

Pål Schøne

Konjunkturrendring, mobilitet og
kjønnssegregering

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2001

© ISF 2001
Rapport 2001:5

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 OSLO
www.samfunnsforskning.no

ISBN 82-7763-159-6
ISSN 0333-3671

Materialet i denne rapporten er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Det er lagt ut på internett for lesing på skjerm og utskrifter til eget bruk. Uten særskilt avtale med ISF er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring utover dette bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov.

Utnyttelse i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning.....	19
2 Mobilitet og kjønnssegregering	25
2.1 Kjønnssegregering i staten 1991–1999	26
2.2 Kjønnssegregering og mobilitet mellom offentlig og privat sektor	36
3 Mobilitet og konjunkturrendringer	49
3.1 Mobilitet og kvalifikasjoner i departementene	49
3.2 Mobilitet mellom og innen offentlig og privat sektor: deskriptive analyser	57
3.3 Mobilitet fra offentlig til privat sektor.....	68
3.4 Mobilitet mellom kommunal og statlig sektor	77
3.5 Mobilitet fra privat sektor til offentlig sektor.....	78
Referanser	81
Vedlegg a.....	83
Vedlegg b	90

Forord

Denne rapporten presenterer analyser fra prosjektet «Mobilitet og relativ lønn», finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Prosjektleder er Erling Barth. Tidligere rapportering fra prosjektet finnes i Schøne m. fl.(1999). I tillegg er det rapportert i Søkelys på arbeidsmarkedet ved Dale-Olsen (1998), Schøne (1998a), (1998b), Yin (1999), og Barth og Schøne (2001). Takk til prosjektleder Erling Barth. Takk også til Hege Torp, Harald Dale-Olsen, Ragnhild Steen Jensen, Mari Teigen, og Aagot Storvik for kommentarer til en tidligere utgave av rapporten.

Oslo, juni 2001

Pål Schøne

Sammendrag

Denne rapporten analyserer mobilitet på arbeidsmarkedet. Vi har to hovedmålsettinger: i) å studere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering, og ii) å studere sammenhengen mellom mobilitet og konjunkturedringer.

Mobilitet på arbeidsmarkedet kan forekomme både internt på virksomheten, i form av stillingskift eller lønnsopprykk, og eksternt mellom virksomheter, i form av skifte av jobb og arbeidsgiver. I denne rapporten betrakter vi begge disse formene for mobilitet. I analysene av kjønnssegregering mellom stillinger, vil mobilitet forekomme ved skifte av stilling, enten internt på virksomheten eller mellom virksomheter. I analysene av mobilitet mellom offentlig og privat sektor, vil mobilitet forekomme ved skifte av jobb mellom arbeidsgivere.

Med kjønnssegregering mener vi ulik fordeling av kvinner og menn på arbeidsmarkedet. Internasjonale sammenligninger av kjønnssegregering viser at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert, målt både ved segregering på stilling, yrke og sektor. Kvinner og menn arbeider i forskjellige stillinger, yrker og sektorer. Mange hevder at i et land som Norge, hvor det legges stor vekt på likestilling og kvinnelig representasjon på områder som politikk og utdanning, er dette noe av et paradoks.

Den viktigste negative effekten av kjønnssegregering er økonomisk ulikhet mellom kjønnene. Mange studier har vist at det er en klar sammenheng mellom kjønnssegregering og lønnsforskjeller

mellom kvinner og menn. I stillinger med høy kvinneandel er det lavere lønn, også etter kontroll for viktige variabler som utdanning og yrkeserfaring. Analyser viser også at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er små innen samme stilling. Lønnsforskjellene oppstår fordi kvinner og menn arbeider i ulike stillinger (Barth og Mastekaasa 1996, Petersen m.fl. 1993, Schøne 1999). Andre studier har også vist at kvinnedominerte stillinger er kjennetegnet ved færre muligheter for opprykk (Hultin 1998) og mindre kompetanseoppbygging på arbeidsplassen (Reskin og Padavic 1994). Reskin og Padavic hevder også at et kjønnssegregert arbeidsmarked, gjør det enklere for arbeidsgiver å behandle kvinner og menn ulikt, ved at ulik behandling blir mindre synlig.

Det kan også hevdes at et kjønnssegregert arbeidsmarked gir et stivt og lite fleksibelt arbeidsmarked. Dersom en høy kjønnssegregering fører til at både arbeidsgivere og arbeidstakere blir fastlåste i tradisjonelle tankebaner når de søker etter henholdsvis folk og jobber, kan dette hindre at gode koblinger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere blir realisert. Dette vil i såfall være et effektivitetstap for samfunnet, ved at de mest produktive løsningene ikke blir realisert.

Studier av konsekvenser av kjønnssegregering i norsk arbeidsliv er mange, og da spesielt studier som har analysert sammenhengen mellom kjønnssegregering og lønnsforskjeller (se f.eks. Barth og Mastekaasa 1996, Petersen 1993, Petersen m.fl. 1993). Studier av årsaker til kjønnssegregering er derimot færre (et eksempel er Hansen 1995). I denne rapporten studerer vi årsaker til kjønnssegregering ved å analysere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering. Spørsmålet vi ønsker å svare på er hvor viktig kvinner og menns ulike mobilitetsmønstre er for å forklare endringer i kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet. Det bør tilføyes at årsakene til kjønnssegregering er mangeartede, og mye mer komplekse enn de vi kan ta opp i denne rapporten. Det er grunn til å tro at en stor del av kjønnssegregeringen oppstår allerede ved utdanningsvalget, og derfor før inntreden på arbeidsmarkedet.

Vår andre hovedmålsetting i rapporten er å studere sammenhengen *mellom mobilitet og konjunkturerendringer*. Aktivitetsnivået i privat sektor svinger mer enn aktivitetsnivået i offentlig sektor, målt blant annet ved at etterspørselen etter arbeidskraft er mer konjunkturfølsom i privat sektor enn i offentlig sektor. I denne rapporten analyserer vi hvilke konsekvenser endrede konjunkturer har for personers mobilitet mellom offentlig og privat sektor. I gode tider åpner det seg flere jobbmuligheter i privat sektor, blant annet som følge av økt etterspørsel etter arbeidskraft. Hvor sterk er denne effekten, og varierer den for ulike grupper av arbeidstakere, for eksempel målt etter utdanningsnivå? I tillegg til bedre jobbmuligheter i privat sektor, kan arbeidstakere i offentlig sektor bli fristet av høyere lønn i privat sektor. I denne rapporten analyserer vi både effekten av endrede jobbmuligheter og endrede lønnsforhold, og forsøker å svare på om det er jobbmuligheter eller endringer i lønn som har størst betydning for mobiliteten.

I dette sammendraget gir vi en kort oppsummering av resultatene i rapporten. Sammendraget følger kapittelinnstillingen i rapporten.

Kjønnssegregering i staten 1991–1999

Hensikten med dette avsnittet (analysene finnes i avsnitt 2.1) er å analysere hvordan kjønnssegregeringen har utviklet seg i staten i perioden 1991–1999. Tidligere analyser har vist at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert. I dette avsnittet tar vi for oss statlig sektor spesielt, og studerer hvordan utviklingen har vært i denne sektoren på nittitallet.

Analysene er basert på data hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). Segregeringsenheten er *stilling*, slik den er definert ved stillingskodene i SST. Vi begrenser oss til stillingskoder som finnes i alle årene (både i 1991, 1995 og 1999). I tillegg begrenser vi oss til stillinger som inneholder minst 5 kvinner og 5 menn. Etter disse avgrensningene står vi igjen med 248 stillinger. Endring i kjønnssegregering kan bli analysert og dekomponert etter bidrag fra rekruttering, mobilitet fra personer som allerede er

righet (om personen arbeider i privat eller offentlig sektor). Dette betyr at en del av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan forklares med at menn arbeider i privat sektor der lønnsnivået er høyere og kvinner arbeider i offentlig sektor der lønnsnivået er lavere.

Det er i hovedsak to spørsmål vi ønsker å besvare: i) om mobilitet mellom offentlig og privat sektor bidrar til å svekke eller forsterke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor, og ii) om kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor forsterkes eller svekkes over konjunkturforløpet.

En mulig hypotese er at kjønnssegregeringen forsterkes i oppgangstider som følge av at menn i større grad enn kvinner skifter fra offentlig til privat sektor. Mulige årsaker til dette kan være at menn i større grad søker seg over til virksomheter med høyere lønn i privat sektor, eller at aktiviteten øker i mannsdominerte virksomheter i privat sektor i oppgangstider.

I analysene i denne delen av rapporten slår vi sammen kommunal og statlig sektor. Separate mobilitetsanalyser for kommunal og statlig sektor presenteres senere.

Datamaterialet til analysen i dette avsnittet er hentet fra ulike administrative registre, innhentet av Statistisk sentralbyrå (SSB), og deretter bearbeidet ved Institutt for samfunnsforskning. Datamaterialet dekker perioden 1989–1997. Denne perioden inneholder klare endringer i konjunktorene, og er derfor velegnet til vårt analyseformål. I perioden fra 1989 til 1994 er det nedgangskonjunktur i Norge, kjennetegnet blant annet ved lav økonomisk vekst og stigende arbeidsledighet. Fra 1994 snur konjunktorene, og i perioden fra 1994 til 1997 er det oppgangskonjunktur, med stigende økonomisk vekst, fallende ledighet og økt sysselsetting.

Analysene viser at kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor øker markert i perioden 1989–1997. Kvinner er i stadig sterkere grad overrepresentert i offentlig sektor. Fra analysene kan vi videre trekke to konklusjoner: i) sektormobilitet bidrar til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor, men ii) bidraget er relativt beskjedent og vi finner ikke at bidraget er sensi-

tivt over konjunkturedringer. Bidraget fra sektormobilitet er relativt stabilt over perioden, og vi får derfor ikke støtte for en hypotese om at kjønnssegregeringen øker i oppgangstider. Når sektormobilitet forklarer relativt lite av den økningen vi har sett i kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor, må forklaringen være at forskjeller i avgangs- og rekrutteringsmønsteret betyr relativt mye.

Som i analysene av kjønnssegregering på stilling ønsker vi også i dette avsnittet å dekomponere utviklingen i kjønnssegregeringen. I tillegg til bidrag fra sektormobilitet, kommer bidrag fra rekruttering og avgang. Bidragene fra de tre ulike kildene kan i prinsippet betraktes på samme måte som i analysene av kjønnssegregering på stilling. Når en kvinne skifter jobb fra en kvinne-dominert segregeringsenhet (offentlig sektor) til en mannsdominert segregeringsenhet (privat sektor) bidrar dette til å redusere kjønnssegregeringen, og vice versa. Tilsvarende mekanismer vil gjelde for rekruttering og avgang. Rekruttering er definert ved personer som kommer inn på arbeidsmarkedet mellom to år. Avgang er definert for personer som forsvinner ut av arbeidsmarkedet mellom to år, det vil si for personer som ikke lenger er lønnstakere. Denne siste gruppen vil være en relativt heterogen gruppe av personer. Det kan være personer som har blitt arbeidsledige eller selvstendige næringsdrivende, eller det kan være personer som på ulike måter har trukket seg ut av arbeidsmarkedet. I analysekapittelet inkluderer vi en egen analyse av aktivitetene til disse personene.

Resultater fra analysen viser at hovedårsaken til at kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor øker i perioden 1989–1997, er kjønnsforskjeller i *avgangsmønsteret*. Kvinner er overrepresentert i gruppen med avgang fra privat sektor. Når kvinner er overrepresentert i avgangsgruppen fra en mannsdominert sektor (privat sektor) bidrar dette til å øke kjønnssegregeringen. Vår analyse kan ikke svare på spørsmålet om *hvorfor* avgangsmønsteret for kvinner virker å være forskjellig mellom offentlig og privat sektor. En grunn kan være knyttet til utdanning. Vi vet at kvinner med høye utdanning har en mer stabil tilknytning til arbeidslivet enn

kvinner med lav utdanning. Videre vet vi at det gjennomsnittlige utdanningsnivået er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette kan være en forklaring til at avgangsraten blant kvinner er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor.

I motsatt retning trekker endring i *rekrutteringsmønsteret*. Ny-rekrutterte kvinner er blitt «flinkere» til å begynne i privat sektor. Dette reduserer kjønnssegregeringen. Men, i sum er bidragene fra avgang og sektormobilitet større enn bidraget fra rekruttering, dette fører til at kjønnssegregeringen øker i perioden.

Mobilitet og kvalifikasjoner i departementene

I dette avsnittet (analysene finnes i avsnitt 3.1) tar vi for oss mobilitet inn og ut av departementene, og ser hvordan sammensetningen av departementsansatte endrer seg i perioden 1992–1997. Analysene følger opp analysene fra Barth og Yin (1995), som tok for seg perioden 1987–1992. Vi benytter data fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) til å se på mobilitetsmønstre mellom departementene og mellom departementene og ulike etater. Spørsmål som vi forsøker å besvare er blant annet: Har vi et inter-departementalt arbeidsmarked, et statlig arbeidsmarked, eller er det slik at departementene i like stor grad rekrutterer utenfra? Dette er spørsmål som blant annet berører de ansattes karrieremobilitet og kompetanseoppbygging.

Resultater fra dette avsnittet viser at gjennomstrømningen blant departementsansatte er størst blant yngre arbeidstakere, både nybegynnere og de som slutter har lavere gjennomsnittsalder enn for alle ansatte. Alt i alt har departementene relativt stabil gjennomsnittsalder blant sine ansatte. Den viktigste endringen som er skjedd, er økningen i det gjennomsnittlig utdanningsnivået for kvinner. Hevingen av utdanningsnivået for kvinner virker også inn på gjennomsnittslønnen for kvinner og menn i departementene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er gått ned i perioden 1992–97, delvis som følge av at kvinner og menn er blitt mer like med hensyn på utdanning.

Hovedtyngden av departementenes rekruttering skjer utenfra staten. Majoriteten av dem som slutter i et departement går også ut av staten. Et forbehold her er selvsagt at nybegynnere i arbeidslivet, samt pensjonister, er inkludert i våre tall. Våre resultater er i stor grad på linje med funnene i Barth og Yin (1995), for perioden 1987–1992. Resultatene her viser også økende utdanningsnivå for de kvinnelige ansatte. Et annet sammenfallende funn er at majoriteten av både rekruttering og avgang skjer eksternt, det vil si at nyansatte kommer utenfra og personer i avgang går ut av staten.

Mobilitet fra offentlig til privat sektor

Aktivitetsnivået i privat sektor svinger mer enn aktivitetsnivået i offentlig sektor. På denne måten kan offentlig sektor fungere som en «buffer» i arbeidsmarkedet, ved at arbeidstakere kan flytte mellom offentlig og privat sektor avhengig av konjunktursituasjonen. I dette avsnittet analyserer vi hva konjunktursvingninger og endringer i lønnsstrukturen mellom offentlig og privat sektor betyr for offentlig ansattes beslutning om å bli eller forlate offentlig sektor.

Dette avsnittet (analysene finnes i avsnitt 3.3) følger opp analyser presentert i Schøne m. fl. (1999), hvor temaet var mobilitet på arbeidsmarkedet, både innen og mellom sektorer. Disse analysene indikerer at lønnsforskjeller mellom sektorer fremmer mobilitet. Dette avsnittet analyserer mobilitet av arbeidskraft fra offentlig til privat sektor. Datamaterialet til analysen i dette avsnittet er som i analysene av kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor hentet fra ulike administrative registre, innhentet av SSB. Analyseperioden er også den samme: 1989–1997.

Vi skiller mellom tre sektorer: privat, stat, og kommune. Mobilitet er definert som skifte av arbeidsgiver og sektor mellom to år. De deskriptive analysene av mobilitet innen og mellom sektorer viser at overgangene mellom sektorene er relativt lav, spesielt gjelder dette for mobilitet fra privat sektor til offentlig sektor, samt for mobilitet mellom statlig og kommunal sektor. Mobiliteten fra offentlig til privat sektor er noe høyere, og her finner vi et prosyklisk mønster, ved at mobiliteten tar seg opp når konjunktorene bedres

mot slutten av analyseperioden. Dette kan indikere at ansatte i offentlig sektor er følsomme overfor bedre jobbmuligheter og høyere lønn i privat sektor. Når det gjelder mobilitet innen sektorer, finner vi at denne er høyere enn mobiliteten mellom sektorene.

Når det gjelder mobilitet *innen* sektor, finner vi at denne er klart høyest i privat sektor. Dette stemmer godt med økonomisk teori. I følge standard økonomisk teori om mobilitet på arbeidsmarkedet vil en viktig motivasjon for jobbskifte være ønske om høyere lønn. Sannsynligheten for å finne en jobb med høyere lønn vil være høyere i et regime med større lønnsforskjeller. Fra før vet vi at lønnsforskjellene er mye større i privat sektor enn i både kommunal og statlig sektor.

Til slutt presenterer vi resultater fra ulike multivariate analyser der vi analyserer sannsynligheten for overgang fra offentlig til privat sektor. Den avhengige variabelen måler om personen har skiftet jobb og sektor mellom to påfølgende år. Hovedproblemstillingen er å analysere hva konjunktursvingninger og endringer i lønnsstrukturen mellom offentlig og privat sektor betyr for offentlig ansattes beslutning om å bli eller forlate offentlig sektor.

Resultatene viser at lønnsforskjeller mellom privat og offentlig sektor skaper mobilitet. Når lønnen i offentlig sektor er lav i forhold til hva personen kan få i privat sektor, så er sannsynligheten for mobilitet til privat sektor høy. Men resultatene viser også at effektene av lønnsforskjeller er relativt små. For menn i statlig sektor viser resultatene at en økning i lønnspremien på 10 prosentpoeng, fører til at sannsynligheten for mobilitet øker med 4,1 prosent.

Effekten av konjunkturendringer er sterkere. Flere jobber i privat sektor medfører høyere grad av sektorskifte. Med unntak for menn i kommunal sektor finner vi en sterk positiv sammenheng mellom bedre jobbmuligheter i privat sektor, og sannsynligheten for sektorskifte.

Til tross for at resultatene viser at det for personer med høyere utdanning er et betydelig og vedvarende lønnsgap i favør av privat sektor, finner vi ikke noen dramatisk strøm av personer fra offent-

lig til privat sektor. Det kan være to grunner til dette. For det første kan det være egenskaper ved jobbene i offentlig sektor som offentlig ansatte opplever som attraktive. Dette kan være alt fra høyere jobbsikkerhet, bedre kontraktsforhold eller rett og slett mer interessante eller utfordrende arbeidsoppgaver. For det andre kan det være at offentlig ansatte med høy utdanning har kompetanse som er sektorspesifikk, og derfor ikke har så stor verdi i privat sektor. De er i så fall innelåst i offentlig sektor, noe arbeidsgiverne kan utnytte til å gi dem lavere lønn enn personer med like lang utdanning i privat sektor. Når vi så opplever økt overgangssannsynlighet i gode tider, kan det bety at privat sektor er villig til å gi offentlig ansatte en sjanse når det er knapt med folk, men i mindre grad ellers.

Mobilitet mellom statlig og kommunal sektor

Vi gjennomfører også analyser av mobiliteten mellom statlig og kommunal sektor. Analysene (som finnes i avsnitt 3.4) gjennomføres på tilsvarende måte som for analysene av mobilitet fra offentlig til privat sektor. Datamaterialet er også det samme.

Resultatene viser at mobiliteten mellom sektorene i offentlig sektor er positivt påvirket av lønnsforskjeller, dette gjelder i begge retninger. På den annen side finner vi ingen sammenheng mellom jobbmuligheter og overganger, hverken for mobilitet fra statlig til kommunal sektor, eller for mobilitet fra kommunal til statlig sektor.

Kort oppsummert viser resultatene at lønn, men ikke jobbmuligheter skaper overganger mellom statlig og kommunal sektor. Til tross for den positive sammenhengen mellom lønn og mobilitet, er mobiliteten mellom de to sektorene veldig lav. Dette kan nok delvis forklares med at lønnsforskjellene mellom de to sektorene også er lav. Når lønnsforskjellene er små, er det mindre sjanser for å finne en ny jobb med høyere lønn. Dette reduserer mobiliteten.

Mobilitet fra privat til offentlig sektor

Til slutt gjennomfører vi en analyse av mobiliteten fra privat sektor til offentlig sektor (henholdsvis statlig og kommunal sektor). Resultatene (som finnes i avsnitt 3.5) viser at mobiliteten fra privat sektor til statlig sektor er lav, men at den er positivt påvirket av lønnsforskjeller. Når beregnet lønn i statlig eller kommunal sektor er høy i forhold til egen lønn i privat sektor, er også sannsynligheten for overgang høy. Analysene viser videre at mennenes mobilitet er mer lønnsfølsom enn kvinnenes mobilitet. Dette resultatet indikerer at lønn er viktigere for menn enn kvinner når det gjelder å velge jobb. Når det gjelder jobbmuligheter indikerer resultatene at disse har størst effekt for mobilitet fra privat til kommunal sektor. Når antall nyansettelser øker i kommunal sektor, øker også sannsynligheten for overgang fra privat sektor til kommunal sektor.

