en seniorpolitikk. For de fleste private bedrifter er det også avgjørende for driften, og dermed inntjeningen, å ha tilgang på nødvendig kompetanse. Men også for offentlig virksomhet er nok og riktig kompetanse gjerne avgjørende for å kunne utføre pålagte oppgaver på en tilfredstillende måte. I tillegg ble rene velferdsbegrunnelser, som dels kan være etiske motivert, vektlagt av mange, i det 21 prosent sa at innsatsen skyldtes "ønske om å øke den enkelte seniors livskvalitet". Dette er for så vidt helt i tråd med tidligere nevnte målsetting hos mange, om "å ivareta behovene til virksomhetens seniorer" (jf. figur 2). Det samsvarer for så vidt også godt med funn fra RTVs studie av seniorpolitikk, hvor en også fant at kompetansebehov og velferdshensyn var to av de viktigste begrunnelsene for å ha en seniorpolitikk (RTV 2005).

I senere tid har det vært antydning at mangelen på arbeidskraft vil få fart på IA-arbeidet, da bedriftene i større grad må holde på egne ansatte for å kunne dekke arbeidskraftbehovet. De færreste i vår undersøkelse oppga likevel at de satset på seniorpolitikk fordi de hadde problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Det gjaldt kun 4 prosent av virksomhetene som satset på seniorenene (jf. figur 5).

Figur 5. Andel med følgende begrunnelser for seniorsatsningen blant virksomheter som selv opplever å ha en seniorpolitikk, fordelt etter sektor. N=394



På den annen side kan ønsket om å beholde seniorennes kompetanse, som mange vektlø, til en viss grad oppfattes som et uttrykk for det samme. Undersøkelsen ble dessuten gjennomført for et drøyt år siden, og det er først det siste halvåret at mangelen på arbeidskraft har blitt merkbar i flere næringer. Det er derfor rimelig å forvente at denne begrunnelsen kommer til å øke i betydning i årene fremover. En tidligere analyse av kjennetegn ved private virksomheter som tilbød særskilte tiltak for å holde på

arbeidstakere over 62 år, viste også at virksomheter som hadde rekrutteringsproblemer og/eller behov for flere ansatte på kort sikt, oftere hadde etablert seniortiltak enn andre, kontrollert for andre relevante forhold (se Midtsundstad 2005).

Det var også svært få som begrunnet seniorengasjementet med at eldre var en mer stabil arbeidskraft, hadde lavt sykefravær, at bedriften hadde en livsfasetenkning, at det var viktig for virksomhetens image eller fordi virksomhetens tillitsvalgte hadde krevd dette (jf. figur 5). At hele fire av ti også hadde andre motiver i tillegg til dem som gjengis i figur 5, viser at mangfoldet i begrunnelser er stort. Det varierer fra aldersammensetning, ønske om mangfold, vektleggingen av økonomisk lønnsomhet til pålegg fra "morsbedriften".

Ellers var det relativt lite variasjon mellom sektorene når det gjaldt vektleggingen av de ulike begrunnelsene. Alle sektorer synes å være samstemte med hensyn til viktigheten av å beholde seniorennes kompetanse. Blant virksomheter i privat sektor var dette den viktigste begrunnelsen. I statlig sektor, og særlig kommunal og fylkeskommunal sektor, ble det derimot lagt mest vekt på forpliktelsen i forhold til sentralt inngåtte avtaler mellom partene. I særlig grad gjaldt det kommunale virksomheter, hvor to av tre mente dette var viktig. Eller synes private virksomheter å legge noe større vekt på livsfasepolitikk enn offentlig sektor. Flere i privat enn i offentlig sektor la også vekt på positive erfaringer med eldre arbeidstakere, som at de var stabil arbeidskraft.

Konklusjon

Å heve den reelle pensjonsalderen med et halvt år fra 2001 til utgangen av 2009 er et sentralt mål i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (delmål 3). Målet skal primært nås ved at virksomhetene og partene lokalt arbeider for å forebygge tidligpensjonering og stimulerer til lengre yrkeskarrierer – det vil si fører en aktiv seniorpolitikk.

Kun tre av ti norske virksomheter med mer enn ni ansatte oppgir likevel at de har forpliktet seg til i forhold til IA-avtalens delmål 3. En av fem har utformet konkrete seniorpolitiske mål. Åtte av ti av disse har som mål å beholde seniorennes kompetanse i virksomheten, mens kun en av åtte har som mål å rekruttere flere seniorer. Norske virksomheter er med andre ord mer opptatt av å beholde de eldre som allerede er i arbeid, enn av å inkludere dem som står utenfor arbeidsmarkedet. Dette er i tråd med funn fra lignende danske studier (f.eks. Larsen 2006, Jørgensen et al. 2005, Rosentoc et al. 2005) og skyldes nok i stor grad risikoaversjon, som gjør at ledere, som folk flest, velger det kjente fremfor det ukjente.

Oppfatningen av hva seniorpolitikk er, viser seg også å være høyst uklart blant ledere, spesielt gjelder dette bedrifter i privat sektor. Det er for eksempel over 8 av 10 virksomheter som oppgir at de har minst ett tiltak for å forebygge tidligpensjonering blant seniorenne og/eller få dem til å jobbe lenger, har forpliktet seg i forhold til IA-avtalens delmål 3 og/eller har utformet seniorpolitiske målsettinger. Likevel er det kun 55 % som selv opplever at de har en seniorpolitikk. Trolig er forklaringen at mange har tiltak som ikke bare er forbeholdt eldre arbeidstakere, men også omfatter alle bedriftens ansatte og derfor ikke anses som seniorpolitikk i egentlig forstand. Ser vi kun på

spesifikke tiltak forbeholdt senioren, er andelen aktive virksomheter også langt lavere. Bare 1 av 5 bedrifter tilbyr for eksempel tiltak for at eldre i AFP-alderen skal fortsette noen år til, og like få tilbyr tiltak for fortsatt kompetanse- og karriereutvikling for sine eldre arbeidstakere. Blant dem som hadde særskilte tiltak for å holde på arbeidstakere over 62, år var det for øvrig 2 av 3 som mente at ordningene hadde vært vellykket, og ført til at flere av de eldre utsatte avgangen. Dette indikere at seniorpolitikk er lønnsomt om man tør å satse.

Hovedmotivasjonen for dem som "saster på senioren", er ønsket om å følge opp sentralt inngåtte avtaler, behov for seniorennes kompetanse i virksomheten eller ønsket om å bidra til økt livskvalitet for den enkelte senioransatte. Vansker med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft eller krav fra tillitsvalgte synes på den annen side å ha minimal betydning. Førstnevnte kan skyldes at arbeidskraftsmangelen først har blitt merkbar for flere næringer det siste halvåret. Andre undersøkelser viser nemlig at behov for flere ansatte og vansker med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft bidrar til økt seniorstasjon. Er vi optimistiske, kan vi dermed vente en sterk vekst i bedriftenes innsats for å holde på senioren de kommende årene når mangelen på arbeidskraft øker.

Virksomheter som har inngått IA-avtale, og kommunale og fylkeskommunale virksomheter, synes å være mest aktive, uansett hvilke av målene for seniorpolitikk vi ser på. Det samme gjelder større virksomheter, her med mer enn 50 ansatte. Aktiviteten i privat sektor er derimot lav – og særskilt gjelder det innen varehandelen og hotell- og restaurantnæringen, hvor kun 7 % av alle virksomheter har forpliktet seg til å følge opp IA-avtalens delmål 3. Dette er også områder hvor få arbeidstakere "holder ut" til passerte 60 år. Innen privat sektor er det også langt færre som har valgt å bli IA-virksomheter. Hovedbegrunnelsen for å drive seniorpolitikk er for de fleste et behov for seniorennes kompetanse, men også rene velferdspolitiske begrunnelser vektlegges, som et ønske om å bedre de eldres livskvalitet. Blant virksomheter i offentlig sektor er det likevel forpliktelsen i forhold til sentralt inngåtte avtaler som er hovedbegrunnelsen, særlig gjelder dette for virksomheter i kommunal sektor. Uten å trekke konklusjonene for langt, kan dette indikere at offentlige virksomheter mer har en seniorpolitikk fordi de føler seg forpliktet til det enn fordi de mener det er lønnsomt eller gunstig for bedriften, med de implikasjoner det kan ha for innsats og resultater.

