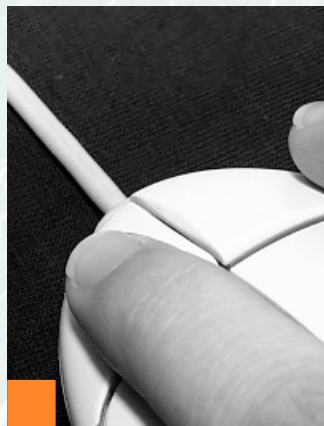


# 12

Det 21. århundrets velferdssamfunn

Gunn Elisabeth  
Birkelund



## ARBEIDSTID

Deltidsarbeid



# Deltidsarbeid

Gunn Elisabeth Birkelund

**Fafo**

© **Forskningsstiftelsen Fafo 1999**

**ISBN 82-7422-262-8**

**Rapporten er en oversettelse av Part-time work in a welfare state (Fafo 1999) og oppdatert og bearbeidet av forfatteren.**

**Øversettelse: Magnus Håheim**

**Omslagsillustrasjon: Jon S. Lahlum**

**Omslagsdesign: Kåre Haugerud**

**Trykk: Centraltrykkeriet AS**

## Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	7
1 Innledning .....	8
2 Bakgrunn .....	8
3 Er deltidsarbeid «bra» eller «dårlig»? .....	10
4 Integrering av deltidsarbeid .....	12
5 Lederansvar og arbeidstid .....	17
6 Arbeidstid og fagorganisering .....	20
7 Andre sider ved deltidsarbeid .....	22
8 Arbeidstidsreform i et velferdssamfunn .....	24
9 Oppsummering .....	28
Litteraturhenvisninger .....	30
Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn .....	34



## Forord

Denne rapporten er et av sluttproduktene i prosjektet Det 21 århundrets velferds-samfunn. Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge og Det norske Arbeiderparti i forbindelse med LOs hundreårsjubileum i 1999. Det er stor tematisk og faglig bredde i prosjektet, det spenner over temaer innenfor økonomi og arbeidsliv, hverdagslivet og det sivile samfunn, velferdsstatens tjenester, trygd og fordeling. I en rekke publikasjoner diskuteres hvordan det norske samfunn har utviklet seg de siste tiårene, og hvilke utfordringer og mulige veivalg vi står overfor på terskelen til et nytt årtusen.

Prosjektet inneholder bidrag fra forskere i Norge og fra utlandet. Det er stor variasjon i rapportenes omfang og dybde. Noen er basert på seminarinnlegg, mens andre resultatet av lengre utredningsarbeid. En fortegnelse over alle publikasjonene i prosjektet – til sammen 44 rapporter og hovedboka *Mellom frihet og felleskap* – finnes bakerst i rapporten.

Arbeidet på Fafo har vært organisert i en prosjektgruppe med Ove Langeland som prosjektleder. Prosjektgruppen har ellers bestått av Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen, Axel West Pedersen, samt Jardar E. Flaa og senere Reid J. Stene. I arbeidet med prosjektet har vi mottatt nyttige og konstruktive kommentarer fra flere kollegaer på Fafo og fra andre miljøer. Jon S. Lahlum har på en profesjonell måte sørget for at rapportene kommer ut i en presentabel form. Prosjektgruppen takker oppdragsgiver som har gjort dette arbeidet mulig.

Oslo, april 1999

Ove Langeland

**Gunn Elisabeth Birkelund** er forsker ved Institutt for samfunnsforskning, hun har særlig forsket på feltene: arbeid, sosial ulikhet og kjønnsforskjeller. Hun har blant annet publisert; *Women's Part-Time Work: A Cross-National Comparison* i *European Sociological Review*, (med Rachel A. Rosenfeld 1995); og *The Latent Structure of Job Characteristics of Men and Women* i *American Journal of Sociology* (med Leo A. Goodman og David Rose 1996).

En tidligere versjon av denne artikkelen ble presentert i et panel om «International Constructions of Part-time Work: A comparison of Practices in Europe, Canada and the United States» under årsmøtet i American Sociological Association i Toronto, Canada 9–13. august 1997.



## Sammendrag

Arbeidsmarkedene i postindustrielle samfunn preges av tilbud av og etterspørsel etter redusert arbeidstid. I Skandinavia arbeider nær halvparten av alle yrkesaktive kvinner deltid, mange i offentlig sektor. Sammenliknet med andre land kan de skandinaviske velferdsstatene regnes som kvinnevennlige arbeidsregimer, som gir kvinner som ønsker det deltidsarbeid med lønn og andre ytelser i forhold til arbeidstid og stillingsgrad. Det empiriske tallmaterialet er imidlertid tvetydig. Deltidsarbeid gir lavere inntekt og har ofte negative konsekvenser for jobbmiljø og karrieremuligheter. I den senere tid har det også vært en tendens til at stadig flere deltidsansatte går over til fulltid. Denne artikkelen tar for seg kjønns- og aldersprofilen blant deltids- og fulltidsarbeidere. Vi skal se nærmere på sammenhengen mellom lederansvar og arbeidstid, fagorganisering og arbeidstid, og hvilke preferanser som gjør seg gjeldende i Norge med hensyn til arbeidstidsreformer. For å beskrive endringer og kontinuitet over tid er analysene basert på seks nasjonale undersøkelser som er utført mellom 1973 og 1995.

# 1 Innledning

Arbeidstid har vært et viktig tema i den politiske debatten siden århundreskiftet da arbeidere og arbeidsgivere dannet sine første fagforeninger (Stømsheim 1988). Arbeidstidsmønstre har også endret seg over tid.

Historisk sett har lengden på arbeidsdagen, arbeidsuken, arbeidsåret og den yrkesaktive delen av livet vært forhandlingstema og konfliktstoff i forholdet mellom arbeidere og kapitaleiere. Arbeidstidsreformer har vært lansert av arbeiderbevegelsen som et middel til å oppnå velferdsgoder, og har vært knyttet til bedre helse, økt livskvalitet, mer fritid og større sosial og politisk makt. Regler og bestemmelser om arbeidsukens lengde finnes både i lovgivningen og i avtaleverket i Norge. En normalarbeidsuke på 54 timer ble innført i 1915; i 1919 ble den redusert til 48 timer. I 1959 ble ukentlig arbeidstid videre redusert til 45 timer, og i 1968 til 42,5 timer (Store norske 1978). I den nye lovgivningen om arbeidervern og arbeidsmiljø som ble innført i 1977, ble normalarbeidsuken satt til 40 timer. I 1986 fastsatte en tariffavtale normalarbeidsuken til 37,5 timer.

De mange debattene om arbeidstidsreformer i dette århundret gjenspeiler de dyptgående endringene i de sosiale og økonomiske strukturene i våre samfunn. I dag knytter det seg fortsatt stor politisk interesse til kampen om tiden, og nye konfliktlinjer trer fram i diskusjonen om arbeidstiden i et moderne samfunn. Ulike grupper i samfunnet forfekter arbeidstidsreformer av forskjellig slag; for eksempel redusert arbeidsuke (som støttes av mange kvinner) eller lavere pensjonsalder (som støttes av mange menn).

Vi skal se litt nærmere på utviklingen i arbeidstid i Norge fra 1973 til 1995, og særlig belyse fordelingen av deltidsarbeid etter kjønn og alder. Vi skal også referere en undersøkelse av folks holdninger til arbeidstidsreformer.

## 2 Bakgrunn

De siste tretti årene har det skjedd dyptgripende endringer både på arbeidsmarkedet og i familien. Kvinner har høyere yrkesdeltakelse i Skandinavia enn i andre OECD-land. Likevel er det bare ca. tretti år siden Norge var ett av landene med lavest yrkesdeltakelse blant kvinner i hele OECD-området. Denne endringen i kvinners – særlig gifte kvinners – yrkesdeltakelse er blitt kalt en «kvinnerevolusjon» (Tornes og Skrede 1987).

I samme tidsrom har også familieinstitusjonen gjennomgått omfattende forandringer. Andelen av enesholdninger og eneforsørgere har økt, og det er også blitt flere toinntektsfamilier. Den tradisjonelle familien, basert på tanken om at én inntekt (oftest mannens) skulle forsørge en hel familie, er derfor blitt erstattet av toinntektsfamilien. Likevel er det slik at mens de fleste gifte menn arbeider heltid, er nær halvparten av alle gifte kvinner på de skandinaviske arbeidsmarkedene deltidsarbeidende i en eller annen form. *En deltidsarbeidende kan ikke leve av sin egen inntekt alene.* Dette er viktig å ha klart for seg når vi setter fokus på nye former for familieliv og arbeidsliv.

Den økte yrkesdeltakelsen blant kvinner i Skandinavia har vært mulig på grunn av større etterspørsel etter kvinnelig arbeidskraft, særlig i forbindelse med utvidelsen av velferdsstaten. Antall arbeidsplasser i offentlig sektor (spesielt i kommunene) økte kraftig fra 60-tallet til midt på 80-tallet. I dag ser imidlertid skandinaviske politikere ut til å være enige om at velferdsstaten enten må stabilisere (Norge) eller redusere (Sverige)<sup>1</sup> sine lønnsbudsjetter.

Velferdsstaten er en viktig institusjon for kvinner i Skandinavia på to måter. Den skaper en del grunnleggende forutsetninger for at kvinner kan delta i arbeidslivet (blant annet i form av skatteregler, omsorgsordninger for barn o.l.), samtidig som offentlig sektor utgjør det viktigste arbeidsmarkedet for kvinner. Sysselsettings- og familiepolitikken i forskjellige velferdsstater (beskrevet av Gøsta Esping Andersen og Jon Eivind Kolberg, 1992) har skapt ulike muligheter og/eller hindringer for kvinner med hensyn til lønnet arbeid, noe som har gitt ulike sysselsettingsmønstre for kvinner i forskjellige land.

Denne artikkelen vil beskrive forskjellige arbeidstidsordninger i Norge, med særlig vekt på kjønnsprofilen innen deltidsarbeid og fordelingen av fulltids- og deltidsarbeid over tid. I dag er mønsteret for kvinners yrkesdeltakelse stort sett sammenfallende i hele Skandinavia, men vi bør ikke glemme at dette delvis er et resultat av forskjellige historiske prosesser (Ellingsæter 1992). Økningen i kvinnes yrkesdeltakelse begynte tidligere i Sverige enn i Norge, og det offentlige barnehagetilbudet har alltid vært bedre i Sverige enn i Norge (norske kvinner fant private løsninger for sine barn, f.eks. dagmammaer) (Leira 1992).