Innledning

Denne rapporten analyserer mobilitet på arbeidsmarkedet. Vi har to hovedmålsettinger: i) å studere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering, og ii) å studere sammenhengen mellom mobilitet og konjunkturedringer.

Mobilitet på arbeidsmarkedet kan forekomme både internt på virksomheten, i form av stillingskift eller lønnsopptrykk, og eksternt mellom virksomheter, i form av skifte av jobb og arbeidsgiver. I denne rapporten betrakter vi begge disse formene for mobilitet. I analysene av kjønnssegregering mellom stillinger, vil mobilitet bety skifte av stilling, enten internt på virksomheten eller eksternt mellom virksomheter. I analysene av mobilitet mellom offentlig og privat sektor, vil mobilitet bety skifte av jobb, eksternt mellom arbeidsgivere.

Med kjønnssegregering mener vi ulik fordeling av kvinner og menn på arbeidsmarkedet. I denne rapporten tar vi spesielt for oss fordeling av kvinner og mellom stillinger, og fordeling av kvinner og menn mellom sektorer. Internasjonale sammenligninger av kjønnssegregering viser at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert (se for eksempel Rosenfeld og Kalleberg 1991, OECD 1988, 2000), målt både ved segregering på stilling, yrke og sektor. Kvinner og menn arbeider i forskjellige stillinger, yrker og sektorer. Mange hevder at i et land som Norge, hvor det legges stor vekt på likestilling og kvinnelig representasjon på områder som politikk og utdanning, er dette noe av et paradoks.

Den viktigste negative effekten av kjønnssegregering er økonomisk ulikhet mellom kjønnene. Mange studier har vist at det er en klar sammenheng mellom kjønnssegregering og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I stillinger med høy kvinneandel er det lavere lønn, også etter kontroll for viktige variabler som utdanning og yrkeserfaring. Analyser viser også at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er små innen samme stilling. Lønnsforskjellene oppstår fordi kvinner og menn arbeider i ulike stillinger (Barth og Mastekaasa 1996, Petersen m.fl. 1993, Schøne 1999). Andre studier har også vist at kvinnedominerte stillinger er kjennetegnet ved færre muligheter for opprykk (Hultin 1998) og mindre kompetanseoppbygging på arbeidsplassen (Reskin og Padavic 1994). Reskin og Padavic hevder også at et kjønnssegregert arbeidsmarked, gjør det enklere for arbeidsgiver å behandle kvinner og menn ulikt, ved at ulik behandling blir mindre synlig. Det kan også hevdes at et kjønnssegregert arbeidsmarked gir et stivt og lite fleksibelt arbeidsmarked. Dersom en høy kjønnssegregering fører til at både arbeidsgivere og arbeidstakere blir fastlåste i tradisjonelle tankebaner når de søker etter henholdsvis folk og jobber, kan dette hindre at gode koblinger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere blir realisert. Dette vil i såfall være et effektivitetstap for samfunnet, ved at de mest produktive løsningene ikke blir realisert.

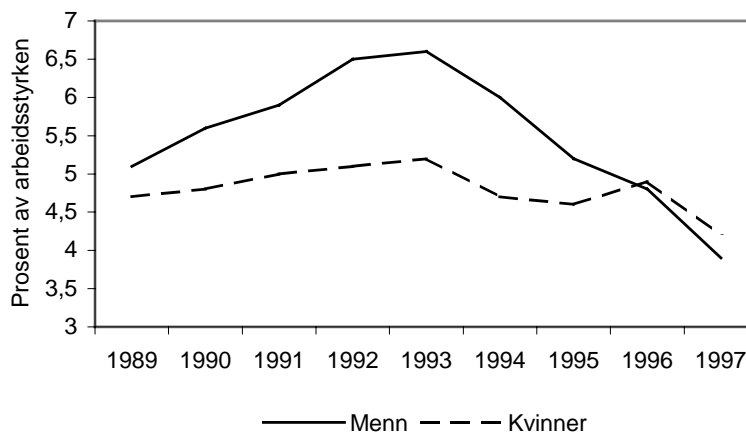
I tillegg til at kjønnssegregering kan forklare deler av forskjeller i både lønn og karrieremuligheter kan et kjønnssegregert arbeidsmarked også ha konsekvenser for hvordan konjunkturrendringer påvirker kvinner og menns sysselsettingsmuligheter. Dersom for eksempel menn arbeider i mer konjunkturfølsomme næringer enn kvinner, vil en nedgangskonjunktur føre til at ledighetsnivået for menn øker mye mer enn ledighetsnivået for kvinner.

Studier av konsekvenser av kjønnssegregering i norsk arbeidsliv er mange, og da spesielt studier som har analysert sammenhengen mellom kjønnssegregering og lønnsforskjeller (se f.eks. Barth og Mastekaasa 1996, Petersen 1993, Petersen m.fl. 1993). Studier av årsaker til kjønnssegregering er derimot færre (et eksempel er Hansen 1995). I denne rapporten studerer vi årsaker til kjønnssegrege-

ring ved å analysere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering. Spørsmålet vi ønsker å svare på er hvor viktig kvinner og menns ulike mobilitetsmønstre er for å forklare endringer i kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet.

Vår andre hovedmålsetting i rapporten er å studere sammenhengen mellom mobilitet og konjunktorendringer. Aktivitetsnivået i privat sektor svinger mer enn aktivitetsnivået i offentlig sektor, målt blant annet ved at etterspørselen etter arbeidskraft er mer konjunkturfølsom i privat sektor enn i offentlig sektor. I denne rapporten analyserer vi hvilke konsekvenser endrede konjunkturer har for personers mobilitet mellom offentlig og privat sektor. I gode tider åpner det seg flere jobbmuligheter i privat sektor, blant annet som følge av økt etterspørsel etter arbeidskraft. Hvor sterk er denne effekten, og varierer den for ulike grupper av arbeidstakere, for eksempel målt etter utdanningsnivå? I tillegg til bedre jobbmuligheter i privat sektor, kan arbeidstakere i offentlig sektor bli

Figur 1.1. Arbeidsledige etter kjønn. Årsgjennomsnitt. Prosent

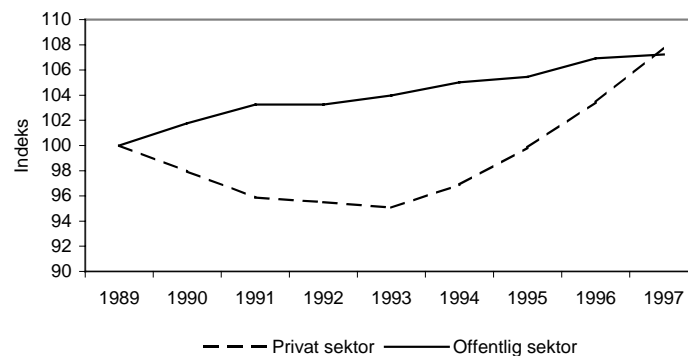


Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), Statistisk sentralbyrå. Brudd i tidsserien i 1996.

fristet av høyere lønn i privat sektor. I denne rapporten analyserer vi både effekten av endrede jobbmuligheter og endrede lønnsforhold, og forsøker å svare på om det er jobbmuligheter eller endringer i lønn som har størst betydning for mobiliteten. Analyseperioden vår løper fra 1989 til 1997. Dette er en periode som inneholder klare endringer i konjunktorene, og derfor er velegnet til vårt analyseformål. I perioden fra 1989 til 1994 er det nedgangskonjunktur i Norge, kjennetegnet blant annet ved lav økonomisk vekst og stigende arbeidsledighet. Fra 1994 snur konjunktorene, og i perioden fra 1994 til 1997 er det oppgangskonjunktur, med stigende økonomisk vekst, fallende ledighet og økt sysselsetting. For å illustrere konjunkturutviklingen, inkluderer vi til slutt noe offisiell statistikk som viser hvordan arbeidsledighet (figur 1.1), sysselsetting (figur 1.2) og tilgang på nye stillinger (figur 1.3) har endret seg i analyseperioden.

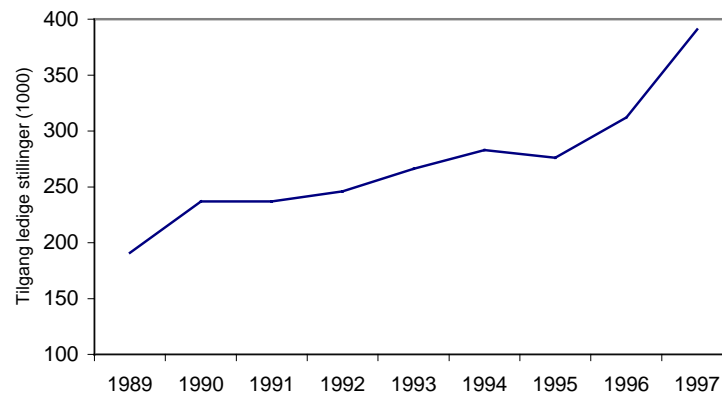
Figur 1.1 viser arbeidsledige etter kjønn. Vi ser at ledigheten først er stigende (fram til og med 1993), så fallende. Vi ser også at menns ledighetsutvikling er mer konjunkturfølsom enn kvinners ledighetsutvikling. Dette skyldes blant annet at menn arbeider i mer

Figur 1.2. Sysselsatte etter sektor. Indeks, 1989=100



Kilde: Basert på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), Statistisk sentralbyrå.

Figur 1.3. Tilgang av ledige stillinger i løpet av året. Antall (i 1000)



Kilde: Aetat. Historisk arbeidsmarkedsstatistikk, februar 2000.

konjunkturfølsomme bransjer (industri, offshore, og bygg- og anlegg er eksempler på slike bransjer).

Figur 1.2 viser sysselsettingsutviklingen etter sektor (privat og offentlig) Vi benytter en indeks, hvor 1989 er satt lik 100. I privat sektor ser vi at sysselsettingen faller fram til 1994. Deretter stiger den. I offentlig sektor stiger sysselsettingen jevnt over hele perioden.

En mye brukt indikator på etterspørselen etter arbeidskraft er tilgangen på ledige stillinger. Figur 1.3 viser at tilgangen på nye stillinger øker markert mot slutten av vår analyseperiode. Fra 1996 til 1997 øker antall nye stillinger med ca 25 prosent.¹

Rapporten er disponert på følgende måte: kapittel 2 presenterer analyser av sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering. Kapitlet er delt i to: avsnitt 2.1 inneholder analyser av kjønnssegregering mellom stillinger i statlig sektor. Analyseperioden er 1991–1999. Dette er en periode hvor lønnsforskjellene mel-

¹ Antall ledige stillinger i figur 1.2 inkluderer både offentlig og privat sektor. Separate tall for privat sektor var ikke tilgjengelig.

lom kvinner og menn i staten reduseres markert. For kvinner og menn med samme yrkeserfaring, ansiennitet, utdanning, og arbeidstid (men ikke stilling) er lønnsforskjellen fra 1991 til 1999 blitt redusert fra ca 10 prosent i 1991 til ca 6 prosent i 1991 (Schøne 1999). Det vil være av interesse å studere om denne perioden også er kjennetegnet av redusert kjønnssegregering mellom stillinger. Avsnitt 2.2 presenterer så analyser av kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor. Analyseperioden her er 1989–1997. Hovedmålsettingen i dette avsnittet er å analysere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor: hvor viktig er kvinner og menns mobilitet mellom offentlig og privat sektor for å forklare endring i kjønnssegregering? Kapittel 3 presenterer så analyser av sammenhengen mellom mobilitet og konjunkturrendringer. I dette kapitlet ønsker vi spesielt å studere hvor viktig konjunkturrendringer og lønn er for arbeidstakernes beslutning om å bli eller forlate offentlig sektor. Analyseperioden er 1989–1997. I kapittel 3 inkluderer vi også en separat analyse av rekruttering og avgang i departementene. Analyseperioden her er 1992–1997.

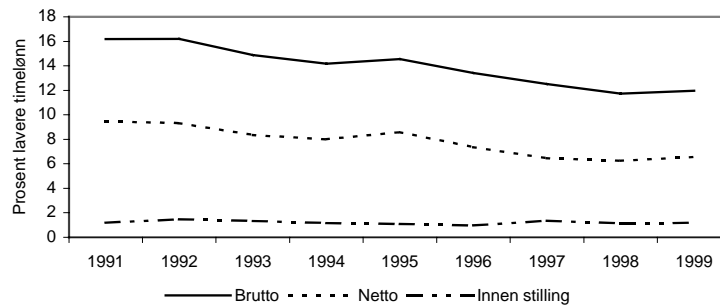
Mobilitet og kjønnssegregering

Målsettingen med dette kapitlet er å analysere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering. Med kjønnssegregering mener vi fordeling av kvinner og menn mellom både sektorer og stillinger. Avsnitt 2.1 presenterer analyser av kjønnssegregering mellom stillinger, mens avsnitt 2.2 presenterer analyser av kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor.

Et generelt spørsmål vi ønsker å besvare er om mobilitet bidrar til å svekke eller forsterke kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet? Er det slik at kjønnsdelingen i hovedsak oppstår allerede ved inntreden til arbeidsmarkedet, eller blir den forsterket gjennom jobbskifte i karriereløpet? Er det for eksempel slik at kvinner har hyppigere jobbskift fra privat til offentlig sektor, mens menn har hyppigere jobbskift fra offentlig til privat sektor? Dette vil i så fall bidra til økt kjønnssegregering. I analysene av kjønnssegregering mellom sektorer ønsker vi også å analysere hvordan kjønnssegregering påvirkes av endrede konjunkturer. Forsterkes den eller svekkes den i gode/dårlige tider? En mulig hypotese er at kjønnssegregeringen forsterkes i oppgangstider som følge av at menn i større grad enn kvinner skifter fra offentlig til privat sektor. Mulige årsaker til dette kan være at menn i større grad søker seg over til virksomheter med høyere lønn i privat sektor, eller at aktiviteten øker i mannsdominerte virksomheter i privat sektor i oppgangstider.

Endring i kjønnssegregering kan bli analysert og dekomponert etter bidrag fra: i) nyrekruttering, ii) mobilitet fra personer som

allerede er «innenfor», og iii) fra personer i avgang. Vi ønsker å
*Figur 2.1. Tre mål på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i
 staten - 1991-1999. Prosent lavere timelønn for kvinner*



Note: De presenterte lønnsforskjellene er tatt fra tre separate lønnsestimeringer, én der timelønn kun forklares utfra kjønn, én der erfaring, ansiennitet, utdanning og deltidsprosent er inkludert, og én der vi også kontrollerer for stilling. De estimerte koeffisientene er regnet om til prosent etter formelen e^{-1} .

Den første av disse tre presenterte målene er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten i denne perioden. Figur 2.1 presenterer tre ulike mål på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i staten. Analysene er basert på data fra Statens sentrale tjenestemannsregister.

Den øverste kurven viser bruttolønns-gapet. Denne måler forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn. I 1991 var gjennomsnittlig timelønn for kvinner 16 prosent lavere enn for menn. Denne lønnsforskjellen er redusert til knappe 12 prosent i 1999. At den lønnsforskjellen som kun skyldes kjønn er redusert i de senere årene, indikerer at statsansatte kvinner og menn er blitt mer like med hensyn til faktorer som påvirker lønnsdannelsen, knyttet for eksempel til utdanning og deltidstilknytning.

Den neste kurven måler lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når vi også kontrollerer for alder, utdanning, ansiennitet, erfaring og arbeidstid. Denne kurven viser derfor utviklingen i lønnsforskjeller mellom menn og kvinner med ellers lik utdanning,

yrkeserfaring og arbeidstid. Netto lønnsforskjell mellom menn og kvinner reduseres fra 9 prosent i 1991 til litt over 6 prosent i 1999. Avviket mellom brutto- og nettolønnskurven viser at en del av forskjellene i lønn mellom kvinner og menn i staten fortsatt kan forklares med forskjeller i observerbare kjennetegn.

Den nederste kurven viser til slutt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i staten når vi også kontrollerer for stilling. Vi ser at lønnsforskjellene innen samme stilling er små og utviklingen har vært stabil i hele perioden 1991–1999. De forskjellene i lønn vi observerer mellom kvinner og menn oppstår altså mellom og ikke innen stilling.

På bakgrunn av resultatene i figur 2.1 som viser at den lønnsforskjellen som skyldes at ellers likt kvalifiserte kvinner og menn (kvinner og menn med samme yrkeserfaring, ansiennitet, utdanning og arbeidstid) velger ulike stillinger, er blitt redusert i perioden 1991–1999 (se utviklingen i nettolønnskurven), vil det være av interesse å studere om denne perioden også er kjennetegnet av redusert kjønnssegregering mellom stillinger.

Data og avgrensninger

Analysene i dette avsnittet er basert på data hentet fra Statens sentrale tjenstemannsregister (SST). SST-dataene omfatter alle statsansattes lønnsutbetaling, stillingsstatus, etatsnummer og tjenestested. I tillegg finner vi opplysninger om kjønn, alder, tjenesteansiennitet, utdanning og deltidsprosent. Alle ansatte som mottar lønn fra staten per 1.oktober hvert år er registrert i SST. Alle opplysningene gjelder for september måned og oppdateres årlig. Vi benytter data for alle statsansatte, men inkluderer ikke ansatte i skoleverket og forsvaret.

Segregeringsenheten vår er stilling, slik den er definert ved stillingskodene i SST. I analyser av kjønnssegregering er det vanlig å skille mellom horisontal og vertikal segregering.

Vårt segregeringsmål vil inneholde litt av begge, både fordeling av kvinner og menn mellom stillinger på omtrent samme nivå i

stillingshierarkiet, og fordeling av kvinner og menn på ulike nivåer i stillingshierarkiet.

I analysene begrenser vi oss til stillingskoder som finnes i alle årene (både i 1991, 1995, og 1999). I tillegg begrenser vi oss til stillinger som inneholder minst 5 kvinner og 5 menn. Etter disse avgrensningene står vi igjen med 248 stillinger.²

Kvinnens representasjon i noen utvalgte stillinger

Tabell 2.2 viser hvordan kvinners representasjon har utviklet seg i noen utvalgte stillingsgrupper i staten. Tallene er fremkommet ved å dividere andelen kvinner i stillingsgruppen med andelen kvinner i staten totalt. Koeffisienter høyere enn 1 indikerer at kvinner er overrepresentert i denne stillingsgruppen, og koeffisienter lavere enn 1 indikerer at kvinner er underrepresentert. Stillingsgruppene er rangert etter stigende kvinnedominans i 1991.

² I analyseperioden skjer det noen administrative endringer i SST, blant annet som følge av at noen virksomheter blir fristilt eller privatisert. Dette er det ikke kontrollert for i analysen. Enkle kontrollanalyser viser at resultatene ikke er sensitive overfor dette.

Vi ser at de mest kvinnedominerte stillingsgruppene er hjelpepleier, sykepleier, og renholder. På motsatt side finner vi politiførstebetjent, overingeniør, og professor. Men for alle stillingsgruppene går tendensen i retning av lavere kjønnssegregering. Mannsdominerte stillinger blir mindre mannsdominerte og kvinnedominerte stillinger blir mindre kvinnedominerte.

Tabell 2.2. Utvikling i kvinners representasjon i noen utvalgte stillinger i staten

Stilling	1991	1995	1999
Politiførstebetjent	0,05	0,11	0,12
Overingeniør	0,19	0,24	0,33
Professor	0,20	0,20	0,22
Direktør	0,32	0,30	0,35
Overlege	0,35	0,36	0,41
Førstekonsulent	0,88	0,97	1,11
Ingeniør	0,89	1,01	1,04
Sekretær	2,06	1,93	1,83
Bioingeniør	2,07	1,94	1,87
Renholder	2,08	1,81	1,81
Sykepleier	2,09	1,92	1,85
Oversykepleier	2,09	1,92	1,85
Hjelpepleier	2,12	1,93	1,90
Antall personer	116682	115105	106588

Kilde: SST

Tabell 2.3. Fordeling av menn og kvinner i stillinger med ulik kvinneandel

Prosentandel kvinner	1991		1999	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
0-15 %	54,0	5,3	27,2	1,7
16-50 %	35,8	25,3	43,4	17,0
51-85 %	6,6	16,0	25,8	43,7
86-100 %	3,5	53,3	3,6	37,6
Prosent	100,0	100,0	100,0	100,0
(Antall personer)	(63282)	(53400)	(52455)	(54133)

Kilde: SST

Et bredere inntrykk av hvordan kjønnssegregeringen har utviklet seg i staten i denne perioden får vi ved å se på fordelingen av kvinner og menn i stillinger med ulik kvinneandel. Tabell 2.3 viser dette for årene 1991 og 1999.