Sett i forhold til RTVs omfattende kartlegging av seniorpolitikk i 2004, er våre funn relativt samsvarende, både hva gjelder omfang, innhold og begrunnelser. Vår undersøkelse tyder heller ikke på at seniorinnsatsen på virksomhetsnivå har økt noe særlig fra 2004, da RTV gjennomførte sin undersøkelse, til slutten av 2005 da vi gjennomførte vår. Andelen med seniorpolitikk i privat sektor synes til og med å være lavere enn i 2004-undersøkelsen. Da vårt utvalg også omfatter bedrifter med mellom 10 og 50 ansatte, skyldes nok noe av dette at seniorinnsatsen er mer laber i små enn i store bedrifter. På den annen side sysselsetter store bedrifter en langt større andel av arbeidstakerne enn små bedrifter, selv om sistnevnte er flest i antall. Andelen som jobber i en bedrift med seniorpolitikk, vil derfor være større enn det våre tall for andel virksomheter indikerer. Men den manglende veksten kan også indikere at mye av det frivillige arbeidsplasspotensialet for forebygging og fastholdelse av eldre i arbeidsplassregi alt er tatt ut – noe den sterkt fallende andelen nye IA-avtaler også antyder. Myndighete-

ne må derfor trolig satse mer på andre virkemidler for å få til den ønskede reduksjonen i tidligpensjoneringen. I den sammenheng vil trolig pensjonsreformen med de varslede endringene i tidligpensjonssystemet være svært viktig.

Noter

1. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006–2009. Tillegg av 6. juni 2006:3. Vi har imidlertid utelatt pkt. d om å synliggjøre disponering av den reduserte arbeidsgiveravgiften for ansatte over 62 år da det ble besluttet å øke denne til "normalt" nivå med virkning fra 1.1.2007.
2. Det vil si at undersøkelsen bare dekker 17 % av alle norske virksomheter men 80 % av alle norske arbeidstakere.
3. I tillegg er noen små og uensartede næringer holdt utenfor. Utvalget er trukket med økende treksannsynlighet etter bedriftsstørrelse (antall ansatte) for å sikre et tilstrekkelig antall store bedrifter. I analysene er resultatene derfor veid i forhold til treksannsynlighet. For mer detaljer om utvalg, trekking og representativitet – se SSBs dokumentasjonsrapport (SSB 2007).
4. Til undersøkelsen vil det senere også koples på et utvalg data om alle ansatte over 50 år som var ansatt i virksomhetene i løpet av perioden 1.1.2001 t.o.m. utgangen av 2006, slik at det blir mulig å se på sammenhengen mellom seniorpolitikk og tidligpensjonsrater på virksomhetsnivå.
5. Vi bygger her på bl.a. Søndergaard (2004), som i likhet med flere danske forskere benytter denne inndelingen for å beskrive det de kaller "virksomhetenes sosiale ansvar" på arbeidsmarkedet. Da sosialt ansvar ofte oppfattes som synonymt med samfunnsmessig ansvar i tråd med det engelske begrepet Corporate social responsibility (CSR) – og dette i det meste av forskningslitteraturen avgrenses til aktivitet som ikke umiddelbart er lønnsom for virksomheten, har jeg valgt å ikke bruke begrepet "sosialt ansvar" da jeg ønsker å beskrive all seniorpolitisk arbeid og aktivitet, uavhengig av om det gagnar virksomheten økonomisk eller ikke.
6. Tilsvarende oppgir 36 % at de ikke jobbet med seniorpolitikk tidligere, mens 12 % ikke vet.
7. I undersøkelsen ble det kontrollert for en hel rekke kjennetegn ved bedriften, inkludert bedriftsstørrelse, næring, konkurransesituasjon med videre. Effekten kan dermed ikke forklares ved at store bedrifter ofte både har flere velferdsgoder og seniortiltak.
8. De konkrete spørsmålsformuleringene er som følger: 1) Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for å motivere eldre arbeidstakere til videre kompetanse-/kariereutvikling? 2) Har virksomheten tiltak for å forebygge helseskader og utbrenthet hos arbeidstakere over 55 år?, 3) Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for at eldre arbeidstakere som allerede har redusert arbeidsevne/helseplager skal kunne fortsette noen år til? 4) Har virksomheten tilbudt arbeidstakere med rett til å gå av med AFP noen særskilte tiltak eller ordninger for å få dem til å jobbe lenger?

Referanser

- Bredgaard, T. (2004), *Virksomhedernes sosiale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik*. Ph.D.-avhandling. Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning og Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet.
- EU (2001), *Promoting a European framework for corporate social responsibility*, European Comissions's Green Paper, 18th og July 2001.
- Hertzberg, D. og Skinnarland, S. (2007), *Too old to rocken roll*. Fafo-rapport 2007:06. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A.I. og Steinum, T. (2006), Fortell meg at jeg er ønsket! Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. Rapport nr. 2/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Hilsen, A.I., Midtsundstad, T. og Langevik, T. (2006), *Utredning om seniorer og omstilling*. AFI-rapport. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jørgensen, M. S., Larsen, M. og Rosenstock, M. (2005), *Et længre arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. SFI-rapport 05:03. København: Socialforskningsinstituttet

- tet.
- Larsen, M. (2006), *Fastholdelse og rekruttering af ældre (2006)*. SFI-rapport 06:09. København: Socialforskningsinstituttet.
- Lunde, Å. (1997) *Voksne i arbeid – fra avvikling til utvikling*. Oslo: Tiden.
- Midtsundstad, T. (2007), *Fra utstøting til fastholdelse? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport under utgivelse.
- Midtsundstad, T. (2006), *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005), "Virksomheters sosiale ansvar". I: H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademiske.
- NAV (2007), "Kjenner ikke tilbudene". Sammendrag av rapport fra Sentio, gjengitt på NAVs nettsider, <http://www.nav.no/805341378.cms>.
- NAV (2007), Oversikt over antall ansatte i IA-bedrifter etter sektor, hentet fra NAVs nettsider. <http://www.nav.no/binary/805332721/file>.
- Rosenstoc, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. og Jørgensen, M.S. (2005), *Virksomhedenes sociale engagement. Aarbog 2005*. SFI-rapport 05:13. København: Socialforskningsinstituttet.
- RTV (2005), *Seniorpolitikk og IA-avtalens delmål om å øke pensjoneringsalderen*. RTV-rapport 04/2005. Oslo: Utredningsavdelingen, Rikstrygdeverket.
- Solem, P.E. (2006), "Inkludering av eldre i arbeidslivet". I: Hammer, T. og Øverny, E. (red.), *Inkluderende strategier? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Søndergaard, Jørgen (2004), *Danske virksomheters sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Senter for seniorpolitikk (2007), <http://www.seniorpolitikk.no/hva-er-seniorpolitikk.382507-74326.html>
- St.meld. nr. 6 (2006–2007), *Om seniorpolitikk. Seniorane ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Trygstad, S. (2006), *Sykefravær og sosialt ansvar*. Fafo-rapport 542. Oslo: Fafo.

