

Dag Olberg

Arbeidsledere og tekniske funksjonærer – trender i NHOs funksjonærstatistikk

Dag Olberg

Arbeidsledere og tekniske funksjonærer – trender i NHOs funksjonærstatistikk

© Forskningsstiftelsen Fafo 1996
ISSN 0804-5135

Innhold

1 Innledning	5
2 NHOs funksjonærstatistikk	6
3 Tekniske funksjonærer og arbeidsledere – trender 1980–1995	12
4 Avslutning	24

FLT-prosjektet
KOMPETANSE OG KONTROLL

Arbeidsnotat 1996
Fafo



Arbeidsledere og tekniske funksjonærer – trender i NHOs funksjonærstatistikk

I løpet av relativt kort tid er det skjedd viktige endringer når det gjelder funksjonærene i norsk industri. Endringene dreier seg om både omfang og retning, samt om utviklingen innen og mellom grupper av funksjonærer. Notatet presenterer utvalgte trender innen NHO-området. Oversiktene omfatter kartlegging av arbeidsledere og tekniske funksjonærer over en periode på 15-år. Beregningene viser antall ansatte innen de enkelte stillingsgruppene, samt fordelinger ut fra kjønn og bedriftsstørrelse. Oppstillingene er laget på grunnlag av NHOs (NAFs) publiserte «Lønnsstatistikk for funksjonærer» og dekker perioden 1980–1995. Siktet med notatet er først og fremst presentasjon og diskusjon av deskriptiv statistikk, men endringene kommenteres også i lys av forskjellige forklaringsmåter.

1 Innledning

Den mest omfattende kartleggingen av yrkesgruppene arbeidsledere og tekniske funksjonærer finnes i NHOs *Lønnsstatistikk for funksjonærer*. Denne statistikken anvendes, naturlig nok, i hovedsak til å følge lønnsutviklingen. I dette notatet bruker jeg lønnsstatistikken for å se på andre forhold enn lønn. Hensikten er først og fremst å kartlegge og gi en oversikt over hovedtrender når det gjelder enkelte stillingskategorier.¹ Notatet fokuserer på arbeidsledere og tekniske funksjonærer, ikke på merkantile funksjonærer. Notatet inneholder enkel deskriptiv statistikk. I tillegg til at materialet i lønnsstatistikken kan brukes til kartlegging av trender, er det også mulig å bruke det mer analytisk. Et eksempel er å diskutere organisasjonsendringer i forhold til trender i det statistiske materialet. Noen forbehold må i så fall tas med hensyn til både representativitet og tolkningsproblemer. Jeg forsøker ikke her å teste direkte hypoteser fra organisasjonsteorien. Likevel er det mulig å diskutere enkelte problemstillinger og stille spørsmål om hva vi ville forvente å finne gitt at bedriftene utviklet seg på den ene eller andre måten. Observerte trender i statistikken kan også diskuteres «andre veien», i termer av mulige forklaringer. Også her må det gjøres flere forbehold, men dataene kan gi noen holdepunkter. Et eksempel er utviklingen når det gjelder antall arbeidsledere. Endringer her kan tenkes å ha flere årsaker. Både konjunkturedringer, organisasjonsendringer og ideologiske forhold kan spille inn. Det kan også være samspill mellom ulike forklaringer. Konjunkturedringer kan føre til organisatoriske endringer både via ideologiske endringer og gjennom markedsseleksjon.

Oversiktene i dette notatet er laget på basis av tallmaterialet i NHOs lønnsstatistikk for perioden 1980–1995. Denne perioden er valgt ikke bare fordi den fører frem til dagens situasjon. 15-årsperioden er lang nok til å fange opp trender, den inneholder både fallet i industrisyssetningen og oppgangs- og nedgangskonjunktorene i siste halvdel av 1980-årene. Perioden dekker også fremveksten av nye konsepter for bedrifts- og arbeidsorganisering fra midten av 1980-tallet, som innebar en ny fokusering på fleksibilitet og kostnadseffektivitet. Eksempler på dette er den vekten som legges på å nedbygge tradisjonelle hierarkiske byråkratier og «slanke» bedrifter, samt stikkord som «lean

¹ Mye av forskningen om funksjonærene generelt, og arbeidslederne spesielt, består av case-studier. Prosjektet «Kompetanse og kontroll» bygger på case og flere typer statistisk materiale. Jeg er takknemlig for kommentarer til tidligere versjoner av dette notatet fra Ove Langeland, Jørgen Lund, Torgeir Stokke, Magnus Midtbø, Hans Jørgen Eriksen og Bjarne Thuv. Feil og mangler er jeg selv ansvarlig for.

production», «lean management», «team work» og «just-in-time». Videre får vi også med oppgangen i norsk industri i 1995.²

Kilde for alle beregningene i dette notatet er den publiserte NHO-statistikken for det/de aktuelle år. Siden det dreier seg om sammenstilling av flere opplysninger i en rekke publikasjoner er det av praktiske grunner ikke henvist til sidetall i de årlige NHO-publikasjonene. Der det ikke dreier seg om egne beregninger, men om oppstillinger eller sitater hentet direkte fra *Lønnsstatistikk for funksjonærer*, er år og sidetall oppgitt i kildehenvisningen.

2 NHOs funksjonærstatistikk

NHOs funksjonærstatistikk dekker årlig lønnsutviklingen for NHOs medlemsbedrifter. Bedriftene får hvert år tilsendt et spørreskjema for utfylling (pr. 1. september). I tillegg til opplysninger om lønn inneholder denne statistikken andre data om funksjonærene og bedriftene, blant annet opplysninger om stillingstyper, kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse.

2. 1 Hvilke funksjonærer lønnsstatistikken omfatter – utvalg

Funksjonærer som er yngre enn 18 år eller eldre enn 66 år, er ikke tatt med i den bearbejdede lønnsstatistikken. Det samme gjelder for funksjonærer med ordinær ukentlig arbeidstid på under 34 timer eller over 40 timer. Videre mangler tilfredsstillende opplysninger for en del funksjonærer hvert år, og

Tabell 1 Svarprosent i NHOs funksjonærstatistikk

År	Antall funksjonærer i alt (i stat.)	Svarprosent i forhold til antall bedrifter	Svarprosent i forhold til antall funksjonærer	Antall funksj. pr. 100 arbeidere
1980	102047	80	93	46,7
1981	103592	79	92	47,9
1982	110854	80	93	50,0
1983	112835	80	93	53,2
1984	114712	81	93	55,8
1985	117688	81	93	56,7
1986	120951	79	92	58,7
1987 ³	128266	81	93	61,6
1988	125439	82	93	62,1
1989	121057	84	94	62,9
1990	120270	83	94	64,5
1991	125800	86	94	66,1
1992	124429	84	94	69,0
1993	119887	84	94	70,1
1994	120128	84	94	68,5
1995	127031	83	95	70,3

² Det sentrale i notatet er likevel å få frem hovedtrender i perioden. Som jeg kommer tilbake til, må endringer fra ett år til et annet tolkes med forsiktighet; det samme gjelder endringer mellom enkelte av nivågruppene i statistikken.

³ Veksten i antall funksjonærer i 1987-statistikken skyldes blant annet at bedriftene i Forskningsinstitusjonenes Arbeidsgiverforening er med for første gang, med ca. 3000 funksjonærer (jf. NHO 1987: 11*).

disse holdes også utenfor denne statistikken. Bakgrunns-materialet inneholder dermed tre mål for antall funksjonærer i bedriftene:

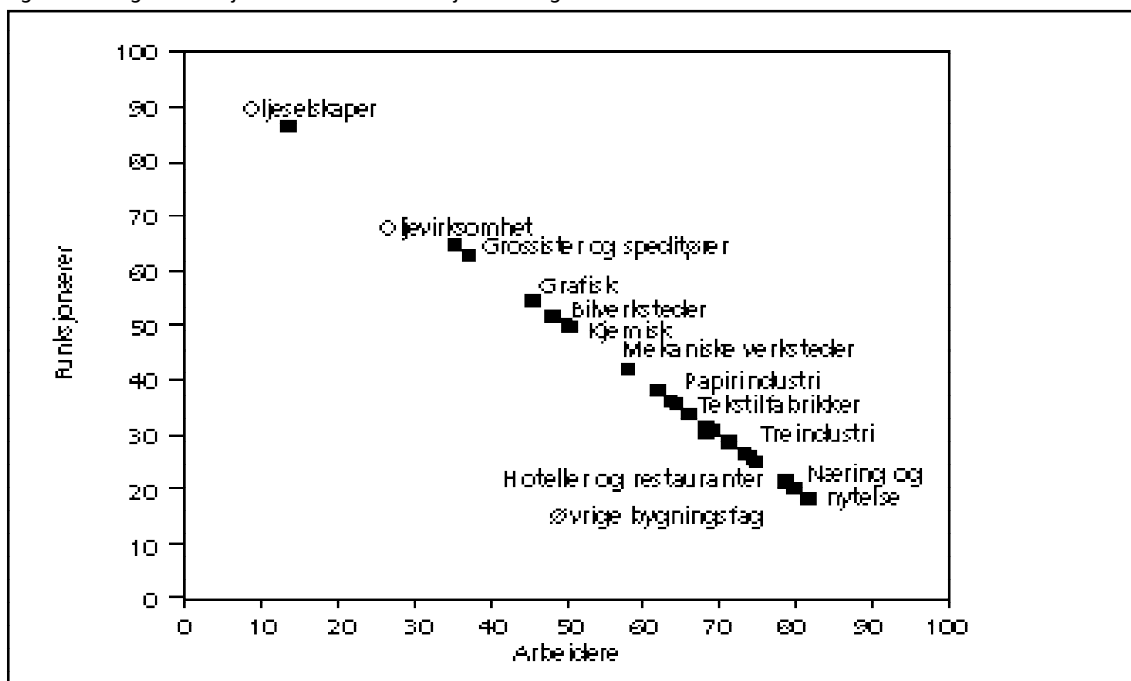
1. Antall funksjonærer totalt blant NHOs medlemsbedrifter pr. 1. september. Dette er oppgaver over antall ansatte i bedrifter som har minst fem funksjonærer.
2. Antall funksjonærer i de bedriftene som sendte inn oppgaver.
3. Antall funksjonærer i følge oppgavene etter at deltidsansatte, ungdom under 18 og eldre over 66 år, samt oppgaver med ikke brukbare data, er tatt ut. I tillegg tas ansatte ut av statistikken dersom bedriftene har oppgitt dem som ansatte, men ikke levert inn lønnsdata for dem. Dette er den bearbejdede lønnsstatistikken.

Et eksempel: I 1990 beskjeftiget 3848 NHO-bedrifter minst fem funksjonærer. Samlet beskjeftiget disse bedriftene 127836 funksjonærer og 205722 arbeidere. De 3185 bedriftene som leverte tilfredsstillende oppgaver beskjeftiget 120270 funksjonærer og 186339 arbeidere. Av disse funksjonærene var en del deltidsansatte, under 18 eller over 66 år, eller det manglet data eller lønnsopplysninger om dem. Etter at disse er tatt ut, inneholder den bearbejdede lønnsstatistikken 96141 funksjonærer (jf. NHO 1990:10* f.).

Som det går frem av tabell 1 ovenfor, er svarprosenten høy hvert år. Dette gjelder både blant bedrifter (over 80 %) og blant funksjonærer (totalt over 90 %) i dekningsområdet. Naturlig nok er det i de store bedriftene (som fyller ut skjemaene) at vi finner hovedtyngden av norske industrifunksjonærer.

Andelen funksjonærer har vist en sterk økning i forhold til andelen arbeidere. Det fant også sted en slik økning i 1970-årene, på om lag 30% (35 funksjonærer pr. 100 arbeidere i 1970, tilsvarende tall for 1979 var 45,6).⁴ Den sterke veksten skjedde fra 1980 til 1992, og var på nærmere 50%. Merk også at det er stor bransjemessig variasjon når det gjelder antall funksjonærer per 100 arbeidere. Figur 1 («Funksjonærtoppen») nedenfor gir en oversikt over denne variasjonen i 1995.