Det mest slående resultatet i tabell 2.3 er den reduserte konsentrasjonen av menn i mannsdominerte stillinger. I 1991 arbeidet 54 prosent av mennene i stillinger hvor det var mindre enn 15 prosent kvinner. I 1999 er denne prosentandelen redusert til 27,2. Tilsvarende for kvinner finner vi at i 1991 arbeidet 53 prosent av kvinnene i stillinger hvor det var mindre enn 15 prosent menn. I 1999 er denne prosenten redusert til 37,6 prosent.

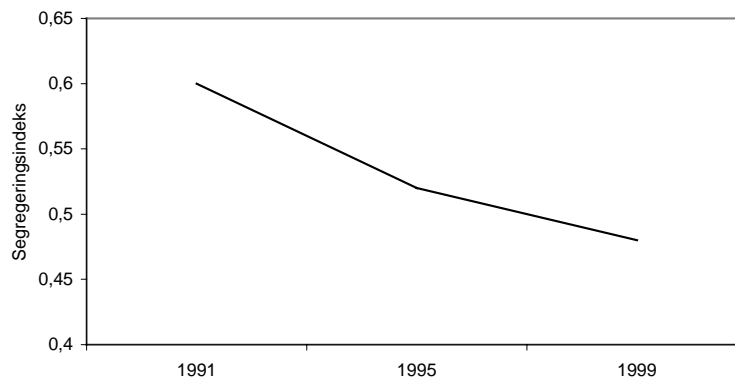
Utvikling i kjønnssegregeringen i staten målt ved en indeks for kjønnssegregering

Reduksjonen i konsentrasjonen av menn og kvinner i henholdsvis manns- og kvinnedominerte stillinger bør også bli reflektert dersom vi benytter en indeks for å måle nivået på kjønnssegregeringen. En mye benyttet indeks til å måle kjønnssegregering på arbeidsmarkedet er den såkalte Duncanindeksen («Index of dissimilarity», se Duncan og Duncan, 1955). Duncanindeksen kan skrives som:

$$(1) \quad D = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{k_i}{K} - \frac{m_i}{M} \right|$$

hvor k_i er antall kvinner i stilling i , m_i er antall menn i stilling i , og K og M er totalt antall kvinner og menn. Duncanindeksen måler i hvilken grad kvinner og menn er ulikt fordelt over et sett av enheter (for eksempel stilling, yrke eller sektor). Dersom kvinner og menn er fullstendig segregert vil indeksen ta verdien 1. Jo lavere segregeringen er, jo lavere er indeksverdien. Dersom vi ikke har noen kjønnssegregering, vil indeksverdien være lik 0. Duncanindeksen kan tolkes som andelen kvinner, eller menn, som må skifte stilling for at fordelingen av kvinner og menn skal være identisk (indeksverdi lik 0). Denne indeksen har møtt kritikk fra ulike hold, blant annet fordi den er påvirket av fordelingen av kvinner og menn på arbeidsmarkedet (se for eksempel Blackburn m.fl. 1993). Men indeksen er den klart mest benyttede indeksen til å måle kjønnssegregering. Dette letter sammenligning med andre studier. I tillegg har den en tolkning som er lett å forstå.

Figur 2.1. Kjønnssegregering i staten. 1991, 1995, 1999



Figur 2.1 viser hvordan Duncanindeksen har utviklet seg fra 1991 til 1999 i staten.

Figur 2.1 bekrefter de tidligere funnene, nemlig at kjønnssegregeringen i staten har falt i perioden fra 1991 til 1999. I 1991 er indeksverdien lik 0,6. Det betyr at 60 prosent av kvinnene – eller mennene – må skifte stilling for å skape en lik fordeling mellom menn og kvinner. I 1999 er indeksverdien falt til 0,48.

Bidrag til endringen i kjønnssegregeringen

Som nevnt i innledningen til dette avsnittet, så kan endring i kjønnssegregeringen bli analysert og dekomponert etter bidrag fra rekruttering, mobilitet fra personer som allerede er «innenfor», og fra personer i avgang. I dette avsnittet ønsker vi å avdekke hvilke av komponentene som bidrar sterkest til å forklare reduksjonen i kjønnssegregeringen i perioden. Vi tar for oss endringen fra 1991 til 1999, det betyr at vi ønsker å forklare reduksjonen i segregeringsindeksen fra 0,6 i 1991 til 0,48 i 1999.

La oss først se på bidraget fra rekruttering. Dersom kvinner rekrutteres inn i kvinnedominerte stillinger bidrar dette til å øke kjønnssegregeringen. Motsatt, dersom kvinner rekrutteres inn i mannsdominerte stillinger bidrar dette til å redusere segregeringen. Tilsvarende mekanismer vil gjelde for menn, men med motsatt fortegn: menn som rekrutteres inn i kvinnedominerte stillinger reduserer kjønnssegregeringen, mens menn som rekrutteres inn i mannsdominerte stillinger øker kjønnssegregeringen. Rekruttering er definert ved personer som er registrert som lønnstakere i SST i 1999, men ikke i 1991.

En kvinnedominert stilling er definert ved at andelen kvinner i stillingen er høyere enn andelen kvinner i staten totalt. Med utgangspunkt i likning 1 vil en stilling være kvinnedominert dersom

$$\frac{k_i}{k_i + m_i} > \frac{K}{K + M}$$

Tilsvarende er en mannsdominert

stilling definert ved at andelen menn i stillingen er høyere enn andelen menn i staten totalt.

Det neste bidraget kommer fra mobilitet fra *personer som allerede er «innenfor»*. Bidraget herfra virker på samme måte. Når kvinner skifter fra en kvinnedominert stilling til en mannsdominert stilling bidrar dette til å redusere kjønnssegregeringen. Motsatt dersom hun går fra en mannsdominert til en kvinnedominert stilling. Tilsvarende mekanismer gjelder for menn, men med motsatt fortegn. Stillingskifte er definert ved at personen i 1999 er registrert ansatt i en annen stilling enn i 1991. Personen er altså registrert som ansatt i begge årene, men i forskjellige stillinger.

Til slutt har vi et bidrag fra *avgang*. Når kvinner registreres med avgang fra en kvinnedominert stilling bidrar dette til å redusere kjønnssegregeringen. Motsatt dersom hun registreres med avgang fra en mannsdominert stilling. Avgang er definert ved personer som i 1999 ikke lenger er registrert som ansatte i staten. De var registrert som ansatte i SST i 1991, men ikke i 1999. Vi har ikke noen videre opplysninger om disse personene. De kan ha skiftet

Tabell 2.4. Bidrag til endring i kjønnssegregeringen. Fra kvinner og menn

		Kvinner			
		Kvinne- dominert	Manns- dominert	Avgang	Rekrutte- ring
Fra	Kvinne- dominert	0	-	-	+
	Manns- dominert	+	0	+	-
		Menn			
		Kvinne- dominert	Manns- Dominert	Avgang	Rekrutte- ring
Fra	Kvinne- dominert	0	+	+	-
	Mannsdo- minert	-	0	-	+

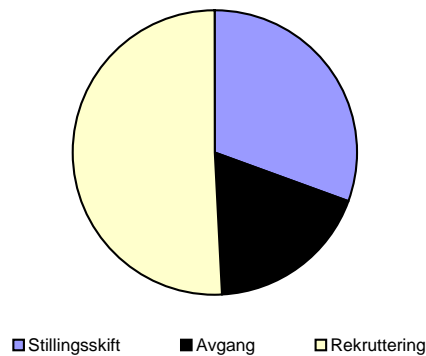
Note: (+) økt kjønnssegregering, (-) redusert kjønnssegregering, (0) nøytral.

jobb til kommunal eller privat sektor, de kan ha blitt selvstendige næringsdrivende, de kan være arbeidsledige, eller de kan på ulike måter ha trukket seg ut av arbeidsmarkedet. Gruppen med personer som har trukket seg ut av arbeidsmarkedet vil blant annet inkludere alders- og uførepensjonister, utvandrede, hjemmевærende og personer under utdanning. Videre vil også døde personer komme i denne gruppen.

Tabell 2.4 viser prinsippene for hvordan mobilitet blant kvinner og menn bidrar til endring i kjønnssegregeringen. Den øvre halvdel av tabellen viser bidragene fra kvinner, mens den nedre viser bidragene fra menn. For både kvinner og menn kommer kildene til endring fra stillingsskift, rekruttering og avgang. Plusser og minuser angir om kjønnssegregeringen øker eller reduseres.³

Figur 2.2 oppsummerer resultatene fra de empiriske analysene, og viser de relative bidragene fra de tre kildene for kvinner og menn samlet. Alle tre kildene bidrar til å presse kjønnssegregeringen nedover, derfor kan vi presentere dem samlet i et kakediagram.

Figur 2.2. Bidrag til endringen i kjønnssegregeringsindeksen



³ I vedlegg b.2 gir vi en mer formell presentasjon av hvordan de tre ulike kildene til endret kjønnssegregering virker.

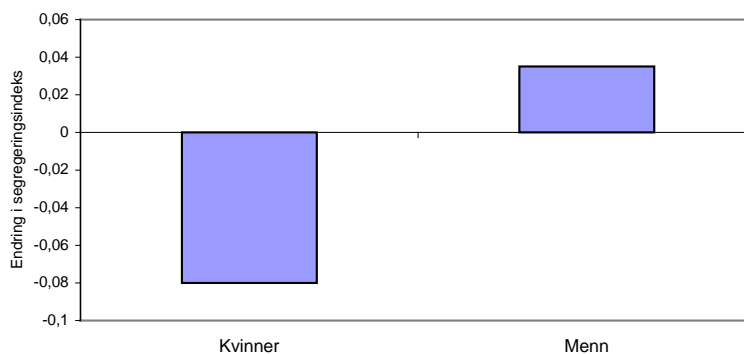
Det største bidraget til redusert kjønnssegregering kommer fra rekruttering. Omtrent 50 prosent av nedgangen i segregeringsindeksen kan forklares med nyrekruttering. Det kan i hovedsak forklares med at andelen nyrekruttede kvinner mellom 1991 og 1999 som går inn i mannsdominerte stillinger, er høyere enn andelen nyrekruttede kvinner som går inn i kvinnedominerte stillinger. Nyrekruttede kvinner har med andre ord blitt «flinkere» til å gå inn i mannsdominerte stillinger. Dette bidrar til å presse kjønnssegregeringen nedover.

Videre finner vi at mobilitet fra personer som allerede er «innenfor» (stillingsskift) bidrar med ca 30 prosent av nedgangen i segregeringen. Hvordan denne reduksjonen fordeler seg mellom kvinner og menn er vist i figur 2.3.

Figur 2.2 gir ikke svar på om bidraget fra stillingsskift skyldes at kvinner har skiftet til mannsdominerte stillinger, eller at menn har skiftet til kvinnedominerte stillinger? Figur 2.3 svarer på dette spørsmålet.

Figur 2.3 viser at det er kvinnene, ved å skifte fra kvinnedominerte stillinger til mannsdominerte stillinger, som har bidratt til å

Figur 2.3. Kilder til redusert kjønnssegregering i staten. Bidrag fra kvinner og menn via stillingsskift



redusere kjønnssegregeringen. Menns mobilitet bidrar faktisk til å øke kjønnssegregeringen, ved at de ved stillingsskift i større grad skifter fra kvinnedominerte stillinger til mannsdominerte stillinger, enn omvendt.

I sum viser resultatene i dette avsnittet at kjønnssegregeringen i staten er på klar vei nedover. De fleste vil være enig i at redusert kjønnssegregering i arbeidsmarkedet er positivt. Sann sett kan vi si at staten har gjort «sin del av jobben», og resultatene viser at det spesielt er kvinnene som har gjort jobben.

2.2 Kjønnssegregering og mobilitet mellom offentlig og privat sektor

Det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert, ikke bare ved at kvinner og menn er ulikt representert i mange stillinger. Det er også segregert ved at kvinner og menn fordeler seg ulikt på bransjer og sektorer. For eksempel er kvinner overrepresentert i offentlig sektor.

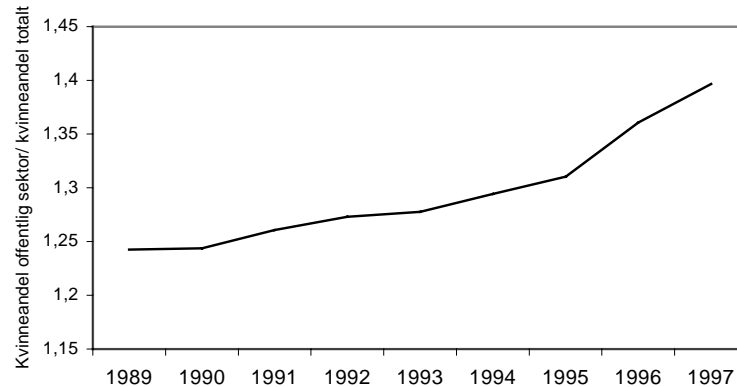
Den ulike fordelingen av kvinner og menn mellom offentlig og privat sektor er en forklaring på lønnsgapet mellom kvinner og menn. Analyser av lønnsstrukturen i Norge viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn reduseres dersom vi kontrollerer for sektortilhørighet (om personen arbeider i privat eller offentlig sektor). Dette betyr at en del av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan forklares med at menn at menn arbeider i privat sektor der lønnsnivået er høyere og kvinner arbeider i offentlig sektor der lønnsnivået er lavere.

Det er i hovedsak to spørsmål vi ønsker å besvare i dette avsnittet: i) om mobilitet mellom sektorene bidrar til å svekke eller forsterke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor, og ii) om kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor forsterkes eller svekkes over konjunkturforløpet. En mulig hypotese er at kjønnssegregeringen forsterkes i oppgangstider som følge av at menn i større grad enn kvinner skifter fra offentlig til privat sektor.

Som i analysene for statlig sektor ønsker vi også i dette avsnittet å dekomponere utviklingen i kjønnssegregeringen. I tillegg til bidrag fra sektormobilitet, kommer bidrag fra rekruttering og avgang. Bidragene fra de tre ulike kildene kan i prinsippet betraktes på samme måte som i analysene av stillingssegregering i staten i forrige kapittel. Når en kvinne skifter jobb fra en kvinnedominert segregeringsenhet (offentlig sektor) til en mannsdominert segregeringsenhet (privat sektor), bidrar dette til å redusere kjønnssegregeringen, og vice versa. Tilsvarende mekanismer vil gjelde for rekruttering og avgang. Rekruttering er definert ved personer som kommer inn på arbeidsmarkedet mellom to år, det vil si at de ikke er registrert som lønnstakere på evalueringstidspunktet i år t , men de er registrert som lønnstakere i år $t+1$. Avgang er definert ved personer som på evalueringstidspunktet i år t er registrert som lønnstakere, men som ikke er det i år $t+1$, hverken i offentlig eller privat sektor. Denne siste gruppen som ikke har noe aktivt lønnstakerforhold på evalueringstidspunktet i år $t+1$ vil være en heterogen gruppe av personer. Det kan være personer som er arbeidsledige eller selvstendige næringsdrivende, eller det kan være personer som på ulike måter har trukket seg ut av arbeidsmarkedet. Gruppen med personer som har trukket seg ut av arbeidsmarkedet vil blant annet bestå av alders- og uførepensjonister, utvandrede, hjemmeværende og personer under utdanning. Videre vil også døde personer komme i denne gruppen.

Data

Datamaterialet til analysen i dette avsnittet er hentet fra ulike administrative registre, innhentet av Statistisk sentralbyrå (SSB), og deretter bearbeidet ved Institutt for samfunnsforskning. Datamaterialet dekker perioden 1989–1997. Denne perioden inneholder klare endringer i konjunktorene, og er derfor velegnet til vårt analyseformål. I perioden fra 1989 til 1994 er det nedgangskonjunktur i Norge, kjennetegnet blant annet ved lav økonomisk vekst og stigende arbeidsledighet. Fra 1994 snur konjunktorene, og i perioden

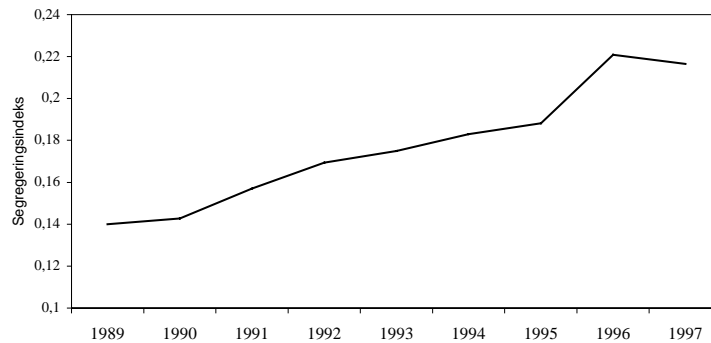
Figur 2.4. Kvinnerepresentasjon i offentlig sektor. 1989-1997

fra 1994 til 1997 er det oppgangskonjunktur, med stigende økonomisk vekst, fallende ledighet og økt sysselsetting.

Datamaterialet inneholder blant annet arbeidsmarkedsopplysninger om alle personer som er registrert i Rikstrygdeverkets arbeidstakerregister. Fra dette registeret har vi opplysninger om start og stopp av arbeidsforhold, samt opplysninger om avtalt arbeidstid. Sammen med opplysninger om blant kjønn og sektortilhørighet gir dette datamaterialet oss gode muligheter til å analysere sammenhengen mellom sektormobilitet og kjønnssegregering.

Til analysene trekker vi hvert år et 20 prosent tilfeldig trukket utvalg av alle arbeidstakere i offentlig og privat sektor. Disse arbeidstakerne blir så fanget opp 12 måneder senere (evalueringstidspunktet). På evalueringstidspunktet henter vi ut informasjon om deres nåværende arbeidsmarkedsstatus, og spesielt er vi interessert i opplysninger om de fortsatt er hos samme arbeidsgiver eller om de har skiftet arbeidsgiver og sektor. Sektormobilitet er med andre ord definert ved skifte av arbeidsgiver og sektor mellom to år. I dette avsnittet skiller vi kun mellom privat og offentlig sektor. Vi

Figur 2.5. Kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor. 1989-1997



slår m.a.o. sammen kommunal og statlig sektor. Separate mobilitetsanalyser for kommunal og statlig sektor finnes i kapittel 3.

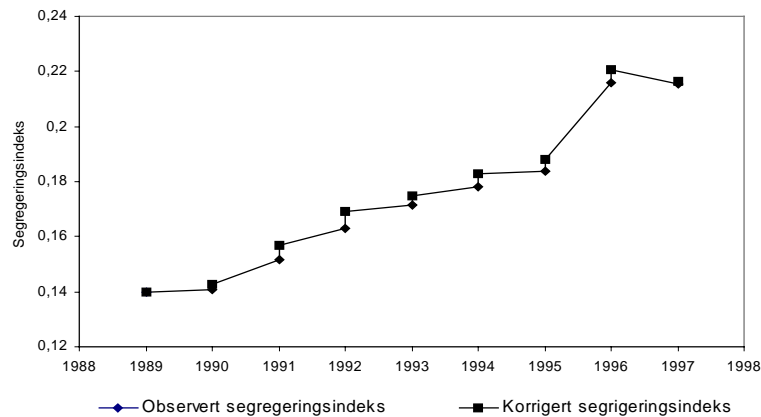
Figur 2.4 viser først hvordan kvinners representasjon i offentlig sektor har utviklet i analyseperioden 1989–1997.

Tallene er fremkommet ved å dividere andelen kvinner i offentlig sektor med andelen kvinner totalt i offentlig og privat sektor. Koeffisienter høyere enn 1 indikerer at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor. Vi ser at kvinner i økende grad er overrepresentert i offentlig sektor.

Som tidligere nevnt kan vi illustrere segregeringen av kvinner og menn ved hjelp av en segregeringsindeks. Denne gangen er det kun to segregeringsenheter; offentlig og privat sektor. Figur 2.5 viser hvordan kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor har utviklet seg i perioden 1989–1997.

Duncanindeksen i figur 2.5 viser det samme bildet som figur 2.4; kjønnssegregeringen stiger over perioden, fra 0,14 i 1989 til 0,21 i 1997. En indeksverdi lik 0,21 betyr at 21 prosent av kvinnene må skifte fra offentlig til privat sektor for at fordelingen mellom kvinner og menn skal være lik mellom de to sektorene. Den samme

Figur 2.6. Sektormobilitetens bidrag til segregeringsindeksen

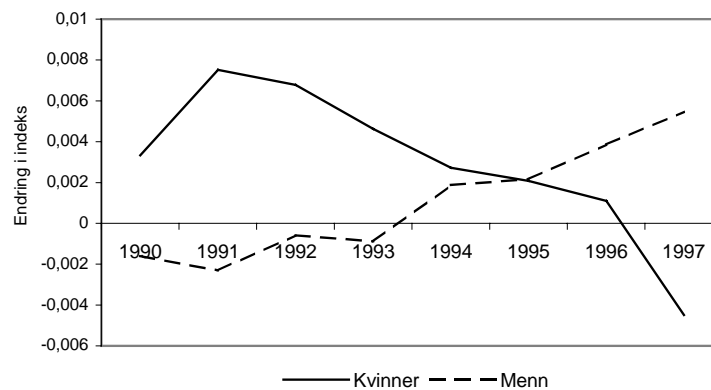


effekten vil oppnås hvis 21 prosent av mennene skifter fra privat til offentlig sektor.