Erling Barth og Pål Schøne

Monopsoni i arbeidsmarkedet

Under overskriften "forskningstema" tar vi opp problemstillinger fra den internasjonale forskningslitteraturen. Formålet er ikke å være fullstendig, men å formidle noen hovedideer og knytte forbindelsen til norsk forskning og norsk virkelighet. I dette nummeret tar vi for oss monopsoni i arbeidsmarkedet.¹

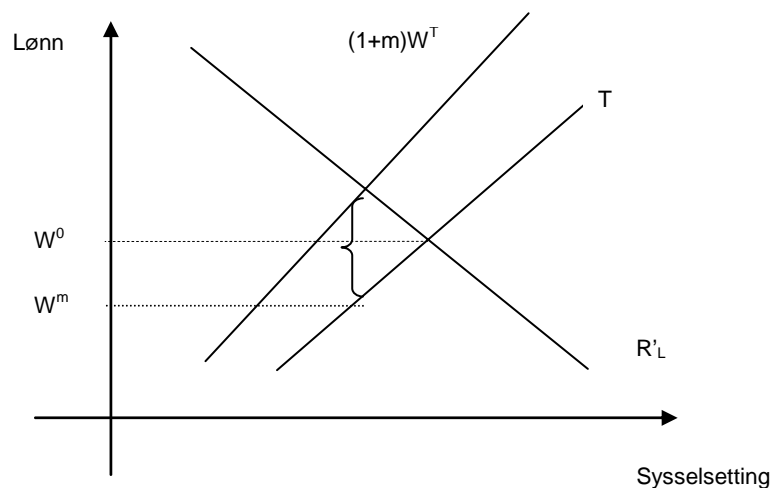
Tenk deg at du er en arbeidsgiver med mange ansatte. Hva skjer hvis du setter ned lønna med 1 krone per time; blir de ansatte værende eller mister du alle sammen til konkurrerende virksomheter? Ifølge den enkleste markedsmodellen vil du miste alle ansatte om du ikke betaler markedslønna. I praksis vil du neppe miste alle sammen. Det er mange grunner til at folk ikke flykter sporenstreks om lønnsnivået henger litt etter. For det første vet man ikke om alle andre muligheter i andre bedrifter. For det andre liker man seg kanskje der man er; man har skaffet seg venner og kontakter og behersker jobben. For det tredje er det kostnader og usikkerhet knyttet til å skaffe seg ny jobb. Uansett mister ikke arbeidsgiveren alle sammen med en gang. Dette forholdet representerer et lite avvik i forhold til hvordan vi tenker oss at perfekte markeder virker, det er rett og slett litt friksjoner, eller sand i maskineriet. Men det viser seg at dette lille avviket kan få store konsekvenser for arbeidsmarkedets virkemåte. Det viser seg at tilpasningen til en arbeidsgiver som står overfor denne typen friksjoner i arbeidsmarkedet kan sammenliknes med tilpasningen til en monopsonist.

Joan Robinson (1933) innførte begrepet monopsonist, eller enekjøper, i økonomisk teori. Hun analyserte atferden til en enekjøper i arbeidsmarkedet. En som er enekjøper har gjerne stor forhandlingsmakt, men må samtidig ta hensyn til hvor mange som slutter om lønnen blir for lav. La oss først se litt nærmere på tilpasningen for en klassisk monopsonist.

Klassisk monopsoni

I figur 1 illustrerer vi tilpasningen til en monopsonist i arbeidsmarkedet. Den fallende kurven angir verdien av grenseproduktiviteten, R^l , altså en standard etterspørselskurve etter arbeidskraft. Den stigende kurven merket T viser tilbudet av arbeidskraft som retter seg mot bedriften.

Figur 1. Monopsonistisk tilpasning



En bedrift som er enekjøper i arbeidsmarkedet behøver ikke å forholde seg til noen markedslønn: Hvis den setter ned lønna litt, mister den ikke hele arbeidsstokken, men bare noen marginale ansatte, nettopp fordi de ansatte ikke har noe annet sted å gå. Mens en bedrift i et marked med fullkommen konkurranse står overfor en flat, horisontal tilbudskurve, kan enekjøperen velge å tilpasse seg langs tilbudskurven.

Monopsonisten velger lønnsnivået W^m . Monopsonilønnen er lavere enn den som er i markeds-krysset. Hvorfor det? La oss tenke oss at vi er i markeds-krysset. Setter bedriften ned lønna får den et tap fordi den mister noen ansatte (den kan jo ikke ansette flere enn det som følger av tilbudskurven). Men den får samtidig en gevinst fordi alle de gjenværende ansatte får lavere lønn. Derfor vil den sette ned lønna. Men på ett eller annet tidspunkt vil det ikke lønne seg å redusere lønna mer, fordi kostnadene ved å tape marginale ansatte til slutt blir større enn innsparingen på de gjenværende. Den optimale tilpasningen finner vi der verdien av grenseproduktiviteten er lik lønns-satsen, multiplisert med en «mark-up» $(1+m)^2$. For å få ansatt akkurat så mange ansatte, må bedriften betale W^m i figuren.

Størrelsen på «mark-up'en» avhenger av lønnselastisiteten. Lønnselastisiteten er definert som prosentvis økning i antall ansatte når lønna øker med 1 prosent, og er altså et mål på hvor følsom arbeidstilbudet er overfor endringer i lønn. Jo mer lønnselastisk arbeidstilbud, jo mindre blir «mark-up'en».

Tilfellet med klassisk monopsoni mistet popularitet blant økonomer, særlig fordi situasjoner der bedriftene faktisk er enekjøper, er sjeldne, og heller ikke særlig stabile. De fleste anvendelsene fokuserer på ensidige industrisamfunn, der argumentet er at det vil kunne lønne seg for andre bedrifter å lokalisere seg i områder med lav lønn. En annen anvendelse var offentlig sektor som enekjøper av visse typer av kvalifikasjoner. Men offentlig sektor står jo ikke overfor konkurranse i produktmarkedene heller, så der

kan man jo også tenke seg ulike former for monopolgevinster som også kan tilfalle de ansatte, noe som ville gi en lønn over markedsnivået, snarere enn under.

Konklusjonen var at en modellering, i hvert fall av atferden i privat sektor, burde ta utgangspunkt i at den enkelte bedrift står overfor en horisontal tilbudskurve, eller sagt på en annen måte: en gitt markedslønn. Dette er den klassiske antakelsen om prisfast kvantumstilpasning, altså antakelsen som den typiske frikonkurransemodellen hviler på. Den atferdsmessige forutsetningen som ligger under en slik modellering, er at alle ansatte i en bedrift som betaler under markedslønna, øyeblikkelig vil slutte, og ta en annen jobb som betaler markedslønn. Men denne forutsetningen virker ekstrem: Det er neppe slik at en bedrift som setter ned lønna med en krone timen, mister alle sine ansatte med en gang. Det viser seg altså at selv en liten modifikasjon av denne ekstreme forutsetningen får store konsekvenser for hvordan vi skal forstå arbeidsmarkedet.

Oligopsoni

Teorier for oligopsoni (eller dynamisk monopsoni) tar utgangspunkt i strømmene i arbeidsmarkedet. Til enhver tid er det mange som slutter, og mange som blir ansatt i enhver bedrift. For å holde et bestemt nivå på produksjonen, må en bedrift møte avgangen med nyansettelser. Avgangsratene er avtakende i lønn, mens potensielle nyansettelser er økende i lønn. Lønnsnivået settes for å balansere disse to forholdene, avgang og nyansettelser, på en billigst mulig måte. Hvis en bedrift setter ned lønna, mister den altså ikke alle sine ansatte, men får en noe høyere avgangsrate og noe færre potensielle arbeidssøkere å velge mellom for å fylle opp.³ Denne prosessen vil fortsette til avgangsraten tilsvare nyansettelser, men i dette tilfellet er bedriftens bærekraftige sysselsettingsnivå lavere. Lavtlønnsbedrifter må derfor i balanse være små, mens høytlønnsbedrifter kan holde seg store. Men dette er jo nettopp det samme som å innføre en sammenheng mellom lønn og arbeidstilbud for bedriften. Det betyr at selv i et arbeidsmarked med ubegrenset mange bedrifter, vil hver enkelt bedrift stå overfor en stigende tilbudskurve.