<sup>1</sup> Se Gonäs og Spånt (1996). Undersøkelsen ser på hvilke virkninger den svenske nedgangsperioden 1990-95 og nedskjæringene i offentlig sektor kan ha hatt på kvinnes muligheter på arbeidsmarkedet.

### 3 Er deltidsarbeid «bra» eller «dårlig»?

I mange land har arbeidstidsmønstrene endret seg overraskende fort, og deltidsarbeid er blitt en internasjonal trend som gjør seg stadig sterkere gjeldende (Ellingsæter 1992, Rosenfeld og Birkelund 1995). Det er etter hvert kommet en rekke studier som analyserer ulike sider ved arbeidstidsmønstre, og deres konklusjoner er ikke entydige. Deltidsarbeid kan være negativt og virke utbytende, eller det kan være positivt og representere et mangfold av gunstige arbeids- og karrieremuligheter (Blossfeld og Hakim 1997, Raabe 1997).

Deltidsarbeid forbindes ofte med lav lønn, manglende karriereutsikter og dårlig stillingsvern, samt en stor andel lavt kvalifiserte arbeidstakere med svak arbeidsmotivasjon (Barron og Norris 1976). Eksempelvis blir deltidsarbeid i USA i stor grad forbundet med yrkes- og karrieremessige ulemper, som uselvstendig arbeid og mangelfulle sosiale ytelser (Barker 1995). Fagan og Rubery (1996:227) påpeker at sosiologene har bidratt til forestillingen om deltidsarbeid og deltidsarbeidende som et potensielt ensartet eller homogent arbeidsmarkedssegment; deltidsarbeid beskrives gjerne som «mindreverdige arbeid» og deltidsarbeidende som en «ny underklasse av arbeidstakere» (Zalusky 1986, gjengitt i Tilly 1992). Dette perspektivet på deltidsarbeid er også kommet til uttrykk i publikasjoner av Cathrine Hakim (1991), som hevder at yrkesaktive kvinner i Vest-Europa enten er «takknemlige slaver» (*grateful slaves*) eller karrierekvinner (*self-made women*), alt etter arbeidsmotivasjon: «Takknemlige slaver» arbeider deltid i typiske kvinneyrker med lav status og ikke-økonomisk arbeidsmotivasjon. Årsaken er at disse de 'takknemlige slavene' først og fremst er opptatt av en tradisjonell «ekteskapskarriere». Karrierekvinner på den andre siden, har høyere arbeidsmotivasjon og følger et kontinuerlig, fulltids karrieremønster som strekker seg over hele deres yrkesaktive alder, på tilsvarende måte som menn. Som rimelig er, har Hakim fått mye kritikk, særlig for betegnelsen «takknemlige slaver», og hun har i senere arbeider modifisert seg noe.

Nyere forskning har imidlertid satt spørsmålstegn ved forestillingen om deltidsarbeid som en generelt ugunstig sysselsettingsform. Beskrivelsen kan være tvilsom for et enkelt lands eller arbeidsmarkeds vedkommende, og blir kanskje enda mer misvisende når det forsøkes på tvers av landegrensene. Deltidsarbeid kan også være «bra», for eksempel når det skjer frivillig, med samme timelønn som fulltidsansatte og med andre ytelser (som for eksempel jobbtrygghet) som andre. Deltidsarbeid kan også inngå i en framtidrettet karrierevei – det behøver ikke

med nødvendighet innebære blindveis-jobber (*dead-end jobs*) (Tilly 1992; McRae 1995).

Deltidsarbeid kan selvsagt ses på som en variant av den økende tendensen til irregulært og ustabil arbeid (*contingent work*), men det kan også ligge innenfor de definisjoner av regulært arbeid som gjelder for en arbeidsplass eller er nedfelt i statens politikk (Rosenfeld, Kalleberg og Hodson 1997). I motsetning til USA tilbyr mange europeiske land deltidsjobb som regulært arbeid, med redusert arbeidstid, men med stillingsvern, samt lønn og andre ytelser som står i forhold til arbeidstiden. Det varierer altså fra land til land hvorvidt deltidsarbeid inngår i standard «kjernearbeid» og gir karriereutsikter, rimelig lønn, trygdeytelser og andre former for sosial stønad (BEST 1995; Barker 1995; McRae 1995). Fagan og Rubery (1996) gir en oppsummering av tidligere forskning på europeiske arbeidsmarkeder:

«Deltidsarbeid er spesifikt for hver medlemsstat/nasjon (selv om noen nasjoner kan ha visse kjennetegn felles). Valgmulighetene når det gjelder å arbeide deltid, fulltid eller ikke å delta i arbeidslivet, er nedfelt i hele settet av sosiale og økonomiske institusjoner, blant annet hvilke former for sysselsetting som er tilgjengelige, hvordan husholdningene og den sosiale reproduksjon er organisert og hvilke sosiale og kulturelle holdninger og normer som gjelder» (Fagan og Rubery 1996:229).

I en sammenlignende undersøkelse av deltidsarbeid i Japan og Europa hevder Houseman at «statlig politikk i retning av mer deltidsarbeid i betydelig grad kan påvirke ansattes beslutning om å arbeide deltid, og arbeidsgiveres beslutning om å ansette arbeidskraft på deltid» (Houseman 1995:249).

Blant annet varierer det fra land til land hvordan yrkesaktive kvinner reagerer på et svangerskap. Mens det å bli mor forbindes med tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet i noen land, fortsetter mange mødre i heltidsarbeid i noen land, eller i deltidsarbeid. Det varierer også hvor mange deltidsstillinger som tilbys, både landene imellom og innen tilsvarende sektorer og yrkesgrupper. Og det er forskjell på hvilke vilkår deltidsarbeidende tilbys, blant annet daglig arbeidstid (kort eller lang deltid), tilgang til ytelser og grad av stillingsvern (Fagan og Rubery 1996).

I en studie for Den europeiske stiftelse for bedre leve- og arbeidsvilkår oppsummerer Wedderburn kontroversene omkring arbeidstid, og hevder at deltidsarbeid enten anses som «veien til håp eller veien til undergang» (Wedderburn 1995:65). Enten legger man ensidig vekt på mulighetene for en omorganisering av

arbeidslivet, med mer tid til fritidssysler og familie, eller så understreker man kun ulempene ved deltidsarbeid.

Mer forskning er nødvendig for å få bedre innblikk i hvorfor og hvordan deltidsarbeid oppstår, men det synes fruktbart å se på arbeidsmarked som produkter av et samspill mellom økonomiske, sosiale og politiske faktorer (Ellingsæter 1992, Rosenfeld og Birkelund 1995). I følge Beechey og Perkins (1987) vil de mer avgjørende forklaringene ligge i statens politikk (barnehagetilbud, statlige støtteordninger og arbeidslovgivning), yrkesorganisasjonenes praksis, ideologiske forutsetninger, kulturelle normer og endringer i næringsstrukturen. Sosiologer (og andre) som driver empirisk komparativ forskning, bør være oppmerksomme på denne heterogeniteten for å forstå hva deltidsarbeid betyr i forskjellige sammenhenger.

Således kan statlig politikk og familierelasjoner virke inn på arbeiderenes (oftest kvinner) beslutning om å arbeide heltid eller deltid eller ikke å arbeide i det hele tatt, og statlig politikk og forholdet mellom partene i arbeidslivet (slik som den skandinaviske modellen med sentrale forhandlinger) kan medvirke til å trygge ordninger som *hindrer marginalisering av deltidsarbeid*.

## 4 Integrering av deltidsarbeid

Alt i alt har Skandinavia høyere yrkesaktivitet blant kvinner enn de fleste andre land. Fra en forholdsvis beskjeden start etter 2. verdenskrig har stadig flere kvinner, og da særlig gifte kvinner, inntatt arbeidsmarkedet. Det begynte på 60-tallet, fortsatte gjennom 70-tallet for så å stabilisere seg på 80- og 90-tallet. Det er ingen grunn til å vente noen tilbakegang i kvinnenenes deltakelse på arbeidsmarkedet – «vi er kommet for å bli», som vi sier. Den økende integrasjonen av kvinner i arbeidsmarkedet har ofte falt sammen med økt deltidsarbeid. Men både tidligere og nyere forskning har påpekt at deltidsarbeid ikke er den eneste måten kvinner kan mobiliseres til yrkesaktivitet på. Dette ser vi blant annet i det sørlige Europa, der andelen yrkesaktive kvinner har økt kraftig, særlig i heltidsjobber. En undersøkelse i ni land fant ikke noe klart mønster som knyttet kvinners yrkesaktivitet til hyppigheten av deltidsarbeid (Rosenfeld og Birkelund 1995).

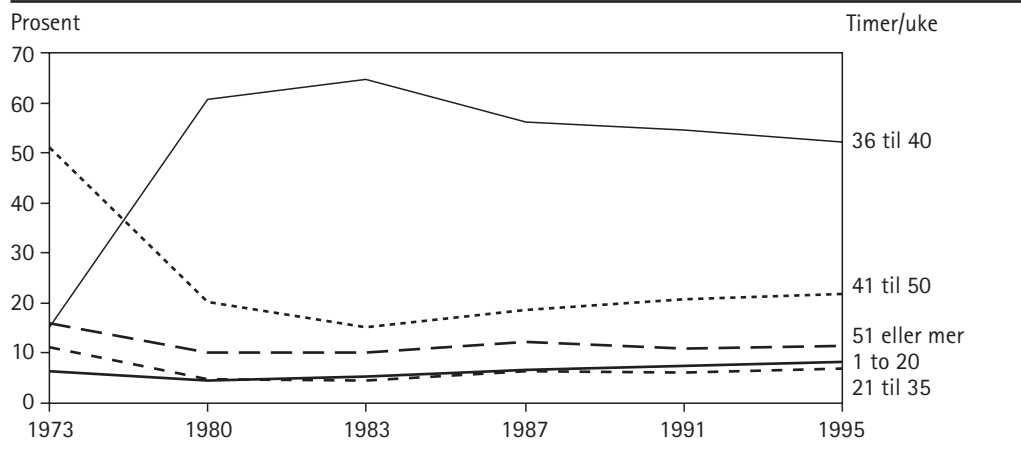
Undersøkelser av den norske arbeidsstyrken viser fordelingen av heltids- og deltidsansatte på tvers av sektorene i arbeidsmarkedet, og de forteller oss at kvinner arbeider deltid i alle sektorer. Deltidsarbeid er spesielt utbredt innen

primærsektoren (jordbruk, fiske, skogbruk) og innen sosial- og helsesektoren. I disse sektorene finner vi også høyest andel deltidsansatte menn.