I det følgende ønsker vi analysere hvor stor del av økningen i segregeringen i figur 2.5 som skyldes at kvinner og menn skifter jobb mellom offentlig og privat sektor. Bidragene fra sektormobilitet til kjønnssegregering er som følger: dersom kvinner skifter fra offentlig til privat sektor bidrar dette til å redusere kjønnssegregeringen. Motsatt effekt oppnås når kvinner skifter fra privat til offentlig sektor. Tilsvarende mekanismer (med motsatt fortegn) gjelder for menn: når menn skifter sektor fra privat til offentlig reduseres kjønnssegregeringen, og når menn skifter fra offentlig til privat sektor øker kjønnssegregeringen. Figur 2.6 viser det isolerte bidraget fra sektormobilitet til segregeringsindeksen.

Den observerte segregeringsindeksen er merket med små firkanter. Den korrigerte Duncanindeksen er merket med små trekkanter. For hvert år måler den korrigerte segregeringsindeksen det segregeringsnivået vi *ville hatt* dersom vi ikke hadde hatt noen sektormobilitet. De vertikale strekene fra korrigert til observert segregeringsindeks måler derfor bidraget fra sektormobiliteten til segregeringsindeksen.

Figur 2.7. Sektormobilitetens bidrag til segregeringsindeksen. Bidrag fra kvinner og menn

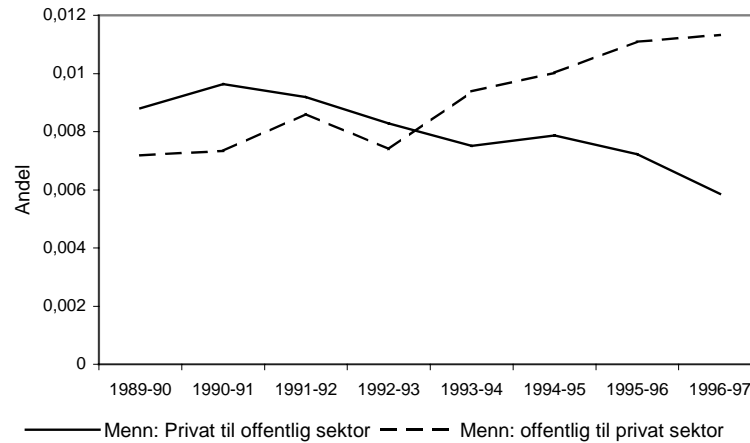


Fra figur 2.6 kan vi trekke to konklusjoner: i) sektormobilitet bidrar til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor, men ii) bidraget er relativt beskjedent og vi finner ikke at bidraget er sensitivt over konjunktorendringer. Bidraget fra sektormobilitet er relativt stabilt over perioden, og vi får derfor ikke støtte for en hypotese om at kjønnssegregeringen øker i oppgangstider.

Figur 2.5 og 2.6 gir ikke informasjon om det er menn eller kvinner som bidrar sterkest til endringen i indeksen. Skyldes økningen at kvinner flytter fra privat sektor til offentlig sektor, eller at menn skifter fra offentlig sektor til privat sektor? Figur 2.7 presenterer kvinner og menns separate bidrag til endringen i segregeringsindeksen.

Langs den vertikale aksen måler vi endring i segregeringsindeksen. Positive verdier angir økning i indeksen (økt segregering), mens negative verdier angir reduksjon i indeksen (reduisert segregering). I begynnelsen av perioden ser vi at kvinner presser opp kjønnssegregeringen ved å skifte jobb fra privat sektor til offentlig

Figur 2.8. Andel menn som skifter mellom offentlig og privat sektor

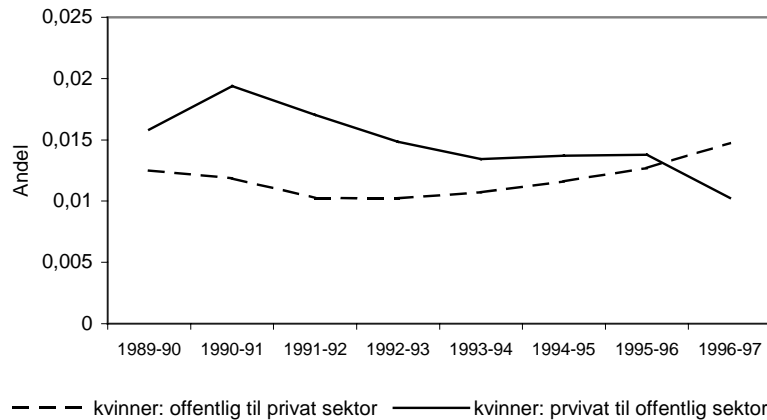


sektor. Dette skjer ved at andelen kvinner som skifter fra privat til offentlig sektor er høyere enn andelen som skifter fra offentlig til privat sektor. Etterhvert som konjunktorene bedres, øker andelen kvinner som går fra offentlig til privat sektor. Dette presser indeksen nedover.

For menn har vi et tilsvarende mobilitetsbilde, men effekten på indeksen er motsatt. I begynnelsen av perioden er andelen menn som skifter fra privat til offentlig høyere enn andelen menn som skifter jobb fra offentlig til privat sektor. Dette presser segregeringen nedover (indeksverdien er lavere enn null). Etterhvert øker andelen menn som skifter fra offentlig til privat sektor, og denne andelen er etterhvert større enn andelen menn som går andre veien. Dette bidrar til å øke segregeringen.

Nettoeffekten er hele tiden positiv og relativt stabil. Det er nettopp det som ble illustrert i figur 2.7. I begynnelsen av perioden er det positive bidraget fra kvinnene større enn det negative bidraget fra mennene. I slutten av perioden er det positive bidraget til men-

Figur 2.9. Andel kvinner som skifter mellom offentlig og privat sektor



nene større enn det negative bidraget fra kvinnene. Så svaret på spørsmålet om hvem som bidrar til å øke segregeringen, er at kvinner bidrar til å øke kjønnssegregeringen i begynnelsen av perioden (i nedgangskonjunkturen), mens menn bidrar til å øke kjønnssegregeringen i slutten av perioden (i oppgangskonjunkturen).

Dette siste poenget har vi illustrert noe mer detaljert i figurene 2.8 og 2.9. Figurene viser andelen menn (figur 2.8) og kvinner (figur 2.9) som skifter mellom offentlig og privat sektor i perioden 1989–1997.

I begynnelsen av perioden er andelen menn som skifter fra privat sektor til offentlig sektor høyere enn andelen som skifter fra offentlig til privat sektor. Dette presser kjønnssegregeringen nedover. I slutten av perioden er det motsatt, dette presser kjønnssegregeringen oppover. Figur 2.9 viser det samme for kvinner.

I begynnelsen av perioden, og helt fram til 1996–97, er andelen kvinner som skifter fra privat sektor til offentlig sektor høyere enn andelen som skifter fra offentlig sektor til privat sektor. Dette bi-

drar til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor.

Bidrag fra rekruttering, mobilitet og avgang

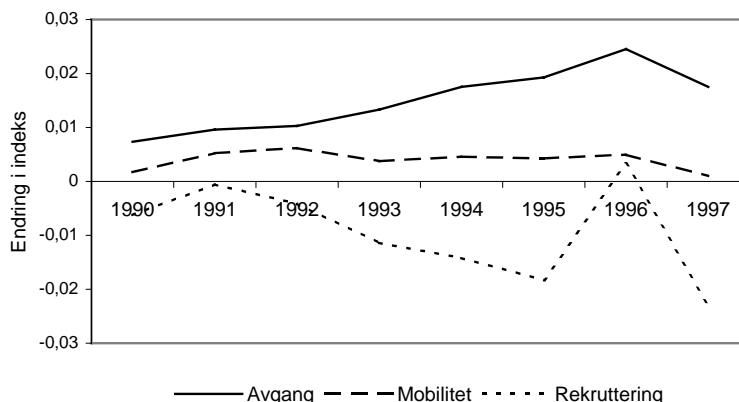
Figur 2.6 viser at sektormobilitet bidrar til å øke segregeringen mellom offentlig og privat sektor, men at bidraget er relativt lite. Vi står igjen med en relativt stor uforklart restpost, som må forklares med bidrag fra avgang og/eller rekruttering. Avgang er som tidligere nevnt definert ved personer som er registrert som lønns-takere på evalueringstidspunktet i år t , men ikke i år $t+1$. Dette kan være personer med overgang til utdanning, hjemmearbeid, permisjon, arbeidsledighet, mm. Nyrekrutterte er personer som ikke er registrert med arbeid i år t , men som er registrert med arbeid i år $t+1$. De har altså kommet inn på arbeidsmarkedet i løpet av perioden.

I figur 2.10 har vi dekomponert utviklingen i segregeringsindeksen etter bidrag fra sektormobilitet, avgang og rekruttering.

Figur 2.10 viser at hovedårsaken til at kjønnssegregeringen øker i perioden er kjønnsforskjeller i avgangsmønsteret. Dette kan forklares med kjønnsforskjeller i avgangsmønsteret fra privat sektor. Kvinner er overrepresentert (og menn underrepresentert) blant i lønns-takere med avgang fra privat sektor. Når kvinner er overrepresentert med avgang fra en mannsdominert sektor (privat sektor) bidrar dette til å øke kjønnssegregeringen.⁴ Vår analyse kan ikke svare på spørsmålet om hvorfor avgangsmønsteret for kvinner virker å være forskjellig mellom offentlig og privat sektor. En grunn kan være knyttet til utdanning. Vi vet at kvinner med høye utdanning har en mer stabil tilknytning til arbeidslivet enn kvinner med lav utdanning. Videre vet vi at det gjennomsnittlige utdanningsnivået er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette kan være en forklaring til at avgangsraten blant kvinner er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor.

⁴ Se vedlegg b.2 for en oversikt over hvordan bidraget fra avgang er beregnet.

Figur 2.10. Kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor. Bidrag fra mobilitet, rekruttering og avgang



Nyrekruttering har motsatt effekt på kjønnssegregeringen. Nyrekruttede kvinner rekrutteres i større grad inn i privat sektor. Dette er hovedforklaringen til at rekruttering i alle årene unntatt 1996 bidrar til å redusere kjønnssegregeringen. Men de positive bidragene fra sektormobilitet og avgang er større enn det negative bidraget fra nyrekruttering. Derfor øker kjønnssegregeringen i perioden, slik som vist i figur 2.5.

I innledningen til dette kapittelet sa vi at vi ønsket å avdekke hvilke av bidragene (rekruttering, sektormobilitet, eller avgang) som bidrar sterkest til å bidra til å forklare endringen i kjønnssegregeringen. Figur 2.10 viser at bidragene fra rekruttering og avgang er sterkere enn bidraget fra sektormobilitet.

Siden avgangsmønsteret ser ut til å bidra relativt mye til den økte kjønnssegregeringen kan det være av interesse å se litt nærmere på hva personene i denne gruppen gjør. Dette er personer som var registrert som lønntakere på evalueringstidspunktet i år t , men som ikke er registrert med noe aktivt arbeidstakerforhold på evalueringstidspunktet i år $t+1$. Som tidligere nevnt vil dette være en relativt heterogen gruppe av personer, bestående av både arbeidsle-

dige, selvstendige næringsdrivende, personer under utdanning, alders- og uførepensjonister, utvandrede, hjemmeværende og døde. Tabell 2.5 gir en oversikt over hva disse personene gjør. Vi har ikke informasjon om utvandrede eller døde. Heller ikke har vi informasjon om uføre- eller alderspensjon. En indikasjon på andelen i alderspensjon får vi likevel ved å inkludere en tilstand «Over 60 år». Dette vil være personer som var 60 år i år t , og som ikke har noe aktivt arbeidstakerforhold i år $t+1$. Personene er tilordnet tilstander etter prioritert rekkefølge. Rekkefølgen er slik som tilstandene er presentert i tabell 2.5.

Omtrent 21 prosent av kvinnene og 28 prosent av mennene er registrert som arbeidssøkere. Videre finner vi at mellom 13 og 14 prosent er under utdanning. Omtrent 6 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene har fått barn i perioden. Den siste linjen viser at en relativt stor andel av både kvinner og menn ikke finnes i no-

Tabell 2.5. Personer uten aktivt arbeidstakerforhold i år $t+1$. Tilstander. Antall og prosent

Tilstander	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Arbeidssøker	26248	21,2	29525	27,7
Under utdanning	17540	14,1	14258	13,4
Fått barn i perioden	7868	6,3	2267	2,1
Selvstendig næringsdrivende	2185	1,8	6165	5,8
Over 60 år	1199	1,0	1544	1,5
Lønnstaker	22886	18,4	17506	16,4
Ukjent aktivitet	46175	37,2	35225	33,1

Note: *Arbeidssøker* er basert på opplysninger om personen er registrering som arbeidssøker i Aetats SOFA-søkerregister i evalueringsmåneden i år $t+1$. *Under utdanning* er basert på opplysning om personen er registrert som heltidsstudent i år $t+1$. *Fått barn i perioden* er basert på informasjon om personen har fått barn i perioden 01.01-31.12 år $t+1$. *Selvstendig næringsdrivende* er basert på opplysninger om personen er registrert som selvstendig næringsdrivende med minst 50.000 i inntekt i år $t+1$. *Lønnstaker* er basert på opplysninger om personen har hatt lønnsinntekt i løpet av år $t+1$ (selv om vedkommende ikke har noe aktivt arbeidstakerforhold på evalueringstidspunktet).

en av tilstandene. Dette kan være hjemmeværende, trygdede, personer som avtjener verneplikt, utvandrede, eller døde.

Mobilitet og konjunkturrendringer

I dette kapitlet studerer vi sammenhengen mellom mobilitet og konjunkturrendringer. Kapitlet er todelt. I avsnitt 3.1 presenterer vi først en kort analyse av mobilitet inn og ut av departementene i perioden 1992–1997. Dataene i dette avsnittet er hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST). Deretter, i avsnitt 3.2 presenterer vi hovedanalysen, hvor vi studerer hvilke konsekvenser konjunkturrendringer og lønn har for mobilitet mellom offentlig og privat sektor. Vi inkluderer både mål på endrede jobbmuligheter og endrede lønninger, og analyserer om det er jobbmuligheter eller endringer i lønn som betyr mest for mobiliteten mellom offentlig og privat sektor. Dataene i dette avsnittet er hentet fra det samme registermaterialet som ble benyttet til analysen i avsnitt 2.2.

3.1 Mobilitet og kvalifikasjoner i departementene

I dette avsnittet tar vi for oss mobilitet inn og ut av departementene, og ser hvordan sammensetningen av departementsansatte endrer seg i perioden 1992–97. Analysene følger opp analysene fra Barth og Yin (1995), som tok for seg perioden 1987–92.

Vi benytter data fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) til å se på mobilitetsmønstre mellom departementene og mellom departementene og ulike etater. Spørsmål som vi forsøker å besvare er blant annet: Har vi et inter-departementalt arbeidsmarked, et

statlig arbeidsmarked, eller er det slik at departementene i like stor grad rekrutterer utenfra? Dette er spørsmål som blant annet berører de ansattes karrieremobilitet og kompetanseoppbygging. I den grad kompetansen er spesifikk for staten, vil vi vente å finne at en stor del av mobiliteten skjer innenfor staten, mens vi ved generell kompetansebygging vil vente å finne flere overganger mellom stat og andre sektorer. Spørsmålet kan imidlertid også betraktes fra arbeidsgivers ståsted: satser statlige arbeidsgivere på ekstern rekruttering eller på et karrieremønster med interne opprykk?

Departementsansatte i 1992 og 1997

Tabell 3.1 viser noen egenskaper ved gjennomsnittsmannen og gjennomsnittskvinnen ansatt i departementene i 1992 og 1997. Vi ser at gjennomsnittsmannen er blitt noe eldre, 41,6 år i 1992 og 42 år i 1997. Utdanningsnivået er det samme i de to årene (7,4 år etter grunnskole). Gjennomsnittskvinnen er også blitt noe eldre i perioden, 40,2 år i 1992 og 40,7 år i 1997. Den gjennomsnittlige tjenesteansienniteten har også økt svakt. Spesielt merker vi oss at det gjen-

Tabell 3.1. Egenskaper ved departementsansatte 1992 og 1997 etter kjønn. Gjennomsnitt

	1992		1997	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Alder	41,6	40,2	42,0	40,7
Tjenesteansiennitet	16,6	16,2	16,9	16,4
Utdanning	7,4	5,2	7,4	5,9
Timelønn	124,8	105,5	147,3	128,1
Antall personer	1434	1803	1506	1974

Note. Beholdningstall gjelder per 1 oktober i oppgitt år. Tjenesteansiennitet er den ansiennitet en ansatt blir tildelt for lønnsinnplassering. Denne kan i praksis avvike en god del fra faktisk ansiennitet eller yrkeserfaring. Utdanningsårene er beregnet ut fra oppgitte utdanningstyper i tre sifret utdanningskoder, og er derfor ikke helt presist målt. Dette skulle ikke bety særlig mye når man sammenlikner mellom år. Timelønn er målt i nominell kroner og inkluderer faste og variable tillegg. Generell prisvekst i perioden 1992-97 er 10,2 prosent.

nomsnittlige utdanningsnivået har økt for kvinner, fra 5,2 år i 1992 til 5,9 år i 1997.

Økt utdanning er en viktig grunn til at kvinnene opplever en betydelig lønnsvekst i perioden. Gjennomsnittskvinnen tjener i 1997 21,4 prosent mer enn gjennomsnittskvinnen i 1992. Den sammenlignbare lønnsveksten for menn er 18,0 prosent. I 1992 var gjennomsnittslønnen for kvinner 15,5 prosent lavere enn gjennomsnittslønnen for menn. I 1997 er kjønnsforskjellen redusert til 13,0 prosent.⁵

Inn- og utstrømming

I tabell 3.2 ser vi på egenskaper ved nyansatte og personer som slutter i årene fra 1993 til 1997. For nytilsatte menn finner vi at verdiene på tjenesteansiennitet og utdanning er temmelig stabile over perioden. Gjennomsnittsalderen stiger svakt over perioden. Den gjennomsnittlige nytilsatte mannen i departementene er ca 36 år, har en tjenesteansiennitet på om lag 10 år og utdanning på 7,4 år etter grunnskole. Gjennomsnittsalderen på menn som slutter er noe høyere enn for menn som begynner. Utdanningsnivået for menn som slutter er omtrent det samme som for menn som begynner.

Gjennomsnittsalderen på nytilsatte kvinner går svakt opp i perioden, fra 34,3 år i 1993 til 35,1 år i 1997. Det gjennomsnittlige utdanningsnivået stiger markert i perioden, fra 6,1 år i 1993 til 6,9 år i 1997. Alder og tjenesteansiennitet er høyere for dem som slutter enn for dem som kommer. For alle årene er utdanningsnivået høyere for kvinner som kommer enn for kvinner som går.

La oss sammenlikne tallene fra tabell 3.2 med tallene fra tabell 3.1. Hvordan er sammensetningen av de som begynner og slutter i forhold til sammensetningen for departementsansatte som helhet?

5 I tillegg til økt utdanning blant kvinner, har også hyppige innslag av kronetillegg i lønnsoppgjørene bidratt til å redusere lønnsforskjellene mellom statsansatte kvinner og menn. Kronetillegg bidrar til sterkere prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, da kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn.

Tabell 3.2. Inn- og utstrømming 1993-1997

	Nytilsatte				Avgang			
	Alder	Tjenesteansienitet	Utdanning	Antall personer	Alder	Tjenesteansienitet	Utdanning	Antall personer
Menn								
1993	35,7	10,3	7,4	248	41,6	16,2	7,4	234
1994	35,6	9,8	7,3	232	39,5	13,3	7,6	237
1995	36,9	11,3	7,5	238	38,9	14,0	7,2	260
1996	36,0	10,2	7,6	265	40,9	15,8	7,5	247
1997	36,6	10,8	7,3	272	38,9	13,9	7,3	240
Kvinner								
1993	34,3	9,7	6,1	281	39,6	15,0	5,5	256
1994	34,2	9,0	6,2	321	39,0	13,3	5,8	281
1995	35,6	9,8	6,1	282	39,4	14,8	6,0	295
1996	35,1	9,8	6,3	361	39,3	14,0	5,9	315
1997	35,1	10,0	6,9	346	39,1	14,8	5,8	324

Note: Kravet for å bli klassifisert som nytilsatt er at personen ikke har vært registrert som ansatt i samme departement i de to foregående årene. Regelen for avgang er at personen ikke er registrert som ansatt i samme departement i de to påfølgende år.