Hva kommer det så av at ikke alle slutter umiddelbart dersom lønna går ned med en krone? Vel, det kan være mange grunner til det. Det kan være mobilitetskostnader eller usikkerhet som gjør at det virker mindre attraktivt å bytte jobb enn å bli. Det kan også være manglende informasjon: Den enkelte vet ikke om alle jobbmuligheter i arbeidsmarkedet til enhver tid. Det kan være kostnader knyttet til søking og informasjonssinnhenting, og prosessen med jobbskift kan være krevende. Folk har forskjellige preferanser knyttet til å jobbe i hver enkelt bedrift, for eksempel knyttet til en spesielt god (dårlig) lokalisering, gode (eller dårlige) kolleger, hyggelige (eller utrylkelige) kunder eller klienter et cetera, noe som gjør at folk ganske enkelt ikke ønsker å flytte på seg. Alt i alt bidrar dette til friksjoner i arbeidsmarkedet – noe som altså gjør at den enkelte bedrift kan opptre som en liten monopsonist i arbeidsmarkedet. Og da blir tilpasningen som i figur 1, også for bedrifter som konkurrerer med mange andre bedrifter om den samme arbeidskraften.⁴

Hva så?

Selv små friksjoner i arbeidsmarkedet får altså bedriftene til å endre atferd radikalt. Denne endringen har betydelige konsekvenser for hvordan arbeidsmarkedet virker. Vi nevner noen viktige her:

1. *Friksjonsledighet.* Her er friksjoner opphav til likevektsledighet. Friksjoner i strømmingene mellom ikke-sysselsatte og sysselsatte, og i jobb-til-jobb- strømmene i arbeidsmarkedet, gir grunnlag for friksjonsledighet. Friksjonsledigheten vil være større når det skjer endringer i underliggende strømningsrater, som for eksempel i etterspørselen etter ulike yrkesgrupper eller i størrelsen på ulike ungdomskull som kommer ut i arbeidsmarkedet. Denne effekten er i hovedsak en konsekvens av friksjonene i seg selv, ikke av den monopsonistiske atferden. Friksjonsledighet er et vel etablert begrep som er lite kontroversielt, selv om betydningen av denne mekanismen relativt til andre forhold som skaper arbeidsløshet, er et uavklart spørsmål.

2. *Effekten av minstelønnsatser.* En viktig konsekvens av monopsonistisk atferd derimot, er at en økning av minstelønnsattsene vil øke snarere enn å redusere sysselsettingen. Dette står i sterk motsetning til konklusjonen fra tradisjonell teori. En bedrift som er bundet av minstelønnsattsene, vil ha høyere sysselsetting enn en bedrift som tilpasser seg fritt. Dette er fordi bedriften kan ansette flere med høyere lønn, noe den vil gjøre så lenge lønna er under verdien av grenseproduktiviteten. I tilfellet med fri lønnsdannelse vil den velge lavere lønn og færre ansatte, men når den først må bruke minstelønna, kan den like godt ta i bruk hele arbeidstilbudet som retter seg mot bedriften. Empirisk er virkningen av økte minstelønnsatser et omstridt tema. Det er ingen enighet om retningen på effektene. Det synes imidlertid å være en viss konsensus om at virkningene på sysselsettingen av økte minstelønnsatser er liten, for mange forbausende liten.

3. *Lønnsforskjeller mellom ellers like arbeidstakere.* Likevekten i arbeidsmarkedet vil være karakterisert ved lønnsforskjeller mellom bedrifter, også når det gjelder arbeidstakere med de samme kvalifikasjonene. Noen bedrifter vil velge å være små med lav lønn, mens andre vil være store med høy lønn. Det er også slik at produktivetsforskjeller mellom bedrifter vil slå ut i lønnsforskjeller mellom lik arbeidskraft. Slike lønnsforskjeller vil stå i veien for effektiv allokering av ressursene mellom bransjer og bedrifter. Det er fortsatt et uavklart spørsmål i hvor stor grad de lønnsforskjellene vi observerer i arbeidsmarkedet, er et uttrykk for kompenserende lønnsforskjeller og lignende, eller nettopp et uttrykk for ikke-markedsklarerende lønnsforskjeller.

4. *Lønnsdiskriminering.* Arbeidstakergrupper med ulik tilbudselasticitet vil stå overfor lønnsforskjeller seg i mellom som ikke er begrunnet i ulik produktivitet. Eksempler er monopsonistisk diskriminering av kvinner eller eldre arbeidstakere, i den grad deres gjennomtrekk er mindre lønnselastisk enn gjennomtrekken til «prime age men». Som for lønnsfordelingen finnes det ingen etablert metode som entydig kan tallfeste «diskrimineringskomponenten» av denne typen lønnsforskjeller.

Noter

1. Dette er en del av rapporteringen fra prosjektet: "Nyere emner i arbeidsmarkedsøkonomien", finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Artikkelen er basert på kapittel 5 i Barth og Schøne (2006).
2. Forholdet mellom grenseproduktiviteten og lønnsnivået blir gjerne sett på som et mål på utbytting av arbeidskraften siden arbeiderne ikke får lønn lik den fulle verdien av sin marginale produksjon, slik de gjør i markedskrysset.
3. Formelt bygger dette resonnetet på at *avgangsraten*, avhenger av lønna, mens *antall* nyansettelser er en funksjon av lønna. Hvis en stor bedrift setter ned lønna, vil den miste mange av sine ansatte i forhold til en liten bedrift. Begge mister for eksempel fem prosent, mens den store bedriften ikke får flere søkere når den utlyser en jobb enn den lille bedriften. Dette vil være resultatet ved såkalt proporsjonal matching i arbeidsmarkedet. Se Manning (2003) for en diskusjon.
4. Se også Bhaskar, Manning og To (2002) for en grundig diskusjon av denne typen tilpasning.

Referanser

- Barth, E., og P. Schøne (2006), Nyere emner i arbeidsmarkedsøkonomien. ISF-rapport 2006:011. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Bhaskar, V., A. Manning og T. To (2002), "Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets". *Journal of Economic Perspectives*, 16:155–174.
- Manning, A. (2003), *Monopsony in motion*. Princeton University Press.
- Robinson, J. (1933), *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan.

Mette Deding og Vibeke Jakobsen

Kønsforskelle i indvandreres beskæftigelse i Danmark

Indvandrere fra ikke-vestlige lande har en meget svag tilknytning til det danske arbejdsmarked. Det gælder især indvandrerkvinderne. I denne artikel ser vi på, hvordan familiemønstre, husarbejde og kønsroller i indvandrerfamilier kan være en barriere for kvindernes mulige beskæftigelse. Analyserne bygger på spørgeskemadata indsamlet blandt indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Iran og sammenligner med en gruppe af danskere.



I løbet af de seneste 20 år er antallet af indvandrere fra ikke-vestlige lande steget markant i de nordiske lande. I Danmark er antallet af ikke-vestlige indvandrere steget fra ca. 44.000 i 1980 til ca. 230.000 i 2006 (se boks 1 for definitioner af 'indvandrere' og 'ikke-vestlige lande'). Dette svarer til, at de ikke-vestlige indvandrere i 1980 udgjorde 0,9 % af befolkningen i Danmark og 4,2 % i 2006. Antallet af indvandrere fra vestlige lande er derimod kun steget svagt og har udgjort omkring 2 % af befolkningen i hele perioden (www.statistikbanken.dk). Den øgede indvandring fra ikke-vestlige lande er dels en følge af familiesammenføringer til de 'gæstearbejdere', der kom i slutningen af 1960'erne til 1973, og til deres børn, og dels et øget antal flygtninge.