For å beskrive hvordan fordelingen av heltids- og deltidsarbeid har endret seg over tid, kan vi se nærmere på seks levekårsundersøkelser foretatt av Statistisk sentralbyrå. Disse ble gjennomført i 1973, 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995, og spørreskjemaene inneholder stort sett de samme spørsmålene. For hver undersøkelse benyttet man et representativt utvalg av Norges befolkning som var i aldersgruppen 17–74 år på det tidspunkt undersøkelsen ble foretatt. Tallmaterialet som gjengis her, representerer altså forskjellige utvalg og er ikke paneldata. Vi kan derfor sammenligne ulike grupper av befolkningen over tid (eksempelvis deltidsarbeidende versus heltidsarbeidende på ulike tidspunkt), men vi kan ikke følge enkeltindividens yrkesforløp over tid med disse data.

Først setter vi søkelyset på kjønnsprofilen ved forskjellige arbeidstidsordninger. Har sysselsettingsmønstrene for kvinner og menn forandret seg fra tidlig syttitallet til midten av nittitallet? Figur 1 viser ukentlig arbeidstid for menn fordelt på ulike år. Endringene i mønsteret for heltidsarbeid mellom 1973 og 1980 gjenspeiler den nye lovgivningen om arbeidervern og arbeidsmiljø som ble innført i 1977, og som fastsatte en normalarbeidsuke til 40 timer. Siden 1983 har det vært en svak økning i andel menn som arbeider 41 til 50 timer per uke, og en tilsvarende tilbakegang for menn som arbeider 36 til 40 timer i uken. Dersom vi legger

**Figur 1 Yrkesaktive menn etter ukentlig arbeidstid. Prosent. Utvalgte år, 1973–1995**



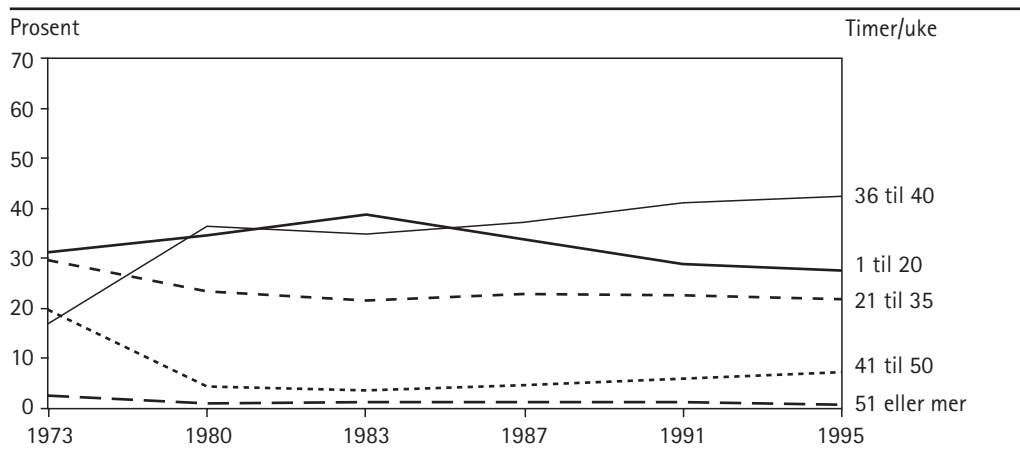
Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991, 1995.

N: 1973: 994, 1980: 1445, 1983: 1426, 1987: 1439, 1991: 1305, 1995: 1270.

sammen disse to arbeidstidsmønstrene, ser vi over tid at denne andelen har sunket noe; mens rundt 80 prosent av alle yrkesaktive menn i 1980 og 1983 hadde en arbeidsuke i intervallet 36–50 timer, har denne andelen stabilisert seg rundt syttifem prosent i årene etter. Ellers ser vi at det er *relativt små endringer over tid i andelen yrkesaktive menn som arbeider deltid*<sup>2</sup>, og også i andelen menn som arbeider svært lenge (51 timer og mer per uke). Alt i alt ser vi at 3 av fire norske menn i yrkeslivet arbeider heltid.

Figur 2 viser ukentlig arbeidstid for kvinner fordelt på ulike år. Fra 1973 til 1983 økte andelen kvinner som arbeidet kort deltid (1–20 timer per uke) fra 31 til 39 prosent – deretter synker denne arbeidstidsordningen relativt raskt, slik at i 1995 er det bare 28 prosent av alle yrkesaktive kvinner som arbeider kort deltid. Andelen kvinner som arbeider lang deltid (21 til 35 timers uke) var høy i 1973 (30 prosent), sank frem mot 1980 og har deretter holdt seg relativt stabilt rundt 22–23 prosent. Vi ser også at etter 1983 har det funnet sted en økning i heltidsarbeid blant norske kvinner, særlig blant dem som arbeider 36–40 timers uke. Hvis vi inkluderer dem som arbeider 41–50 timer per uke, ser vi at andelen yrkesaktive kvinner som har en arbeidsuke i intervallet 36–50 timer har økt relativt jevnt fra

**Figur 2 Yrkesaktive kvinner etter ukentlig arbeidstid. Prosent. Utvalgte år, 1973–1995**



Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991, 1995.

N: 1973: 583, 1980: 1060, 1983: 1064, 1987: 1247, 1991: 1085, 1995: 1101.

<sup>2</sup> En nærmere undersøkelse av levekårsundersøkelsen i 1980 viste at de menn som arbeidet deltid hovedsakelig gjorde det av helsemessige årsaker (Birkelund 1982).



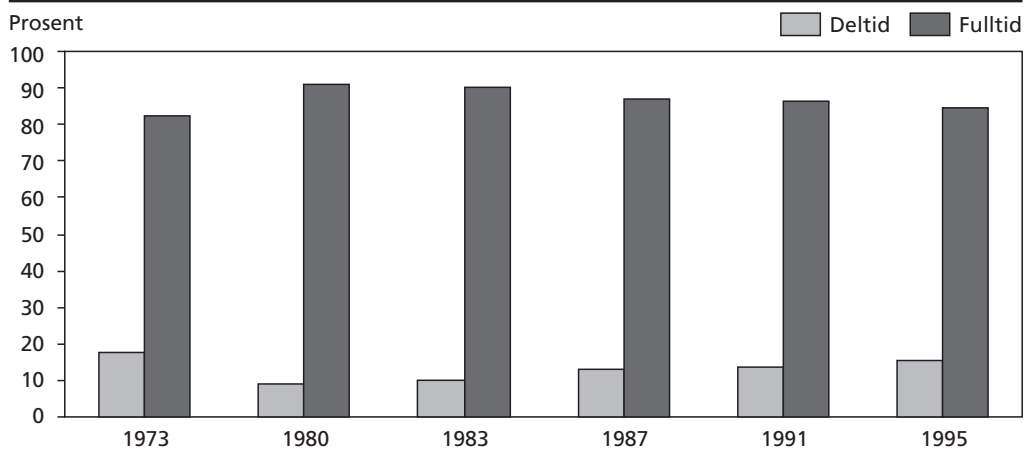
37 prosent i 1973, via 41 prosent i 1980, 39 prosent i 1983, 42 prosent i 1987 og 47 prosent i 1991 til 50 prosent i 1995. Det er så godt som ingen (rundt 1 prosent) norske kvinner som arbeider 51 timer eller mer per uke – og her er det ingen endring over tid.

I den følgende analysen vil jeg gruppere arbeidstidsordninger i to: en gruppe som arbeider deltid og en som arbeider heltid. Deltidsgruppen består av de som arbeider 1–35 timer per uke, mens heltidsgruppen består av de som arbeider 36 timer eller mer per uke.

Figur 3 og 4 viser arbeidstidsmønsteret sett under ett for henholdsvis kvinner og menn i inntektsgivende arbeid i Norge i perioden 1973–1995. Vi ser tydelig økningen i kvinners heltidsarbeid over tid; mens heltidsarbeidende kvinner i 1973 utgjorde 40 prosent av alle yrkesaktive kvinner, utgjør de i overkant av 50 prosent av alle yrkesaktive kvinner i 1995. Tilsvarende har det siden begynnelsen av 1980 tallet vært en nedgang i andelen kvinner som arbeider deltid (fra rundt 60 prosent til knapt 50 prosent i 1995). For menn ser vi at andelen som arbeider heltid er jevnt over svært høy – men har sunket noe siden 1983 (fra 90 prosent i 1983 til 85 prosent i 1995).

Forskyvningen fra deltidarbeid til fulltidsarbeid er særlig tydelig blant kvinner mellom 30 og 60 år, dvs. flertallet av kvinnene i arbeidsstyrken. Figur 5 tar

**Figur 3 Fordeling av yrkesaktive menn på fulltid og deltid. Prosent. Utvalgte år 1973–1995**



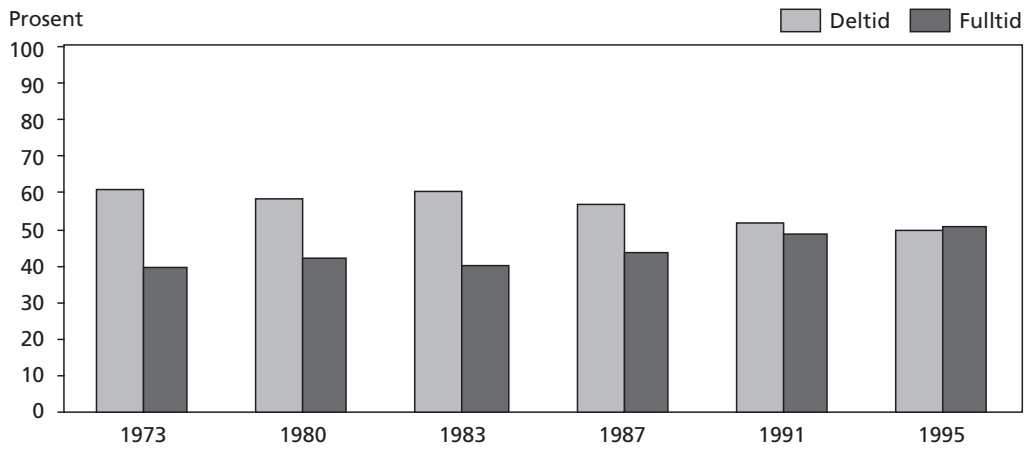
Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995.