Nytilsatte, både menn og kvinner, er som ventet yngre og har mindre yrkeserfaring enn de ansatte som helhet. Personer som slutter er også noe yngre enn de ansatte som helhet. Utskiftningene har likevel ført til små endringer i gjennomsnittsalderen, både for kvinner og menn.

Når det gjelder utdanningsnivået ser vi at nytilsatte menn likner på menn som allerede er ansatt. Det samme gjelder menn som slutter. Alt i alt er gjennomsnittlig utdanningsnivå blant menn stabilt i perioden, lik 7,4 år etter grunnskole både i 1992 og 1997. For kvinner er bildet annerledes. Nytilsatte kvinner har i gjennomsnitt over ett år lengre utdanning enn kvinner som allerede er ansatt (i 1992). Dette bidrar til å heve gjennomsnittlig utdanningsnivå blant kvinner i departementene. Alt i alt har innstrømmingen av kvinner med høyere utdanning ført til en økning i gjennomsnittlig utdanningsnivå på 0,7 år fra 1992 til 1997. Økt utdanningsnivå for kvinnelige departementsansatte følger opp utviklingen fra Barth og Yin

(1995) for perioden 1987–1992. Analysene her viste at fra 1987 til 1992 økte utdanningsnivået for kvinnelige departementsansatte fra 4,5 til 5,2 år etter grunnskole.

Interne og eksterne arbeidsmarkeder

De ulike departementene kan betraktes som virksomheter innenfor et internt arbeidsmarked. Hvor stort omfang har den interne mobiliteten mellom departementene? Rekrutteres folk i departementene fra eget departementsområde, andre departementer, egne underetater, eller utenfra staten?

Tabell 3.3 tar for seg ansettelses i de forskjellige departementene i perioden 1993–1997. Mens tabell 3.2 viser tall for nytilsatte i departementene som helhet, viser tallene her nytilsatte i hvert departement. I tillegg til ansettelsene i tabell 3.2 kommer derfor ansettelses fra andre departementer. Vi har slått sammen noen departementer som har hørt sammen i perioden. I nederste linje presenterer vi prosentandelene for departementene i alt.

Vi ser at bare 6,6 prosent av alle nytilsatte i departementene kommer fra *andre departementer*. Departementene som i størst grad rekrutterer fra andre departementer er Samferdselsdepartementet og Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Disse rekrutterer 10,5 prosent av sine nyansatte fra andre departementer.

Den klart største gruppen av nytilsatte rekrutteres fra *utenfor staten*. Nesten to av tre nytilsatte rekrutteres utenfra. Denne gruppen vil bestå av nyutdannede, personer fra privat sektor eller personer fra kommunal eller fylkeskommunal sektor. Andelen som kommer utenfra varierer mellom 53 prosent for Utenriksdepartementet og 80 prosent for Fiskeridepartementet.

Departementene rekrutterer i gjennomsnitt 18,1 prosent av sine nye folk fra *egne etater*. Departementet som i størst grad rekrutterer fra egne etater er Utenriksdepartementet og Justisdepartementet. Omlag 11 prosent av nytilsatte kommer fra *andre etater*. Høye andeler finner vi her for Barne- og familiedepartementet og Kulturdepartementet.

*Tabell 3.3. Nyansettelser etter tidligere arbeidssted. Prosent.
Departementer 1993-1997*

	Andre Fra: depare- menter	Egne etater	Andre etater	Utenfor stat	Antall personer	Rekrut- terings- rate
<i>Til:</i>						
Finansdepartementet	10,3	14,4	13,9	61,4	223	17,9
Fiskeridepartementet	10,0	2,0	8,0	80,0	50	14,6
Justisdepartementet	2,7	18,2	17,7	61,5	340	19,4
Landbruksdepartementet	7,0	13,9	8,9	70,2	158	16,5
Miljøverndepartementet	6,8	13,1	13,1	67,0	191	14,9
Samferdselsdepartementet	10,5	1,1	12,8	75,6	86	13,3
Sosial- og helsedeparte- mentet	6,7	14,8	13,0	65,6	270	21,1
Utenriksdepartementet	2,7	40,4	3,8	53,2	745	23,8
Kirke, utdanning- og forskningsdepartementet	8,6	11,2	3,0	77,2	232	13,7
Barne- og familiedeparte- mentet	9,2	1,0	24,5	65,3	130	18,7
Kulturdepartementet	10,4	3,9	19,5	66,2	77	15,6
Arbeids- og administra- sjonsdepartementet	10,5	9,4	18,0	62,1	361	17,1
Næring og Handelsdepartementet	8,7	2,7	14,1	74,6	185	14,5
Alle	6,6	18,1	11,6	63,7	3048	18,7

Note: Departementer som gjennom årene har omorganisert seg imellom er gruppert som følger: 1) Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Kommunal og arbeidsdepartementet, Arbeidsdepartementet, Planleggings- og samordningsdepartementet, Kommunal og regionaldepartementet; 2) Nærings- og handelsdepartementet, Næringsdepartementet, Olje- og energidepartementet, Nærings- og energidepartementet. Sammenslåtte departementer.

¹ Utenriktjenesten regnes som en egen etat i analysen.

Den siste kolonnen viser gjennomsnittlig andel av de ansatte som rekrutteres hvert år. ⁶ Vi ser at nesten 19 prosent av de departe-

6 Rekrutteringsraten er totalt antall nytilsatte (fra andre departementer, egne etater, andre etater og utenfor stat) som andel av totalt antall ansatte.

*Tabell 3.4. Avgang etter nytt arbeidssted eller sektor. Prosent.
Departementer 1993-1997*

	Andre Til: departe- menter	Egne etater	Andre etater	Utenfor stat	Antall persone r	Avgangs rate
<i>Fra:</i>						
Finansdepartementet	8,5	9,5	18,0	64,0	189	15,1
Fiskeridepartementet	8,5	3,4	20,3	67,8	59	17,2
Justisdepartement	6,2	29,2	11,8	52,8	322	18,3
Landbruksdepartementet	7,2	22,4	11,8	58,6	152	15,9
Miljøverndepartementet	8,6	20,5	13,3	57,6	210	16,4
Samferdselsdepartementet	16,0	7,4	12,3	64,2	81	12,5
Sosial- og helsedeparte- mentet	12,2	17,6	14,9	55,2	221	17,3
Utenriksdepartementet ¹	1,4	51,4	4,1	43,1	712	22,7
Kirke, utdanning- og forskningsdepartementet	5,8	15,7	9,9	68,6	242	14,3
Barne- og familiedeparte- mentet	11,2	1,6	27,2	60,0	125	17,9
Kulturdepartementet	9,4	14,1	14,1	62,5	64	13,0
Arbeids- og administra- sjonsdepartementet	12,1	10,3	19,1	58,5	340	16,1
Nærings- og handels- departementet	8,2	2,7	15,9	73,1	182	14,3
Alle	7,2	23,8	12,5	56,4	2899	17,7

Note: Sammenslåtte departementer. Se note til tabell 3.3.

¹ Utenriksstjenesten regnes som en egen etat i analysen.

mentsansatte er nytilsatte hvert år. Departementene med høyest andel nytilsatte er Utenriksdepartementet og Sosial- og helsedepartementet.

Våre tall for nyansettelser er i stor grad på linje med funnene i Barth og Yin (1995), for perioden 1988–92. Også her finner man at majoriteten av rekrutteringen kommer utenfra, og at andelen som rekrutteres fra andre departementer er lav.

Hvor går departementsansatte som slutter? Tabell 3.4 viser at over 50 prosent går *ut av staten*. Noen av disse går til privat sektor, noen til kommunal- og fylkeskommunal sektor, og noen til pensjonering. Bare Utenriksdepartementet har en avgang til andre sektorer på under 50 prosent.

Kun 7 prosent av dem som slutter går til et *annet departement*. Departementene med høyest andeler med avgang til andre departementer er Samferdselsdepartementet, Sosial- og helsedepartementet og Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Nesten en av fire avganger går til *etater innenfor samme departementsområde*. Utenriksdepartementet (51,4 prosent) og Justisdepartementet (29,2 prosent) har høyest andeler her. Den siste kolonnen viser at gjennomsnittlig er nesten 18 prosent av de departementsansatte i avgang hvert år (enten til andre departementer, egne etater, andre etater, eller utenfor stat). Høyest avgangsrate finner vi for Utenriksdepartementet og Justisdepartementet.

Legger vi sammen ansettelsesraten (19 prosent) og avgangsraten (18 prosent) finner vi at turnoveren i departementene er på ca 37 prosent. Det betyr at over en tredjedel av alle ansatte i departementene begynner eller slutter hvert år. Basert på dette tallet kan vi si at departementene som helhet har en turnover rate som er noe lavere enn for arbeidsmarkedet som helhet. Dale-Olsen og Rønningen (2000) presenterer turnover rater i det norske arbeidsmarkedet i 1996–1997 på litt over 40 prosent.

Alt i alt viser tabellene 3.3 og 3.4 at det er det en stor inn- og utstrømming til sektorer utenfor staten. Interdepartementale overganger er få i forhold til overganger til og fra egne etater. Dersom vi igjen sammenligner med resultatene til Barth og Yin (1995) finner vi relativt sammenfallende resultater. Våre tall viser likevel en noe lavere andel med overgang til egne etater (23,5 prosent i vår analyse mot 31,0 prosent hos Barth og Yin 1995). Andelene med overgang til andre departementer, andre etater og ut av staten er alle noe høyere i våre analyser. Turnoverraten (omtrent 37 prosent) er den samme i begge analysene.

Dette avsnittet har vist at gjennomstrømningen blant departementsansatte er størst blant yngre arbeidstakere, både nybegynnere og de som slutter har lavere gjennomsnittsalder enn de ansatte i alt. Alt i alt har departementene relativt stabil gjennomsnittsalder blant sine ansatte. Den viktigste endringen som er skjedd, er økningen i det gjennomsnittlig utdanningsnivået for kvinner. Hevingen av utdanningsnivået for kvinner virker også inn på gjennomsnittslønnen for kvinner i departementene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er gått ned i perioden 1992–97, delvis som følge av at kvinner og menn er blitt mer like med hensyn på utdanning.

Hovedtyngden av departementenes rekruttering skjer utenfra staten. Majoriteten av dem som slutter i et departement går også ut av staten. Et forbehold her er selvsagt at nybegynnere i arbeidslivet, samt pensjonister, er inkludert i våre tall. Våre resultater er i stor grad på linje med funnene i Barth og Yin (1995), for perioden 1987–92. Resultatene her viser også økende utdanningsnivå for de kvinnelige ansatte. Et annet sammenfallende funn er at majoriteten av både rekruttering og avgang skjer eksternt, det vil si at nyansatte kommer utenfra og personer i avgang går ut av staten.

3.2 Mobilitet mellom og innen offentlig og privat sektor: deskriptive analyser

Aktivitetsnivået i privat sektor svinger mer enn aktivitetsnivået i offentlig sektor. På denne måten kan offentlig sektor fungere som en «buffer» i arbeidsmarkedet, ved at arbeidstakere kan flytte mellom offentlig og privat sektor avhengig av konjunktursituasjonen. I dette avsnittet analyserer vi hva konjunktursvingninger og endringer i lønnsstrukturen mellom offentlig og privat sektor betyr for offentlig ansattes beslutning om å bli eller forlate offentlig sektor.

Dette avsnittet følger opp analyser presentert i Schøne m. fl. (1999), hvor temaet var mobilitet på arbeidsmarkedet, både innen og mellom sektorer. Disse analysene indikerer at lønnsforskjeller mellom sektorer fremmer mobilitet. Dette avsnittet analyserer mobilitet av arbeidskraft fra offentlig til privat sektor i perioden

1989–1997. Denne perioden inneholder klare endringer i konjunktorene, og er derfor velegnet til vårt analyseformål. I perioden fra 1989 til 1994 er det nedgangskonjunktur i Norge, kjennetegnet blant annet ved lav økonomisk vekst og stigende arbeidsledighet. Fra 1994 snur konjunktorene, og i perioden fra 1994 til 1997 er det oppgangskonjunktur, med stigende økonomisk vekst, fallende ledighet og økt sysselsetting.

Det er betydelige forskjeller i lønnsstrukturen mellom offentlig og privat sektor. For eksempel viser Barth og Røed (2000) at avkastningen av utdanning er langt høyere i privat enn offentlig sektor.⁷ I dette avsnittet benytter vi forskjeller i forventet lønn i privat sektor mellom personer i offentlig sektor, for å tallfeste lønnsfølsomheten til overgangene fra offentlig til privat sektor.

I gode tider åpner det seg flere jobbmuligheter i privat sektor, både fordi etterspørselen etter arbeidskraft øker, og fordi behovet for erstatningsansettelser øker. Det er videre slik at aktivitetsnivået i privat sektor er mer konjunkturfølsomt enn aktivitetsnivået i offentlig sektor. Vår hypotese er at flere arbeidstakere i offentlig sektor vil bli fristet av endrede jobbmuligheter privat sektor, og at vi derfor vil finne økt mobilitet fra offentlig til privat sektor når jobbmulighetene i privat sektor bedres.

Data og utvalg

Til analysene i dette avsnittet benytter vi igjen registermaterialet som ble presentert i kapittel 2.2. Analyseperioden er 1989–1997. Fra dette registeret har vi opplysninger om start og stopp av arbeidsforhold, samt opplysninger om avtalt arbeidstid. Sammen med opplysninger om blant annet lønn, utdanning, kjønn, alder, sektor og bosted, gir dette datamaterialet oss gode muligheter til å analysere individuell sektormobilitet over konjunkturløpet.

7 Fra 1991 ble det gjennomført lønnspolitiske reformer i offentlig sektor i retning av en noe mer desentralisert lønnsfastsettelse. Men analyser viser at desentraliseringen hittil ikke har ført til økt avkastning av utdanning, hverken i statlig eller i kommunal sektor (Barth og Yin 1996, Schøne 1999, Falch 2000).

Til forskjell fra analysene i kapittel 2.2 skiller vi nå mellom tre sektorer: privat, stat, og kommune. Sektorinndelingen er basert på SSBs eierkoder. I de tilfeller hvor eierkode har manglet, har vi kodet sektor etter næring (se vedlegg b.1 for en kodeoversikt).

Mobilitet er som tidligere definert som skifte av arbeidsgiver og sektor mellom to år, men til forskjell fra tidligere skiller vi mellom statlig og kommunal sektor. Videre velger vi i dette avsnittet å begrense analysen til heltidsansatte, det vil si arbeidstakere som arbeider 30 timer eller mer per uke.⁸

Tabell 3.5 viser hvordan fordelingen av lønnstakere mellom statlig, kommunal og privat sektor er i vårt datamateriale. Den nedre halvdel av tabellen presenterer fordeling av sysselsatte i henhold til SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU).

Tabell 3.5. Fordeling av arbeidstakere på sektor. Prosent

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Privat	72,0	71,3	71,0	70,3	69,4	70,1	70,0	70,3	73,2
Kommune	14,0	14,0	14,6	15,3	16,3	16,4	16,8	18,7	16,7
Stat	14,0	14,7	14,4	14,4	14,3	13,5	13,2	11,0	10,1
	AKU ¹								
Privat	66,3	65,6	64,8	64,7	64,5	64,7	65,3	66,0	66,8
Kommune	22,0	22,5	23,0	23,4	23,6	23,7	24,0	23,9	23,7
Stat	11,1	11,5	11,8	11,5	11,6	11,3	10,4	10,1	9,4

Note: 1) Tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse.

⁸ Skifte av arbeidsgiver i våre analyser fremkommer ved at arbeidstakeren i år t+1 er ansatt hos en annen arbeidsgiver enn i år t. Definisjon av sektor tar utgangspunkt i SSBs koder for eierforhold. I tilfeller med manglende eierforhold har vi kodet sektor etter tre-siffer næringskode. I analysene har vi forsøkt å korrigere for at en del arbeidsgiver skifter arbeidsgivernummer på grunn av rent organisatoriske eller administrative årsaker.

Tabell 3.6. Gjennomsnittsverdier. Stat, privat og kommune

	Stat									
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Kvinner (prosent)	33,6	33,9	33,7	34,3	35,1	36,5	36,1	36,8	37,9	
Alder (år)	39,2	39,2	39,4	39,7	39,9	40,2	40,6	41,2	41,5	
Utdanning (år)	3,1	3,1	3,2	3,4	3,5	3,7	3,7	3,7	3,9	
Ansiennitet (år)	7,6	7,8	8,2	8,3	8,3	8,4	8,6	7,8	7,6	
Log timelønn	4,75	4,77	4,78	4,80	4,80	4,82	4,86	4,85	4,89	
(standardavvik)	(0,26)	(0,25)	(0,24)	(0,24)	(0,24)	(0,25)	(0,26)	(0,25)	(0,23))
)
	Kommune									
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Kvinner (prosent)	55,3	57,8	59,5	61,0	61,4	61,8	62,4	62,4	63,9	
Alder (år)	40,0	40,3	40,5	40,6	40,7	41,3	41,7	42,2	42,8	
Utdanning (år)	3,7	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9	4,0	4,3	4,3	
Ansiennitet (år)	5,6	6,0	6,2	6,2	6,2	6,5	6,8	7,2	7,5	
Log timelønn	4,70	4,71	4,71	4,71	4,70	4,72	4,72	4,77	4,80	
(standardavvik)	(0,25)	(0,25)	(0,25)	(0,26)	(0,26)	(0,25)	(0,25)	(0,26)	(0,25))
)
	Privat									
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Kvinner (prosent)	30,2	30,6	30,4	30,6	30,6	30,4	29,8	28,9	28,6	
Alder (år)	37,1	37,6	37,9	38,3	38,6	38,8	39,0	39,0	39,1	
Utdanning (år)	2,3	2,4	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	2,7	2,7	
Ansiennitet (år)	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,3	6,5	6,5	6,4	
Log timelønn	4,74	4,75	4,78	4,78	4,78	4,80	4,81	4,84	4,87	
(standardavvik)	(0,35)	(0,35)	(0,35)	(0,35)	(0,35)	(0,35)	(0,35)	(0,36)	(0,36))
)

Note: Utdanning er antall år utdanning etter 9-årig grunnskole. Ansiennitet er antall år hos nåværende arbeidsgiver. Timelønn er beregnet fra opplysninger om

Mer enn to av tre lønnstakere i vårt materiale arbeider i privat sektor. Prosentandelen øker svakt over perioden. Prosentandelen som arbeider i kommunal sektor øker også over perioden, mens prosentandelen i statlig sektor faller svakt. Fordelingen av lønnstakere i vårt materiale avviker noe fra offisielle AKU-tall fra SSB. AKU har en noe lavere andel sysselsatte i privat sektor, og noe høyere andel sysselsatte i kommunal sektor. Hovedforklaringen på

dette er trolig at vi begrenser oss til heltidsansatte. Dette fører blant annet til at andelen lønnstakere i kommunal sektor går ned, fordi en relativt stor andel av lønnstakerne i kommunal sektor arbeider deltid.

Tabell 3.6 viser gjennomsnittsverdier for kjønn, alder, utdanning, ansiennitet og log timelønn i statlig, kommunal og privat sektor i perioden 1989–1997. For å få et mål på lønnsspredningen inkluderer vi også standardavviket til log timelønn.

Tabell 3.6 viser at gjennomsnittlig timelønn er lavest i kommunal sektor. Gjennomsnittlig lønnsvekst i perioden er også lavest i kommunal sektor. Standardavviket til log timelønn viser som ventet at lønnsspredningen er størst i privat sektor. Vi ser likevel ingen tendens til økt lønnsspredning i privat sektor i perioden, utviklingen har vært stabil. I kommunal sektor har utviklingen i lønnsspredningen også vært stabil. I statlig sektor derimot går utviklingen i retning av lavere lønnsspredning. Dette siste funnet er på linje med resultater i Barth og Yin (1996) og Schøne (1999), som ved bruk av SST-data dokumenterer redusert lønnsspredning i staten i samme periode.

Andelen kvinner er klart høyest i kommunal sektor, og den øker fra ca 55 prosent i 1989 til ca 64 prosent i 1997. Utdanningsnivået er også høyest i kommunal sektor. Kommunal sektor har altså høyest utdanningsnivå, størst andel kvinner, og lavest lønn.

Størst økning i utdanningsnivået finner vi i statlig sektor. Fra 1989 til 1997 har gjennomsnittspersonen økt sin utdanning fra 3,1 til 3,9 år etter grunnskole, en økning på 26 prosent. Til sammenligning har utdanningsnivået i kommunal og privat sektor økt med henholdsvis 16 og 17 prosent.

Til sist ser vi at gjennomsnittlig antall år ansiennitet er lavest i privat sektor. Det betyr at gjennomsnittspersonen i privat sektor tilbringer færre år hos hver arbeidsgiver sammenlignet med gjennomsnittspersonene i statlig og kommunal sektor. Dette avspeiler at det er høyere jobb-til-jobb mobilitet i privat sektor enn i de andre sektorene. Vi kommer tilbake til dette i de neste avsnittene.