Set i et arbejdsmarkedsperspektiv har det været vanskeligt at integrere de nye befolkningsgrupper på lige fod med majoritetsbefolkningen. Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere fra ikke-vestlige lande ligger således noget under beskæftigelsesfre-

Boks 1. Definitioner.

Landeopdeling:

Vestlige lande: Omfatter de nordiske lande, EU-landene (per 1. januar 2006), Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand.

Ikke-vestlige lande: Omfatter alle de øvrige lande.

Opdeling af befolkningen i indvandrere, efterkommere og danskere¹⁾:

Indvandrere: I gruppen af indvandrere indgår personer, der er født i udlandet af forældre, der begge (eller den ene hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Findes der ikke oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen som indvandrer.

Efterkommere: I gruppen af efterkommere indgår personer, der er født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Findes der ikke oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen som efterkommer.

Danskere²⁾: I gruppen af danskere indgår personer, hvor mindst én af forældrene er dansk statsborger og født i Danmark, uanset personens eget fødeland og statsborgerskab. Findes der ikke oplysninger om nogen af forældrene, tilhører personen gruppen af danskere, hvis denne er dansk statsborger og født i Danmark.

1) Kilde: Poulsen og Lange (1998).

2) Danmarks Statistisk kalder ikke denne gruppe for 'danskere', men for 'Øvrige'

kvensen for majoritetsbefolkningen. Endvidere er beskæftigelsen karakteriseret ved en meget stor kønsforskel for indvandrerne sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Blandt ikke-vestlige indvandrere i Danmark var 53 % af mændene og 39 % af kvinderne i beskæftigelse i 2005. Sammenlignet hermed var 78 % af de danske mænd og 72 % af de danske kvinder i beskæftigelse (www.statistikbanken.dk). For alle de største grupper med oprindelse i ikke-vestlige lande gælder det, at kønsforskellene i beskæftigelsesfrekvenser er større end for danskerne. Hvor store kønsforskellene er, varierer dog for grupperne. For eksempel er kønsforskellene meget større for indvandrerne fra Pakistan og Tyrkiet end for indvandrerne fra Iran og Vietnam (se Dahl og Jakobsen, 2005).

Der er mange forklaringer på, hvorfor det kan være svært for indvandrere at komme i arbejde. Nogle af de væsentligste forklaringer er manglende uddannelse, manglende sprogkunderskaber, manglende kendskab til det nye lands arbejdsmarked og diskrimination på arbejdsmarkedet. Noget, der har været mindre fokus på, er kønsforskellen, altså at så få af indvandrerkvinderne er i beskæftigelse. Udover de faktorer, som er nævnt ovenfor, og som selvfølgelig gælder både for kvinder og for mænd, vil vi argumentere for, at der ligger en yderligere barriere i samspillet mellem familie- og arbejdsliv. Denne barriere er man også nødt til at tage hensyn til, hvis man vil øge beskæftigelsen for indvandrerne, og specielt for indvandrerkvinderne.

I denne artikel ser vi på, hvordan familiemønstre, husarbejde og kønsroller i indvandrerfamilier kan være en barriere for kvindernes mulige beskæftigelse. Vi ser på indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Iran og sammenligner med en gruppe af danskere. Analysen udspringer af en rapport om 'Indvandreres arbejdsliv og familieliv' fra december 2006 (Deding og Jakobsen, 2006). Vores grundlæggende hypotese er, at udover de andre barrierer, der kan være for at få flere indvandrerkvinder i beskæftigelse – såsom ringe sprogkvalifikationer, ringe uddannelseskvalifikationer og diskrimination

på arbejdsmarkedet – er hensynet til balancen mellem familie- og arbejdsliv en ofte overset barriere. Denne barriere kan i særlig grad være aktuel for indvandrerfamilier fra lande, der i særlig grad adskiller sig fra danske familier i forhold til familiemønstre, fordeling af husarbejde og kønsroller. Endvidere kan barrieren blive forstærket af, at beskæftigelsesmønstrene afviger mellem danske mænd og indvandrermand.

Data

De data, som denne artikel bygger på, er en spørgeskemaundersøgelse blandt 18-45-årige førstegenerationsindvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan samt 18-45-årige danskere indsamlet i løbet af 2006.¹ Omkring 1,000 personer fra hver gruppe blev udvalgt til interview på baggrund af Danmarks Statistiks definition af indvandrere. Der blev opnået interview med 616 indvandrere fra Iran, 417 indvandrere fra Pakistan, 551 indvandrere fra Tyrkiet og 847 danskere. Dvs. at svarprocenten er forholdsvis lav for indvandrergrupperne (42 % for pakistanerne, 55 % for tyrkerne og 62 % for iranerne), mens svarprocenten er høj for danskere (80 %). De lave svarprocenter for indvandrerne er især problematiske, hvis de indvandrere, der er opnået interview med, adskiller sig på væsentlige karakteristika fra de indvandrere, det ikke lykkedes at opnå interview med. I så fald vil vi på baggrund af dataene over- eller underestimere andelen, der fx er i beskæftigelse, eller som har en bestemt holdning. De præcise fordelinger i datamaterialet skal derfor tages med forbehold. Vi mener dog, at tendenserne i dataene er pålidelige.

Beskæftigelsesmønstre

Kønsforskellen i beskæftigelsesgrader er meget tydeligt også i dette datamateriale, se tabel 1.² For pakistanernes og tyrkernes vedkommende er mændenes beskæftigelsesgrad ikke meget lavere end beskæftigelsesgraden for danske mænd. Men til gengæld er beskæftigelsen meget lavere blandt kvinderne – for de pakistanske kvinders vedkommende er beskæftigelsesgraden halveret i forhold til mændene. For iranernes vedkommende er billedet lidt anderledes, idet beskæftigelsen også er lavere blandt mændene i forhold til danske mænd. Samtidig er iranerne de bedst uddannede blandt de tre indvandrergrupper og har relativt gode dansk kundskaber, således at man skulle forvente en højere erhvervsdeltagelse. Forklaringen kan ligge i iranernes indvandringshistorie, idet de kom til Danmark som flygtningegruppe. Blandt andet er der relativt mange førtidspensionister blandt de iranske mænd.

Beskæftigelsesmønsteret er ikke det samme for alle grupperne. Sammenlignet med danske mænd er indvandrermand oftere selvstændige frem for lønmodtagere. I undersøgelsen er det således 19 % af de beskæftigede tyrkiske og pakistanske mænd, der er selvstændige, mens dette er tilfældet for 11 % af de beskæftigede danske mænd og 16 % blandt de iranske mænd. Det at være selvstændig er derimod ikke så udbredt blandt kvinder, hvor andelen af selvstændige blandt de beskæftigede ligger på ca. 5 %. Undtagelsen er de iranske kvinder, der er selvstændige i næsten samme omfang som de iranske mænd – 14 %.

Tabel 1. Fordeling på beskæftigelsesstatus for indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere. Procent.

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
I beskæftigelse	83	71	64	50	80	40	77	49
Ikke i beskæftigelse	17	29	36	50	20	60	23	51
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100
I alt, antal	398	444	356	253	211	198	278	264

Tabel 2. Gennemsnitlig arbejdstid pr. uge. Beskæftigede indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere. (Standardafvigelse i parentes).

