

Inés Hardoy og Pål Schøne

Mindre betaling for færre timer?

En analyse av sammenhengen mellom
uønsket deltid og timelønn

© ISF 2004
Rapport 2004:16

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

ISBN: 82-7763-204-5
ISSN: 0333-3671

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

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

Innhold

Forord	5
1. Innledning og bakgrunn.....	7
2. Teori og empiri	13
2.1 Teorier som belyser sammenhengen mellom deltid og lønn	13
2.2 Empiriske arbeider.....	14
3. Data, variabler, utvalg og metode.....	19
4. Resultater	23
4.1 Deskriptive analyser	23
4.2 Hva er sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn?	25
4.3 Lønnsforskjeller etter antall arbeidstimer	29
4.4 Mobilitet mellom tilstander.....	29
4.5 Varig effekt av uønsket deltid?.....	32
4.6 Sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn for menn.....	33
5. Avslutning	37
Litteratur	39
Vedlegg.....	41

Forord

Denne rapporten er en del av rapporteringen fra prosjektet: «Permisjoner/deltid - effekter på arbeidstilbud og lønn», finansiert av Arbeids- og Administrasjonsdepartementet. Den er også rapportert i et engelskspråklig notat: Hardoy og Schøne (2004), «The part-time wage gap: How large is it really?» Dette notatet kan leses (og lastes ned) fra hjemmesiden til ISF: www.samfunnsforskning.no

Alle data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Statistisk sentralbyrås Arbeidskrafts- og Levekårsundersøkelser. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlige for analysene av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

Takk til Hege Torp for beregninger på AKU-data og kommentarer til et tidligere utkast. Takk også til Oddbjørn Raaum for kommentarer. Eventuelle feil og mangler er vi selv ansvarlige for.

Oslo, september 2004

Inés Hardoy og Pål Schøne

Innledning og bakgrunn

I denne rapporten analyserer vi sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn for kvinner. Har deltidsarbeidere lavere timelønn enn heltidsarbeidere, også etter kontroll for observerte kjennetegn som kan være av betydning for lønnsnivået? Spesielt er vi opptatt av å analysere sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn for de som arbeider *uønsket deltid*.

Yrkesaktiviteten blant kvinner i Norge skiller seg fra andre industrialisert land på flere måter. Kvinners yrkesaktivitet er høy i Norge sammenlignet med de fleste land Norge vanligvis sammenligner seg med. Norge har den andre høyest andel etter Island. Tre av fire kvinner i Norge, i aldersgruppe 16-65 år, er sysselsatt (OECD Employment Outlook, 2003). En stor andel av disse kvinnene jobber deltid. Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) for tredje kvartal 2003 viser at 44 prosent av sysselsatte kvinner jobber mindre enn 32 timer (som er standarddefinisjonen for deltid i OECD-land). Andel deltidsansatte i Norge er også blant de høyeste i OECD land. I tillegg til høy yrkesdeltakelse og høy andel som jobber deltid i forhold til de fleste andre industrialiserte land, så er også norske kvinner som jobber deltid kjennetegnet ved at de i gjennomsnitt arbeider mange timer. Antall arbeidstimer blant kvinnelige deltidsarbeidere er 22,2 timer per uke i Norge, sammenlignet med 19,6 timer i gjennomsnittet for hele EU- og EFTA området.

Deltidsarbeidende kvinner i Norge er likevel en sammensatt gruppe. En stor andel, jobber deltid fordi dette er en arbeidstid som passer dem. Deltidsarbeid gir økt fleksibilitet til å kombinere arbeid og hjemmeliv på en håndterbar måte. Denne deltidstilpasningen er det vi kan kalle tilbudsstyrt ved at den er et resultat av kvinners ønske om deltidsarbeid (*ønsket deltid*). I tillegg er det en andel som arbeider deltid fordi de ikke får heltidsarbeid. De ønsker å tilby mer arbeid, men de er begrenset på etterspørselssiden (fra arbeidsgiver-siden). Denne gruppen kan vi noe upresist kalle *uønsket deltidsarbeidere*.¹

1. I tillegg er det noen som arbeider uønsket deltid fordi de er begrenset på andre områder. Mangel på barnehageplass eller generelt mangel på tilfredsstillende omsorgstilbud er eksempler på slike begrensinger.