N deltid: 1973:329, 1980: 131, 1983: 143, 1987: 187, 1991: 177, 1995: 196.

N fulltid: 1973: 665, 1980: 1314, 1983: 1283, 1987: 1252, 1991: 1128, 1995: 1074.

utgangspunkt i alle yrkesaktive kvinner på undersøkelsestidspunktet, og gjengir andelen som arbeider fulltid i ulike aldersgrupper. Vi ser av kurvene at det har vært en trinnvis økning i fulltidsarbeid blant kvinner i aldersgruppen 31 til 40 år; mens det har vært en mer klar lineær økning i fulltidsarbeid blant kvinner i

**Figur 4 Fordeling av yrkesaktive kvinner på fulltid og deltid. Prosent. Utvalgte år 1973–1995**

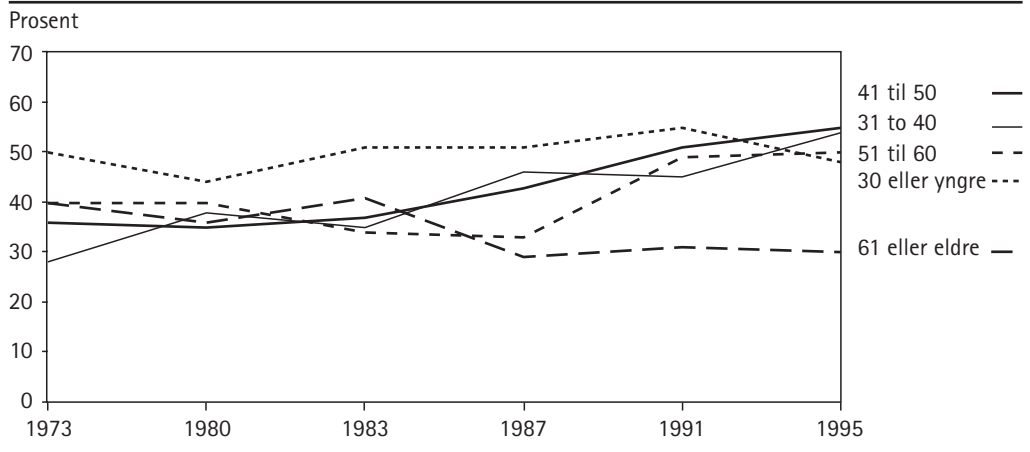


Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995.

N deltid: 1973: 354, 1980: 615, 1983: 642, 1987: 707, 1991: 559, 1995: 544.

N fulltid: 1973: 229, 1980: 445, 1983: 422, 1987: 540, 1991: 526, 1995: 557.

**Figur 5 Andel kvinner i ulike aldersgrupper som arbeider fulltid. Utvalgte år 1973–1995**



Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995.

alderen 41 til 50 år etter 1980. Videre ser vi at andelen i fulltidsarbeid mellom 51 og 60 år økte merkbart fra 1987 til 1991, og har deretter flatet ut. Forholdet mellom heltid og deltid blant yngre kvinner og blant kvinner i sekstiårene fluktuerte over tid, med en noe mindre andel deltidsarbeidende blant kvinner over 60 år (se Fig. 5). I 1995 var det altså slik at ca. halvparten av alle yrkesaktive kvinner under 61 år arbeidet fulltid.

Sundstrøm (1993) dokumenterer en nokså tilsvarende økning for heltidsarbeid blant kvinner i Sverige, og setter dette i forbindelse med det utvidede offentlige barneomsorgstilbudet, samt en skattereform av 1983 som gjorde at heltidsarbeid ble gunstigere enn deltid (noe Norge ikke har hatt). Hun fant også at utvidet foreldrepermisjon har bidratt vesentlig til økningen i heltidsarbeid (Sundstrøm 1993:139), idet den har gjort det mulig for foreldre med små barn å arbeide mindre i en periode uten å måtte gi slipp på sine heltidsjobber. Hennes analyse av paneldata viser også at det siden begynnelsen på 80-tallet (1983) har vært flere kvinner som har gått fra deltid til heltid enn omvendt, og at kvinner som har kommet inn på arbeidsmarkedet i perioden har vært mer tilbøyelige til å gå inn i heltidsarbeid enn deltidsarbeid (Sundstrøm 1993:139).

Kvinnens overgang fra deltid til heltid indikerer en ny trend i Skandinavia, men vi vet ikke om denne utviklingen vil fortsette. Selv etter denne forskyvningen er det fortsatt nær 40 prosent (Sverige) og rundt 50 prosent (Norge) av alle kvinner på arbeidsmarkedet som arbeider deltid.

## 5 Lederansvar og arbeidstid

Tidligere undersøkelser viser at det er en klar sammenheng mellom arbeidstid og ledelse: deltidsansatte har klart mindre sannsynlighet enn heltidsansatte for å komme i betraktning til slike jobber (Wright, Baxter, Birkelund 1995; Rosenfeld, Kalleberg og Hodson 1997). Vi forventer også å finne en slik sammenheng i våre data, men det er et åpent spørsmål om dette har endret seg over tid. Er deltidsarbeid for eksempel mer integrert i arbeidslivet på nittitallet enn tidligere? Kan det i så fall bety at sjansen for at en deltidsansatt er leder er større på nittitallet enn tidligere?

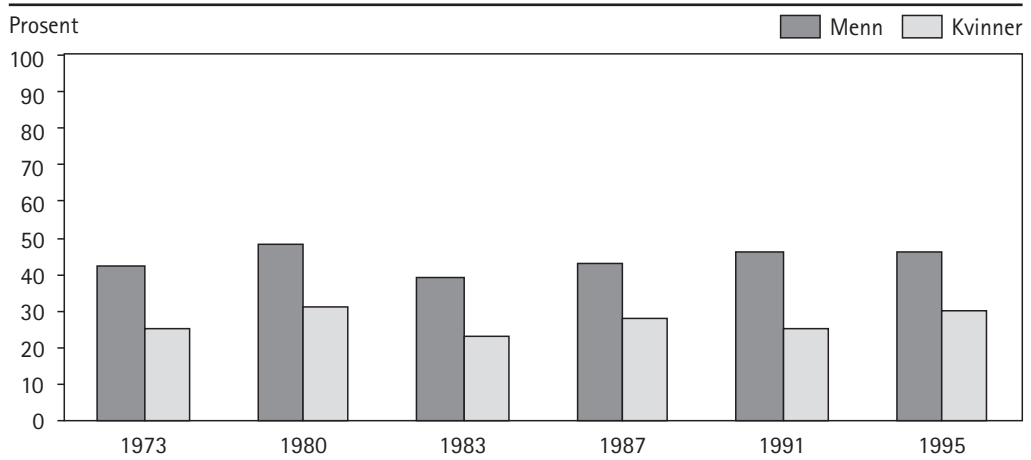
Levekårsundersøkelsene omfatter spørsmål om arbeidsvilkår og lederansvar på arbeidsplassen. Fra og med 1980 ble deltakerne i undersøkelsene bedt om å rapportere hvorvidt de hadde en overordnet stilling. Det samme spørsmål ble altså

stilt i hver undersøkelse. I undersøkelsen av 1973 ble et noe annet spørsmål stilt. Dette fokuserer på arbeidsledelse og spurte deltakerne om arbeidet deres blant annet gikk ut på å lede andres arbeid. Vi skal derfor være noe forsiktige med å sammenligne 1973 med de øvrige, ettersom arbeidsledelse bare er et aspekt ved ledelses- og autoritetshierarki (Se Wright 1985).

Figur 6 viser prosentandel heltidsansatte menn og kvinner som rapporterer at de har en overordnet stilling på jobb (for 1973 andelen som har ansvar for å lede andres arbeid). Gjennomgående rapporterer kvinnene i hver av disse undersøkelsene at de har mindre lederansvar enn menn, og deltidsansatte mindre enn heltidsansatte.<sup>3</sup>

Rent umiddelbart er det ikke klart hvorfor andelen som oppgir at de sitter i overordnede stillinger endres såpass mye over tid. Særlig er det påfallende at så mange (både kvinner og menn) svarer at de er ledere i 1980, og tilsvarende få i 1983. Men som alltid ved utvalgsundersøkelser får vi ta høyde for fluktuasjoner som kan skyldes tilfeldigheter knyttet til utvalg, etc.

**Figur 6 Kjønn og ledelse. Andel fulltidsarbeidende kvinner og menn i overordnede stillinger. Utvalgte år, 1973 – 1995**



Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995.

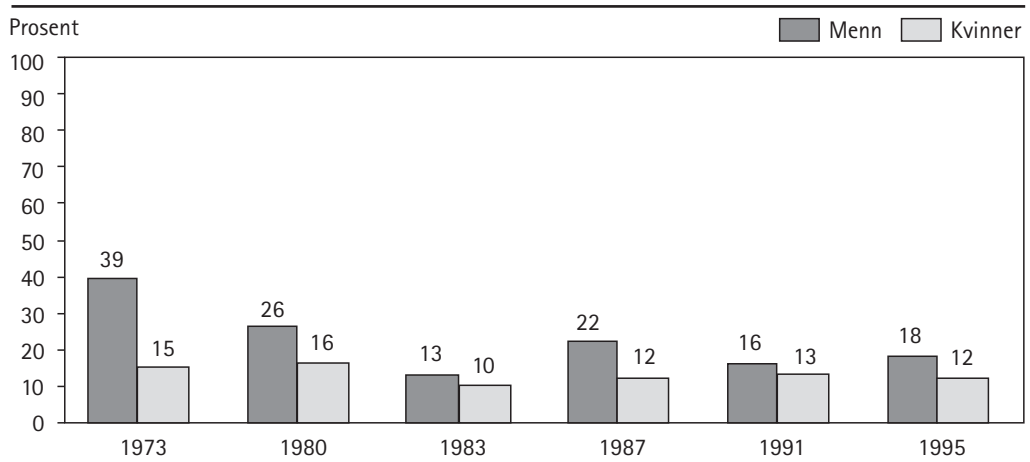
<sup>3</sup> Det bør understrekes at noen av disse tallene må tolkes med forsiktighet, ettersom antall personer i en del grupper er relativt liten. Særlig gjelder dette for menn som arbeider deltid og som oppgir at de befinner seg i overordnede stillinger. I 1973 dreier dette seg om 15 menn, i 1980 25 menn, i 1983 13 menn, i 1987 30 menn, i 1991 20 menn og i 1995 30 menn.