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Selvstændig	55,6 (14,9)	44,6 (13,5)	61,8 (18,7)	44,9 (16,6)	57,4 (16,3)	-	53,6 (18,3)	-
Lønmodtager	40,9 (8,6)	35,4 (6,9)	37,2 (8,8)	34,2 (8,8)	37,7 (8,5)	33,2 (7,4)	36,2 (7,9)	33,2 (7,8)
Alle	42,6 (10,6)	35,8 (7,5)	41,1 (14,1)	35,6 (10,8)	41,5 (12,9)	32,7 (8,2)	39,5 (12,5)	33,5 (8,1)
I alt, antal	330	311	221	125	168	80	210	128

Note: Grupper med 1-5 personer er udeladt (pakistanske og tyrkiske kvinder).

Det har betydning for indvandrerfamilierne, at andelen af selvstændige er relativt høj. De selvstændige har således meget lange arbejdsuger sammenlignet med lønmodtagere (tabel 2). Dette gælder i særlig grad for mænd, uanset om de er indvandrere eller danskere. For selvstændige mænd ligger den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over 50 timer om ugen – for de iranske mænd over 60 timer om ugen, hvilket er væsentligt højere end den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for mandlige lønmodtagere. Selvstændige kvinder arbejder også mere end kvinder, der er lønmodtagere, men forskellen er ikke så stor som for mændenes vedkommende.

En anden ting, man kan se i tabel 2, er, at indvandrere, der er lønmodtagere, arbejder færre timer end danskere, der er lønmodtagere. For danske mænd er det næsten hver anden lønmodtager, der arbejder mere end 37 timer om ugen, hvilket er den almindelige fuldtidsnorm, hvorimod det er meget ualmindeligt at arbejde mindre end 37 timer om ugen. For indvandrermandene er der langt flere, der arbejder på nedsat tid, og langt færre, der arbejder mere end 37 timer om ugen – dette gælder både for de iranske, pakistanske og tyrkiske mænd. Dette afspejler muligvis, at jobmulighederne for mange indvandrermande ikke er så gode som for danske mænd.

Tabel 3. Andel med skæve arbejdstider.¹ Beskæftigede indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere.

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Selvstændig	79	80	89	71	84	-	85	-
Lønmodtager	35	30	38	34	54	27	52	23
Alle	40	33	46	39	60	29	58	25

1. Defineret som aften- eller natarbejde mindst 4 dage om ugen eller weekendarbejde mindst to gange om måneden.

Note: Grupper med 1-5 personer er udeladt (pakistanske og tyrkiske kvinder).

Spredningen i arbejdstid mellem selvstændige og lønmodtagere er altså højere for indvandrergrupperne end for danskerne. Særligt for mændenes vedkommende er indvandrernes arbejdstid således mere polariseret end de danske mænds arbejdstider.

En anden markant forskel på selvstændige og lønmodtageres arbejdsbetingelser er omfanget af skæve arbejdstider. Skæve arbejdstider er i denne forbindelse defineret som aften- eller natarbejde mindst 4 dage om ugen eller weekendarbejde mindst to gange om måneden. Tabel 3 viser, at skæve arbejdstider nærmest er normen for selvstændige. Omkring 80 % af de selvstændige har skæve arbejdstider (lidt færre blandt de iranske kvinder). Fx kan flere af de selvstændige have egen butik med lange åbningstider også i weekenden. Der er derfor en naturlig sammenhæng mellem skæve arbejdstider og de lange arbejdstider for selvstændige.

For lønmodtagernes vedkommende er udbredelsen af skæve arbejdstider på et noget lavere niveau. Indvandrermandene fra Pakistan og Tyrkiet arbejder dog i meget højere omfang på skæve arbejdstider end danske mænd og mænd fra Iran. Omkring halvdelen af de mandlige lønmodtagere fra Tyrkiet og Pakistan arbejder således på skæve tider. Omvendt arbejder kvindelige lønmodtagere fra Tyrkiet og Pakistan i mindre grad på skæve tider end kvindelige lønmodtagere fra Danmark og Iran.

Indvandrermandenes beskæftigelsesmønster kan være en barriere for indvandrerkvindernes muligheder på arbejdsmarkedet – især for de tyrkiske og pakistanske kvinder. Man vil således forvente, at de forholdsvis mange selvstændige og den forholdsvis store udbredelse af skæve arbejdstider for mændenes vedkommende kan gøre det svært for deres kvindelige partnere at være beskæftigede, idet kvinderne i høj grad har ansvaret for pasning af børnene uden for skolernes og institutionernes åbningstider. Især vil det være vanskeligt for kvinderne at være beskæftigede, hvis deres reelle jobmuligheder også indebærer skæve arbejdstider, som fx rengøringsjob oftest gør.

Familiemønstre og husarbejde

Som nævnt kan det være svært specielt for indvandrerkvinder fra Tyrkiet og Pakistan med børn at komme i beskæftigelse pga. mændenes lange og skæve arbejdstider.

Tabel 4. Fordeling på familietyper. Indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere. Procent.

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Par uden børn	18	17	17	16	10	7	12	6
Enlige uden børn	34	22	43	27	25	12	16	8
Par med børn	45	51	39	41	64	73	71	74
Enlige med børn	2	10	1	15	0	7	1	12
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100
I alt, antal	401	446	361	255	214	203	283	265

Dette skal sammenholdes med, at disse kvinder i større omfang end danske kvinder har børn. Tabel 4 viser, at fordelingen på familietyper er meget forskellig for de fire grupper i undersøgelsen. Tyrkerne og pakistanerne lever i højere grad i parforhold med børn end danskerne, mens denne familietype er mindst udbredt blandt iranerne. Til gengæld er det iranerne, som i størst omfang lever som enlige uden børn (dette på trods af at gennemsnitsalderen er højere hos iranerne end hos de tre øvrige grupper). Samlet har indvandrerkvinderne i højere grad børn end danske kvinder.

I hvor stort omfang børn er en barriere for kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse afhænger af flere faktorer, såsom kønsarbejdsdelingen i husholdningen og holdningen til om det er morens eller farens opgave at passe børnene.

Mængden af husarbejde varierer meget mellem grupperne. Der laves mere husarbejde i indvandrerfamilierne - specielt i de tyrkiske og pakistanske familier - end i danske familier. Endvidere har de tyrkiske og pakistanske familier en mere traditionel fordeling af husarbejdet end danske familier. Kvinderne fra Pakistan bruger i gennemsnit 22,3 timer og kvinderne fra Tyrkiet 18,4 timer på husarbejde på en almindelig uge. Sammenlignet hermed bruger de danske kvinder i gennemsnit 13,9 timer og de iranske kvinder i gennemsnit 15,3 timer på husarbejde på en almindelig uge (se tabel 5). Derimod er der næsten ingen forskel på hvor meget tid mændene fra de fire grupper i gennemsnit bruger på husarbejde hver uge (8,7-10 timer ugentligt).

Hvor meget husarbejde, den enkelte laver, afhænger blandt andet af familietypen (personer med børn laver mest husarbejde) og beskæftigelsessituationen (de beskæftigede laver typisk mindre husarbejde end de ikke-beskæftigede). De pakistanske og tyrkiske kvinder, som er i beskæftigelse, bruger i gennemsnit hhv. 19,2 og 17,2 timer ugentligt på husarbejde. Dette er noget mindre end den tid, som ikke-beskæftigede pakistanske og tyrkiske kvinder bruger, men alligevel markant mere tid end danske og iranske beskæftigede kvinder bruger på husarbejde.

Tabel 5. Gennemsnitligt antal timer interviewpersonen almindeligvis bruger på husarbejde i en uge, opdelt efter beskæftigelsesstatus. Indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere. (Standardafvigelse i parentes).