Figur 1 Utvalg av bransjer etter andelen funksjonærer og arbeidere 1995. Prosent

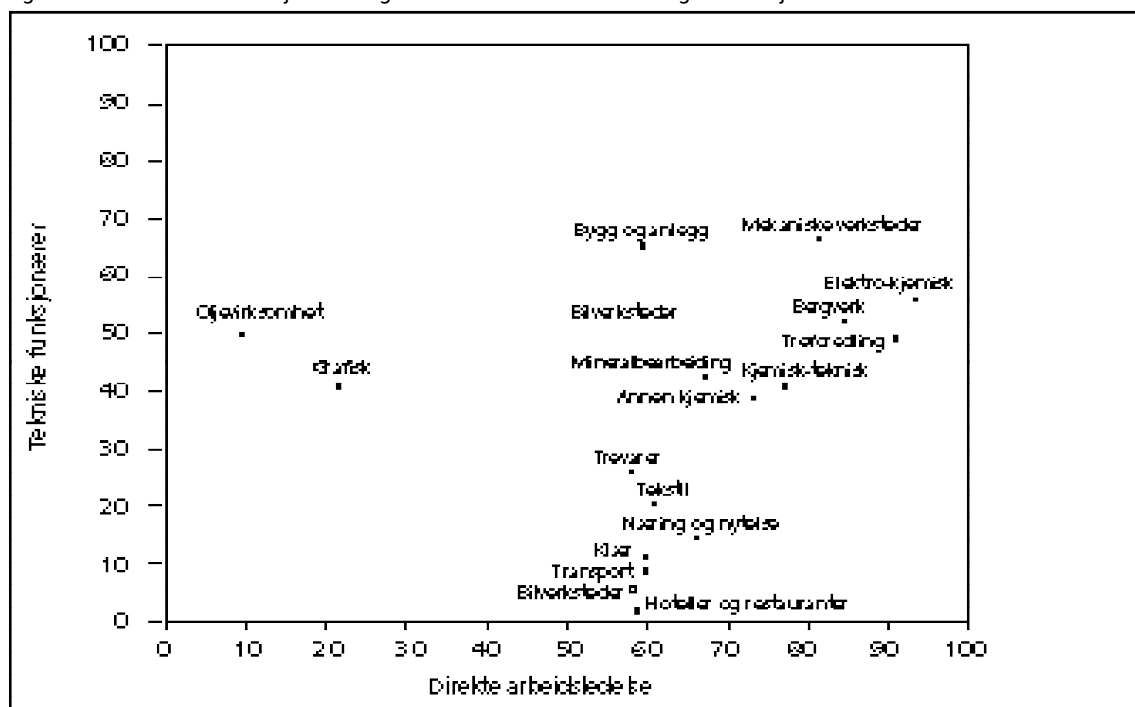


⁴ Fra 1965 til 1970 økte forholdstallet for funksjonærer fra 30,1 til 35 (jf. N.A.F.s Lønnstatistikk for funksjonærer 1975:3*). Tallene for 1970–1979 er: 35,0 (1970), 36,1 (1971), 36,5 (1972), 40,0 (1973), 40,7 (1974), 42,2 (1975), 43,7 (1976), 43,3 (1977), 43,6 (1978), 45,6 (1979). Jf. N.A.F 1980:3*.

Sammenlikner vi med 1980-tallene, finner vi at enkelte bransjer har endret seg mer enn andre. I en bransje som nærings- og nytelsesindustrien var forholdstallet mellom funksjonærer og arbeidere i 1995 om lag 34/66, mot 28/72 i 1980. Vinmonopolet inngår i statistikken fra 1985. Andre bransjer hadde noe større endringer. Tilsvarende tall for mekaniske verksteder var 42/58 i 1995, mot 30/70 i 1980. Kjemisk industri hadde like stor andel funksjonærer som arbeidere i 1995, i 1980 var fordelingen 40/60.

I Figur 2 nedenfor er forskjellige bransjer plassert i forhold til to variabler. Den ene angir hvor stor andel de tekniske funksjonærene utgjør av samtlige funksjonærer i bransjen, den andre hvor stor andel det som kalles direkte arbeidsledelse utgjør av arbeidsledelse i alt.

Figur 2 Andel tekniske funksjonærer og direkte arbeidsledelse i utvalg av bransjer. 1995



2.2 Representativitet

Hvor representativ statistikken vurderes som, er avhengig av flere forhold. Den dekker for eksempel ikke de minste bedriftene eller bedrifter som ikke er medlemmer av NHO. Datainnsamlingen som statistikken bygger på, er ikke en utvalgsundersøkelse, men svar på en direkte henvendelse til alle bedriftene etter de kriteriene som er angitt over. Kvaliteten på dataene vil variere noe fra år til år ut fra hvor mange som svarer, og hvor nøyaktig utfyllingen av skjemaene er. I den bearbejdede statistikken er en del bedrifter og en del arbeidstakere ikke med (jf. 2.1).⁵ Vi vet ikke om disse skiller seg fra dem som er med i statistikken. Når det gjelder de variablene som er interessante i dette notatet, er det imidlertid ikke grunn til å tro at statistikken gir et skjevt bilde.

Fordi en del bedrifter, bedriftsbesvarelser og funksjonærer ikke er tatt med i statistikken, vil antallet funksjonærer i den bearbejdede statistikken være lavere enn det faktiske antallet funksjonærer innenfor

⁵ I den bearbejdede lønnstatistikken er det satt nedre grenser for antall funksjonærer. Det er ikke spesifisert opplysninger for stillinger som omfatter mindre enn 50 funksjonærer (evt. 100 i stillingsgruppene A 3.1, A 3.2, A 4.1, A 4.2 i NHO-statistikens tabell 1; samt i statistikens tabell 2 og 3, jf. NHO 1986:8*).

NHO. Kvinner arbeider oftere deltid enn menn, og antallet kvinnelige funksjonærer (særlig kontorfunksjonærer) vil være høyere enn det den bearbeidede statistikken angir.

I 1995 opererer den *bearbeidede* statistikken med 103378 funksjonærer «som er med i statistikken», en økning på 1,2% i forhold til sammenliknbare tall for 1994. Bedriftene som *leverte tilfredsstillende oppgaver*, beskjeftiget i alt 127031 funksjonærer. NHO angir videre at medlemsbedriftene som *ble tilsendt oppgaveskjema* beskjeftiget 134115 funksjonærer (jf. NHO 1995:10*,13*). At statistikken dekker godt, illustreres ved at registeropplysninger ifølge NHO viser at totaltallet var 137000. Det var med andre ord bare en liten rest i små bedrifter som ikke ble spurt. Funksjonærstatistikkens representativitet må altså vurderes i forhold til ulike nivåer:

- a) funksjonærer i privat sektor,
- b) funksjonærer i bedrifter som er innenfor NHOs potensielle organisasjonsområde,
- c) funksjonærer i NHO-bedrifter,
- d) funksjonærer i statistikken,
- e) funksjonærer i den bearbeidede statistikken.

I dette notatet er jeg først og fremst interessert i utviklingen innenfor NHO-området. De absolutte tallene med hensyn til ansatte i ulike stillinger vil påvirkes av:

- 1) utviklingen i bedriftene
- 2) innmeldinger og utmeldinger av NHO
- 3) klassifiseringen av funksjonærer i forhold til nomenklaturet i oppgaveskjemaet
- 4) bearbeidingen av statistikken.

Derfor bør de absolutte tallene tolkes med forsiktighet. Dette gjelder både endringer i antall funksjonærer fra et år til et annet, og kortsiktige endringer i forholdet mellom undergrupper innenfor de enkelte stillingskategoriene. Slike kortsiktige endringer kan være forårsaket av endringer i industrien, men de kan også være resultat av inn- og utmeldinger i NHO. Det er imidlertid mulig å bruke antall funksjonærer i den bearbeidede statistikken for å beskrive mer *langsiktige trender* i utviklingen innenfor NHO-området. Antallet bedrifter som er med i statistikken, er relativt stabilt over tid (i overkant av 3000), og det er i hovedsak de samme bedriftene. Og som vist i tabell 1, er svarprosenten i statistikk-materialet svært høy i forhold til antall funksjonærer i dekningsområdet. De fleste tekniske funksjonærer og arbeidsledere befinner seg innenfor statistikkens normalområde, hvilket vil si at de ikke tas ut av den bearbeidede statistikken på grunn av alder eller deltidsarbeid. Det er også denne statistikken som brukes av NHO når endringer i antall funksjonærer i bestemte grupper kommenteres.

2.3 Yrkesgruppene i statistikken

Funksjonærstatistikken opererer med tre yrkesgrupper. Den tar for seg tekniske funksjonærer (hovedgruppe A), arbeidsledere (hovedgruppe B) og kontorfunksjonærer (hovedgruppe C). Oppstillingen nedenfor gir en oversikt over de to første hovedgruppene.

Det finnes nivågrupper innenfor hver hovedgruppe, og undergrupper under dem igjen. A3 er for eksempel en nivågruppe blant tekniske funksjonærer, mens A3.1 og A3.2 er undergrupper. Etter 1993 tas de sistnevnte ikke med i den publiserte statistikken. Som det fremgår av stillingseksemplene i figur 3, finnes samme tittel på en rekke nivåer, blant annet stillingene «kjemiker» og «tekniker».

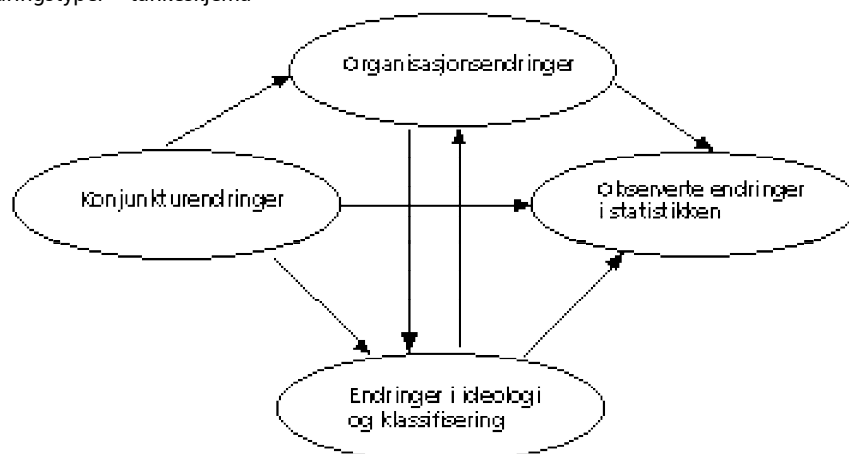
Figur 3 Yrkesgrupper i lønnsstatistikken. Tekniske funksjonærer og arbeidsledere

Gruppebetegnelse	Yrkesgruppe	Eksempler på stillinger
A 0	Tekniske direktører	Teknisk direktør (ikke sideordnet adm .dir.)
A 1	Overingeniører m.v.	Overingeniør m.v.
A 2	Tekniske funksjonærer i ledende stillinger	Produksjonsingeniør, drifts-bestyrer, driftsingeniør, avdelingsingeniør, ingeniør, laboratoriesjef, kjemiker, planleggingssjef, planleggingsingeniør, konstruksjonssjef/-ingeniør, kontrollsjef, forskningssjef, forsker
A 3	Tekniske funksjonærer med krevende arbeid og som regel med ansvar for ett eller flere fagområder	Gruppeleder, avdelingsleder, avdelingsingeniør, teknisk sekretær, teknisk konsulent, ingeniør, laboratorieingeniør, kjemiker, planleggingsingeniør, konstruksjonsingeniør, konstruktør, tekniker
A 4	Tekniske funksjonærer med kvalifisert og selvstendig arbeid	Konstruktør, ingeniør, tekniker, kjemiker, laborant, tegner, driftsassistent, produksjonsplanlegger, teknisk leder
A 5	Tekniske funksjonærer med kvalifisert, men rutinepreget arbeid	Kontrollør, inspektør, driftsassistent, produksjonsplanlegger, kjemiker, laborant, tekniker, tegner, konstruktør
A 6	Tekniske funksjonærer med rutinearbeid	Laboratorieassistent, tegneassistent
B 1	Arbeidsledere i sjefsstillinger	Produksjonssjef, driftsingeniør, driftsbestyrer, fabrikkbestyrer, avdelingsleder/-sjef, anleggsleder, byggleder
B 2	Arbeidsledere i verkmesterstillinger	Verkmester, avd.leder, overformann, div. mestre, anleggsleder, byggleder, faktor
B 3	Arbeidsledere som direkte leder arbeidet	Formann, skiftformann, div. mestre, oppsynsmann, kontrollør, inspektør, driftsassistent

2. 4 Tolkning av statistikken

I tillegg til å kartlegge trender (fordelingen av tekniske funksjonærer eller arbeidsledere i bestemte stillinger over tid) diskuterer notatet mer generelt om vi kan finne støtte til forklaringer av den observerte utviklingen. Innledningsvis nevnte jeg at konjunkturforhold, organisatoriske endringer og endringer av ideologisk art kan bidra til å forklare utviklingen på funksjonærområdet. Nedenfor følger først et tankeskjema, deretter noen eksempler.