Hvis vi ser vekk fra bruttotallene og ser på forskjellen i menns og kvinners svar får vi et mål på kjønnsforskjell i ledelse. Og da finner vi påfallende stor stabilitet: *kjønnsforskjellen* mellom heltidsarbeidende menn og kvinner med hensyn til lederansvar har vært svært stabil siden 1973 (ca. 17 prosent flere menn enn kvinner har ledende stillinger).

Som forventet finner vi at deltidsarbeid er ugunstig dersom man ønsker en overordnet stilling (se Fig. 7 (og 8)), og denne forskjellen er faktisk større for menn enn for kvinner. I 1973 hadde 42/39 prosent av heltids-/deltidsansatte menn ansvar for å lede andre ansattes arbeid. Fra og med 1980 har forskjellen i lederansvar mellom menn som arbeider heltid og deltid (slik den framkommer av svarene på det nye spørsmålet) variert mellom 20 og 30 prosent.<sup>4</sup> For kvinner har disse tallene variert mellom 12 og 18 prosent.<sup>5</sup>

I hvert undersøkelsesår har altså deltidsarbeidende menn hatt større sannsynlighet enn deltidsarbeidende kvinner for å inneha en overordnet stilling. (Fra 10 til 16 prosent av kvinnelige deltidsarbeidende og fra 13 til 39 prosent av mannlige deltidsansatte er i overordnede stillinger). Men kjønnsforskjellen er mindre uttalt blant deltidsansatte. Når forskjellen i ledelse mellom fulltidsarbeidende og deltidsarbeidende menn er større enn den tilsvarende forskjellen er blant kvinnene, så

**Figur 7 Kjønn og ledelse. Andel deltidsarbeidende menn og kvinner i overordnede stillinger. Utvalgte år, 1973–1995**



Data: Levekårsundersøkelsene 1973, 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995.

<sup>4</sup> 22 prosent (1980), 26 prosent (1983), 21 prosent (1987), 30 prosent (1991) og 28 prosent (1995).

<sup>5</sup> Henholdsvis 15 prosent, 13 prosent, 16 prosent, 12 prosent og 18 prosent.

skyldes det at det er relativt flere fulltidsarbeidende menn som er i overordnede stillinger enn fulltidsarbeidende kvinner. Sagt på en annen måte: nivået er lavere blant kvinnene med hensyn til ledelse, derfor blir forskjellen etter arbeidstid også mindre enn for menn.

Disse resultatene bekrefter tidligere undersøkelser av arbeidstid, kjønn og ledelse. Kvinner har mindre sannsynlighet for å få overordnede stillinger enn menn. Og deltidsansatte har mindre sannsynlighet enn heltidsansatte for å komme i betraktning til slike jobber. Vi ser at denne mangelen på mulighet til å oppnå lederansvar i jobben rammer både menn og kvinner som arbeider deltid. Dessuten kan vi ikke påvise noen tendens til at deltidarbeid er blitt mer akseptert også i overordnede stillinger over tid – snarere tyder disse resultatene på en stor grad av stabilitet. Og de endringer som har funnet sted siden 1980 ser ut til å innebære en økende forskjell etter arbeidstid i andelen menn i overordnede stillinger.

## 6 Arbeidstid og fagorganisering

Selv om arbeidstakerorganisasjonene i de skandinaviske landene opprinnelig var negative til deltidarbeid, synes det som om de gradvis har innlemmet deltidarbeid i sine forhandlingsstrategier overfor arbeidsgiverorganisasjonene. Mens heltidsarbeidere i andre land kanskje ser på deltidarbeidere som en trussel mot deres stillingsvern og lønnsforhold (siden deltidarbeid ofte er irregulært arbeid og lavere betalt, har svakere stillingsvern osv.<sup>6</sup>), har skandinaviske arbeidstakerorganisasjoner valgt en inkluderende strategi for å alminneliggjøre deltidarbeid. Dette har vist seg å være en effektiv og vellykket strategi. Tabell 1 viser andelen fagorganiserte menn og kvinner fra 1980 til 1995 etter arbeidstid.<sup>7</sup>

Andelen fagorganiserte har økt i alle grupper, og økningen har vært størst for kvinner i deltidjobber. I 1995 er nær 44 prosent av alle deltidarbeidende kvinner

<sup>6</sup> Dette argumentet tar selvsagt ikke hensyn til det faktum at deltidarbeid vanligvis er enda mer kjønnsdelt enn heltidsarbeid i de fleste vesteuropeiske arbeidsmarkeder; deltidansatte (de fleste kvinner) vil således sjelden være noen trussel mot heltidsansattes arbeidsvilkår og lønnsforhold siden de vanligvis har andre kvalifikasjoner og erfaringer.

<sup>7</sup> Vi gjengir ikke tall fra 1973 fordi spørsmålsformuleringen ikke er sammenlignbar med de øvrige undersøkelsene. Mens de øvrige undersøkelsene skiller medlemskap i fagforening fra medlemskap i bransje-/næringsforening, er dette ikke skilt fra hverandre i 1973. Tallene for 1973 inneholder derfor begge muligheter – de øvrige tall gjengir kun andelen som er medlem av en fagforening.

organisert, mot 27 prosent i 1980. Også deltidsansatte menn har økt sin organisasjonsgrad: mens 27 prosent var fagorganiserte i 1980 er 40 prosent fagorganiserte i 1995. Vi ser ellers at etter 1983 har andelen heltidsansatte kvinner som er fagorganisert økt merkbart, slik at i 1995 er faktisk relativt flere kvinner enn menn i fulltidsarbeid fagorganisert (60 versus 54 prosent). Kanskje noe overraskende viser disse tallene at det er små kjønnsforskjeller med hensyn til fagorganisering, og de som finnes skyldes at kvinner har en noe større tendens til å fagorganisere seg enn menn har. Det er imidlertid fremdeles slik at deltidsansatte i mindre grad enn fulltidsansatte er fagorganiserte, selv om denne forskjellen er mindre i 1995 enn i 1980.

I dagens Skandinavia kan altså deltidsarbeid stort sett ikke anses som marginaliserte jobber, og deltidsansatte har samme rettsvern som heltidsansatte. Bjurstrøm (1993) studerte deltidsarbeideres juridiske stilling og rettigheter i Norge, Danmark, England og Tyskland. Hun påpeker at den skandinaviske arbeiderlovgivningen unnlater å regulere en rekke sentrale arbeidsmarkedsspørsmål og i stedet overlater disse til sentrale forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, dvs. arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Disse såkalte kollektive avtalene er beskyttet av lovverket, og lovverket fastsetter også regler for overholdelse og konsekvenser av brudd på avtalene (Bjurstrøm 1988:23). I forhold til andre land kan man kanskje beskrive det skandinaviske systemet som «mindre lov, mer tillit», basert på generelle avtaler mellom arbeidsgivernes og arbeidernes organisasjoner.

**Tabell 1 Andel som er medlem av fagforening etter kjønn og arbeidstid. Prosent. Utvalgte år, 1980 – 1995**

	Menn		Kvinner	
	Deltid	Fulltid	Deltid	Fulltid
1980	26,9	51,3	27,0	51,4
1983	29,1	56,4	34,2	51,4
1987	33,6	51,0	37,1	57,0
1991	27,1	53,8	44,3	59,3
1995	39,8	54,0	43,8	60,3

Data: levekårsundersøkelsene 1980, 1983, 1987, 1991 og 1995.

N varierer fra 130 (1980) til 196 (1995) for menn deltid, og fra 1071 (1995) til 1307 (1980) for menn fulltid.

N varierer fra 543 (1995) til 707 (1987) for kvinner deltid, og fra 420 (1983) til 554 (1995) for kvinner fulltid.

Visse offentlige ytelser, blant annet sykepenger, ledighetstrygd og alderspensjon, er imidlertid basert på tidligere lønn og lønnsansiennitet, og favoriserer dermed heltidsansatte. Alderspensjoner består for eksempel av en grunnpensjon som utbetales til alle etter fylte 67 år, samt en tilleggspensjon som varierer med inntekt og opptjeningsår. Dette favoriserer dem som har hatt inntektsgivende arbeid et helt liv (Solheim 1985). Selv om de fleste deltidsjobber i Skandinavia er standardisert på en slik måte at det er normalt – og ikke atypisk – å arbeide deltid (særlig for kvinner), lider deltidsansatte likevel tap i form av lavere lønn og lavere ytelser.

## 7 Andre sider ved deltidsarbeid

Hvis deltidsarbeid er en tilpasning til det å ha omsorg for barn, skulle man anta at kvinner med mange barn og kvinner med små barn oftere ville arbeide deltid enn andre kvinner. Våre data antyder da også at kvinner med 2 eller flere barn har en større tendens til å arbeide deltid, men denne tendensen er – med unntak av 1973-undersøkelsen – ikke sterk nok til å være statistisk signifikant. *Den forventede sammenhengen mellom morsrolle og arbeidstid er altså ikke påvist.*<sup>8</sup>

Noen deltidsansatte kan være undersysselsatt, dvs. de ville hatt lengre arbeidstid hvis de fikk muligheten, mens andre er oversysselsatt, dvs. de ville foretrekke kortere arbeidstid. Tabell 2 viser fordelingen av respondentenes ønsker med hensyn til lengre eller kortere arbeidstid, fordelt på arbeidstid og kjønn. (Dette spørsmålet er bare tatt med i undersøkelsene fra 1987, 1991 og 1995.)