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ikke-beskæftigede	10,4 (13,2)	13,8 (9,7)	9,3 (5,8)	15,8 (9,1)	10,6 (9,4)	24,1 (14,0)	11,6 (9,8)	19,3 (12,2)
Beskæftigede	9,0 (5,6)	13,9 (8,0)	10,4 (6,5)	14,9 (8,3)	9,0 (6,3)	19,2 (9,6)	7,9 (6,6)	17,2 (9,3)
Alle	9,2 (7,5)	13,9 (8,5)	10,0 (6,3)	15,3 (8,7)	9,3 (7,0)	22,3 (12,8)	8,7 (7,6)	18,4 (11,0)
I alt, personer	396	442	349	247	198	196	251	249

Det skal bemærkes, at tallene nævnt her kun inkluderer tid brugt på husarbejde, men ikke på børnepasning. Det vil være rimeligt at antage, at indvandrerkvinderne bruger mere tid på børnepasning end indvandrermandene. Dette øger således forskellen på, hvor mange timer kvinder og mænd arbejder i hjemmet, betragteligt.

Hvordan mændene og kvinderne fordeler husarbejdet varierer dog for husholdningsopgaverne. Det er specielt husholdningsopgaverne 'madlavning', 'rengøring' og 'pasning af syge børn', hvor indvandrere fra Tyrkiet og Pakistan har en mere traditionel kønsarbejdsdeling end danskerne. Indkøb derimod er i mindre omfang en "kvindeting" blandt indvandrere end blandt danskerne, idet indvandrermandene i forholdsvis høj grad står for indkøbene (Deding og Jakobsen, 2006).

Samlet kan mængden af husarbejde og ansvaret for børnene være en barriere for indvandrerkvinderne i forhold til at komme i beskæftigelse. Noget, som omvendt har været nævnt som potentielt positivt for indvandrerkvinderne, er forekomsten af et familienetværk, der eventuelt kan hjælpe både med husarbejde og børnepasning. Men selvom indvandrerfamilierne i nogen udstrækning har tradition for at bo flere generationer under samme tag, vil de alligevel ofte ikke have så meget familie omkring sig som den typiske danske familie. Faktisk viser det sig i denne undersøgelse, at indvandrere i mindre grad end danskerne har et netværk bestående af familie eller andre, der kan træde til, hvis der akut opstår brug for hjælp til børnepasning eller praktisk husarbejde. Dette gælder i særlig grad iranerne, men også tyrkere og pakistanere (Deding og Jakobsen, 2006).

Holdninger til kønsroller

Som det fremgår af ovenstående, har mange indvandrerfamilier indrettet sig mere traditionelt end de danske familier, idet mændene i højere grad står for at tjene penge på arbejdsmarkedet og kvinderne for husarbejdet. At indvandrerfamilierne har denne arbejdsdeling kan der være mange grunde til, fx at indvandrerkvinderne har dårligere uddannelsesmæssige forudsætninger end mændene for at deltage på arbejdsmarkedet (Dahl og Jakobsen 2005). Holdninger til kønsroller hos den enkelte kan dog mu-

Tabel 6. Hvor meget interviewpersonen synes at en kvinde med børn i alderen 1-2 år bør arbejde. Indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere. Procent

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Heltid	33	25	23	22	18	13	23	20
Deltid	51	57	53	65	45	58	48	55
Slet ikke	6	8	14	11	21	24	25	23
Ved ikke	9	10	9	2	16	5	5	2
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100
I alt, personer	389	439	350	245	206	200	280	261

ligvis også bidrage til at forklare den traditionelle fordeling af markeds- og husholdningsarbejde hos indvandrere.

I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til interviewpersonernes holdninger til kønsroller, herunder i forhold til fordeling af husholdningsopgaver i hjemmet, kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, og om fædre er lige så gode til at passe børn som mødre. Besvarelserne af disse spørgsmål viser, at indvandrere fra Tyrkiet og Pakistan har mere kønstraditionelle holdninger end iranerne og specielt danskerne.

Interviewpersonerne er blevet spurgt, om det er moderen eller faderen, der skal varetage følgende opgaver i husholdningen: 'indkøb', 'madlavning', 'rengøring/tøjvask' og 'pasning af børn'. Tyrkerne og pakistanerne mener i mindre grad end danskerne, at moderen og faderen skal deles om disse opgaver, og i højere grad, at det er moderen, der skal varetage opgaverne. For eksempel mener over 90 % af danskerne, at moderen og faderen skal deles om at lave mad. Det samme gælder lidt over 80 % af iranerne, men kun 59-70 % af pakistanerne og tyrkerne. Til gengæld mener 28-29 % af pakistanerne og tyrkerne, at det er moderen alene, der skal stå for madlavningen.

Forskellen mellem grupperne går også igen i holdningerne til kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet (se tabel 6). 20-25 % af pakistanerne og tyrkerne mener slet ikke, at kvinder med et barn i alderen 1-2 år bør arbejde på arbejdsmarkedet, mens det samme kun er tilfældet for 6-8 % af danskerne. Jo ældre børn kvinden har, jo færre synes, at kvinden ikke bør arbejde (Deding og Jakobsen, 2006).

Holdninger til kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet hænger sammen med holdninger til, hvordan børnene bedst passes. En tidligere dansk undersøgelse blandt mødre med oprindelse i det tidligere Jugoslavien, Tyrkiet, Pakistan, Irak og Somalia viste, at 40 % af disse mødre mener, at børn i alderen 1-3 år bør passes i hjemmet. Undersøgelsen viste også, at holdningerne til, hvordan mindre børn bør passes, varierer for indvandrergupperne. Især de pakistanske mødre mener, at børnene skal passes i hjemmet. Endvidere viser undersøgelsen, at indvandrerbørnene er ældre end danske børn, første gang de passes i et offentligt pasningstilbud (Jeppesen og Nielsen, 2001).

Tabel 7. Hvor enig interviewpersonen er i, at fædre er lige så gode til at passe børn som mødre. Indvandrere fra Tyrkiet, Iran og Pakistan og danskere. Procent

	Danmark		Iran		Pakistan		Tyrkiet	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Enig	87	90	68	58	55	46	66	61
Hverken eller	5	4	6	6	11	10	7	7
Uenig	7	6	22	34	31	42	27	32
Ved ikke	1	1	5	2	4	3	0	1
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100
I alt, personer	396	446	355	249	206	201	277	263

Også i denne undersøgelse viser det sig, at både indvandrer-mænd og indvandrer-kvinder er skeptiske med hensyn til fædres evner til at passe børn (tabel 7). 20-30 % af indvandrer-mændene og 30-40 % af indvandrer-kvinderne er således uenige i et udsagn om, at fædre er lige så gode til at passe børn som mødre. Dette skal sammenlignes med, at kun 6-7 % af danskerne er uenige i udsagnet. Særligt de pakistanske kvinder er skeptiske på fædrenes vegne.

Det vil altså sige, at opfattelsen blandt indvandrerfamilierne i langt højere grad end hos de danske familier er, at det er mødrenes opgave at tage sig af børnene.

Ovenstående indikerer, at der er en sammenhæng mellem holdninger til kønsroller og fordelingen af markeds- og husarbejdet. Indvandrere fra Tyrkiet og specielt Pakistan er de grupper, der har den mest traditionelle kønsarbejdsdeling og som har den mest traditionelle holdning til kønsrollerne.

Konklusion

Et af den danske regerings mål er at øge andelen af indvandrere – både mænd og kvinder - der er i beskæftigelse. Vores undersøgelse tyder dog på, at traditionelle kønsrollemønstre og store mængder husarbejde i indvandrerfamilier kan være en barriere for indvandrerkvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet. En øget beskæftigelsesfrekvens hos indvandrerkvinderne – fx fra Tyrkiet og Pakistan – vil formentlig øge balanceproblemerne mellem familie- og arbejdslivet og gøre det svært at få hverdagen til at hænge sammen.