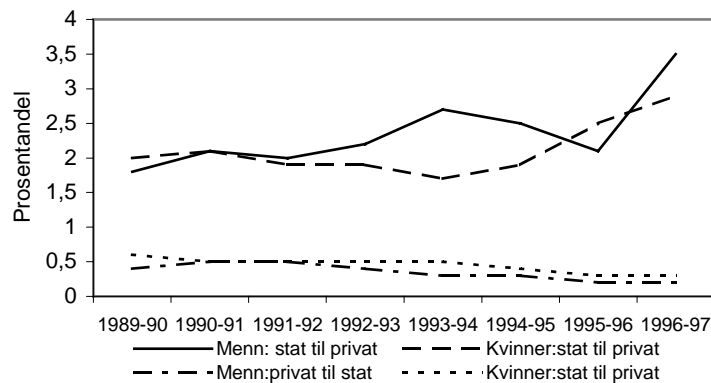
Jobbskifte mellom sektorer

I dette avsnittet presenterer vi gjennomsnittstall for jobbskifte mellom privat, statlig og kommunal sektor i perioden 1989–1997. Mobilitetstallene er vist i figur 3.1 til figur 3.3. For å lette sammenligningen mellom figurene har vi samme skala på alle aksene.

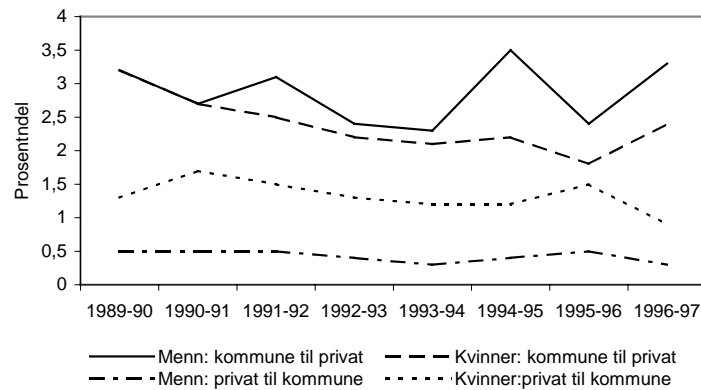
Figur 3.1 viser først prosentandelen lønnstakere som skifter sektor mellom statlig og privat sektor, det vil si prosentandelen som skifter fra statlig til privat sektor, og prosentandelen som skifter fra privat til statlig sektor. Jobbskifteandelene vises separat for kvinner og menn. Jobbskifte måles i prosent av alle personer i sektoren.

Vi ser at prosentandelen arbeidstakere i statlig sektor som skifter jobb til privat sektor er mye høyere enn prosentandelen arbeidstakere i privat sektor som skifter jobb til statlig sektor. Videre ser vi at det kun er mobiliteten fra statlig til privat sektor som har et prosyklisk preg, ved at jobbskiftandelen først er stabil eller fallende, og så stigende mot slutten av perioden når konjunktorene bedres.

Figur 3.1. Prosentandel arbeidstakere som skifter fra statlig til privat sektor, og motsatt



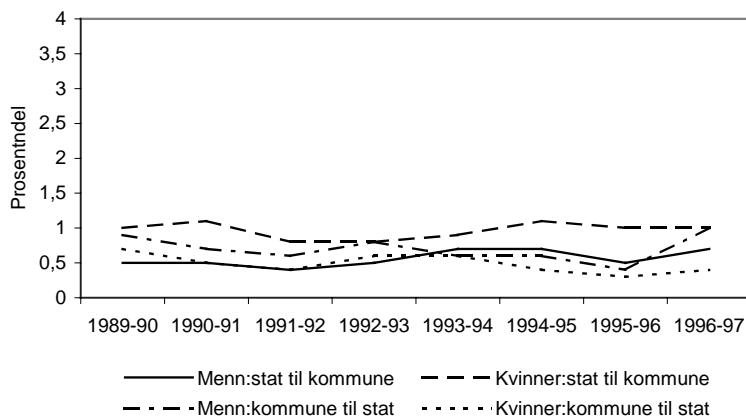
Figur 3.2. Prosentandel arbeidstakere som skifter fra kommunal til privat sektor, og motsatt



Figur 3.2 viser sammenlignbare tall for mobilitet mellom kommunal og privat sektor. Som i figur 3.1 finner vi at andelen arbeidstakere i kommunal sektor som går til privat sektor er markert høyere enn andelen arbeidstakere som går motsatt vei, dette gjelder i hele perioden. Vi ser ellers at prosentandelen menn som skifter fra kommunal til privat sektor er høyere enn andelen kvinner som gjør det samme. Også for kommunal sektor finner vi at mobiliteten til privat sektor har et prosyklisk preg, ved at den først er fallende, og så stigende. Når det gjelder mobiliteten den andre veien, ser vi at denne er svakt fallende over perioden. Vi ser videre klare kjønnsforskjeller ved at andelen kvinner i privat sektor som skifter til kommunal sektor er markert høyere enn andelen menn som gjør det samme. Dette avspeiler nok at mange av jobbene i kommunal sektor, for eksempel innenfor helse- og sosialsektoren, er typiske «kvinnejobber».

Til slutt viser figur 3.3 andelen arbeidstakere som skifter jobber i offentlig sektor; mellom statlig og kommunal sektor. Generelt viser figuren at mobiliteten mellom statlig og kommunal sektor er

Figur 3.3. Prosentandel arbeidstakere som skifter fra statlig til kommunal sektor, og motsatt

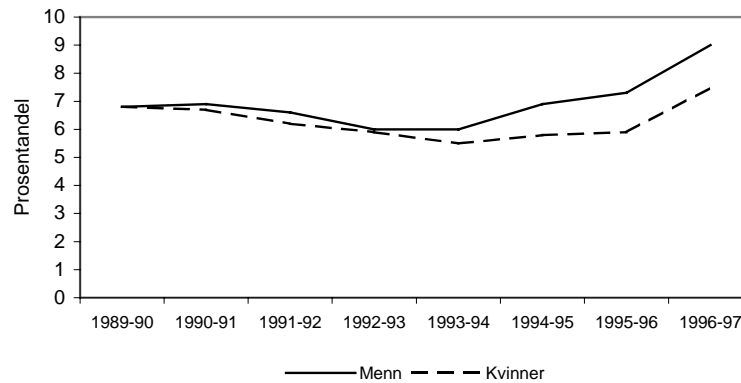


lav, og det er også vanskelig å finne noe mønster over konjunktorene. Høyest mobilitet finner vi for statlig ansatte kvinner. Omrent en prosent av statlige ansatte kvinner skifter til kommunal sektor hvert år.

Kort oppsummert har figurene 3.1–3.3 vist at overgangen mellom sektorene er relativ lav, spesielt gjelder dette for mobilitet fra privat til offentlig sektor, og mobilitet mellom statlig og kommunal sektor. Vi finner likevel et prosyklisk mønster når det gjelder mobilitet fra offentlig til privat sektor. Dette kan indikere at ansatte i offentlig sektor er følsomme overfor bedre jobbmuligheter og høyere lønn i privat sektor. Vi kommer tilbake til dette i avsnitt 3.2.

Jobbskifte innen sektor

Det er jobbskifte mellom sektorer som er hovedfokus i dette kapitlet, men for sammenligningens skyld presenterer vi også jobbskifтетall innen hver sektor.

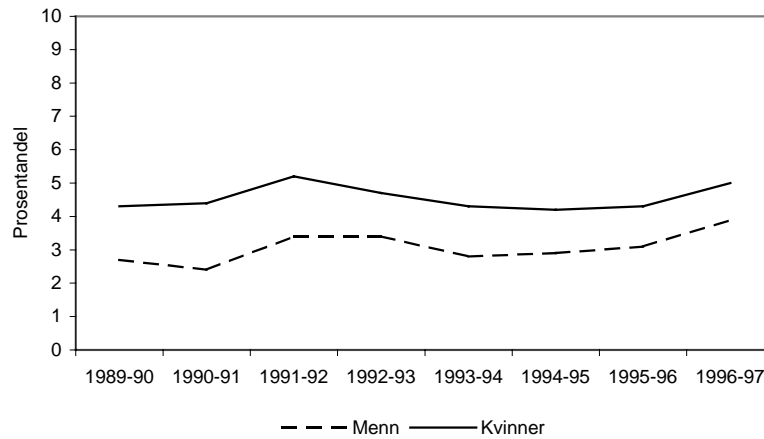
Figur 3.4. Prosentandel arbeidstakere som skifter jobb i privat sektor

Figur 3.4 presenterer først tall for privat sektor.

Mellom seks og åtte prosent av alle arbeidstakere i privat sektor skifter jobb og arbeidsgiver hvert år. Vi ser at menn har høyere mobilitet enn kvinner. Vi ser videre, for både kvinner og menn, at mobiliteten har et klart prosyklisk mønster, ved at den først er stabil eller fallende, og deretter stigende.

Figur 3.5 presenterer sammenlignbare tall for statlig sektor. Vi ser at mobiliteten er markert lavere i statlig sektor, og vi finner heller intet prosyklisk mønster. Det er heller ingen klare mobilitetsforskjeller mellom kvinner og menn. En grunn til at mobiliteten er lavere i statlig sektor enn i privat sektor kan være at lønnsforskjellene er lavere i statlig sektor (se tabell 3.1). I følge økonomisk teori om mobilitet vil en viktig motivasjon for jobbskifte være ønske om høyere lønn. Sannsynligheten for å finne en jobb med høyere lønn vil med større lønnsforskjeller. I tillegg er det slik at etterspørselen etter arbeidskraft svinger mer i privat sektor enn i offentlig sektor. I gode tider vil derfor mobiliteten øke mer i privat sektor enn i offentlig sektor, både fordi etterspørselen etter arbeidskraft øker, og fordi behovet for erstatningsansettelser øker.

Figur 3.6. Prosentandel arbeidstakere som skifter jobb i kommunal sektor



Til slutt viser figur 3.6 mobilitetstall for kommunal sektor. Vi ser at jobbskiftandelen i kommunal sektor er lavere enn i privat sektor men noe høyere enn i statlig sektor. Videre ser vi at det er kvinner som har høyest jobbskifteandel i kommunal sektor. I privat sektor var det motsatt og i statlig sektor fant vi ingen klar forskjell mellom kvinner og menn. Som for statlig sektor er det også i kommunal sektor vanskelig å finne noe klart prosyklisk mønster i mobiliteten.

Figurene 3.4–3.6 har vist at mobiliteten innen sektorene er høyere enn mobiliteten mellom sektorene. Høyest mobilitet finner vi i privat sektor. Dette stemmer godt med økonomisk teori, og er også på linje med andre analyser av mobilitet på det norske arbeidsmarkedet (se f.eks. Schøne m.fl. 1999).

Hva kjennetegner de som skifter sektor?

Arbeidsstokkens utdanningsnivå er regnet for å være en stadig viktigere konkurransefaktor.

Tabell 3.7. Antall år utdanning. Gjennomsnittsverdier. Stat, privat og kommune

	Stat		
	Alder (år)	Kvinne (prosent)	Utdanning (år)
Personer som blir	40,5	34,7	3,4
Personer som slutter	34,0	36,4	4,4
Personer som kommer	35,3	38,2	4,5
	Kommune		
	Alder (år)	Kvinne (prosent)	Utdanning (år)
Personer som blir	41,8	60,2	3,9
Personer som slutter	35,2	54,5	4,4
Personer som kommer	35,2	49,3	4,2
	Privat		
	Alder (år)	Kvinne (prosent)	Utdanning (år)
Personer som blir	38,9	29,8	2,5
Personer som slutter	34,9	49,0	4,0
Personer som kommer	34,0	45,4	4,2

Note: *Personer som blir* er arbeidstakere som er hos samme arbeidsgiver mellom to påfølgende år. *Personer som slutter* er arbeidstakere som skifter jobb til en annen sektor. *Personer som kommer* er arbeidstakere som rekrutteres fra andre sektorer.

I den offentlige debatt er det uttrykt en bekymring for at mobilitet av arbeidstakere fra offentlig til privat sektor kan ha negative konsekvenser for utdanningsnivået blant arbeidstakere i offentlig sektor, ved at det er personer med høyt utdanningsnivå og et godt alternativt arbeidsmarked som skifter jobb fra offentlig til privat sektor. Tabell 3.1 viste at utdanningsnivået har steget i alle sektorene i perioden 1989–1997. I det følgende analyserer vi hvordan forholdet i utdanningsnivå er mellom de som blir, de som slutter, og de som kommer.

Tabell 3.7 presenterer gjennomsnittstallene separat for statlig, kommunal og privat sektor. Personer som slutter er arbeidstakere som skifter jobb til en annen sektor. Personer som kommer er arbeidstakere som rekrutteres fra andre sektorer. Vi inkluderer m.a.o. ikke nykommere på arbeidsmarkedet eller personer i avgang.

Vi ser generelt at personer som blir værende i sektoren er eldre enn både personer som kommer og personer som slutter. Videre ser vi at utdanningsnivået er høyere for de som slutter og kommer enn de som blir. Det er generelt små forskjeller i utdanningsnivå mellom de som kommer og de som slutter. I statlig sektor er det gjennomsnittlige utdanningsnivået på de som slutter lik 4,4 år, og det gjennomsnittlige utdanningsnivået på de som kommer lik 4,5 år. I kommunal sektor er det en liten forskjell i motsatt retning. Ansatte som kommer har i gjennomsnitt noe lavere utdanning, enn de som slutter (4,2 versus 4,4 år etter grunnskole).

3.3 Mobilitet fra offentlig til privat sektor⁹

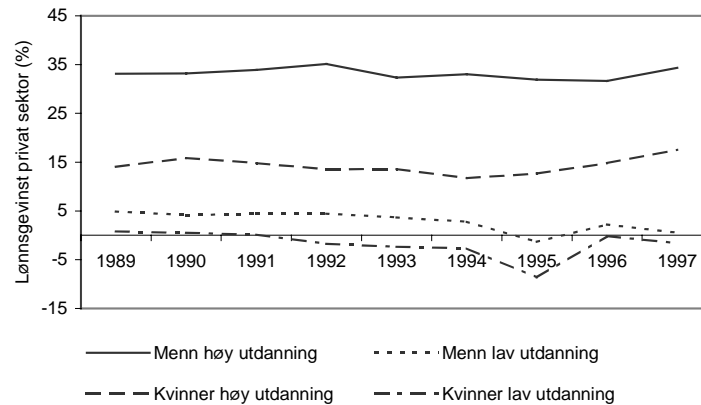
I dette avsnittet presenterer vi resultater fra de multivariate analyser av mobilitet fra offentlig til privat sektor, med spesiell fokus på betydningen av konjunkturedringer og lønn.

Relativ lønnsutvikling 1989–1997

Ved en mobilitetsbeslutning er det grunn til å tro at personer sammenligner egen lønn med hva de tror de kan få et annet sted. En slik sammenligning vil blant annet avhenge av yrkeserfaring og utdanning. I figur 3.7 og 3.8 har vi forsøkt å illustrere dette. Vi har plassert grupper av arbeidstakere etter lønnsnivå i de tre ulike sektorene. Figur 3.7 viser hvordan den relative lønnsutviklingen mellom privat og statlig sektor har utviklet seg for fire ulike grupper av arbeidstakere: menn med høy utdanning, menn med lav utdanning, kvinner med høy utdanning, og kvinner med lav utdanning. De predikerte lønnsnivåene er fremkommet ved å estimere separate lønnsrelasjoner for hvert kjønn, i hver sektor, for hvert år. I regresjonsanalysen er det i tillegg til utdanning kontrollert for yrkeserfaring. I figurene er lav utdanning satt til 3 års utdanning på videregående skole, mens høy utdanning er satt til utdanning på hovedfagsnivå (6 år etter videregående skole).

9 Deler av dette avsnittet er presentert i Barth og Schøne (2001).

Figur 3.7. Utvikling i relative lønninger for ulike grupper. Privat versus statlig sektor

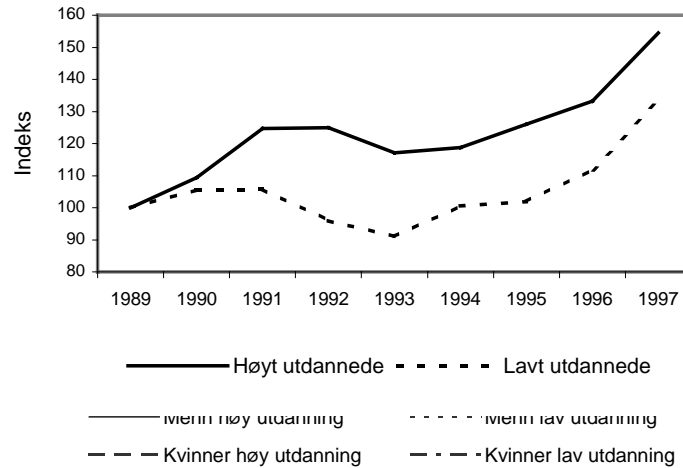


Kurvene viser hvordan det relative lønnsforholdet mellom privat og offentlig sektor har utviklet seg for de ulike gruppene i perioden. La oss først se på forholdet mellom statlig sektor og privat sektor:

For kvinner med lav utdanning er det ingen stor forskjell mellom å arbeide i statlig eller privat sektor. For høyt utdannede kvinner derimot er det en klar lønnsgevinst forbundet med å arbeide i privat sektor, og denne gevinsten øker over perioden. I 1997 tjener en høyt utdannet kvinne i privat sektor ca 17 prosent mer en høyt utdannet kvinne i statlig sektor. I 1989 var lønnsgapet ca 13 prosent.

For menn med lav utdanning er det en positiv – men relativt liten og svakt fallende – lønnsgevinst ved å arbeide i privat sektor. For menn med høy utdanning derimot er det en stor lønnsgevinst, rundt 35 prosent i 1997, forbundet med å arbeide i privat sektor. Denne lønnsgevinsten har imidlertid vært relativt stabil over perioden.

Figur 3.9. Nyansettelser i privat sektor i perioden 1989-1997



Figur 3.8 viser en tilsvarende sammenligning mellom privat sektor og kommunal sektor. Lavt utdannede kvinner i kommunal sektor tjener mindre enn lavt utdannede kvinner i privat sektor. Dette resultatet avviker fra sammenligningen med statlig sektor, hvor forskjellene var små, men i favør av statlig sektor. Som for statlig sektor finner vi at lønnstapet ved å arbeide i offentlig sektor øker med utdanningslengde. I 1989 tjente en kvinne med høy utdanning omtrent 19 prosent mer i privat sektor enn i kommunal sektor. Denne lønnsgevinsten øker til nesten 23 prosent i 1997. Den største forskjellen finner vi for høyt utdannede menn. En høyt utdannet mann i privat sektor tjener i 1997 ca 38 prosent mer enn en høyt utdannet mann i kommunal sektor. Denne lønnsgevinsten har økt fra ca 33 prosent i 1989.

Nyansettelser i privat sektor 1989–1997

I tillegg til muligheter for høyere lønn, vil jobbmulighetene i privat sektor ha betydning for beslutningen om å skifte jobb fra offentlig

til privat sektor. Figur 3.9 viser hvordan antall nyansettelser har utviklet seg i privat sektor i perioden 1989–1997. Dette er et mål på nye «jobbåpninger» i privat sektor. Antall nyansettelser er beregnet fra datamaterialet.¹⁰

Figuren viser utviklingen for to utdanningsgrupper. Høy utdanning er definert som utdanning over videregående skole.

Figur 3.9 viser en indeks (1989=100) for antall nyansettelser i privat sektor. I startåret 1989 var det i privat sektor ca 30.000 nyansettelser av høyt utdannede, og ca 100.000 nyansettelser av lavt utdannede. Figuren viser at antall nyansettelser per år har økt markert i perioden. For personer med høyere utdanning har antall nyansettelser økt med over 50 prosent fra 1989 til 1997. Utviklingen ser ut til å ha et klart prosyklisk mønster. Antall nyansettelser faller fra 1991 til 1993 og stiger deretter. Særlig er veksten kraftig i siste del av perioden. De gode tidene i privat sektor har ført til relativt høyere vekst i antall nye jobber enn i lønnsforskjellene mellom sektorene.

Hva betyr lønn og konjunkturerendringer for mobilitet?

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra ulike multivariate analyser der vi analyserer sannsynligheten for overgang fra offentlig til privat sektor. Den avhengige variabelen måler om personen har skiftet jobb og sektor mellom to påfølgende år.

For å måle betydningen av lønnsforskjeller benytter vi relativ lønn, målt som forskjell mellom forventet lønn i privat sektor og observert lønn i henholdsvis statlig og kommunal sektor. Den forventede lønnen i privat sektor er beregnet ut fra års- og kjønns-spesifikke lønnsestimeringer.¹¹ Estimeringsresultater for 1989 og 1996

10 Nyansettelser er definert ved jobber som starter mellom to påfølgende år. Jobben fantes ikke i år t , men den finnes i år $t+1$.