Alt i alt synes flertallet av både deltids- og fulltidsarbeidende å være fornøyd med arbeidstiden. Men i alle tre undersøkelsene viser det seg at rundt en fjerdedel av alle kvinner og 11–19 prosent av alle menn som arbeider heltid, ville foretrekke kortere arbeidstid. Vi merker oss også at det har vært en økning i andelen kvinnelige deltidsarbeidende som ønsker lengre arbeidstid, fra rundt 9 prosent i 1987 til nesten 16 prosent i 1995. Og knapt hver femte mann som arbeider deltid på nittitallet ønsker lengre arbeidstid. Undersysselsetting ser altså ut til å være noe mer utbredt blant mannlige deltidsarbeidende.

I 1995 ønsket 30 prosent av kvinnene og 20 prosent av mennene som arbeidet heltid å forandre arbeidstiden (de fleste av disse ønsket å arbeide mindre), mens rundt 22 prosent av både menn og kvinner som arbeidet deltid ønsket endret

<sup>8</sup> I 1983 er  $\chi^2$ -kvadratverdien 6,0 med 2 frihetsgrader.



arbeidstid (de fleste ønsket lengre arbeidstid). Denne mangelen på tilfredshet med arbeidstiden både i deltidsgruppen og heltidsgruppen indikerer at bestemmelser om arbeidstid i ansettelsesavtaler – det være seg heltid eller deltid – vanligvis ikke er et individuelt forhandlingstema, i hvert fall ikke på kort sikt. Det er viktig å ha dette i bakhodet når man diskuterer behovet for større fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Ofte nevnes deltidsarbeid som en indikasjon på økt fleksibilitet; mens våre tall viser at deltidsjobber inngår i institusjonelle ordninger som gjør at de er ikke mer fleksible enn heltidsjobber (se også Olberg 1990).

**Tabell 2 Arbeidstidspreferanser etter kjønn og faktisk arbeidstid. Prosent. Utvalgte år, 1987 – 1995**

	Menn		Kvinner	
	Deltid	Fulltid	Deltid	Fulltid
<b>1987</b>				
Nåværende passer best	79,1	84,4	85,7	71,1
Ønsker kortere arbeidstid	8,2	11,4	5,5	27,9
Ønsker lengre arbeidstid	12,7	4,2	8,8	1,0
N	134	1027	602	498
Kji-kvadrat (d.f.2)		18,1		126,5
Phi		0,12		0,34
<b>1991</b>				
Nåværende passer best	74,2	82,2	83,1	76,5
Ønsker kortere arbeidstid	4,0	14,0	4,5	21,6
Ønsker lengre arbeidstid	21,8	3,8	12,4	1,9
N	124	967	490	481
Kji-kvadrat (d.f. 2)		69,7		93,9
Phi		0,25		0,31
<b>1995</b>				
Nåværende passer best	79,3	78,6	77,6	70,2
Ønsker kortere arbeidstid	3,6	18,8	6,5	28,6
Ønsker lengre arbeidstid	17,2	2,6	15,9	1,2
N	169	925	491	521
Kji-kvadrat (d.f. 2)		82,8		136,9
Phi		0,28		0,37

Data: Levekårsundersøkelsene 1987, 1991 og 1995.

Tryggheten i deltidsarbeid er imidlertid ikke bare fagorganisasjonenes fortjeneste. Enda viktigere er kanskje kvinnenes økte politiske makt. I 1970- og 1980-årene ble det lagt mer vekt på endret arbeidstid som et middel til å forbedre levekårene for barn og deres familier. Dessuten ønsket mange å fremme likestillingen mellom menn og kvinner. Kvinneorganisasjonene argumenterte sterkt for at foreldreansvar og organiseringen av folks dagligliv måtte telle med i debatten om arbeidslivsreformer.

Debatten om «sekstimersdagen for alle» må ses i dette perspektivet. De organisasjonene og partiene som gikk inn for denne reformen som et langsiktig politisk mål (mange kvinneorganisasjoner i og utenfor de politiske partiene, samt SV), hevdet at kortere normalarbeidsdag for alle ville være den beste strategien for å gi både menn og kvinner mulighet til å delta i arbeidslivet på like vilkår, og samtidig ha omsorg for familien og være aktive i lokalmiljøet. Som ventet var det ikke alle som støttet sekstimersdagen, og i dag ser den ut til å være en tapt sak.

I stedet er det gitt rom for en rekke ordninger med delt og redusert arbeidstid for menn og kvinner med små barn, noe som kan ha ført til en mulighet for statistisk diskriminering – særlig med hensyn til yngre kvinners jobbmuligheter. Vi vil imidlertid trenge mer forskning for å kunne evaluere de sosiale og økonomiske følgene av noen av de nye tidsordningene i forbindelse med utvidet mors- og farspermisjon.

La oss kort ta for oss noen sider ved debatten om arbeidstidsreformer som har foregått i dette tidsrommet (dvs. siden begynnelsen av 1970-årene). Argumentene for forskjellige arbeidstidsreformer, som generelt nedsatt pensjonsalder eller kortere arbeidstid, støttes vanligvis av forskjellige grupper – men mønsteret er kanskje ikke alltid slik man skulle forvente?

## 8 Arbeidstidsreform i et velferdssamfunn<sup>9</sup>

I 1985 gjennomførte Statistisk sentralbyrå en landsomfattende undersøkelse på vegne av Det norske arbeidstidsutvalget, der det ble satt fokus på holdninger til arbeidstidsomlegginger. Undersøkelsen viste at endret pensjonsalder ble foretrukket av 51 prosent av nordmennene, mens 30 prosent ønsket mer familierettede

<sup>9</sup> Denne delen av artikkelen bygger på Strømsheim (1988).

reformer (som kortere arbeidsuke og utvidet foreldrepermisjon).<sup>10</sup> Undersøkelsen tok også for seg forskjellige samfunnsgruppers prioriteringer med hensyn til slike reformer. Resultatene viste at:

Det som virkelig skiller grupper med forskjellige (arbeidstids-)preferanser fra hverandre, er forhold som alder, kjønn og om man har barn eller ikke. Morsrollen er i større grad enn farsrollen avgjørende for de politiske preferansene med hensyn til arbeidstidsreformer. Men det ser ut til at dette er i ferd med å endre seg blant menn... Unge fedre er langt hyppigere enn middelaldrende og eldre menn interessert i reformer som gjør det lettere å kombinere arbeid med familieroller (Strømsheim 1988:21).

Selvsagt kan man tolke dette som utslag av mannens forskjellige livsfaser, en tolkning som også underbygges av det faktum at de sterkeste tilhengerne av endret pensjonsalder er eldre menn, menn med lavere utdanning og menn uten barn. Likevel er ikke resultatene slik en kunne ha forventet. Det var ingen signifikante forskjeller i holdningen til arbeidstidsreformer mellom mennesker i og utenfor arbeidsmarkedet (se Tabell 3).

Faktisk er likhetene i prioritering mellom mennesker i og mennesker utenfor arbeidsmarkedet mer påfallende enn ulikhetene.

**Tabell 3 Preferanser for arbeidstidsreformer etter yrkesaktivitet. Prosent. 1985**

Type reform	Yrkesaktive	Ikke yrkesaktive
Kortere arbeidstid	21	19
Lengre foreldreperm.	12	11
Lengre ferie	13	6
Tidligere pensjonsalder		
for de som ønsker	33	35
for alle	21	27
Ikke svart	0	1
Prosent	100	100
N	2568	777

Data: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

<sup>10</sup> Blant respondenter i aldersgruppen 18-74 år var 31 prosent for mer fleksibel pensjonsalder, 20 var for en generell senkning av pensjonsalderen (som i dag er 67 år), 19 prosent foretrakk kortere arbeidsdag eller arbeidsuke, 11 prosent ønsket en utvidelse av permisjoner i forbindelse med barnefødsel og omsorg for barn, og 11 prosent foretrakk lengre ferier; 8 prosent hadde ingen oppfatning.

Tabell 4 viser hvordan arbeidstidspreferansene fordeler seg i forhold til arbeidstid (deltid eller heltid). Man skulle kanskje tro at deltidsansatte ville ha en annen holdning til arbeidstidsreformer enn heltidsansatte. Folk som arbeider deltid har et tidsskjema som gjør at de kan kombinere yrkesaktivitet med andre gjøremål, og som kanskje resulterer i – eller kan være en indikator på – andre prioriteringer når det gjelder arbeidstidsreformer. Heltidsarbeidende kan på den annen side være mer utsatt for belastningene ved å være yrkesaktive, og kan dermed tenkes å ha et annet syn på arbeidstidsreformer.

Men som vi ser – og dette er kanskje overraskende – er det bare små forskjeller på hva heltids- og deltidsarbeidende foretrekker. Det er imidlertid en liten forskjell mellom de to gruppene i synet på foreldrepermisjon og lengre ferie. Analyser som ikke er gjengitt her, viser at kvinner uansett egen arbeidstidsordning foretrekker lengre foreldrepermisjon hyppigere enn menn (18 prosent av alle kvinner gir denne reformen førsteprioritet). Det at de fleste deltidsarbeidende er kvinner, forklarer forskjellen mellom deltidsansatte og heltidsansatte på dette punktet. I spørsmålet om lengre ferie er det derimot ingen kjønnsforskjeller.

Etter at undersøkelsen ble gjennomført, er foreldrepermisjonen blitt utvidet. I dag har både Sverige og Norge<sup>11</sup> et helt års permisjon (med lønnskompensasjon inntil et visst inntektsnivå), eller et kortere år borte fra arbeidet og deretter en tidsdelingskonto i inntil tre år der en av foreldrene arbeider deltid. På denne måten

**Tabell 4 Preferanser for arbeidstidsreformer etter arbeidstid. Prosent. 1985**

Type reform	Deltid	Fulltid
Kortere arbeidstid	21	20
Lengre foreldreperm.	16	10
Lengre ferie	10	15
Tidligere pensjonsalder		
for de som ønsker	31	34
for alle	22	21
Prosent	100	100
N	421	1719

Data: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

<sup>11</sup> Danmark har en kortere morspermisjon (14 uker for alle mødre). I tillegg kan foreldre ta inntil 10 ukers foreldrepermisjon. Danmark gir høyere lønnskompensasjon (90-100 prosent). (EU-kommisjonen 1990, gjengitt i Ellingsæter 1992).

kan mor og far dele tiden mellom arbeid og familieforpliktelser (Brandth og Kvan-  
de 1989).