Figur 4 Forklaringstyper – tankeskjema



Bakgrunns materialet i lønnsstatistikken kan bidra til å styrke noen forklaringer, samtidig som andre blir mindre sannsynlige. Om antallet arbeidsledere går tilbake – er for eksempel konjunkturforklaringer naturlige, eller er organisatoriske forklaringer eller ideologiske forklaringer mer nærliggende? Virker de i kombinasjon? En *konjunkturforklaring* kunne gå ut på at en eventuell reduksjon i antallet arbeidsledere skyldes en generell nedgang i sysselsettingen i industrien. En forklaring ut fra *organisasjonsendring* ville peke på omstillinger internt i bedriftene. Endringer i antallet sysselsatte i bestemte stillingstyper kan sees som resultat av organisasjonsendringer. En *ideologisk forklaring* vil legge vekt på hvordan bestemte stillinger defineres og får særskilte betegnelser. Definisjoner og betegnelser kan være avhengig av forhold som aktørenes posisjonering og styrkeforholdet mellom dem, organisasjonsstrid, strid om definisjoner, og moteretninger innen ledelsesteori. Endringer i klassifisering kan bety endret stillingsinnhold og nye krav til kvalifikasjoner, men det er ikke nødvendigvis en slik sammenheng.⁶

Slike spørsmål om forklaringstyper gir ikke funksjonærstatistikken utfyllende svar på. Likevel kan denne typen statistikk brukes til å finne holdepunkter for å diskutere noen typer forklaringer. Det kan innebære at noen forklaringer er mer sannsynlige enn andre, men også at det ikke er grunnlag for å forkaste andre forklaringer. For partene i arbeidslivet kan dette være av særlig interesse (jf. innledningen til del 3 nedenfor som eksempel). Ideologiske forklaringer finner vi få holdepunkter for å sjekke. Konjunkturforklaringer og organisasjonsforklaringer kan diskuteres indirekte ved å trekke ut noen implikasjoner og sammenholde disse med statistikken, men de er vanskelige å skille fra hverandre på bakgrunn av dette materialet. I praksis er det også rimelig å anta at de virker sammen (jf. både samspill og seleksjon).

Et annet eksempel på definisjonenes betydning er veksten i enkelte yrkesgrupper av tekniske funksjonærer. Slike endringer kan være uttrykk for reelle organisatoriske endringer i bedriftene, men det er ikke sikkert det er slik. Oppgavene lønnsstatistikken bygger på fylles ut av bedriftene, ikke av de enkelte funksjonærene. I en rekke tilfeller vil det ikke være tvil om hvordan de enkelte funksjonær- eller arbeidslederstillingene skal grupperes. I andre tilfeller vil det måtte gjøres større bruk av skjønn. Endringer i slike skjønsmessige vurderinger kan i prinsippet gi utslag i statistikken.⁷ Tolkninger av trender bør dermed ta hensyn til muligheten for at de samme stillingene – eller jobbene – kan klassifiseres i ulike nivågrupper. Dette kommenteres også av NHOs statistiske avdeling når det påpekes at den ujevne utviklingen for antall funksjonærer i nivågruppene «i ikke liten grad» må tilskrives endringer i vurderingen ved gruppeinndelingen:

⁶ Det finnes en omfattende debatt om endringer i kvalifikasjonsprofil og hvordan kvalifikasjoner er sosialt konstruert. Kvalifikasjonsstrukturen kan endres på grunn av nye kvalifikasjoner hos individene, på grunn av at det stilles nye krav i kunnskaper i bestemte stillinger, eller fordi det oppstår nye oppgaver. Hvordan bestemte kvalifikasjoner defineres, kan være avhengig av hvordan arbeidsgivere og ansatte setter «merkelapper» på bestemte grupper av individer, stillinger eller arbeidsoppgaver (jf. bl. a. Wood 1986:17).

⁷ En annen mulig feilkilde kan være såkalt «omvendt innplassering i statistikken». Den ordinære fremgangsmåten er at bedriftene vurderer og innplasserer funksjonærene ifht. nomenklaturet i oppgaveskjemaet, at statistikken bearbejdes og det utarbeides lønnsstatistikk. Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) har pekt på at i enkelte tilfelle har bedriftene i praksis gjort det «omvendt»: bedriften har sett på den lønn funksjonæren har og brukt lønnsopplysningene i statistikken til å innplassere funksjonæren i den nivågruppen som har tilsvarende lønnsnivå. Et tenkt eksempel – en funksjonærs arbeidsoppgaver tilsvarer nivågruppe X, mens den faktiske lønnen bare tilsvarer gjennomsnittslønnen til ansatte i nivågruppe Y, og for å unngå problemer innrapporterer bedriften den ansatte i nivågruppe Y. Det har av og til vært strid om slike saker. Forbundet har derfor fått inn i overenskomsten en formulering om at: «De tillitsvalgte gis en oversikt over medlemmenes innplassering i i NHOs lønnsstatistikk. Dersom de tillitsvalgte mener at innplasseringen er feilaktig i forhold til den enkeltes stillingsbeskrivelse og NHOs yrkesgruppering for tekniske funksjonærer, kan de drøfte dette med bedriften. Slike drøftelser gjennomføres på et avtalt tidspunkt etter initiativ fra de tillitsvalgte eller bedriften» (NFATF(FLT)/NHO 1994:11). Forbundet opplyser i dag at slik «omvendt innplassering» i statistikken ikke anses som noe problem.

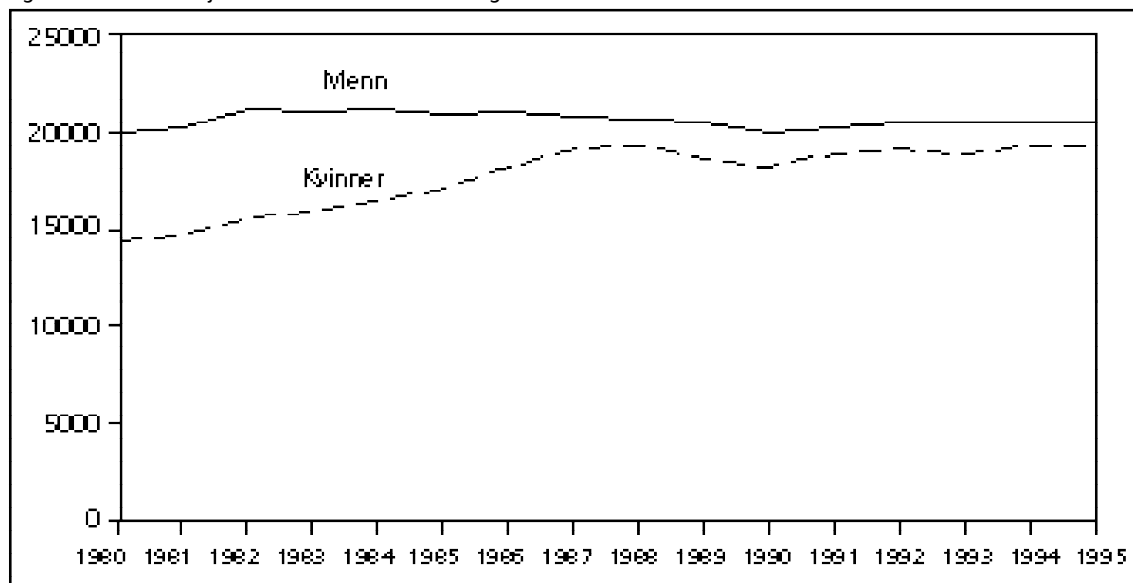
Mens det har vært en forholdsvis jevn og balansert økning i antall funksjonærer i yrkesgruppene i det statistiske materialet, er det samme ikke tilfelle når det gjelder antall funksjonærer i nivågruppene innenfor de enkelte yrkesgrupper. Det skyldes bl.a. at denne gruppering er mer avhengig av skjønnsmessig vurdering enn grupperingen på yrkesgrupper. Særlig gjør dette seg gjeldende for tekniske funksjonærer og kontorfunksjonærer. Når det gjelder mannlige tekniske funksjonærer, viser antall funksjonærer i yrkesgruppe A3 en økning på 36,9% i løpet av de 5 siste år, funksjonærer i A4 en økning på 18,8%, og antall funksjonærer i A5 er gått opp med 4,4% (NHO (NAF) 1985:8)*

Samtidig er slike definisjonsprosesser («labelling»-prosesser) som klassifikasjonsendring kan innebære, interessante i seg selv. Det gjelder ikke minst den organisatoriske prosessen og aktørinteressene som er involvert. Funksjonærstatistikken alene gir imidlertid ikke mange holdepunkter for å diskutere slike forhold.

3 Tekniske funksjonærer og arbeidsledere – trender 1980–1995

Beskrivelsene i dette notatet går ikke nærmere inn på utviklingen når det gjelder kontorfunksjonærene (merkantile funksjonærer). Innledningsvis presenteres likevel en oversikt over antall mannlige og kvinnelige kontorfunksjonærer i perioden 1980–1995. Antall mannlige kontorfunksjonærer har ligget på om lag 20000 i denne perioden. Det er nå nesten like mange kvinner som menn blant kontorfunksjonærene, det vil si en økning på om lag 5000 fra 1980.

Figur 5 Kontorfunksjonærer 1980–1995. Menn og kvinner



Utviklingen i antall kontorfunksjonærer har vært relativt stabil, selv om trenden har vært en oppgang i tallet på kvinnelige kontorfunksjonærer (merk dessuten at deltidsansatte ikke er med i statistikken).

De store endringene i perioden 1980–1995 består i en økning i antall tekniske funksjonærer og en nedgang i antall arbeidere og en gruppe arbeidsledere. Nedenfor følger først noen hovedpunkter.

Tekniske funksjonærer – økning

Antallet tekniske funksjonærer har økt i perioden 1980–1995. Antallet arbeidsledere har gått ned. Samtidig har den generelle veksten i funksjonærgruppene vært sterk. Dette gjelder særlig tekniske funksjonærer, dels også kvinnelige kontorfunksjonærer (jf. figur 1). I 1980 viser NHOs funksjonærstatistikk

at bedriftene i snitt sysselsatte 46,7 funksjonærer per 100 arbeidere. I 1995 var dette tallet økt til hele 70,3 funksjonærer pr. 100 arbeidere (jf. NHO 1980:4*, 1995:11*). Denne andelen har vært jevnt stigende i hele perioden (jf. tabell 1). Forholdet mellom funksjonærer og arbeider varierer sterkt fra bransje til bransje (jf. figur 1).

Forholdet mellom arbeidere og arbeidsledere – relativ stabilitet

Statistikken omfattet i 1980 i alt 218414 arbeidere og 13276 arbeidsledere (13049 menn og 227 kvinner. Tilsvarende opererer 1995-statistikken med i alt 180793 arbeidere og 10593 arbeidsledere (10130 menn og 463 kvinner). Nedgangen i tallet på arbeidsledere i alt i denne statistikken var på 20,2 %. Også tallet på arbeidere har sunket med 17 %. Mens andelen arbeidsledere utgjorde 6,1 % i forhold til arbeiderne i 1980, var tilsvarende tall for 1995 5,9% – ingen vesentlig endring.