Deding og Jakobsen (2006) viser, at der ikke er stor forskel på oplevelsen af balancen mellem familie- og arbejdsliv for indvandrere og danskerne målt ved indikatorer som tilfredshed med hhv. familieliv og arbejdsliv, tilfredshed med placeringen af arbejdstiden, tilfredshed med fordelingen af husarbejdet, samt hvorvidt der er konflikter over arbejdstiden i hjemmet. Balancen mellem familie- og arbejdsliv for mange indvandrere har dog – som det også fremgår af ovenstående analyse - et andet udgangspunkt end for danskere. I mange af familierne – specielt i de tyrkiske og paki-

stanske familier – er det sådan, at kun manden er beskæftiget. Derfor har den store mængde husarbejde ikke nødvendigvis den store betydning for familiens balance, også selvom manden eksempelvis arbejder længe og på skæve tidspunkter.

Hvis flere af indvandrerkvinderne kommer i beskæftigelse, vil de stå i en situation, hvor begge ægtefæller er udearbejdende – måske begge på skæve tidspunkter - samtidig med at kvinderne skal lave en masse husarbejde. Dette vil sandsynligvis betyde, at mange af familierne vil få svært ved at få arbejdslivet og familielivet til at hænge sammen – specielt hvis de har børn. Vil man øge indvandrerkvindernes beskæftigelse kan det derfor være væsentligt at tage i betragtning, hvordan barrierer som følge af kønsroller og balanceproblemer kan overvindes.

Noter

1. Tallene i dette kapitel er fra det endelige datamateriale, hvorimod tallene i Deding og Jakobsen (2006) er baserede på et foreløbig datasæt.
2. Det skal bemærkes, at beskæftigelsesgraden blandt indvandrerne formentlig er overestimeret i spørgeskemaundersøgelsen. Vi har ikke direkte sammenlignelig officiel statistik med tabel 1. Tænketanken (2006) viser dog, at beskæftigelsesgraden er lavere for 25-64-årige indvandrere og efterkommere med oprindelse i Tyrkiet, Pakistan og Iran end for indvandrerne i spørgeskemaundersøgelsen, som jo er i alderen 18-45 år. Det gælder i særlig høj grad mændene fra Tyrkiet og Pakistan (se Tænketanken (2006)).

Referencer

- Dahl, K.M. og V. Jakobsen (2005), *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. Rapport 05:01. København: Socialforskningsinstituttet.
- Deding, M. og V. Jakobsen (2006), *Indvandreres arbejdsliv og familieliv*. Rapport 06:32. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jeppesen, K.J. og A. Nielsen (2001), *Rapport nr. 4 fra børneforløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. Rapport 01:16. København: Socialforskningsinstituttet.
- Poulsen, M.E. og A. Lange (1998), *Indvandrere i Danmark*. København: Danmarks Statistik.
- Tænketanken (2006), *Udviklingen i udlændinges integration i det danske samfund*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Forfatterveiledning

Søkelys på arbeidslivet er et vitenskapelig tidsskrift med referee-ordning som publiserer forskningsbaserte artikler om arbeidsmarkedet i Norge og Norden. Hovedvekten ligger på empiriske studier. Hovedtemaene i tidsskriftet er arbeidsledighet og sysselsetting, arbeidsmarkedspolitikk, lønnsutvikling og arbeidsmiljø.

Redaksjonen tar fortløpende imot artikler. Artikler kan sendes til spa@samfunnsforskning.no, eller som papirkopi til: Institutt for samfunnsforskning, Søkelys på arbeidslivet, postboks 3233 Elisenberg, 0208 Oslo. Alle innsendte artikler får en fagfellevurdering. Det vil si en vurdering fra en forsker som arbeider innenfor samme fagfelt som forfatteren, enten internt i redaksjonen eller fra en forsker utenfor redaksjonen.

Alle artikler som publiseres i tidsskriftet vil også bli lagt ut i fulltekst på tidsskriftets hjemmeside.

Manuskriptet skal inneholde

Eget ark med navn og akademisk grad, tittel, institusjonstilknytning og kontaktadresse (gjerne e-post). Forslag til ingress, maks 100 ord. Eventuell note med finansieringskilder, takksigelser etc. Teksten begynner uten overskrift. Kun ett nivå med overskrifter – ikke nummerert. Overskriftene skrives i kursiv og begynner med stor bokstav, men skrives ellers med små bokstaver. En artikkel bør ikke overstige 10 sider (halvannen linjeavstand, 12 punkt skriftstørrelse). I tillegg kommer figurer, tabeller, noter og litteraturhenvisninger. Unngå koder i teksten.

Notene skal være sluttnoter, som kommer på eget ark etter teksten. De kan enten skrives med sluttnotefunksjon i tekstbehandlingsprogrammet, eller skrives inn etterpå som egen tekst. Minimer bruken av noter.

Tabeller og figurer nummereres fortløpende (hver for seg: tabell 1,2,3,.. figur 1,2,3,..) og kommer på egne ark etter noter og referanser. Merk av i manuskriptet omtrent hvor tabeller og figurer skal være. Tallgrunlaget for figurer kan med fordel leveres i tabellformat eller som regneark.

Referanser i teksten oppgir forfatterens etternavn og årstall for utgivelsen, Hansen (1986) hvis navnet er i teksten, (Hansen 1986) hvis navnet ikke er i teksten. Sidetall kan oppgis hvis det hjelper leseren, Hansen (1986:345). Oppgi bare forfatterens etternavn i teksten, ikke mellomnavn (f.eks. Hansen og ikke Nordli Hansen). Hvis to eller flere arbeider av samme forfatter er fra samme årstall, tilføyes bokstavene a, b, c etter årstallet, (Hansen 1986a). Referanser til flere forfattere samme sted i teksten gjøres som følger: (Hansen 1986, Olsen 1987), eller med sidetall: (Hansen 1986:97, Olsen 1987:65). Referanse til flere artikler av samme forfatter, samme sted i tekst, gjøres som følger: (Hansen 1986, 1987). Ved referanse til arbeider skrevet av to forfattere brukes formen: (Knudsen og Ludviksen 1993). Ved referanse til arbeider skrevet av flere enn to forfattere brukes navn på den første og et al.: (Knudsen et al. 1993).

Offentlige dokumenter refereres med serie og årstall, eller med full tittel, dersom det er hensiktsmessig: for eksempel "... tallene er hentet fra NOU (1992:323)... målsettingene for politikken er beskrevet i St.meld. nr. 14 (1993–94)."

Referansene følger etter teksten på eget ark i alfabetisk orden. Alle referanser som brukes i teksten må være med. Bare initialer, ikke fulle fornavn og mellomnavn oppgis.

Eksempler

Bøker:

Elster, J. (1989), *The Cement of Society. A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tidsskrifter:

Dasgupta, P. og J. Stiglitz (1980), "Uncertainty, industrial structure, and the speed of R&D". *Bell Journal of Economics*, 11:1–28.

Antalogier og artikkelsamlinger:

Elster, J. (1988), "Is there (or should there be) a right to work?". I: A. Guttman, (red.), *Democracy and the welfare state*, s. 53–78. Princeton: Princeton University Press.

Rapporter fra forskningsinstitutter:

Høgsnes, G. og H. Dale-Olsen (1997), *Fastlønn og tilleggslønn for utvalgte stillingsgrupper i norsk arbeidsliv*. Rapport 97:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

NOU-er og stortingsmeldinger:

NOU, Norges offentlige utredninger (1992:33), *Leve og lære – om utdanningsfinansiering og studentvelferd*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.

Stortingsmelding nr. 14 (1993–94), *Studiefinansiering og studentvelferd*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.