Tidligere analyser har vist at kvinner i Norge som arbeider *ønsket deltid*, på mange områder har en tilknytning til arbeidsmarkedet som ligner heltidsarbeidere; det gjelder både antall arbeidstimer per uke, ansettelsesforhold og medlemskap i fagforeninger (Ellingsæter 1989, Ellingsæter og Jenssen 1997, Jensen 2000). Dette gjelder i mindre grad for gruppen som arbeider *uønsket deltid* (eller undersysselsatte i henhold til SSBs definisjon). Disse er ofte betraktet som en mer problematisk og marginalisert gruppe, kjennetegnet blant annet ved kortere arbeidstid og lavere utdanningsnivå sammenlignet med de som arbeider *ønsket deltid*. Denne gruppens tilknytning til arbeidslivet er også mer konjunkturfølsom sammenlignet arbeidsmarkedstilknytningen til de som arbeider heltid eller *ønsket deltid* (Ellingsæter og Jenssen 1997).

På bakgrunn av diskusjonen over er det grunn til å tro at sammenhengen mellom deltid og timelønn vil være forskjellig for de to gruppene av deltidsarbeidere, og at man bør ta hensyn til det i analysen. I denne rapporten skiller vi derfor mellom *ønsket* og *uønsket deltid*, og analyserer om det i forhold til timelønn er noen forskjell mellom de to gruppene av deltidsarbeidere. I analysene definerer vi deltid ved avtalt arbeidstid mindre enn 32 timer i uken.

Det første vi gjør er å analysere *brutto* forskjeller i timelønn mellom de tre gruppene, det vil si forskjeller i timelønn uten kontroll på observerte kjennetegn som påvirker timelønn. Deretter betrakter vi *netto* forskjeller i timelønn, det vil si forskjeller i timelønn etter at vi har kontrollert for observerte kjennetegn mellom de tre gruppene. Nettolønnsforskjellen vil måle forskjeller i timelønn mellom arbeidstakere med samme utdanningsnivå, fagfelt, yrkeserfaring, sivil status og barn, *men* med ulik arbeidstid (heltid versus *ønsket* eller *uønsket deltid*). På denne måten får vi frem den isolerte effekten av den variabelen vi spesielt er interessert i, nemlig deltid. Denne analysen vil avsløre om timelønnen til deltidsarbeidere (og da spesielt *uønsket deltid*arbeidere) er lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere, også etter kontroll for observerte kjennetegn.

I analysene nevnt ovenfor studerer vi sammenhengen mellom arbeidstid og timelønn ved hjelp av multivariat regresjonsanalyse, hvor timelønn er den avhengige variabelen, og mål på *ønsket* og *uønsket deltid* er blant forklaringsvariablene. Denne tilnærmingen tar ikke hensyn til at seleksjonen inn til henholdsvis heltid, *ønsket deltid* og *uønsket deltid* kan være styrt av uobserverte faktorer som er korrelert med lønn. Eksempler på slike uobserverte faktorer kan være motivasjon eller stå-på vilje. Dersom det for eksempel er slik at personer som arbeider deltid er mindre motiverte i forhold til karriere, og videre dersom det er slik at motivasjon henger positivt sammen med timelønn, vil vi overvurdere en eventuell negativ sammenhengen mellom deltidarbeid og timelønn (det vil si at sammenhengen er mindre enn den vi observerer), og vice versa (en eventuell positiv sammenheng vil bli undervurdert). Denne type problemstillinger er behandlet i Hardoy og Schøne (2004), hvor vi spesielt ser på betydningen av uobservert seleksjon inn til *ønsket deltid*, for å forklare

Tabell 1.1. Andel sysselsatte på deltid etter type deltid og alder. Gjennomsnitt for årene 2000, 2001 og 2002. Kvinner. Prosent

Alder	Deltid i alt	Lang deltid	Kort deltid	Undersysselsatte
Under 24	60,2	12,7	39,4	8,0
25-29	32,9	15,3	12,4	5,3
30-34	37,0	20,5	11,7	4,8
35-39	42,7	25,6	12,2	5,0
40-44	42,0	25,7	11,0	5,3
45-49	40,3	23,2	11,4	5,7
50-54	38,6	22,4	12,0	4,2
55-59	46,4	25,4	17,4	3,6
60-66	58,2	27,6	27,8	2,8
Alle	41	22,9	13,3	4,8

lønnforskjeller mellom heltidsarbeidere og deltidsarbeidere som arbeider deltid av eget ønske. Et viktig resultat fra den analysen er at uobservert seleksjon inn til henholdsvis ønsket deltid og heltid *har* betydning for lønnforskjellene mellom de to gruppene. Resultatene viser at de som arbeider ønsket deltid, er en positiv selektert gruppe med hensyn til uobserverte faktorer som er korrelert med timelønn. Det betyr at uobservert seleksjon *ikke* kan benyttes til å forklare hvorfor timelønnen er *lavere* for deltidsarbeidere enn for heltidsarbeidere. For mer informasjon om denne studien vises det til Hardoy og Schøne (2004).