Undersøkelsen av 1985 viste heller ingen merkbare forskjeller i synet på ar-  
beidstidsreformer mellom mennesker som arbeidet ordinær dagtid og andre med  
mer atypiske arbeidstider (dvs. skift eller nattarbeid), også dette et overraskende  
funn. Tabell 5 viser til slutt hvordan holdningene fordeler seg etter sosial klasse.

Igjen finner vi overraskende små forskjeller: folks holdninger til arbeidstidsre-  
former varierer i liten grad med deres yrkesklasse. Derimot viser tallmaterialet at  
funksjonærer i høyere stillinger er mer for kortere arbeidsdag enn andre, og at ar-  
beidere mer enn andre går inn for generelt lavere pensjonsalder. Disse resultatene  
gjenspeiler kanskje både ønsket om og muligheten til å fortsette i lønnet arbeid  
sent i livet. Den økte tendensen til førtidspensjonering blant arbeidere (ofte med  
uføretrygd) gjenspeiler trolig både de fysiske belastningene ved kroppsarbeid og  
manglende fleksibilitet i organiseringen av slikt arbeid (se også West Pedersen  
1997, Dahl og Birkelund 1997).

Det mest påfallende resultatet av disse og andre analyser var imidlertid den  
manglende forklaringskraften til dimensjoner som tradisjonelt har vært regnet  
som viktige for folks holdninger i politiske spørsmål – yrkesaktivitet, arbeidstid og  
sosial klasse. Disse variablene hadde lite å si for holdningen til arbeidstidsrefor-  
mer. Det viktigste funnet i undersøkelsen var snarere at det var individuelle egen-  
skaper som kjønn og alder, samt foreldrestatus som var avgjørende for holdning-  
ene til arbeidstidsreformer (Strømsheim 1988).

**Tabell 5 Preferanser for arbeidstidsreformer blant arbeidere og funksjonærer i full-  
tids arbeid. Prosent. 1985**

	Arbeidere		Funksjonærer		
	Ufaglærte	Faglærte	Lavere	Midlere	Høyere
Kortere arbeidstid	19	22	24	19	29
Lengre foreldreperm	6	6	14	11	11
Lengre ferie	15	12	16	15	16
Tidligere pensjonsalder					
for de som ønsker	31	29	27	34	31
for alle	25	24	12	16	13
Ikke svart	4	6	7	4	1
Prosent	100	100	100	100	100

Data: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

En nyere undersøkelse av tillitsvalgte i LO<sup>12</sup> viser imidlertid at holdninger til arbeidstidsreformer ikke nødvendigvis er et spørsmål om kjønn, disse holdningene gjenspeiler også den yrkesmessige tilknytningen: kvinner som var tillitsvalgte i mannsdominerte fagforeninger<sup>13</sup> mente at lavere pensjonsalder (vanligvis mennes hjertesak) var viktigere å prioritere enn kortere arbeidsuke (Birkelund og Øverås 1997).

## 9 Oppsummering

Deltidsarbeid er innvevd i sosiale sammenhenger knyttet til statlig politikk og forholdet mellom partene i arbeidslivet. Fremveksten av deltid i Norge kan bare delvis forklares med individuelle kjennetegn hos de deltidsarbeidende eller med deres familieforpliktelser.

Alt i alt er deltid på mange måter bedre beskyttet i Skandinavia enn i andre land. Deltidsansatte har i økende grad fagorganisert seg, og deltid blir i dag ikke betraktet som en trussel mot fulltid.

Likevel har det som er blitt regnet som et sosialdemokratisk forsøk på å balansere arbeid og familieforpliktelser vist seg å være et vanskelig prosjekt. Ideen med tidsdeling, der en fulltidjobb midlertidig reduseres til deltid og derved forlenger foreldrepermisjonen, er en familievennlig politikk. Men slike ordninger utnyttes mer av kvinner enn av menn, og det kan således hevdes at de bidrar til å opprettholde en tradisjonell kjønnsbestemt arbeidsfordeling. De kan også føre til statistisk diskriminering av kvinner.

På den andre siden har disse ordningene gjort det mulig for flere kvinner å fortsette i heltid selv etter at de har født barn. Sverige har hatt tidsdelingsordninger siden 70-tallet, Norge først i senere tid, men begge land har hatt en økning i heltid blant kvinner. Det må utvilsomt forskes mer før mekanismene som styrer disse endringene i sysselsettingsmønstrene fullt ut kan forklares

<sup>12</sup> Se Øverås og Nergaard 1997.

<sup>13</sup> Disse kvinnene arbeider i mannsdominerte yrker, og er dessuten tillitsvalgte. Det betyr at de skal fremme saker som vil tjene dem de representerer, og da faller deres prioriteringer sammen med det som menn i denne type yrker lenge har ønsket. Se også Hagemann 1977.

Deltid assosieres ofte med marginalt, atypisk eller uselvstendig arbeid. Men i Skandinavia har velferdsstatene skapt mange arbeidsplasser som ikke kan karakteriseres slik. Likevel medfører deltidsarbeid ulemper, også her: Timelønnen er ofte lavere, utsiktene for å oppnå ledende stillinger er dårligere og man oppnår ikke fulle pensjonsytelser. Den senere tids økning i heltidsarbeid blant kvinner i Skandinavia kan tyde på at fulltidsarbeid anses som mer attraktivt.

Postindustrielle arbeidsmarked med en stor tjenestesektor har gitt rom for økt kvinnelig sysselsetting og et utbredt deltidsmarked. Men selv om kjønnsprofilen i dag er nokså klar – det er stort sett kvinner som arbeider deltid – kan det være gode grunner til å forvente endringer i kjønns sammensetningen når det gjelder deltidsarbeid. I postindustrielle arbeidsmarked vil både menn og kvinner etter hvert kunne tenkes å bli mer interessert i redusert arbeidstid i form av deltidsarbeid, økt fleksibilitet, studiepermisjon og annet, slik at de kan kombinere arbeid med andre forpliktelser, for eksempel familieliv, i løpet av yrkeslivet. I tillegg har den økende bekymringen om skjev sysselsetting (dvs. at noen arbeider for mye, andre for lite) skapt økt interesse for mulighetene for jobbdeling, redusert arbeidstid og deltidsarbeid (Holst og Schupp 1994).

Det norske arbeidslivet har siden begynnelsen av 1980 tallet blitt hardere, i den forstand at arbeidstakere (særlig arbeidere) med helseproblemer ser ut til å bli selektert ut av arbeidslivet (Dahl og Birkelund 1999). I stedet for marginalisering og eksklusjon kan deltidsarbeid eller andre former for fleksibel arbeidstid være ønskelig for mange (Jakobsen 1998). Men selv om deltidsarbeid i Norge kan være gunstig for noen grupper, er det fremdeles slik at deltidsarbeid gir lav inntekt og små muligheter for tilgang til overordnede stillinger, makt og innflytelse i arbeidslivet. Det vil bli en utfordring også for fagbevegelsen å bidra til å skape et fleksibelt arbeidsliv på arbeidstakernes premisser.

## Litteraturhenvisninger

- Barker, K. 1995. «Contingent Work: Research Issues and the Lens of Moral Exclusion», i L. Tetrick og J. Barling (red), *Behavioural and Sociological Perspectives on Changing Employment Relations*. American Psychological Association
- Barron, R. D. og G. M. Norris. 1976. «Sexual divisions and the dual labor market», i Barker, D. L. og S. Allen (red), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*. London: Longmans.
- Beechey, V. og T. Perkins. 1987. *A Matter of Hours. Women, Part Time Work and the Labour Market*. Cambridge: Polity Press.
- Birkelund, G. E. 1982. *Arbeidet adler mannen – hva med kvinnen? En analyse av menns og kvinners yrkesdeltakelse*. Sosiologisk institutts skriftserie, Universitetet i Bergen.
- Birkelund, G.E. og S. Øverås. 1997. *Women and Union Democracy – Welcome as Members but not as Leaders? A Study of the Norwegian Federation of Unions*. Notat, Fafo, Oslo.
- Bjurstrøm, H. 1993. *Deltidsansattes rettigheter*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Blossfeld, H. P. Og C. Hakim (red.) 1997. *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford University Press.
- Brandth, B. og E. Kvande. 1989. *Pappa kom hem - ! : om norske fedres bruk av omsorgspermisjoner*. Notat, Institutt for industriell miljøforskning, Trondheim.
- Dahl, E. Og G. E. Birkelund. 1997. «Health Inequalities in Later Life in a Social Democratic Welfare State». *Social Science & Medicine*, 44:871–81.
- Dahl, E. Og G. E. Birkelund. 1999. «Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 40:3–33.
- Ellingsæter, A.L. 1992. *Part-time work in European welfare states*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.



- Esping-Andersen, G. og J.E. Kolberg. 1992. «The Welfare State and Employment Regimes», i J. E. Kolberg (red), *The Study of Welfare State Regimes*. Armonk, M. E. Sharpe.
- Fagan, C. og J. Rubery. 1996. «The Saliency of the Part-time Divide in the European Union», *European Sociological Review*, 12:227–50.
- Gonäs, L. og A. Spånt. 1996. *Trends and prospects for women's employment in the 1990s. The Swedish report*. National Institute for Working Life, Stockholm.
- Hagemann, G. 1977. «Særvern for kvinner – arbeidervern eller diskriminering?», i I. Blom og G. Hagemann: *Kvinner selv ... Sju bidrag til norsk kvinnehistorie*. Oslo: Aschehoug.
- Hakim, C. 1991. «Grateful Slaves and Self-made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations», *European Sociological Review*, 7:101–21.
- Holst, E. og J. Schupp. 1994. «Is Part-time Work a Way to Create Jobs?» *Economic Bulletin*, Vol. 31, No. 10.
- Houseman, S. 1995. «Part-Time Employment in Europe and Japan». *Journal of Labor Research*, 3:249–62.
- Jakobsen, K. 1998. *Employment – and Reconstruction of Identity for Re-Employed Persons with Chronic Illness*. Paper presentert på Kjønn og arbeid – nye former for arbeidsliv. Konferanse arrangert av Norges forskningsråd, Bergen 12–13 november 1998.
- Leira, A. 1992. *Welfare States and Working Mothers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McRae, S. 1995. *Part-Time Work in the European Union: The Gender Dimension*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Olberg, D. 1990. *Fleksibilitet og fragorganisering*. Fafo-rapport 97. Oslo: Fafo.
- Pedersen, A. W. 1997. *Fravær i arbeid. Utviklingen i sykefraværet på 90-tallet*. Fafo-rapport 218. Oslo: Fafo.
- Raabe, P. 1997. «International Constructions of Part-time work». Paper presentert på American Sociological Association konferanse, Toronto, 9–13 August 1997.