Vurdert i en slik sammenheng, er ikke endringene så overraskende når det gjelder antall arbeidsledere totalt. Nedgangen har vært jevn og omfattende, på tross av et par år med svak oppgang i 1986 og 1987 (jf. figur 6a nedenfor). Men det er samtidig naturlig at tallet på arbeidsledere følger utviklingen i tallet på arbeidere. Nedgangen i industrissysselsettingen har vært markert. Arbeidsmarkedsstatistikken opererer med en nedgang på 17 %, om lag 60000 personer, i løpet av syvårsperioden 1987–1993.⁸ Denne nedgangen, sammen med den generelle veksten blant de tekniske og dels også de merkantile funksjonærgruppene, fremstår som det mest dominerende trekk ved perioden.

Kommentarene ovenfor er også et argument for at konjunkturforklaringer ikke bør overses når man diskuterer årsaker til at tallet på arbeidsledere er blitt redusert. Men som vi kommer tilbake til, er det skjedd større endringer for bestemte typer arbeidslederstillinger. Her kan organisasjonsforklaringer være mer aktuelle.

Færre arbeidsledere som direkte leder arbeidet – endringer innad i gruppen arbeidsledere

Endringene blant arbeidslederne gjelder særlig nivågruppen B3 (arbeidsledere som direkte leder arbeidet). Organisatoriske (og teknologiske) endringer i bedriftene kan ha ført til at både arbeidere og arbeidsledere som direkte leder arbeidet, har gått tilbake i antall. Nedgangen i antall arbeidsledere som direkte leder arbeidet, har vært betydelig sterkere enn nedgangen i antall arbeidere. Fortsatt utgjør imidlertid denne gruppen arbeidsledere om lag 70 % av alle arbeidsledere. I 1995-statistikken angis for første gang siden 1987 en økning (på 234 personer) i antall arbeidsledere totalt i forhold til året før. Som nevnt bør endringer fra et år til et annet tolkes med forsiktighet.

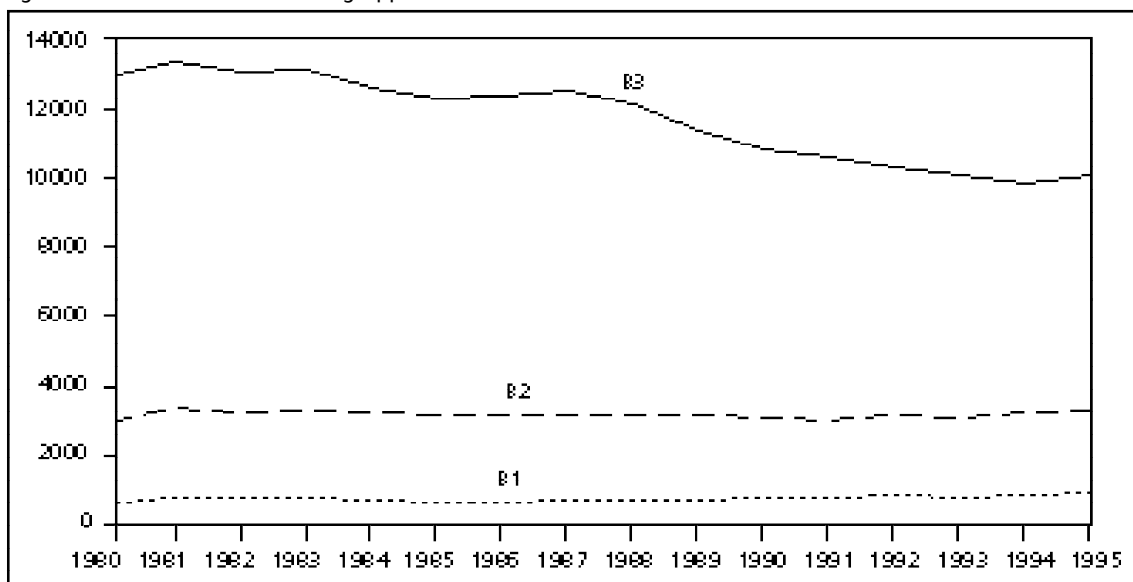
3. 1 Arbeidsledere

Trenden som beskriver nedgangen i antall arbeidsledere, går frem av figur 6a og figur 6b nedenfor. Oversikten viser utviklingen samlet for de tre nivågruppene blant arbeidsledere (se figur 3 for definisjoner og eksempler). Det er kategorien «arbeidsledere som direkte leder arbeidet» (B3), som har gått tilbake. Nedgangen i denne gruppen har vært på hele 33,7% i perioden 1980–1994 (10074 i 1980 mot 6676 i 1994, som er det laveste tallet i dette tidsrommet).

Ovenfor omtalte jeg nedgangen i antall arbeidsledere totalt som relativt udramatisk, særlig om man sammenliknet med nedgangen i antall arbeidere. Endringene som er skjedd med den gruppen som direkte leder arbeidet (B3), kan med større rett kalles «dramatisk». Det gjelder både om vi sammenlikner med arbeiderne eller med de to andre gruppene arbeidsledere (B2 og B1). Statistikkmateriale viste en nedgang på 17 % når det gjaldt arbeidere, men nedgangen i antall B3-arbeidsledere var om lag dobbelt så stor. Dette kan tilsi at organisasjonsendring må trekkes inn som forklaring. Tallene for 1995 viste en oppgang til 6831 arbeidsledere i B3-kategorien. Det siste er interessant fordi det bryter med hovedtrenden, men som nevnt bør vi være varsomme med å tolke endringer fra et år til et annet

⁸ NOS, Arbeidsmarkedsstatistikk 1994:43

Figur 6a Arbeidsledere i ulike nivågrupper 1980–1995. Menn

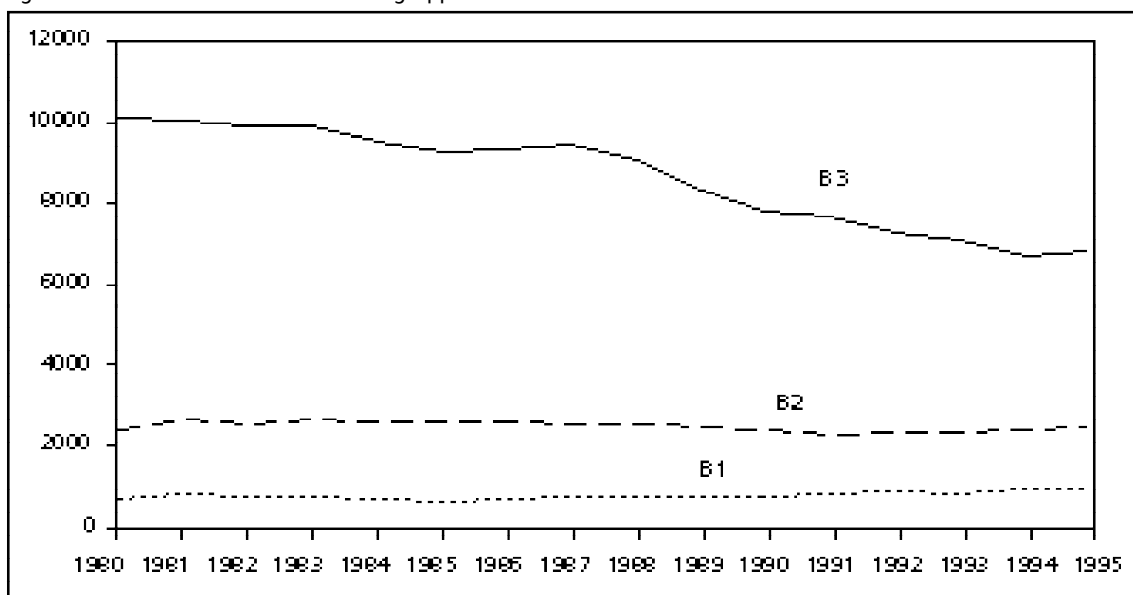


som uttrykk for reelle endringer. Om økningen fra 1994 til 1995 i antall arbeidsledere innen B3-kategorien holder seg fremover, gjenstår å se. Hvis det viser seg at den utgjør en ny trend i takt med be-
dringene for norsk industri, kan dette gi støtte til en konjunkturforklaring.

Oversiktene indikerer altså for det første at det er blitt færre arbeidsledere totalt. For det andre er det, relativt sett, en større andel av det totale antall arbeidsledere som har sjefs- eller verksmesterstillinger (B1, B2). Det er trenden i B3-gruppen som samvarierer med nedgangen i antall arbeidere (og som har større prosentvis tilbakegang). Verken B1 eller B2 oppviser tilsvarende mønster.

Dette kan tolkes på flere måter og gi bakgrunn for nye hypoteser. En mulighet er at det er om lag like mye arbeidsledelse som før i forhold til antall arbeidere (jf. over), men at mer av denne ledelsen ligger på et høyere nivå i stillingshierarkiet. Det kan innebære at det finnes større grad av selvbestemmelse blant operatørene i det direkte arbeidet. (Eller det kan bety at for eksempel automatisering og logistikk medfører at verken direkte arbeidsledelse eller av operatørene behøver å treffe avgjørelser.) Trendene

Figur 6b Antall arbeidsledere etter nivågrupper. 1980–1995. Menn

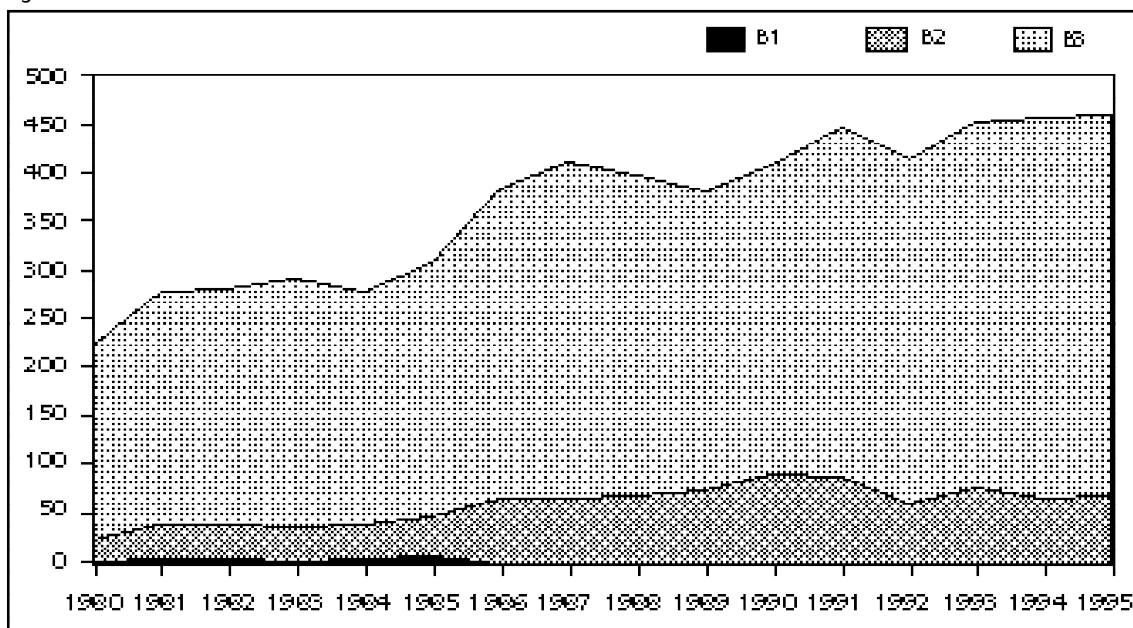


kan tyde på en polarisering og sterkere todeling innen kategorien arbeidsledelse.⁹ Men det kan også legges til at i absolutte tall er B1 og B2 stabile over 15-årsperioden, og B3'ere utgjør fortsatt om lag 70 % av alle arbeidsledere.