Som et bakteppe til de empiriske analysene i kapittel 4 kan det være av interesse å se på noen gjennomsnittstall for omfang og fordeling av deltidsarbeid blant norske kvinner. Tabell 1.1 viser hvordan andelen sysselsatte kvinner på deltid fordeler seg på alder og type deltid. Tallene er basert på grunnlagsdata til SSBs Arbeidskraftundersøkelse for årene 2000, 2001 og 2002. Vi skiller mellom tre typer deltid: Lang deltid, kort deltid og undersysselsatt. Lang deltid er avtalt arbeidstid 20-36 timer per uke, kort deltid er avtalt arbeidstid 1-19 timer per uke, og undersysselsatt er definerte ved avtalt arbeidstid mindre enn 37 timer, pluss at respondentene oppfyller tre krav: (i) de ønsker lengre arbeidstid, (ii) de har forsøkt å få lengre arbeidstid, og (iii) de kan starte med økt arbeidstid i løpet av fire uker.

Den første kolonnen viser andelen sysselsatte kvinner som arbeider deltid. De neste kolonnene viser andelene som arbeider henholdsvis lang deltid, kort deltid og undersysselsatte, som andel av totalt antall sysselsatte. Andel lang deltid pluss andel kort deltid pluss andel undersysselsatte er lik andel deltid i alt.

Den første kolonnen viser at andelen kvinner som arbeider deltid er 41 prosent. Den klart største gruppen deltidsansatte er de som arbeider lang del-

Tabell 1.2. Andel sysselsatte på deltid etter type deltid og utdanningsnivå. Gjennomsnitt for årene 2000, 2001 og 2002. Kvinner. Prosent

	Deltid i alt	Lang deltid	Kort deltid	Under- sysselsatte
Grunnskole	61,4	23,8	31,2	6,5
Videregående skole	46,3	23,4	16,6	6,2
Universitet/høgskole				
Lavere grad	33,9	19,3	11,5	3,1
Universitet/høgskole høyere grad	20,1	11,9	6,7	1,5
Alle ¹	43,4	21,7	16,5	5,1

Note: 1) Andelen på deltid avviker noe fra tabell 1.1. Det skyldes at antall observasjoner ikke er det samme i de to tabellene (for noen observasjoner mangler vi utdanningsopplysninger). Informasjon om utdanning er basert på Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS 2000).

tid. Andelen kvinner som arbeider lang deltid er 22,9 prosent. 4,8 prosent av de sysselsatte kvinnene er undersysselsatte.

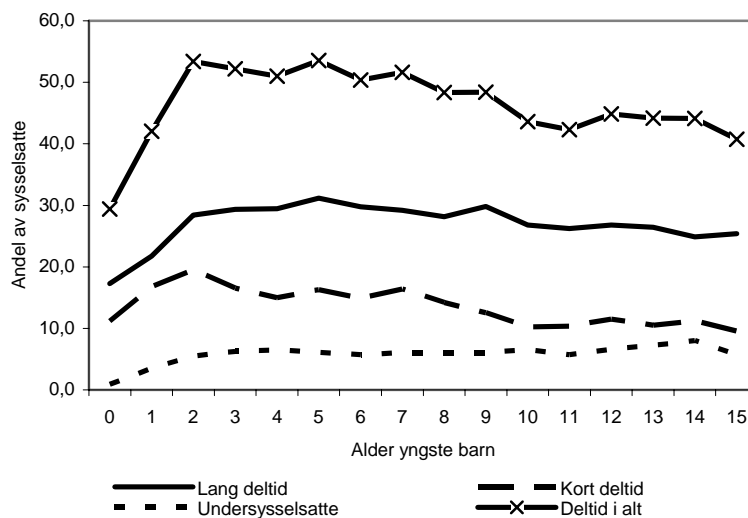
Andelen undersysselsatte av deltidsansatte i alt er ca 12 prosent (4,8/41). Deltidsandelen (bortsett fra de som arbeider lang deltid) er høyest for den yngste aldersgruppen. Dette henger nok sammen med deltidarbeid i skole og studiefase. Andelen undersysselsatte er også høyest i den yngste aldersgruppen. En grunn til dette kan være at en del arbeidstakere i denne aldersgruppen har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, og at de må ta til takke med deltidarbeid.