- Rosenfeld, R. A. og G. E. Birkelund. 1995. «Women's Part-Time Work: A Cross-National Comparison». *European Sociological Review*, 11: 111–34.
- Rosenfeld, R., A. Kalleberg og K. Hudson. 1997. «The Good, the Bad, the Contingent: Variation among Part-time Jobs and Job Holders in the United States.» Paper, University of Chapel Hill, NC.
- Solheim, L. 1985. «Trygdesystemet – fordeling eller forfordeling?» S. Kuhnle og L. Solheim: *Velferdsstaten – vekst og omstilling*. Oslo: Tano.
- Store Norske Encyclopedia*. 1978. Oslo, Aschehoug and Gyldendal.
- Strømsheim, G. 1988. *Work Hour Reforms in a Welfare Society*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Sundstrøm, M. 1993. «The Growth in Full-Time Work Among Swedish Women in the 1980s», *Acta Sociologica* 36:139–50.
- Tornes, K. og K. Skrede, K. (red). 1986. *Den norske kvinnerevolusjonen. Kvinners arbeid 1975–85*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tilly, C. 1992. «Dualism in Part-Time Employment», *Industrial Relations*, 31:330–47.
- Wedderburn, A. (red). 1995. *Part-time Work*. Bulletin of European Studies on Time (BEST). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Wright, E. O. 1985. *Classes*. London: New Left Books.
- Wright, E. O., J. Baxter og G. E. Birkelund. 1995. «The Gender-Gap in Authority Relations: A Cross National Study», *American Sociological Review*, 60:407–35.
- Øverås, S. og K. Nergaard. 1997. *Kvinner i fagbevegelsen*. Fafo, Oslo.

# Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn

Publikasjonen kan bestilles fra Fafo, Postboks 2947 Tøyen 0608 Oslo.  
Telefon 22 08 86 00, Faks 22 08 87 00. E-post publikasjon@fafo.no

Ove Langeland (red.), Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen og  
Axel West Pedersen

## Mellom frihet og fellesskap. Det 21. århundrets velferdssamfunn

Fafo-rapport 270. Fafo/Tiden. Kr. 348,-

- 1 Jon Erik Dølvik: Farvel solidaritet?. Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 271. 60 sider. Kr 91,-
- 2 Victor D. Norman: Globalisering Betingelser for lønnsom næringsdrift og sysselsetting i Norge. Fafo-rapport 272. 26 sider. Kr 74,-
- 3 Steinar Holden: Frie kapitalkrefter. Noen konsekvenser for nasjonal økonomisk-politisk styring. Fafo-rapport 273. 30 sider. Kr 79,-
- 4 Alexander Wright Cappelen: Globalisering Utfordringer for norsk skatte- og fordelingspolitikk. Fafo-rapport 274. 30 sider. Kr 77,-
- 5 Morten Bøås: Norsk miljø- og ressurspolitikk mot tusenårsskiftet. Fafo-rapport 275. 48 sider. Kr 86,-
- 6 Keith Smith: Økonomisk vekst og «lavteknologi». Aktuelle spørsmålsstillinger for Norge. Fafo-rapport 276. 28 sider. Kr 75,-
- 7 Knut Arild Larsen: Utdanningsbasert kompetanse i dagens og morgendagens arbeidsmarked. Fafo-rapport 277. 40 sider. Kr 83,-
- 8 Lars-Henrik Johansen: Bak de store ord. Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt. Fafo-rapport 278. 132 sider. Kr 135,-
- 9 Per Kleppe: Solidaritetsalternativet - fortid og framtid. Fafo-rapport 279. 40 sider. Kr 82,-
- 10 Per Kleppe: Arbeidslinjen og de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Fafo-rapport 280. 74 sider. Kr 107,-
- 11 Trond Petersen: Kjønnsspørsmålet. Hvor står vi i arbeidslivet. Fafo-rapport 281. 47 sider. Kr 83,-
- 12 Gunn Birkelund: Deltidsarbeid. Fafo-rapport 282. 36 sider. Kr 79,-
- 13 Jean Louis Laville: Arbeidets framtid. Den franske debatten. Fafo-rapport 283. 70 sider. Kr 91,-
- 14 Gerhard Bosch: Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden. På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme. Fafo-rapport 284. 48 sider. Kr 83,-
- 15 Ove Langeland og Reid J. Stene: Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 285. 48 sider. Kr 83,-
- 16 Eli Feiring: Er noen fordelingsprinsipper mer rettferdige enn andre?. Fafo-rapport 286. 36 sider. Kr 77,-
- 17 Eli Feiring: Beskrive for å vurdere?. Om evaluering av fordelingsordningers verdigrunnlag. Fafo-rapport 287. 32 sider. Kr 75,-
- 18 Lars Fjell Hansson: Man skal ikke plage andre.... Om grenser for offentlig maktutøvelse for å redusere skader og død. Fafo-rapport 288. 70 sider. Kr 100,-

- 19 Kristin Hoff: Rettferdig skattlegging. En analyse av det normative grunnlaget for rettferdig fordeling av skattebyrden. Fafo-rapport 289. 112 sider. Kr 126,-
- 20 Kristin Hoff: Rettferdighet og effektivitet i det norske skattesystemet. Fafo-rapport 290. 44 sider. Kr 85,-
- 21 Hilde Lorentzen og Reid J. Stene: Holdninger og deltakelse i nærmiljø og organisasjonsliv. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 291. 47 sider. Kr 83,-
- 22 Espen Dahl: Solidaritet og velferd. Grunnlaget for oppslutning om velferdsstaten. Fafo-rapport 292. 62 sider. Kr 96,-
- 23 Espen Dahl: Hvor går helsevesenet?. Om likhet og effektivitet i norsk helsetjeneste. Fafo-rapport 293. 44 sider. Kr 82,-
- 24 Espen Dahl og Gunn Birkelund: Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser. Fafo-rapport 294. 44 sider. Kr 79,-
- 25 Kåre Hagen: Den nordiske velferdsstaten. Museumsgjenstand eller bærekraftig samfunnsmodell?. Fafo-rapport 295. 47 sider. Kr 83,-
- 26 Kåre Hagen: Utviklingen i de skandinaviske velferdsstater. Fra krise til konsolidering?. Fafo-rapport 296. 47 sider. Kr 83,-
- 27 Per Kleppe: Bedre tjenesteyting i kommunene?. Fafo-rapport 297. 72 sider. Kr 100,-
- 28 Heidi Gautun: Endringer i familieomsorgen til eldre?. Fafo-rapport 298. 82 sider. Kr 103,-
- 29 Neil Gilbert: Selvhjelpsstaten. Et nytt paradigme for sosial trygghet. Fafo-rapport 299. 36 sider. Kr 75,-
- 30 Torkel Bjørnskau og Reid J. Stene: Holdninger til helse- og omsorgstjenester. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 300. 41 sider. Kr 79,-
- 31 Gunn Birkelund: Marginalisering i en velferdsstat. Fafo-rapport 301. 30 sider. Kr 75,-
- 32 Aksel Hatland: Nordisk alderspensjon under ombygging. Fafo-rapport 302. 32 sider. Kr 74,-
- 33 Tone Fløtten: Fattigdom i Norge. Problem eller bagatell?. Fafo-rapport 303. 114 sider. Kr 125,-
- 34 Anne Britt Djuve: Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene. Fafo-rapport 304. 46 sider. Kr 86,-
- 35 Jardar E. Flaa og Axel W Pedersen: Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 305. 60 sider. Kr 91,-
- 36 Jon Erik Dølvik og Torgeir Stokke: Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk. Fafo-rapport 306. 46 sider. Kr 88,-
- 37 Keith Smith: Economic growth and "low-tech" industries. Issues for Norway. Fafo-rapport 307. 37 sider. Kr 77,- (Norsk utg. nr. 6)
- 38 Gunn Birkelund: Part-time work in a welfare state. Fafo-rapport 308. 30 sider. Kr 73,- (Norsk utg. nr. 12)
- 39 Jean Louis Laville: The future of work. The debate in France. Fafo-rapport 309. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 40 Jean Louis Laville: Le futur du travail. Le debat Francais. Fafo-rapport 310. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 41 Gerhard Bosch: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma. Fafo-rapport 311. 67 sider. Kr 95,- (Norsk utg. nr. 14)
- 42 Neil Gilbert: The Enabling State. An Emerging Paradigm for Social Protection. Fafo-rapport 312. 35 sider. Kr 76,- (Norsk utg. nr. 29)
- 43 Bernard Enjolras: Labour-market regulation and economic performance. A review. Fafo-rapport 313. 44 sider. Kr 82,-
- 44 Bernard Enjolras: Welfare state and disincentives effects. Theoretical perspectives. Fafo-rapport 314. 51 sider. Kr 86,-



# Gunn Elisabeth Birkelund

## Deltidsarbeid

er en av publikasjonene fra rapportserien i prosjektet Det 21. århundrets velferdssamfunn. Det er en omfattende serie med stor faglig spennvidde og flere bidrag fra forskere i inn- og utland. Sentrale temaer som dekkes i rapportserien er:

**arbeidslivet** med vekt på globalisering, næringsutvikling og sysselsetting; kompetanse, etter- og videreutdanning; forhandlinger og trepartssamarbeid

**hverdagslivet** med vekt på familie, nærmiljø og frivillige organisasjoner; normer, holdninger og verdier

**velferdstjenester** med vekt på helse, omsorg og sosial trygghet; velferdsstat, privatisering og levekår

**velferdstjenester** med vekt på pensjoner, inntektssikring og fordeling; økonomisk ulikhet og fattigdom



**Fafo**  
Forskningstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
<http://www.fafo.no>

Det 21. århundrets velferdssamfunn 12  
Fafo-rapport 282  
ISBN 82-7422-262-8