Kvinnelige arbeidsledere

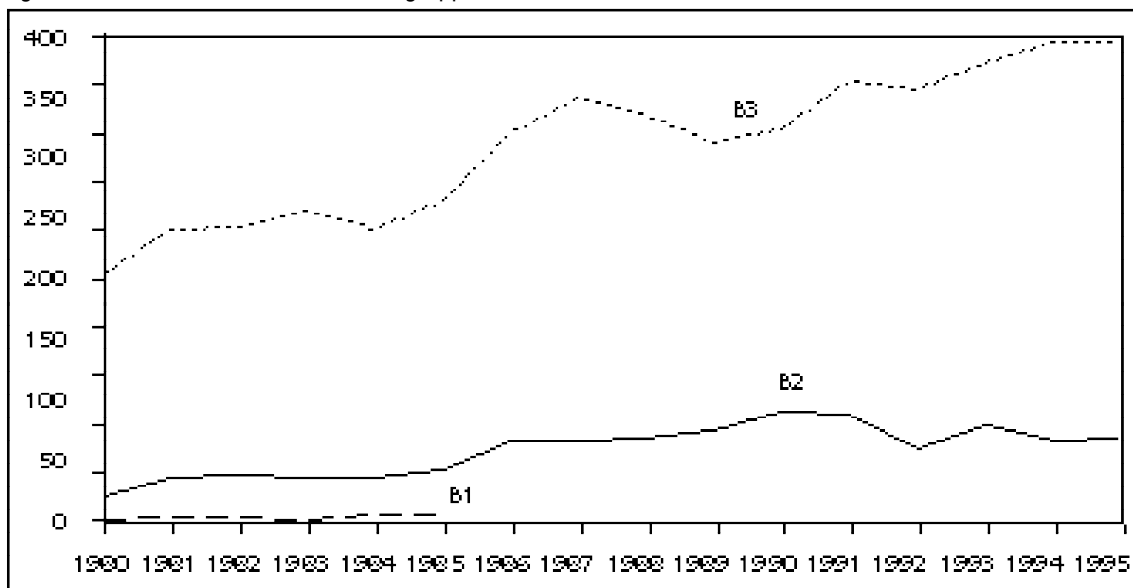
I datamaterialet finnes det få kvinner blant arbeidslederne, om lag 450 i alt. Tallet på kvinner i B3-kategorien er nesten fordoblet i perioden. Antallet kvinnelige arbeidsledere i sjefslederstillinger i B1-kategorien er lavt, og ikke registrert i den publiserte lønnsstatistikken etter 1985.

Figur 7a Arbeidsledere 1980–1995. Kvinner*



*Data for B1 mangler etter 1985

Figur 7b Antall arbeidsledere i ulike nivågrupper. Kvinner. 1980–1995*



*Data for B1 mangler etter 1985

⁹ Flere av disse hypotesene vil bli diskutert innenfor prosjektet «Kompetanse og kontroll».

Bedriftsstørrelse og arbeidsledere i B3-kategorien. Menn

NHOs funksjonærstatistikk inneholder også opplysninger om bedriftsstørrelse. Det gjør det mulig å se hvor nedgangen i antall arbeidsledere som direkte leder arbeidet, har vært størst. Figur 8 nedenfor viser utviklingen i bedrifter der antall funksjonærer totalt utgjør et mål på bedriftens størrelse. De største bedriftene sysselsetter mer enn 100 funksjonærer i alt, de andre henholdsvis mellom 50 og 99, 10 og 49, og fra en til ni funksjonærer totalt. (I det siste tilfellet vil antallet i praksis være fra fem til ni funksjonærer, fordi statistikk materialet ikke inneholder bedrifter med mindre enn 5 funksjonærer.)

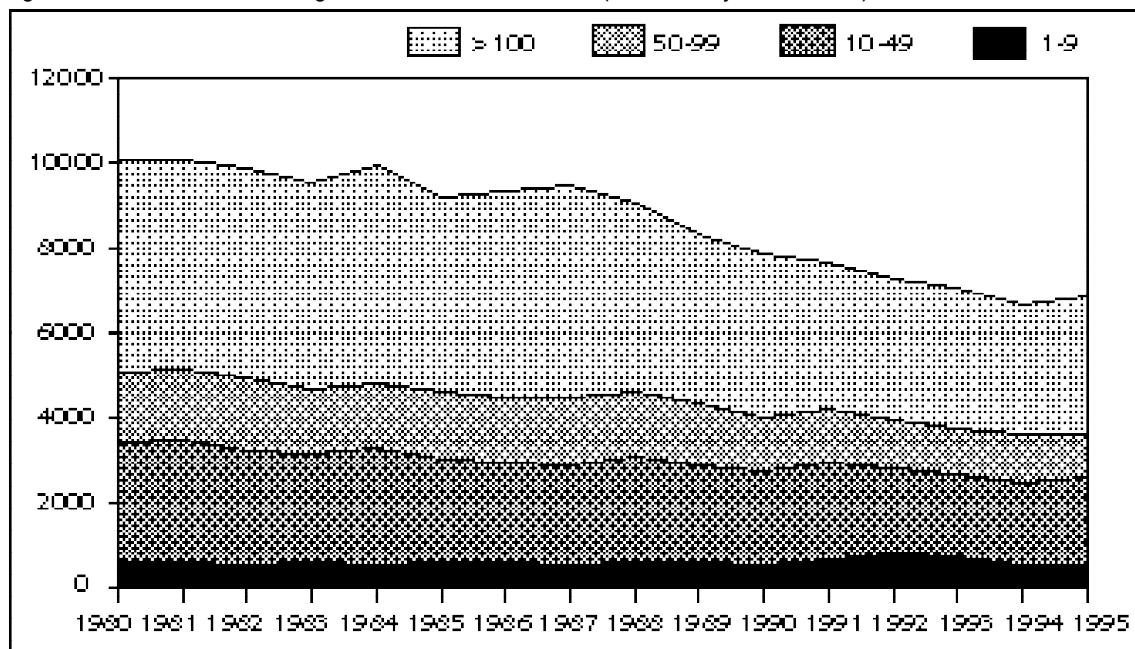
Først noen kommentarer til nedgangen i perioden. I 1980 registrerte statistikken 10074 arbeidsledere totalt i kategorien B3. Det er i de store bedriftene at flest stillinger knyttet til direkte arbeidsledelse har blitt borte. I bedrifter med over 100 funksjonærer totalt var nedgangen i antall arbeidsledere som direkte leder arbeidet, om lag 35 % (5004 i 1980, 3240 i 1994). Også i bedrifter med mellom

50 og 99 funksjonærer var nedgangen betydelig, 40 % (fra 1664 til 991). Det skjedde en litt mindre nedgang på 26 % i bedrifter med fra 10 til 59 funksjonærer (fra 2808 til 2073). I de minste bedriftene var tallet på arbeidsledere som direkte leder arbeidet, om lag 10 % lavere i 1994 (589 i 1980, 527 i 1994).

Hva vet vi ellers som kan bidra til å forklare dette? En mulighet er at disse trendene kan uttrykke den generelle sysselsettingsreduksjonen i store bedrifter i den gjeldende perioden. Det er i de store bedriftene nedgangen har vært størst. Men nedgangen blant B3-arbeidsledere er sterkere enn den generelle nedgangen i antall ansatte. En annen viktig forklaringsfaktor kan dermed være at det er de store bedriftene som har gjennomgått de største organisasjonsendringene. At disse bedriftene har vært opptatt av nye former for bedrifts- og arbeidsorganisering, kan i prinsippet også tilsi at den ideologiske striden om hvordan stillingene defineres, også gir utslag i statistikken. Samtidig har de store bedriftene vært påvirket av konjunkturedgang og rasjonalisering. Langeland og Kvinge (1995:24) sammenlikner industribedrifter med henholdsvis færre og mer enn 50 sysselsatte i perioden 1980–1992. De finner at reduksjonen i sysselsetting er klart sterkere i de største bedriftene.

Trolig har både konjunkturforhold, organisasjonsendringer og ideologiske forhold spilt inn, men statistikken gir liten støtte for å skille mellom ulike forklaringer.

Figur 8 Arbeidsledere i B3-kategorien etter bedriftsstørrelse (antall funksjonærer totalt). 1980–1995. Menn



Hvor finner vi arbeidslederne i 1995? (Arbeidsledere etter yrkes- og næringstyper)

Det finnes flest arbeidsledere innen verkstedindustri, bygge- og anleggsvirksomhet, elektrokjemisk industri og nærings- og nytelsesindustri. Fordelingen på ulike typer arbeidsledelse er forskjellig i oljevirkosomhet og industri. Oppstillingen nedenfor viser ellers at bygge- og anleggsvirksomhet har en relativt stor andel arbeidsledere i både B1- og B2-kategorien. Det er også verdt å merke seg forholdet mellom nivågruppene (B-kategoriene) i forskjellige bransjer, som for eksempel mekaniske verksteder og grafisk industri.

Tabell 2 uttrykker ganske store variasjoner mellom bransjer og næringer. For eksempel er forholdet mellom B2 og B3 om lag 1:4 innen industrien, innen oljevirkosomhet 3:1. Tilsvarende variasjon finner vi mellom de enkelte bransjene, som for eksempel nærings- og nytelsesindustri (1:3), treforedling (1:10), elektrokjemisk industri (1:16), grafisk industri(2:1) mekaniske verksteder (1:5).

Tabell 2 Arbeidsledere etter yrkes- og næringsgrupper. Menn 1995.

Næringsgruppe	I alt	B1	B2	B3
Bergverk	123	3	16	104
Oljevirkosomhet	407	238	129	40
Industri i alt	6485	404	1280	4801
Herav: -Nærings- og nytelsesindustri	821	79	197	545
Tekstilfabrikker	115	6	39	70
Prod. av klær, unntatt skotøy	10	2	2	6
Prod. av trevarer	422	28	149	245
Treforedling	448	1	38	409
Grafisk industri	165	59	70	36
Kjemisk-teknisk industri	309	27	43	239
Annen kjemisk industri	124	8	25	91
Mineralbearbeidende industri	247	31	50	166
Elektrokjemisk industri	911	6	52	853
Mekaniske verksteder	1906	72	282	1552
Bilverksteder	593	28	219	346
Bygg- og anlegg	1682	146	535	1001
Transportvirkosomhet	754	54	248	452
Hotell og restaurant	95	3	36	56

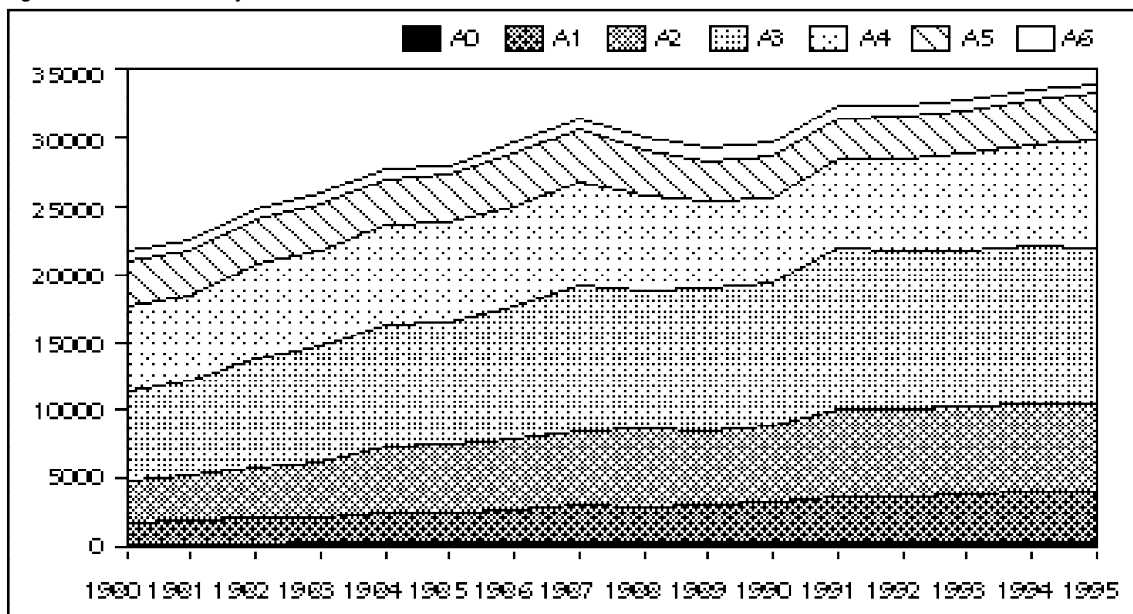
(Kilde: NHO 1995:34*). (Bearbeidet statistikk.)