Tabell 1.2 viser tilsvarende tabell etter utdanningsnivå. Vi skiller mellom fire utdanningsnivåer: Grunnskole, videregående skole, universitet og høgskole lavere grad (4 år eller mindre på universitet eller høgskole), og universitet og høgskolenivå høyere nivå (mer enn fire år på universitet eller høgskole).

Vi ser at andelen deltidsansatte er høyere blant kvinner med lav utdanning enn blant kvinner med høy utdanning. Den første kolonnen viser at andelen deltidsansatte blant kvinner med grunnskole er 61,4 prosent, mot 20,1 prosent blant dem med universitet eller høgskole av høyere grad. Kvinner som har investert i en lang utdanning får mer ut av investeringen dersom de arbeider heltid enn om de arbeider deltid. Reduksjonen i deltidsandelen etter utdanningsnivå er spesielt stor for gruppene kort deltid og undersysselsatte. Vi så i tabell 1.1 at deltidsandelen blant de med kort deltid var spesielt høy for den yngste aldersgruppen. Mange av disse vil ennå ikke ha fullført sin utdanning.

Figur 1.1 viser til slutt hvordan andelen sysselsatte på deltid blant kvinner med barn varierer med alder på yngste barn. *Alder yngste barn* lik 0 betyr at kvinnen har født i intervjuåret, alder yngste barn lik 1 betyr at hun har født året før, osv, tom alder yngste barn lik 15. Vi ser at andel sysselsatte på deltid i alt først øker (fram til yngste barn er to år). Deretter faller den. Dette mønsteret finner vi igjen for både de med lang deltid og (spesielt) for de med kort

Figur 1.1. Andel sysselsatte på deltid blant kvinner med barn etter type deltid og alder på yngste barn. Gjennomsnitt for årene 2000, 2001 og 2002. Kvinner. Prosent



deltid. Vi finner det i mindre grad for de undersysselsatte. Deres tilpasning er i liten grad påvirket av yngste barns alder.

Det kan kanskje synes noe overraskende at andelen deltidssysselsatte er lavere blant mødre med de yngste barna (0-2 år) sammenlignet med mødre med eldre barn, med tanke på at omsorgsoppgavene i forhold til barn er størst i de første leveårene. En grunn til dette er nok at vi betrakter *avtalt* arbeidstid. Resultater i Kitterød og Kjeldstad (2004) viser at den faktiske arbeidstiden er betydelig lavere blant småbarnsmødre, noe som i hovedsak skyldes høyt fravær pga fødselspermisjon og lignende.² De viser at gapet mellom avtalt og faktisk arbeidstid er større blant heltidsarbeidere enn blant deltidssarbeidere. En annen grunn kan være at kvinner som arbeider deltid, i større grad enn kvinner som arbeider heltid, trekker seg helt ut av arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barneomsorg de første leveårene.

2. Siden 1993 har alle yrkesaktive mødre rett til betalt fødselspermisjon, enten 80 prosent lønnskompensasjon i 52 uker, eller 100 prosent i 42 uker. For å øke fedrenes involvering ble det også i 1993 satt av 4 uker til far. I 1994 kom «tidskontoordningen» som muliggjorde større fleksibilitet i uttak av permisjon. I 1995 ble retten til ulønnet permisjon utvidet fra ett til tre år. Kontantstøtten ble innført 1. august 1998 for ettåringer og fra 1. januar 1999 for både ett- og toåringer.

Resten av rapporten fortsetter slik: Som motivasjon til de empiriske analysene presenterer vi i kapittel 2 litt teori om noen mulige årsaker til at det kan være en sammenheng mellom arbeidstid og timelønn. Kapittel 2 inneholder også en presentasjon av en del empiriske arbeider som har sett på sammenhengen mellom deltid og timelønn. Kapittel 3 presenterer datasettet og variablene vi benytter i analysene. Alle analysene er basert på data fra SSBs Levekårsundersøkelser. Vi har paneldata for 1997 og 1998.³ Kapittel 4 presenterer resultatene, og kapittel 5 avslutter og oppsummerer de viktigste funnene.

3. SSBs Arbeidskraftundersøkelser inneholder ikke informasjon om lønn, og er derfor ikke aktuell som datakilde i lønnsanalysene i kapittel 4.

2.1 Teorier som belyser sammenhengen mellom deltid og lønn

Det er flere økonomiske teorier som har prediksjoner om sammenhengen mellom arbeidstid og lønn. I dette avsnittet presenterer vi kort noen av de mest sentrale.