11 Regresjonsanalysene inkluderer de samme forklaringsvariablene som ble benyttet for å predikere lønningene i figur 1, men i tillegg for å ta hensyn regional lønnsforskjell, inkluderer vi fylkesdummier som forklaringsvariabler. Timelønnen er beregnet ut fra årslønn i arbeidsforholdet justert for antall dager. Deretter er arbeidstimer per uke predikert fra SSBs levekårsundersøkelser ved

er vist i vedlegg, tabell a.1 og a.2. En mer detaljert forklaring av *Tabell 3.8. Beregnede sannsynligheter for overgang fra offentlig til privat sektor per år. I prosent. Effekter av konjunkturedringer og lønn*

	Kvinner		Menn	
	Sannsynlighet for overgang til privat sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet	Sannsynlighet for overgang til privat sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet
	Staten			
<i>Referanseperson:</i>	<i>2,07</i>		<i>3,65</i>	
Som referansepersonen, unntatt:				
10 prosentpoeng økt lønnspremie i privat sektor	2,12**	2,4	3,80**	4,1
10 prosent økning i antall nyansettelser i privat sektor	2,22**	7,2	3,90**	6,8
	Kommunene			
<i>Referanseperson:</i>	<i>2,50</i>		<i>6,10</i>	
Som referansepersonen, unntatt:				
10 prosentpoeng økt lønnspremie i privat sektor	2,60**	4,0	6,70**	9,8
10 prosent økning i antall nyansettelser i privat sektor	2,70**	8,0	6,20	1,6

Note: Referansepersonen har følgende kjennetegn: 10 års yrkeserfaring, tre års utdanning på videregående skole, bostedsfylke Oslo, gift, ett barn under 7 år, lønnspremie 5 prosent, og log antall nyansettelser i privat sektor er lik 8. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent.

hjelp av informasjon om kjønn, alder, utdanningstype, utdanningsnivå og næring (kun heltidsansatte er inkludert). Vi har ikke forsøkt å kontrollere for seleksjon til sektorene.

Den første linjen viser årlige overgangssannsynligheter målt i prosent for referansepersonene. I både statlig og kommunal sektor har referansemannen høyere mobilitetssannsynlighet enn referansekvinnen. Dette stemmer med de gjennomsnittlige mobilitetsandelen i analyseutvalget. Den neste linjen viser så effekten av å endre lønnspremien ved å arbeide i privat sektor fra 5 prosent til 15 prosent. La oss først se på statlig sektor. For kvinner i statlig sektor finner vi at mobilitetssannsynligheten endres fra 2,07 til 2,12 prosent, en økning på 2,4 prosent. For menn i statlig sektor øker sannsynligheten for å skifte til privat sektor fra 3,65 til 3,8 prosent, en forskjell på 4,1 prosent. Altså; når lønnspremien øker med 10 prosentpoeng, øker sannsynligheten for mobilitet med 4,1 prosent. Resultatene indikerer m.a.o. at statlig ansatte menn har en mobilitet som er mer lønnsfølsom enn statlig ansatte kvinner. Lønn synes å være viktigere for menn enn kvinner når det gjelder å velge jobb.

Også i kommunal sektor er effekten av økt lønnspremie positiv for både kvinner og menn, og også her er effekten sterkest for menn. Økes lønnspremien i privat sektor med 10 prosentpoeng, øker sannsynligheten for mobilitet med nesten 10 prosent for menn. Den sammenlignbare prosentvise endringen for kvinner er 4 prosent.

Hva utgjør disse endringene i antall personer? For å svare på det må vi forenkle en del. La oss ta for oss effekten for statsansatte menn. I våre data er det ansatt ca 100.000 heltidsansatte menn i statlig sektor. Dersom vi tar utgangspunkt i referansepersonens mobilitetssannsynlighet på 3,65 prosent, betyr dette at 3650 heltidsansatte menn skifter fra statlig til privat sektor hvert år. Dersom lønnspremien ved å arbeide i privat sektor øker med 10 prosentpoeng, øker mobilitetssannsynligheten til 3,8 prosent. Dette omfatter 3800 personer, en økning på 150 personer årlig. Tilsvarende regnestykker kan gjøres for de andre gruppene.¹²

12 Fordi effekten av lønn varierer med overgangssannsynligheten må disse regneeksemplene betraktes som omtrentlige anslag.

Den siste linjen viser den marginale effekten av endrede antall nyansettelser i privat sektor. For alle grupper unntatt menn i kommunal sektor, finner vi en positiv sammenheng mellom endrede konjunkturer – målt ved flere nyansettelser i privat sektor – og sannsynligheten for mobilitet. Når antall nyansettelser i privat sektor øker med 10 prosent, øker mobilitetssannsynligheten for kvinner i statlig sektor fra 2,07 til 2,22 prosent. Dette er en endring på 7,2 prosent. For statsansatte menn finner vi tilsvarende effekter av endrede konjunkturer. I kommunal sektor er det kun kvinnenes mobilitet som virker å være påvirket av endrede konjunkturer. Når antall nyansettelser i privat sektor øker med 10 prosent, øker sannsynligheten for mobilitet med 8 prosent.

Som for effekten av lønnsendringer kan vi også for endrede sys-settingsmuligheter i privat sektor beregne effekten målt i antall personer. Dersom vi igjen tar for oss heltidsansatte menn i statlig sektor, og benytter de samme startverdiene, finner vi at en 10-prosents økning i antall nyansettelser i privat sektor fører til at rundt 250 flere heltidsansatte menn vil skifte fra statlig til privat sektor per år. Merk at i denne målingen er det kontrollert for effekten av endrede lønninger. Dette er med andre ord en effekt som kommer i tillegg til effekten av høyere lønn.

Lønnspremievariasjon over konjunkturer og mellom utdanningsgrupper

Analysene i forrige avsnitt gir ikke svar på om effekten av lønnspremie varierer over konjunkturerne eller mellom arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå. Er det for eksempel slik at en gitt forskjell i lønn mellom privat og offentlig sektor har ulik effekt på mobiliteten avhengig av konjunktursituasjonen? En hypotese være at i gode tider, når det skapes flere jobber i privat sektor, vil en gitt lønnsforskjell mellom privat og offentlig sektor føre til mer mobilitet enn i dårlige tider, når det skapes få jobber i privat sektor. Knyttet til utdanning, ønsker vi å analysere om en gitt forskjell i lønn mellom privat og offentlig har ulik effekt på mobiliteten av-

hengig av utdanningsnivå. Er det høyt eller lavt utdannede arbeidstakere som reagerer sterkest på endringer i lønn?

I det følgende svarer vi på disse spørsmålene ved å estimere modeller hvor vi inkluderer interaksjonsledd mellom lønnspremie og antall nyansettelser, og mellom lønnspremie og utdanningsnivå. Resultater fra estimeringen er vist i vedlegg, tabell a4. Her gjengir vi bare hovedfunnene. Vi finner for det første at effekten av økt lønnspremie ved å arbeide i privat sektor er sterkere for lavt utdannede enn for høyt utdannede. Dette betyr at mobiliteten til lavt utdannede er mer følsom overfor lønnsendringer enn høyt utdannede. Dette gjelder for alle fire gruppene.

Vi finner for det andre at det kun er for menn at effekten av lønnspremie varierer over konjunktorene, og resultatene viser at det er en negativ sammenheng mellom lønnspremie og antall nyansettelser i privat sektor. Dette innebærer at en gitt økning i lønnspremien forbundet med å arbeide i privat sektor fører til en sterkere mobilitetetsøkning når konjunktorene er dårlige (når antall nyansettelser i privat sektor er lave) enn når konjunktorene er gode.

I dette avsnittet har vi studert mobilitet av arbeidskraft fra offentlig til privat sektor, med spesiell fokus på betydningen av konjunkturrendringer og lønnsforskjeller mellom sektorene. Analyseperioden er 1989–1997. Dette er en periode som er velegnet til å studere effekten av konjunkturrendringer, da den både inneholder en nedgangskonjunktur (1989–1994) og en oppgangskonjunktur (1994–1997).

Resultatene viser at lønnsforskjeller mellom privat og offentlig sektor skaper mobilitet. Når lønnen i offentlig sektor er lav i forhold til hva personen kan få i privat sektor, så er sannsynligheten for mobilitet til privat sektor høy. Men resultatene viser også at effektene av lønnsforskjeller er relativt små. For menn i statlig sektor viser resultatene at en økning i lønnspremien på 10 prosentpoeng, fører til at sannsynligheten for mobilitet øker med 4,1 prosent.

Effekten av konjunkturedringer er sterkere. Flere jobber i privat sektor medfører høyere grad av sektorskifte. Med unntak for menn i kommunal sektor finner vi en sterk positiv sammenheng mellom bedre jobbmuligheter i privat sektor, og sannsynligheten for sektorskifte.

For personer med høyere utdanning har vi et betydelig vedvarende lønns-gap i favør av privat sektor. Samtidig har vi ikke noen dramatisk strøm av personer fra offentlig til privat sektor. Det kan være to grunner til dette. For det første kan det være egenskaper ved jobbene i offentlig sektor som offentlig ansatte opplever som attraktive. Dette kan være alt fra høyere jobbsikkerhet, bedre kontraktsforhold eller rett og slett mer interessante eller utfordrende arbeidsoppgaver. For det andre kan det være at offentlig ansatte med høy utdanning har kompetanse som er sektorspesifikk, og derfor ikke har så stor verdi i privat sektor. De er i så fall innelåst i offentlig sektor, noe arbeidsgiverne kan utnytte til å gi dem lavere lønn enn personer med like lang utdanning i privat sektor. Når vi så opplever økt overgangs-sannsynlighet i gode tider, kan det bety at privat sektor er villig til å gi offentlig ansatte en sjanse når det er knapt med folk, men i mindre grad ellers.

Som vi så innledningsvis har jobbmulighetene i privat sektor vokst relativt mer enn lønnsforskjellene mellom sektorene. Konjunkturoppgangen har i hovedsak vist seg som flere nyansettelser. Samtidig har vi altså en større relativ effekt av jobbvekst enn av lønnsforskjeller på overgangene fra offentlig til privat sektor. Alt i alt er derfor bidraget til «tappingen av offentlig sektor» fra jobbveksten i privat sektor langt større enn bidraget fra det økte lønns-gapet mellom sektorene.

Vi har altså funnet at overgangene er mindre følsomme for lønnsnivå, enn for antall nye jobber. På den ene siden kan man jo si at lønnspolitikken i offentlig sektor ikke har så stor betydning som mange har antatt. Men samtidig innebærer også resultatene at offentlig sektor må ta mer i når det gjelder lønn i gode tider, dersom den ønsker å demme opp for den avgangen som flere jobbm-

ligheter i privat sektor gir, nettopp fordi lønnsfølsomheten ikke er

Tabell 3.9. Beregnede sannsynligheter for overgang mellom kommunal og statlig sektor per år. I prosent. Effekter av konjunkturrendringer og lønn

	Kvinner		Menn	
	Sannsynlighet for overgang til kommunal sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet	Sannsynlighet for overgang til kommunal sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet
Staten				
<i>Referanseperson:</i>	<i>1,20</i>		<i>0,69</i>	
Som referansepersonen, unntatt:				
10 prosentpoeng økt lønnspremie i kommunal sektor	1,28***	6,7	0,78**	13,0
10 prosent økning i antall nyansettelser i kommunal sektor	1,20	0,0	0,69	0,0
	Sannsynlighet for overgang til statlig sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet	Sannsynlighet for overgang til statlig sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet
Kommunene				
<i>Referanseperson:</i>	<i>0,65</i>		<i>1,32</i>	
Som referansepersonen, unntatt:				
10 prosentpoeng økt lønnspremie i statlig sektor	0,63**	3,0	1,44**	9,1
10 prosent økning i antall nyansettelser i statlig sektor	0,65	0,0	1,33	1,0

Note: Referansepersonen har følgende kjennetegn: 10 års yrkeserfaring, tre års utdanning på videregående skole, bostedsfylke Oslo, gift, ett barn under 7 år, lønnspremie 0 prosent, og log antall nyansettelser i statlig og kommunal sektor er lik 6. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent.

kommunal sektor, eller for mobilitet fra kommunal til statlig sektor. Dette betyr for eksempel at når antall nyansettelser øker i

kommunal sektor, har ikke dette noen stor betydning for statlig

Tabell 3.10. Beregnede sannsynligheter for overgang fra privat til offentlig sektor per år. I prosent. Effekter av konjunkturovergang og lønn

	Kvinner		Menn	
	Sannsynlighet for overgang til statlig sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet	Sannsynlighet for overgang til statlig sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet
<i>Referanseperson:</i>	0,54		0,98	
Som referansepersonen, unntatt:				
10 prosentpoeng økt lønnspremie i statlig sektor	0,57***	5,5	1,09**	11,2
10 prosent økning i antall nyansettelser i statlig sektor	0,54	0,0	0,95***	3,1
	Sannsynlighet for overgang til kommunal sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet	Sannsynlighet for overgang til kommunal sektor	Prosentvis økning i overgangssannsynlighet
<i>Referanseperson:</i>	1,10		0,50	
Som referansepersonen, unntatt:				
10 prosentpoeng økt lønnspremie i kommunal sektor	1,19***	8,2	0,58**	16,0
10 prosent økning i antall nyansettelser i kommunal sektor	1,12***	1,8	0,51***	2,0

Note: Referansepersonen har følgende kjennetegn: 10 års yrkeserfaring, tre år utdanning på videregående skole, bostedsfylke Oslo, gift, ett barn under 7 år, lønnspremie 0 prosent, og log antall nyansettelser i statlig og kommunal sektor er lik 6. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent.

Her at denne er påvirket av lønnsforskjellen. Som for statlig sektor viser resultatene at det er mennenes mobilitet som er mest lønnsfølsom. Dette resultatet indikerer at lønn er viktigere for menn enn kvinner når det gjelder å velge jobb. Dette resultatet er på linje med

funnet i tabell 3.8, for mobilitet fra offentlig til privat sektor. I motsetning til mobiliteten til statlig sektor, finner vi at mobiliteten til kommunal sektor er påvirket av antall nyansettelser. Når antall nyansettelser øker i kommunal sektor, øker også sannsynligheten for overgang fra privat sektor til kommunal sektor.

Som i analysen av mobilitet mellom statlig og kommunal sektor finner vi at lønnsforskjeller skaper mobilitet også for personer i privat sektor. Mobiliteten fra privat til offentlig sektor er likevel – som mobiliteten mellom statlig og kommunal sektor – lav. Dette kan nok delvis forklares med at lønnsnivået i både statlig og kommunal sektor i gjennomsnitt er lavere enn i privat sektor. Dette vil, for annet likt, redusere mobiliteten.

Referanser

- Barth, E. , og A. Mastekaasa (1996), «Decomposing the Male-Female Wage Gap: Within and Between Establishments Differences.» *Labour*, 10: 339–356.
- Barth, E., og M. Røed (2000), «Avkastning av utdanning i Norge 1989–1995.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16: 69–79.
- Barth E., og H. Yin (1995), «Mobilitet og kvalifikasjoner i departementene.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 12: 67–71.
- Barth, E., H. Yin (1996), *Lønnsforskjeller og lønnsystem i staten*. Rapport 96:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E., og P. Schøne (2001), «Mobilitet fra offentlig til privat sektor – hva betyr konjunkturedringer og lønn?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18: 73–85.
- Blackburn, R. M., J. Jarmann, og J. Siltanen (1993), «The Analysis of Occupational Gender Segregation over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence.» *Work Employment and Society*, 7: 335–362.
- Dale-Olsen, H. (1998), «Kjønnsforskjeller i jobb- og arbeidskraftstrømmer.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 15: 147–157.
- Dale-Olsen, H., og D. Rønningen (2000), *Jobb- og arbeidskraftstrømmer i Norge og OECD. En komparativ analyse av jobb- og arbeidskraftstrømmer med fokus på årsaker*. Sosiale og økonomiske studier, 104. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Duncan, O. D., og B. Duncan (1955), «A Methodological analysis of Segregation Indices.» *American Sociological Review*, 20: 200–217.
- Falch, T. (2000), «Lønnsstrukturen i kommunesektoren.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17: 213–223.
- Hansen, M. N. (1995), *Sex Segregation and the Welfare State*. ISF-rapport 95:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Hultin, M. (1998), «Gender Differences in Workplace Authority: Discrimination and the Role of Organizational Leaders.» *Acta Sociologica*, 41: 99–113.
- Reskin, B., og I. Padavic (1994), *Women and men at work*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Schøne, P. (1998a), «Jobbskifte og lønnsvekst for kvinner og menn i staten.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 15: 59–69.
- Schøne, P. (1998b), «Jobb- og arbeidskraftmobilitet i staten.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 15: 137–147.
- Schøne, P. (1999), *Lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten 1987–1998*. Rapport 99:15. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P., H. Dale-Olsen, og H. Yin (1999), *Mobilitet på arbeidsmarkedet. Studier av jobb- og arbeidskraftmobilitet i offentlig og privat sektor*. Rapport 99:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- OECD (1988), «Women's Activity, Employment and Earnings: A Review of Recent Developments.» *Employment outlook*: 129–172. Paris: OECD.
- OECD (2000), «Employment in the Service Economy: A Reassessment.» *Employment outlook*: 79–129. Paris: OECD.
- Rosenfeld, R. A., og A. Kalleberg (1991), «Gender Inequality in the Labour Market: A cross-National Perspective.» *Acta Sociologica*, 32: 207–225.
- Yin, H. (1999), «Lønnsforskjeller og mobilitet mellom offentlig og privat sektor.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16: 11–19.

Vedlegg a

Tabell a.1. Lønn i privat, stat og kommune. For kvinner og menn i 1989. Lineær regresjon(minste kvadraters metode) Avhengig variabel: log timelønn

	Privat		Stat		Kommune	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,444*** (0,004)	4,587*** (0,003)	4,457*** (0,007)	4,645*** (0,005)	4,362*** (0,006)	4,514*** (0,007)
Yrkeserfaring	0,007*** (0,0001)	0,007*** (0,0001)	0,007*** (0,0002)	0,005*** (0,0001)	0,008*** (0,0002)	0,007*** (0,0001)
Utdanning	0,059*** (0,0006)	0,067*** (0,0004)	0,040*** (0,001)	0,031*** (0,0006)	0,048*** (0,001)	0,044*** (0,0004)
Østfold	-0,136*** (0,006)	-0,134*** (0,005)	-0,045*** (0,016)	-0,062*** (0,010)	-0,074*** (0,010)	-0,067*** (0,009)
Akershus	-0,050*** (0,005)	-0,029*** (0,004)	-0,042*** (0,001)	-0,035*** (0,007)	-0,033*** (0,001)	-0,029*** (0,009)
Hedmark	-0,162*** (0,007)	-0,198*** (0,007)	-0,079*** (0,001)	-0,071*** (0,007)	-0,066*** (0,001)	-0,087*** (0,009)
Oppland	-0,167*** (0,005)	-0,216*** (0,005)	-0,057*** (0,016)	-0,095*** (0,011)	-0,069*** (0,010)	-0,082*** (0,010)
Buskerud	-0,107*** (0,006)	-0,090*** (0,005)	-0,001 (0,013)	-0,090*** (0,009)	-0,071*** (0,008)	-0,046*** (0,009)
Vestfold	-0,145*** (0,007)	-0,108*** (0,005)	-0,050*** (0,015)	-0,055*** (0,011)	-0,088*** (0,010)	-0,057*** (0,010)
Telemark	-0,124*** (0,008)	-0,076*** (0,005)	-0,043*** (0,017)	-0,075*** (0,011)	-0,073*** (0,010)	-0,070*** (0,010)
Aust-Agder	-0,159*** (0,001)	-0,176*** (0,008)	-0,061*** (0,020)	-0,079*** (0,013)	-0,082*** (0,013)	-0,090*** (0,012)
Vest-Agder	-0,171*** (0,009)	-0,127*** (0,006)	-0,076*** (0,017)	-0,092*** (0,011)	-0,061*** (0,010)	-0,076*** (0,011)
Rogaland	-0,070*** (0,005)	-0,027*** (0,003)	-0,047*** (0,011)	-0,038*** (0,008)	-0,054*** (0,008)	-0,040*** (0,008)
Hordaland	-0,118*** (0,005)	-0,096*** (0,004)	-0,046*** (0,009)	-0,059*** (0,007)	-0,068*** (0,009)	-0,055*** (0,008)
Sogn- og Fjordane	-0,171*** (0,009)	-0,176*** (0,006)	-0,020 (0,021)	-0,037*** (0,013)	-0,073*** (0,011)	-0,085*** (0,010)
Møre- og Romsdal	-0,156*** (0,007)	-0,194*** (0,005)	-0,032** (0,015)	-0,087*** (0,010)	-0,056*** (0,009)	-0,089*** (0,009)
Sør-Trøndelag	-0,114*** (0,006)	-0,165*** (0,005)	-0,049*** (0,010)	-0,055*** (0,007)	-0,063*** (0,010)	-0,069*** (0,009)
Nord-Trøndelag	-0,189*** (0,009)	-0,218*** (0,006)	-0,052*** (0,018)	-0,088*** (0,012)	-0,051*** (0,011)	-0,133*** (0,012)

fortsetter neste side...