3. 2 Tekniske funksjonærer

Den sterke økningen i antallet tekniske funksjonærer står i kontrast til nedgangen i antall arbeidsledere og arbeidere. Statistikken registrerte totalt 21724 tekniske funksjonærer i 1980. Dette tallet var 33973 i 1995, en økning på 56 %. Økningen i antall tekniske funksjonærer er jevn, med unntak av en kortvarig reduksjon i forbindelse med nedgangskonjunktorene på slutten av 1980-tallet.

Som nevnt tidligere er klassifiseringen av stillinger i nivågrupper dels avhengig av kjønn. Ser vi likevel på utviklingen for hver enkelt av nivågruppene i figur 9 over hele perioden, finner vi at den laveste, det vil si tekniske funksjonærer med rutinearbeid (A6), er den eneste gruppen som er noe mindre i 1995 i forhold til 1980-tallene (790 i 1980, 704 i 1995). Begge ytterpunktene, A0 og A6 er likevel rholdstvis stabile. En rekke av arbeidsoppgavene i typiske A6-stillinger som tegneassistent og laboratorieassistent er automatisert ved hjelp av ny teknologi (jf. organisasjons- og teknologiforklaringer).

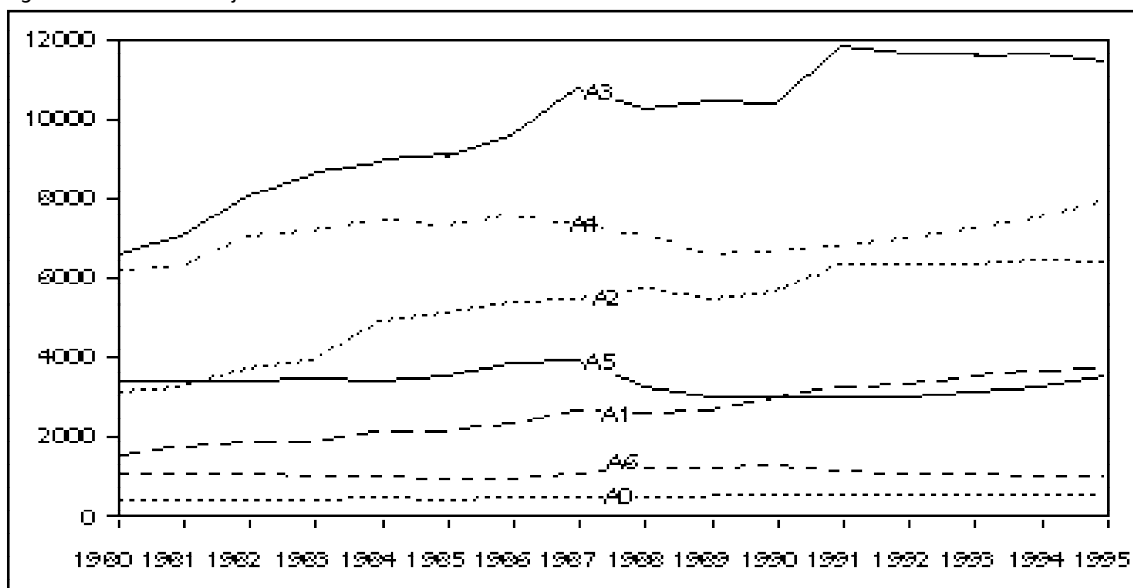
Figur 9a Tekniske funksjonærer 1980–1995. Menn



Det er flest tekniske funksjonærer i de øvre nivågruppene (A1,A2, A3, A4), det vil si grupper der kvalifikasjoner, spesialisering og ledelse står sentralt. Det er også her vi finner den sterke økningen i antall funksjonærer. A3-kategorien økte eksempelvis med 74% i perioden (6562 i 1980, 11426 i 1995).

Også A1 og A2-kategoriene er interessante. Her finner vi tekniske funksjonærer i ledende stillinger som overingeniør, produksjonsingeniør, planleggingsjef og kontrollsjef. Antallet A1-ledere ble mer enn fordoblet, med en økning på 141% (fra 1525 i 1980 til 3677 i 1995). økte med. Tilsvarende økte antallet ledende funksjonærer i A2-kategorien med 103% (fra 3123 i 1980 til 6348 i 1995).

Figur 9b Tekniske funksjonærer. 1980–1995. Menn.

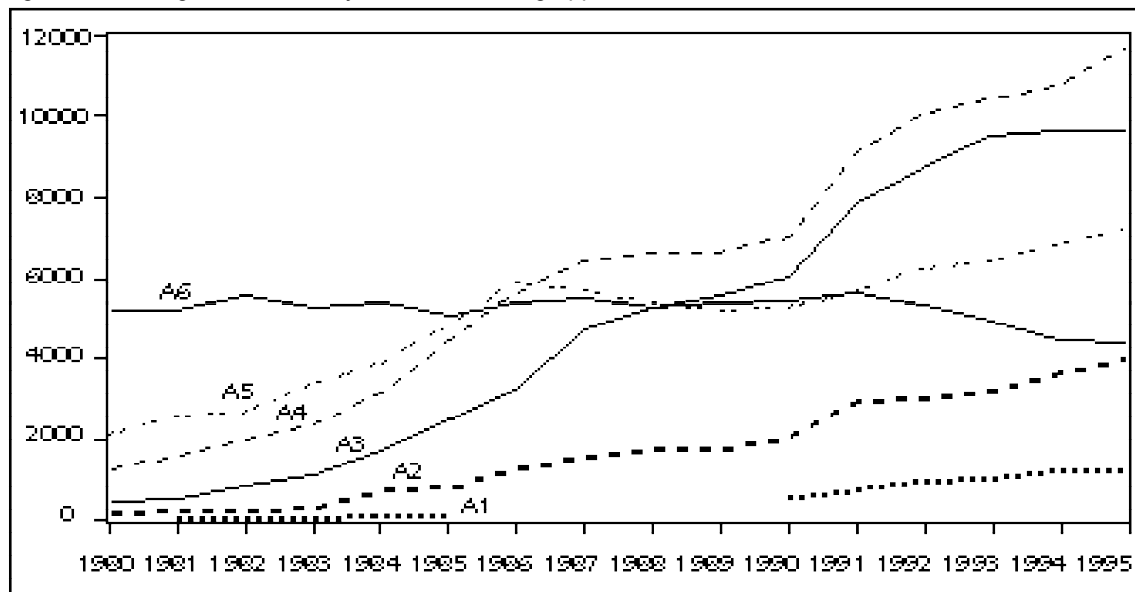


Kvinnelige tekniske funksjonærer

Utviklingen i tallet på kvinnelige tekniske funksjonærer er også interessant. Det er fortsatt få kvinner i slike yrkesgrupper, men som det går frem av figur 10 har trenden vært en sterk økning i perioden

1980–1995. Som tilfellet er når det gjelder kontorfunksjonærer, vil kvinnene også her være underrepresentert i statistikken fordi de oftere arbeider deltid. Den eneste nivågruppen som ikke viser markant økning, er A6, tekniske funksjonærer med rutinearbeid.

Figur 10 Kvinnelige tekniske funksjonærer i ulike nivågrupper. 1980–1995*



*Data mangler for A1 fra 1986–1989

Tekniske funksjonærer med ledelsesfunksjoner

Hvor mye ledelse – og arbeidsledelse – finnes i norske bedrifter? Og hvor er den lokalisert? Finner det sted en desentralisering eller en sentralisering – eller skjer det horisontale endringer? Som det gikk frem av figur 6, er det i løpet av 15-års perioden blitt færre arbeidsledere som direkte leder arbeidet. Det har samtidig blitt færre arbeidere i industrien. En hypotese kan også være at med færre arbeidsledere er det også større grad av selvbestemmelse i produksjonen: Høyere kvalifikasjonsnivå blant arbeiderne fører til mindre behov for arbeidsledelse. En alternativ, eller komplementær, hypotese kan være at funksjonærgruppens betydning øker når det gjelder ledelse. Organisasjonsmessige endringer kan innebære at tekniske funksjoner og ledelsesoppgaver i større grad smelter sammen. Slike ledelsesfunksjoner kan være nye former for ledelse, tradisjonell ledelse av funksjonærer, eller arbeidsledelse i forhold til operatørene. Det er vanlig å peke på at organisasjonsendring fører til endringer i forholdet mellom arbeidere og arbeidsledere. Omstillinger kan også føre til endringer i forholdet mellom yrkesrollene til arbeidsledere og tekniske funksjonærer, og til nye konstellasjoner mellom ulike grupper tekniske funksjonærer.

Finnes det i statistikken indikatorer på hvorvidt det ligger organisatoriske endringer bak endringer i stillingsgruppene? En måte å diskutere dette på, kan være å se på undergruppene i de enkelte nivågruppene som utgjør yrkesgruppene i statistikken. Dette var mulig inntil statistikkpresentasjonen ble mindre fingradert i 1993. Men for perioden 1980–1992 kan vi for eksempel undersøke om undergrupper av tekniske funksjonærer med ledelsesfunksjoner utgjør vesentlige deler av endringen. Som figur 9 og figur 10 viser, økte antallet tekniske funksjonærer i perioden 1980–1995. Det er grupper som representerer ulike lederstillinger som øker mest. A0 (toppstillingene) er forholdsvis konstante, mens antallet ansatte i A1, A2 og A3 ble mer enn fordoblet i løpet av 15-års perioden.

Nedenfor ser vi spesielt på nivågruppene A3 og A4. Begge gruppene er todelt (A3.1, A3.2 og A4.1, A4.2) etter hvorvidt de er tillagt ledelsesfunksjoner eller ikke. Dette gjelder i utgangspunktet ledelse av andre tekniske funksjonærer. Det heter ellers i veiledningen til utfylling av statistikk skjemaet at når

«stillingen betinger ledelse av produksjonsarbeidere kan stillingen også innplasseres i denne gruppe» (NHO 1995, «Veiledning for utfylling av lønnsoppgaven»).

Gruppen A3 er definert som «tekniske funksjonærer med krevende arbeid og som regel med ansvar for ett eller flere arbeidsområder». Undergruppen A3.1 har i tillegg lederfunksjoner i forhold til andre tekniske funksjonærer. Gruppen A4 er definert som «tekniske funksjonærer med kvalifisert og selvstendig arbeid». Også undergruppen A4.1 inneholder lederfunksjoner i forhold til andre tekniske funksjonærer.¹⁰ Det er ikke mulig å lese ut av statistikken i hvilken grad A3.1 og A4.1 også inneholder stillinger med ledelsesfunksjon i forhold til operatørene.

Figur 11 Tekniske funksjonærer, A3 og A3.1. Menn. 1980–1992.

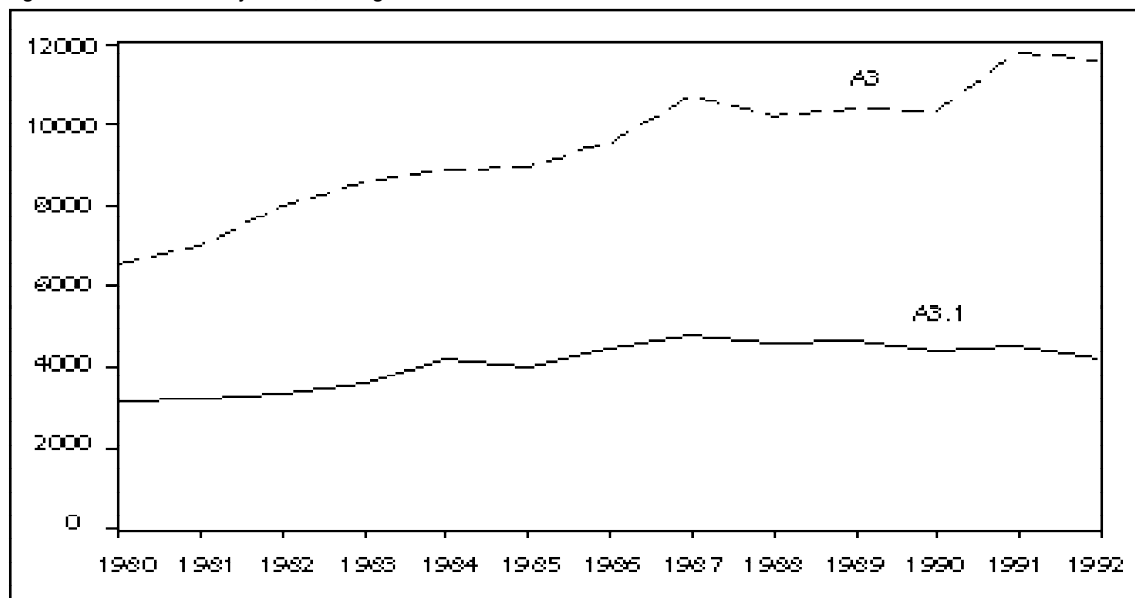
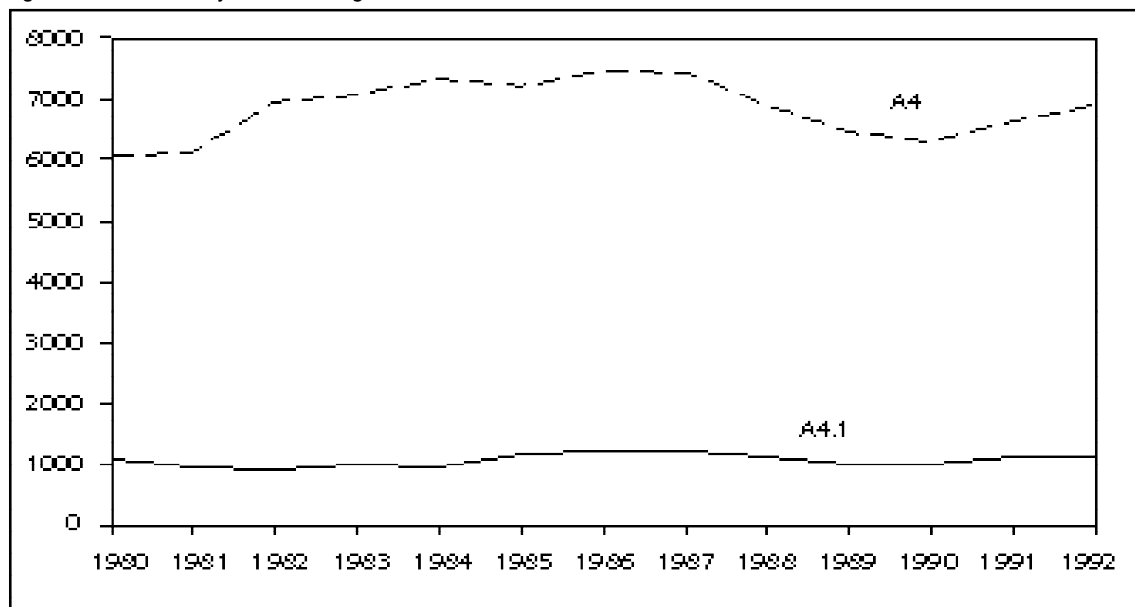


Fig 12 Tekniske funksjonærer, A4 og A4.1. Menn. 1980–1992.



¹⁰ Ledelsesfunksjonen er ikke enkel å avgrense i statistikken. De høyeste nivågruppene inneholder som nevnt flest lederstillinger. Det vil i praksis være flere undergrupper med ledelsesfunksjoner i både A3 og A4, blant annet gruppeleder-, avdelingslederstillinger og produksjonsplanleggere.

Hovedtendensen i figur 11 og figur 12 er at A3.1 og A4.1 ikke har samme økning som nivågruppene totalt. Undergruppene av tekniske funksjonærer med ledelsesfunksjoner har vært forholdsvis konstante. En mulighet kan være at det i bedriftene finner sted en fagspesialisering, men uten ytterligere byråkratisering av ledelsesfunksjoner på mellomnivå. Samtidig har vi sett (jf. over) at høyere ledelsesfunksjoner er blitt styrket, i den betydning at trenden har gått i retning av langt flere ansatte i de øvre nivågruppene. Om vi velger å tolke dette som uttrykk for en organisasjonsendring, kan det gi støtte til en hypotese om at det har skjedd en viss sentralisering av ledelsesfunksjoner i bedriftene.

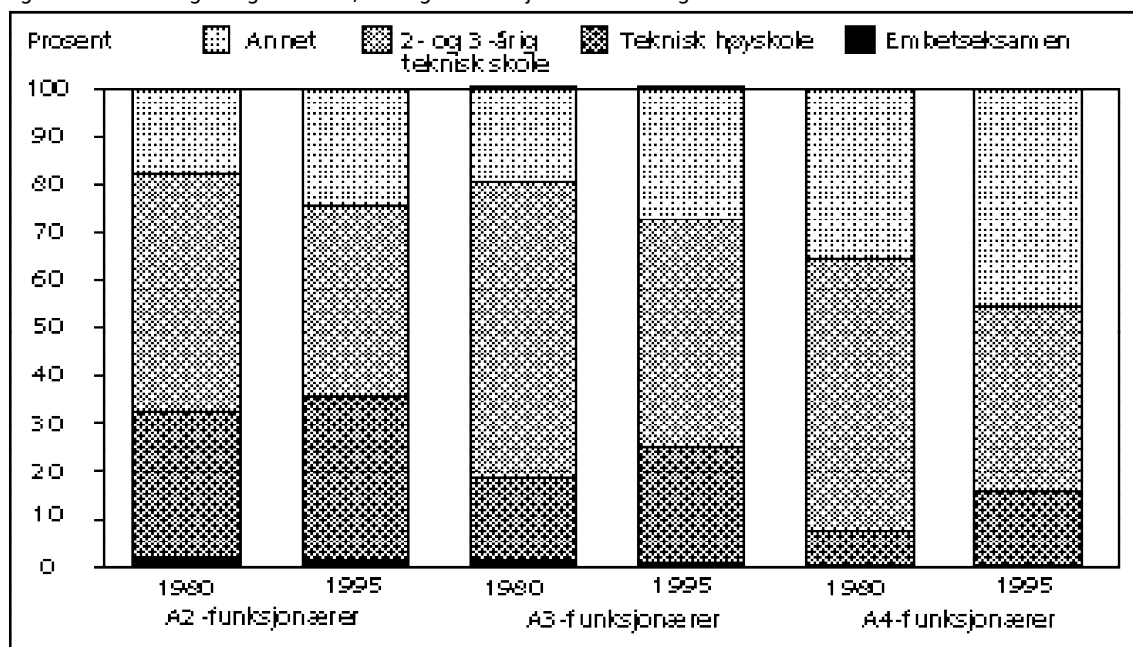
Tekniske funksjonærer og utdanningsbakgrunn

Funksjonærstatistikken inneholder også enkelte opplysninger om utdanning. Her dekkes ikke alle grupper, og statistikken er ikke fingradert. Nedenfor er det gitt et grovt bilde av utdanningsbakgrunn for A2-, A3- og A4-kategoriene (jf. figur 13).

To- og tre-årig teknisk skole er fortsatt mest vanlig, men andelen er blitt mindre. Kategorien omfatter ingeniørhøyskole, ingeniørskole og distriktshøyskole. Andelen med teknisk høyskole er ikke stor, men har økt i begge grupper. Teknisk høyskole omfatter sivilingeniører, i praksis med NTH-bakgrunn. I diagrammene nedenfor har jeg klassifisert funksjonærer det ikke er oppgitt opplysninger om, under «annet». En måte å lese figurene på er å si at det finner sted en viss økning i utdanningsnivå, samtidig som statistikkenes kategorier dekker en mindre andel av funksjonærene i hver gruppe. Det kan være uttrykk for større variasjon når det gjelder utdanningsbakgrunn, men statistikken gir ikke svar på det. Etter- og videreutdanning er heller ikke registrert i funksjonærstatistikken.

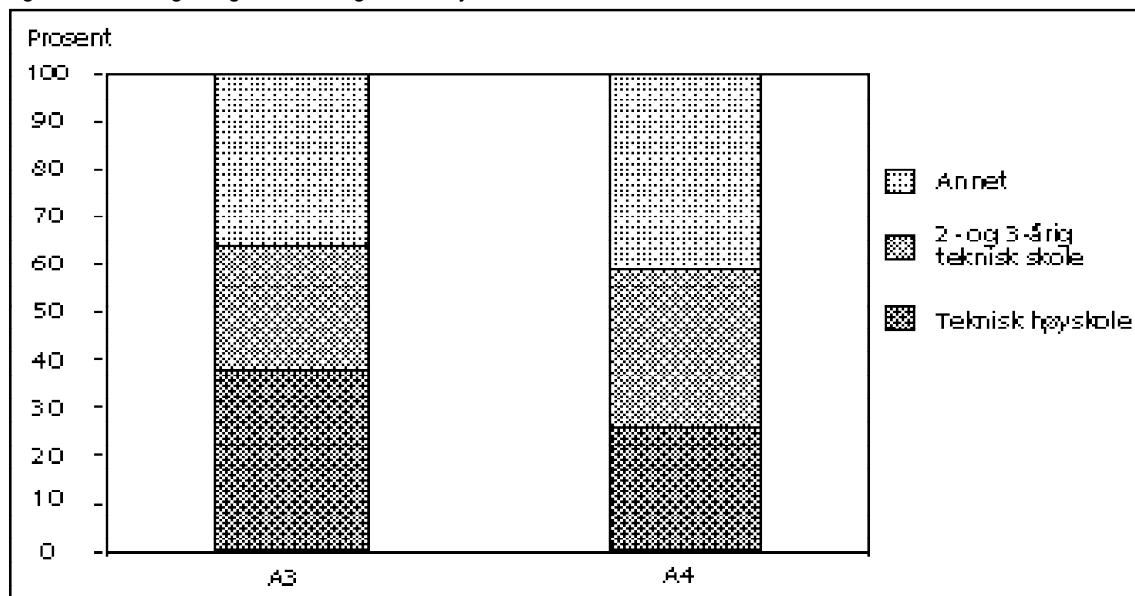
Statistikken er mangelfull når det gjelder kvinnelige tekniske funksjonærers utdanningsbakgrunn. På områder der det finnes statistikk, er det en tendens til at kvinner skaffer seg høyere teknisk utdanning: I kategoriene A3 og A4 er andelen med teknisk høyskole høyere blant kvinner enn blant menn, selv om kvinnene er færre i antall. Andelen A3-kvinner med teknisk høyskole er høyere enn andelen A2-menn med teknisk høyskole (jf. figur 13).¹¹

Figur 13 Utdanningsbakgrunn. A2-, A3- og A4-funksjonærer 1980 og 1995. Menn. Prosent



¹¹ En hypotese kan også være at det kreves høyere utdanningsterskel for kvinner i slike yrker, evt. at de mangler ansiennitet. Med henvisning til NHOs funksjonærstatistikk kommenterer Vangsnes (1996) den økte rekrutteringen av kvinnelige ingeniører og sivilingeniører i industrien som bemerkelsesverdig. Hun peker på at blant de 9300 sivilingeniørene innen NHO-området var om lag 1000 kvinner, videre på at i de yngste aldersgruppene er andelen med krevende arbeid og ansvar for mer enn ett fagområde høyere blant kvinner enn blant menn: «Disse resultatene (forts. neste side)

Fig 14 Utdanningsbakgrunn, A3- og A4-funksjonærer 1995. Kvinner. Prosent.