Tabell a1 fortsetter...

Nordland	-0,156*** (0,007)	-0,175*** (0,005)	-0,007 (0,010)	-0,025*** (0,007)	-0,039*** (0,007)	-0,090*** (0,008)
Troms	-0,122*** (0,007)	-0,177*** (0,006)	-0,036*** (0,011)	-0,014* (0,008)	-0,037*** (0,009)	-0,082*** (0,010)
Finnmark	-0,159*** (0,001)	-0,186*** (0,009)	0,022 (0,017)	-0,040*** (0,013)	-0,028*** (0,010)	-0,062*** (0,011)
R ² -just	0,207	0,262	0,166	0,150	0,274	0,270
N	45258	103830	9811	19313	16116	13003

Note: Yrkeserfaring er beregnet etter formelen: $\text{alder} - \text{utdanning} - 16$. Utdanning er antall år utdanning etter grunnskole. Referansefylke er Oslo. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Tabell a.2. Lønn i privat, stat og kommune. For kvinner og menn i 1996. Lineær regresjon (minste kvadraters metode) Avhengig variabel: log timelønn

	Privat		Stat		Kommune	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,496*** (0,005)	4,588*** (0,003)	4,553*** (0,009)	4,710*** (0,005)	4,365*** (0,006)	4,488*** (0,007)
Yrkeserfaring	0,009*** (0,0001)	0,010*** (0,0001)	0,006*** (0,0002)	0,005*** (0,0001)	0,007*** (0,0002)	0,008*** (0,0001)
Utdanning	0,060*** (0,0006)	0,067*** (0,0004)	0,041*** (0,001)	0,029*** (0,0006)	0,046*** (0,001)	0,048*** (0,0004)
Østfold	-0,154*** (0,007)	-0,126*** (0,005)	-0,065*** (0,014)	-0,053*** (0,011)	-0,040*** (0,010)	-0,055*** (0,009)
Akershus	-0,060*** (0,005)	-0,022*** (0,004)	-0,015 (0,001)	-0,013 (0,008)	-0,037*** (0,001)	-0,037*** (0,008)
Hedmark	-0,172*** (0,008)	-0,201*** (0,006)	-0,072*** (0,001)	-0,058*** (0,007)	-0,046*** (0,001)	-0,088*** (0,009)
Oppland	-0,192*** (0,008)	-0,201*** (0,005)	-0,088*** (0,016)	-0,095*** (0,011)	-0,062*** (0,010)	-0,091*** (0,010)
Buskerud	-0,119*** (0,006)	-0,094*** (0,005)	-0,027 (0,014)	-0,033*** (0,009)	-0,025*** (0,007)	-0,036*** (0,009)
Vestfold	-0,167*** (0,007)	-0,118*** (0,005)	-0,060*** (0,015)	-0,057*** (0,011)	-0,088*** (0,010)	-0,086*** (0,010)
Telemark	-0,141*** (0,008)	-0,080*** (0,005)	-0,077*** (0,017)	-0,061*** (0,011)	-0,070*** (0,010)	-0,079*** (0,010)

fortsetter neste side

Tabell a.2. fortsetter...

Aust-Agder	-0,194*** (0,012)	-0,154*** (0,007)	-0,068*** (0,026)	-0,046*** (0,013)	-0,059*** (0,010)	-0,068*** (0,012)
Vest-Agder	-0,195*** (0,009)	-0,106*** (0,006)	-0,096*** (0,018)	-0,061*** (0,011)	-0,067*** (0,010)	-0,052*** (0,011)
Rogaland	-0,070*** (0,005)	-0,002 (0,004)	-0,041*** (0,011)	-0,043*** (0,008)	-0,042*** (0,006)	-0,021*** (0,008)
Hordaland	-0,122*** (0,005)	-0,085*** (0,004)	-0,046*** (0,009)	-0,072*** (0,007)	-0,058*** (0,009)	-0,080*** (0,007)
Sogn- og Fjordane	-0,167*** (0,010)	-0,147*** (0,006)	-0,072 (0,021)	-0,084*** (0,017)	-0,062*** (0,011)	-0,052*** (0,010)
Møre- og Romsdal	-0,179*** (0,007)	-0,139*** (0,005)	-0,075** (0,015)	-0,084*** (0,011)	-0,042*** (0,009)	-0,057*** (0,009)
Sør-Trøndelag	-0,136*** (0,006)	-0,150*** (0,005)	-0,076*** (0,010)	-0,096*** (0,007)	-0,054*** (0,006)	-0,057*** (0,008)
Nord-Trøndelag	-0,186*** (0,010)	-0,204*** (0,006)	-0,072*** (0,019)	-0,066*** (0,015)	-0,083*** (0,010)	-0,102*** (0,012)
Nordland	-0,177*** (0,007)	-0,185*** (0,005)	-0,046*** (0,010)	-0,057*** (0,008)	-0,028*** (0,006)	-0,066*** (0,008)
Troms	-0,156*** (0,007)	-0,197*** (0,006)	-0,040*** (0,011)	-0,022*** (0,008)	-0,011 (0,007)	-0,057*** (0,010)
Finnmark	-0,164*** (0,001)	-0,230*** (0,008)	-0,022 (0,017)	-0,008 (0,014)	-0,028*** (0,010)	-0,073*** (0,011)
R ² -just	0,201	0,251	0,166	0,149	0,274	0,282
N	45713	112035	9811	15665	26342	15823

Note: Yrkeserfaring er beregnet etter formelen: alder-utdanning-16. Utdanning er antall år utdanning etter grunnskole. Referansefylke er Oslo. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Tabell a.3. Mobilitet fra stat og kommune til privat sektor. Betydning av lønn og nyansettelser. Logistisk regresjon

Variabler	Stat		Kommune	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	-10,026*** (3,049)	-8,871*** (2,122)	-6,488*** (1,888)	-3,974* (2,071)
Yrkeserfaring	-0,059*** (0,003)	-0,088*** (0,002)	-0,072*** (0,002)	-0,085*** (0,002)
Utdanning	0,064*** (0,010)	-0,020*** (0,007)	-0,010 (0,007)	-0,069*** (0,008)
Gift	-0,225*** (0,058)	-0,060 (0,044)	-0,274*** (0,039)	-0,202*** (0,046)
Antall barn under 7 år	-0,109** (0,051)	-0,009 (0,029)	-0,159*** (0,032)	-0,070** (0,031)
Kontroll på bostedsfylke?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på årsummier?	Ja	Ja	Ja	Ja
Lønnspremie privat sektor (Wp)	0,234** (0,107)	0,396*** (0,078)	0,411*** (0,081)	0,982*** (0,089)
Antall nyansettelser i privat sektor (Hp)	0,811** (0,349)	0,733*** (0,243)	0,521** (0,217)	0,297 (0,238)
- 2 Log likelihood	15301,472	30154,283	32886,679	24828,917
N	73607	138977	143697	95524

Note: Yrkeserfaring er beregnet etter formelen: alder-utdanning-16. Utdanning er antall år utdanning etter grunnskole. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Tabell a.4. Mobilitet fra stat og kommune til privat sektor. Betydning av lønn og nyansettelser. Med interaksjonsledd. Logistisk regresjon

Variabler	Stat		Kommune	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	-10,284*** (3,049)	-9,048*** (2,124)	-6,509*** (1,888)	-4,552*** (2,077)
Yrkeserfaring	-0,058*** (0,003)	-0,087*** (0,002)	-0,071*** (0,002)	-0,084*** (0,002)
Utdanning	0,070*** (0,010)	-0,013 (0,009)	0,005 (0,007)	-0,001 (0,009)
Gift	-0,228*** (0,058)	-0,061 (0,044)	-0,276*** (0,039)	-0,195*** (0,046)
Antall barn under 7 år	-0,104 (0,051)	-0,007 (0,029)	-0,154*** (0,032)	-0,061** (0,031)
Kontroll på bostedsfylke?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på årsummier?	Ja	Ja	Ja	Ja
Lønnspremie privat sektor (W_p)	1,780* (1,00)	2,209*** (0,677)	0,389 (0,778)	4,009*** (0,843)
Antall nyansettelser i privat sektor (H_p)	0,840** (0,35)	0,754*** (0,243)	0,515** (0,217)	0,339 (0,239)
$W_p * H_n$	-0,128 (0,127)	-0,203** (0,086)	0,093 (0,101)	-0,216** (0,114)
$W_p * Utdanning$	-0,126*** (0,039)	-0,047* (0,026)	-0,165*** (0,031)	-0,344*** (0,032)
- 2 Log likelihood	15288,246	30143,673	32858,336	24703,809
N	73607	138977	143697	95524

Note: Yrkeserfaring er beregnet etter formelen: alder-utdanning-16. Utdanning er antall år utdanning etter grunnskole. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Tabell a5. Mobilitet fra stat til kommune, og omvendt. Betydning av lønn og nyansettelser. Logistisk regresjon

Variabler	Fra stat til kommune		Fra kommune til stat	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	-4,294*** (1,397)	-5,494*** (1,309)	-4,497*** (1,751)	-4,785*** (1,682)
Yrkeserfaring	-0,036*** (0,004)	-0,043*** (0,004)	-0,043*** (0,004)	-0,056*** (0,004)
Utdanning	0,170*** (0,014)	0,125*** (0,013)	0,200*** (0,015)	0,145*** (0,015)
Gift	0,032 (0,081)	0,060 (0,085)	-0,182** (0,080)	-0,096 (0,089)
Antall barn under 7 år	-0,085 (0,071)	-0,047 (0,055)	-0,134 (0,070)	-0,098 (0,062)
Kontroll på bostedsfylke?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på årsummier?	Ja	Ja	Ja	Ja
Lønnspremie kommunal sektor	0,607*** (0,165)	1,271*** (0,165)		
Antall nyansettelser i kommunal sektor	-0,023 (0,196)	0,039 (0,185)		
Lønnspremie statlig sektor			-0,349** (0,159)	0,872*** (0,179)
Antall nyansettelser i statlig sektor			0,023 (0,237)	0,113 (0,229)
- 2 Log likelihood	8388,328	9907,429	9451,714	8280,079
N	72698	136321	140702	93204

Note: Yrkeserfaring er beregnet etter formelen: alder-utdanning-16. Utdanning er antall år utdanning etter grunnskole. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Tabell a6. Mobilitet fra privat til offentlig sektor. Betydning av lønn og nyansettelser. Logistisk regresjon

Variabler	Fra privat til kommune		Fra privat til stat	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	-5,960*** (0,576)	-6,755*** (0,672)	-4,338*** (1,318)	-2,823*** (0,914)
Yrkeserfaring	-0,028*** (0,002)	-0,033*** (0,002)	-0,026*** (0,003)	-0,042*** (0,002)
Utdanning	0,223*** (0,006)	0,243*** (0,007)	0,292*** (0,010)	0,249*** (0,007)
Gift	-0,104*** (0,034)	0,076* (0,043)	-0,232*** (0,059)	-0,111** (0,046)
Antall barn under 7 år	-0,091*** (0,031)	-0,001 (0,028)	-0,218*** (0,059)	-0,033*** (0,031)
Kontroll på bostedsfylke?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på årsummier?	Ja	Ja	Ja	Ja
Lønnspremie kommunal sektor	0,763*** (0,055)	1,492*** (0,059)		
Antall nyansettelser i kommunal sektor	0,210** (0,082)	0,167* (0,090)		
Lønnspremie statlig sektor			0,562*** (0,093)	1,090*** (0,062)
Antall nyansettelser i statlig sektor			-0,077 (0,178)	-0,285** (0,124)
- 2 Log likelihood	47345,013	41858,247	18723,777	37424,251
N	312144	723710	308907	723310

Note: Yrkeserfaring er beregnet etter formelen: alder-utdanning-16. Utdanning er antall år utdanning etter grunnskole. Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Vedlegg b

b.1 Identifisering av sektor når eierkode mangler

Identifisering av sektor er i utgangspunktet basert på SSBs eierkoder. I de tilfeller hvor eierkode mangler koder vi sektor via tresiffrer ISIC-næringsopplysninger. Dette ga følgende nøkkel mellom næring og sektor for de arbeidsgiverne hvor opplysninger om sektor ikke fantes:

Stat: 502, 711, 720, 912, 932, 939, 941, 949
Kommune: 410, 420, 911, 931, 933, 934, 942
Privat: Alle koder eksklusive (502, 711, 720, 912, 932, 939, 941, 949, 410, 420, 911, 931, 933, 934, 942, 000 ,999 og blank),

b.2 Mobilitetens bidrag til segregeringsindeksen

Endring i segregeringsindeksen (Duncanindeksen) drives av rekruttering, mobilitet av personer som allerede er innenfor (sektor eller stillingsskift) og avgang. Nedenfor viser vi hvordan de tre kildene bidrar til indeksen. I presentasjonen benytter vi stilling som segregeringsenhet. Tilsvarende regler gjelder også når vi benytter sektor som segregeringsenhet.

Bidrag fra stillingsmobilitet =

- andel kvinner som skifter fra en mannsdominert stilling til en kvinnedominert stilling
- andel kvinner som skifter fra en kvinnedominert stilling til en mannsdominert stilling
- andel menn som skifter fra en mannsdominert stilling til en kvinnedominert stilling
- + andel menn som skifter fra en kvinnedominert stilling til en mannsdominert stilling

Bidrag fra avgang

Her må vi først beregne den avgangsraten vi vil vå ved en "balansert" avgang, det vil si den avgangen vil få dersom avgangsraten er fordelt i henhold til kjønnsfordelingen i stillingen.

Beregnet segregeringsendring =

- andel kvinner i stillingen (kvinnedominert stilling) * avgangsraten fra denne stillingen
- andel menn i stillingen (kvinnedominert stilling) * avgangsraten fra denne stillingen
- andel kvinner i stillingen (mannsdominert stilling) * avgangsraten fra denne stillingen
- + andel menn i stillingen (mannsdominert stilling) * avgangsraten fra denne stillingen

Den beregnede segregeringsindeksen må deretter sammenlignes med den realiserte

Realisert segregeringsendring =

- andel kvinner med avgang fra en kvinnedominert stilling
- andel menn med avgang fra en kvinnedominert stilling
- andel kvinner med avgang fra en mannsdominert stilling
- + andel menn med avgang fra en mannsdominert stilling

Nettobidraget fra avgang blir da: Beregnet endring minus realisert endring.

Bidrag fra rekruttering

Tilsvarende som for avgang må vi også her beregne den rekrutteringsraten vi vil vå ved en "balansert" rekruttering, det vil si den rekrutteringen vil få dersom rekrutteringsraten er fordelt i henhold til kjønnsfordelingen i stillingen. Den *beregnete* segregeringsendringen er gitt ved:

- andel kvinner i stillingen (kvinnedominert stilling) * rekrutteringsraten til stillingen
- andel menn i stillingen (kvinnedominert stilling) * rekrutteringsraten til stillingen
- andel kvinner i stillingen (mannsdominert stilling) * rekrutteringsraten til stillingen
- + andel menn i stillingen (mannsdominert stilling) * rekrutteringsraten til stillingen

Den beregnede segregeringsindeksen må deretter sammenlignes med den realiserede:

- andel kvinner som rekrutteres til en kvinnedominert stilling
- andel menn som rekrutteres til en kvinnedominert stilling
- andel kvinner som rekrutteres til en mannsdominert stilling
- + andel menn som rekrutteres til en mannsdominert stilling

Nettobidraget fra rekruttering blir da: Beregnet endring minus realisert endring.

b.3 Konstruksjon av den relative lønnspremien

Den relative lønnspremien ved å arbeide i privat sektor skal gi et mål på forholdet mellom lønn i alternativ sektor (privat sektor) og lønn i nåværende jobb (i kommunal eller statlig sektor). Den relative lønnspremien er ikke observerbar, den må konstrueres. Vi har gjort det på følgende måte: Først estimerer vi års- og kjønns spesifikke lønnsrelasjoner for personer som arbeider i privat sektor:

$$(1) \quad \text{Ln } W_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \gamma_{it}$$

hvor $\text{Ln } W_{it}$ er logaritmen til timelønn for person i , i privat sektor i år t . X_{it} består av individuelle forklaringsvariabler (yrkeserfaring, utdanning, bostedsfylke). Estimerte koeffisienter fra lønnsrelasjo-

nen i (1) - sammen med observerte forklaringsvariabler - blir så benyttet til å lage en *predikert alternativlønn* for *alle* personer som er ansatte i kommunal og statlig sektor, vi får:

$$(2) \quad \text{Ln } W_{it}(\text{pred}) = \forall(\text{est}) + \exists(\text{est})X_{it}$$

hvor $\text{Ln } W_{it}(\text{pred})$ er den predikerte alternativlønnen for alle ansatte i offentlig sektor, $\forall(\text{est})$ og $\exists(\text{est})$ er estimerte koeffisienter hentet fra estimeringen i likning (1), og X_{it} er individuelle forklaringsvariabler. Den predikerte alternativlønnen gir et mål på hva ansatte i offentlig sektor (med ulike verdier på yrkeserfaring, utdanning og bosted) *kunne* ha tjent i privat sektor. Som tidligere nevnt har vi ikke forsøkt å kontrollere for seleksjon inn til sektorene.

Til slutt, for å få ett uttrykk for den *relative lønnspremien*, trekker vi log observert timelønn i offentlig sektor ($\text{Ln}W_{it}$) fra den predikerte alternativlønnen vist i likning (2), vi får:

$$(3) \quad \text{Relativ lønnspremie} = \text{Ln}W_{it}(\text{pred}) - \text{Ln}W_{it}$$

Den relative lønnspremien gir uttrykk for den prosentvise forskjellen mellom alternativlønnen i privat sektor og lønn i næværende jobb i offentlig sektor (stat eller kommune).¹³ Vår hypotese vil være at når den predikerte relative lønnspremien er høy, det vil si

13 Differansen i likning (3) er på logaritmisk form og er derfor ikke et helt presist uttrykk for prosentvise endringer. Log relativ lønnspremie kan regnes om til prosentvise endringer etter følgende formel: $\exp(\log \text{ relativ lønnspremie}) - 1$. Hvor \exp er den naturlige eksponensialen (2,718281828...). For log-endringer opp til 0,10 er forskjellen mellom log-endringer og prosentvise endringer små.

når lønnen i privat sektor er høy sammenlignet med nåværende lønn i offentlig sektor, så er sannsynligheten for at personen forlater offentlig sektor høy.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport: 5:2001

<i>Forfatter/Author</i> Pål Schlne
<i>Tittel/Title</i> Analyser av mobilitet og kjønnssegrering over konjunkturforløpet
<i>Sammendrag</i> <p>Denne rapporten analyserer mobilitet på arbeidsmarkedet. Hovedmålsettingene er å studere sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegrering, samt å studere sammenhengen mellom mobilitet og konjunkturrendringer.</p> <p>Resultatene viser blant annet at kjønnssegreringen i statlig sektor er på klar vei nedover i perioden 1991-1999. Og resultatene viser at det er kvinnene, ved å skifte fra kvinne-dominerte stillinger til mannsdominerte stillinger, som har bidratt til å redusere kjønnssegreringen.</p> <p>Når det gjelder analyser av mobilitet og konjunkturrendringer finner vi at lønnsforskjeller mellom privat og offentlig sektor skaper mobilitet. Når lønnen i offentlig sektor er lav i forhold til hva personen kan få i privat sektor, så er sannsynligheten for mobilitet til privat sektor høy. Men resultatene viser også at effektene av lønnsforskjeller er relativt små. Effekten av konjunkturrendringer er sterkere. Flere jobbåpninger i privat sektor medfører at flere skifter jobb fra offentlig til privat sektor.</p>
<i>Emneord</i> Kjønnssegrering, arbeidskraftmobilitet, konjunkturrendringer
<i>Summary</i> <p>This report analyses individual labour market mobility in Norway. Our two main purposes are: i) to analyse the relationship between worker mobility and sex segregation, and ii) to analyse worker mobility over the business cycles.</p> <p>The results show that the level of sex segregation in the State sector has decreased in the period 1991-1999, and the results show that it is the women, by moving from female dominated positions to male dominated positions, who have contributed to the reduction.</p> <p>Furthermore, regarding the analyses of worker mobility over the business cycles, we find that wage differences between public and private sector creates mobility, but the wage effect are fairly modest. The effects of business cycles are stronger. When more job opportunities arise in the private sector, the likelihood of mobility from the public to the private sector increases.</p>
<i>Index terms</i> Sex segregation, Worker mobility, business cycles.