Hvor finner vi de tekniske funksjonærene i 1995? – tekniske funksjonærer i ulike yrkes- og næringsgrupper

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvor mange tekniske funksjonærer statistikken har registrert i forskjellige yrkes- og næringsgrupper. Vi finner flest tekniske funksjonærer i mekaniske verksteder, oljevirkosomhet, bygg og anlegg og elektrokjemisk industri.

Tabell 3 Antall tekniske funksjonærer etter yrkes- og næringsgrupper. Menn 1995

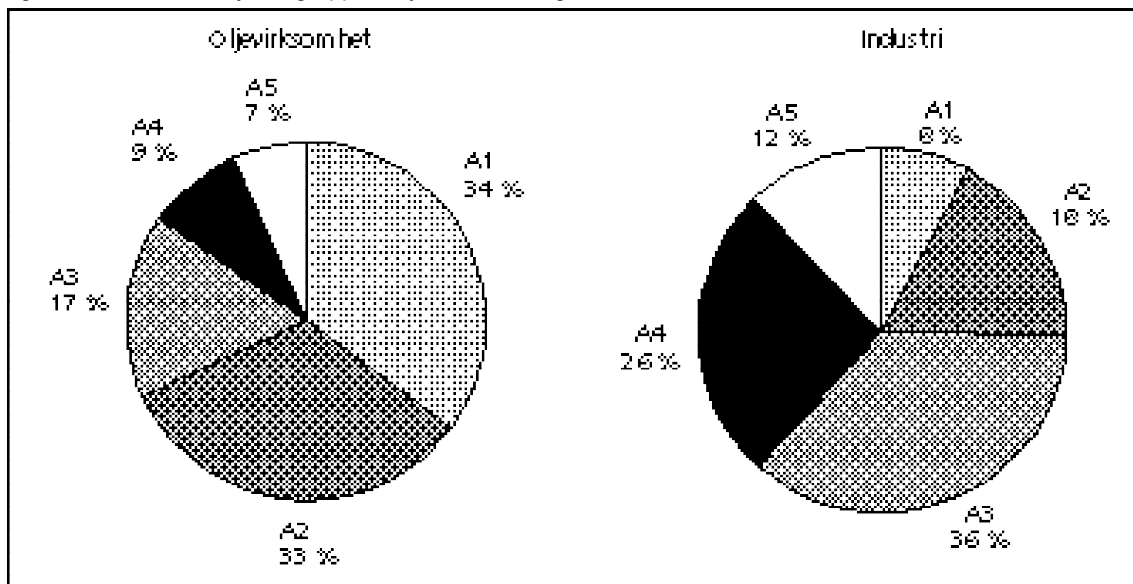
Nærings-gruppe	I alt	A1	A2	A3	A4	A5
Bergverk	142	10	35	43	34	13
Oljevirkosomhet	4657	1583	1481	751	392	299
Industri i alt	21345	1584	3605	7429	5343	2515
Nærings- og nytelsesindustri	553	51	100	164	110	79
Tekstilfabrikker	91	7	19	20	23	18
Prod. av klær, untatt skotøy	14	-	1	7	2	2
Prod. av av trevarer	425	28	55	138	120	73
Treforedling	819	63	133	241	162	117
Grafisk industri	127	15	21	36	24	27
Kjemisk teknisk industri	943	69	155	263	219	145
Annen kjemisk industri	536	60	124	201	89	36
Mineralbearbeidende industri	384	24	76	127	79	49
Elektro-kjemisk industri	2709	377	715	589	314	448
Mekaniske verksteder	11202	724	1598	4228	3283	1124
Bilverksteder	92	2	9	41	30	8
Bygge- og anleggsvirkosomhet	3336	268	616	1256	940	198
Transportvirkosomhet	688	35	91	313	136	107
Hotell og restaurant	16	-	1	8	2	5

(Kilde: NHO 1995:32*,f.) (Bearbeidet statistikk.)

(forts. fra forrige side) som ble gjort allerede i 1990 om at unge kvinnelige sivilingeniører rykker tidligere opp i krevende og ledende stillinger enn menn. Tendensen er blitt videreført. Kvinnelige sivilingeniører har befestet sin stilling i lederskiktet på et sterkt mannsdominert arbeidsfelt» (Vangsnes 1996:3).

Det er også store forskjeller mellom enkelte næringer når det gjelder hvordan gruppen av mannlige tekniske funksjonærer er sammensatt. Innen oljevirkksomhet er de øvre nivågruppene A1 og A2 dominerende. Til sammen utgjør de 64 % av alle de tekniske funksjonærene, mens A3 og A4 representerer 54 % av de tekniske funksjonærene i industrien.

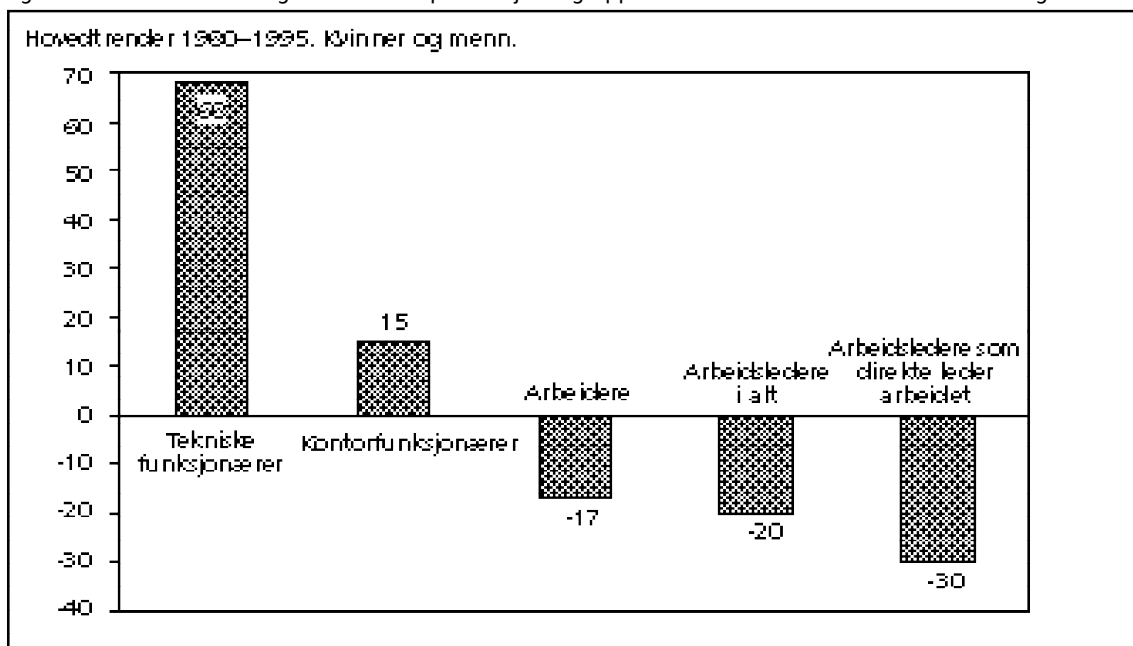
Figur 15. Tekniske funksjonærgrupper i oljevirkksomhet og industri. 1995. Menn.



3.3 Oppsummering av hovedtrender

Figuren nedenfor gir en konsentrert skisse av hovedtrendene i de endringene som er omtalt ovenfor. Den sammenfatter endringene for hovedgruppene samt en nivågruppe (B3) ved å sammenlikne antall ansatte (kvinner og menn) i statistikken forholdsvis 1980 og 1995. Nivået i 1980 er brukt som referansepunkt.

Figur 16. Prosentvise endringer i størrelsen på funksjonærgruppene. Hovedtrender 1980–1995. Kvinner og menn



4 Avslutning

Det er to hovedtrender i statistikk materialet. I perioden 1980–1995 har det for det første funnet sted en sterk vekst i tallet på tekniske funksjonærer. For det andre har tallet på arbeidsledere og arbeidere gått tilbake. Forholdet mellom og innen de forskjellige funksjonærgruppene er et annet enn det var for bare 15 år siden.

Når det gjelder arbeidsledere, har jeg pekt på tre forhold. For det første har kategorien arbeidsledere i alt holdt seg på om lag samme relative nivå om vi sammenlikner med antall arbeidere i perioden 1980–1995. For det andre viser statistikken større nedgang når det gjelder antall ansatte i kategorien «arbeidsledere som direkte leder arbeidet». De andre arbeidslederkategoriene har ikke gjennomgått noen tilsvarende nedgang eller vekst. En tredje konklusjon er dermed at arbeidsledergruppen nå i større grad består av ansatte med ledelsesoppgaver på høyere nivå. Trendene i statistikken antyder en sterkere todeling og polarisering av gruppen arbeidsledere.

Når det gjelder tekniske funksjonærer peker også oversiktene på vekst i stillingskategorier med høyere ledelse. De antyder også at bedriftene legger økende vekt på kompetanse og fagspesialisering i og med veksten i stillinger der det kreves kvalifikasjoner og selvstendighet.

De hovedtrendene som er diskutert i dette materialet, er tydelige. Flere forhold kan riktignok endre detaljer i bildet, blant annet endringer i måten enkelte stillinger klassifiseres på, eller mulige skjevheter i det innsendte svarmaterialet. Vi har imidlertid ikke grunn til å tro at dette er tilfellet, og de trendene som avtegnes, fremstår som rimelige ut fra hva vi ellers vet om utviklingen (jf. blant annet NOS 1994 om industrisysselsetting, foreløpige konklusjoner fra case-studier, informantintervjuer).

Når det gjelder forklaringsmåter, finner både organisasjonsforklaringer og konjunkturforklaringer støtte i det statistiske materialet. Ser vi på fordelingen mellom ulike stillingstyper, er forholdet mellom dem endret i perioden 1980–1995. Vi så ellers at nedgangen i det totale antallet arbeidsledere i hovedsak fulgte nedgangen i antall arbeidere i perioden, med større endringer i antall arbeidsledere som direkte leder arbeidet. I 1986 og 1987 hadde den ellers minskende arbeidsledergruppen et par år med tilvekst. Dessuten gikk norsk industri godt i 1995, og også dette året økte tallet på arbeidsledere. Antallet tekniske funksjonærer viser også en nedgang mot slutten av 1980-årene, på tross av jevn og sterk økning ellers i perioden 1980–1995.

Det er problematisk å skjelne mellom konjunktur- og organisasjonsforklaringer. Vi har sett på trender når det gjelder forholdet mellom grupper av ansatte totalt over en 15-årsperiode. Forholdet mellom disse gruppene har endret seg vesentlig i perioden. For å finne ut mer om endringene, trenger vi mer inngående informasjon på bransje- og bedriftsnivå. Ideologiske forklaringer kan ikke sjekkes i statistikk materialet. NHOs statistikkavdeling mener at definisjonsendringer kan spille inn når det gjelder endringer innen enkelte av nivågruppene.

Datakilde

Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO (1980–1995), *Lønnsstatistikk for funksjonærer*. Oslo: NHO (N.A.F.)

Referanser

Langeland, Ove og Torunn Kvinge (1995), *Smått, men ikke bare godt – Lønnsombet og soliditet i små industriforetak*. Oslo: FAFO

Norsk Arbeidsgiverforening (1975), *Lønnsstatistikk for funksjonærer 1975*. Oslo: N. A. F.

NOS *Arbeidsmarkedsstatistikk 1993*

NFATF – Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (nå FLT) (1994), *Overenskomst for tekniske funksjonærer 1994–1996*. Oslo: FLT/NHO

Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO (tidl. N. A. F.) (1980–1995), *Lønnsstatistikk for funksjonærer*. Oslo: NHO

Vangsnes, Kari (1996), «Kvinner mot toppen.» Debattinnlegg i *Dagens Næringsliv*, 2. 4. 1996

Wood, Stephen (1986), «Introduction». I: S. Wood, ed., *The Degradation of Work? Skill, De-skilling and the Labour Process*, s. 7–22. London: Hutchinson



Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo

Fafo-notat 1996:2
Bestillingsnummer 860