Teorien om personkapital (Becker 1964) predikerer at når utdanningsnivået øker så vil den potensielle lønnen også øke. Dette fordi utdanning gir høyere produktivitet og høyere produktivitet gir høyere lønn. Som en konsekvens vil de ønske å tilby flere arbeidstimer. Derfor, arbeidstakere med mer formell utdanning vil med større sannsynlighet arbeide fulltid, og de vil (på grunn av høyere formell utdanning) ha høyere timelønn.

Selve lengden på arbeidstiden kan derimot ha en direkte negativ effekt på produktiviteten. Tummers og Woittiez (1991) argumenterer for at tretthetseffekter kan føre til at redusert arbeidstid kan gi høyere produktivitet. Videre, kortere arbeidsdager kan føre til at «ikke-produktiv» tid eller «slack» reduseres. Dette virker også i retning av høyere produktivitet ved færre timer. Derksom vi tror at det er en sammenheng mellom produktivitet og lønn, vil dette bety høyere lønn for deltidsansatte.

En annen grunn til at lønn kan avhenge av arbeidstid er knyttet til ideen om kompensierende lønnsforskjeller (se for eksempel Rosen 1986 for en oversikt over denne teorien). Denne teorien predikerer at kjennetegn ved jobben som arbeidstakere finner lite attraktive, vil gi høyere lønn for å kompensere for de ufordelaktige forholdene, mens kjennetegn ved en jobb som arbeidstakerne finner attraktive, vil komme med en kostnad for arbeidstakeren i form av lavere timelønn. Skiftarbeid blir ofte benyttet som et eksempel på en negativ jobbattributt som arbeidstakeren blir kompensert for i form av høyere timelønn. Å jobbe færre timer for å frigjøre tid til andre aktiviteter, som for eksempel tid med barn og familie, er et eksempel på en positiv jobbattributt. Dersom det er tilfelle, kan det tenkes at man er villig til å betale en pris for

dette, i form av lavere timelønn. Denne effekten vil i størst grad være relevant i forhold til de som arbeider ønsket deltid.

For en arbeidsgiver er det faste kostnader knyttet til arbeidsstokken. Det kan for eksempel være kostnader knyttet til rekruttering, opplæring og koordinering. Deltidsjobber vil være forbundet med relativt høyere faste kostnader sammenlignet med heltidsjobber. Oi (1962) argumenterer for at dette er en grunn til at deltidsjobber vil ha lavere timelønn enn heltidsjobber.

En annen grunn til at arbeidstid og timelønn kan henge sammen er knyttet til monopsonistisk diskriminering. Ermisch and Wright (1991) argumenterer for at en romlig begrensning i arbeidstilbudet kan skape lønnsforskjellene mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere. Deltidsarbeidere vil for det første kunne være mindre villige til å betale høye transportkostnader for å komme på jobb. For det andre vil de sannsynligvis være mindre mobile generelt fordi deltidsarbeidere ofte er kvinner, og disse er ofte husholdningsmedlemmet med den laveste inntekten. Dersom mobiliteten er lavere blant deltidsarbeidere enn heltidsarbeidere, vil arbeidstilbudet deres være mindre følsomt for endringer i timelønn sammenlignet med arbeidstilbudet til heltidsarbeidere. Dersom arbeidsgiverne i det lokale arbeidsmarkedet utnytter denne makten (monopsonimakt), vil de sette timelønnen til deltidsarbeidere lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere.

Denne korte oversikten over noen sentrale teoretiske bidrag gir ingen klar prediksjon når det gjelder retning på forholdet mellom deltid og timelønn. Retningen vil blant annet avhenge av om tilpasningen bestemmes av etterspørsels- eller tilbudsforhold, og av arbeidstakernes preferanser. I de empiriske analysene er vi spesielt opptatt av de som arbeider uønsket deltid. Deres tilpasning vil i stor grad være bestemt fra etterspørselssiden. Dersom vi tror på den ovenstående historien om at arbeidsgivere i lokale arbeidsmarkeder kan utnytte sin makt å sette timelønnen til deltidsarbeidere lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere, vil dette isolert sette bidra til at timelønnen til uønsket deltidsarbeidere er lavere enn timelønnen til andre typer arbeidstakere.

2.2 Empiriske arbeider

Det finnes en bred internasjonal empirisk litteratur som har sett på sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn. Mange av disse har fokusert spesielt på kvinner. Resultatene varierer mellom land og metodisk tilnærming. Likevel, flertallet av analysene konkluderer med at det er en negativ sammenheng mellom deltidsarbeid og timelønn.

OECD (1999) inneholder en oversiktsstudie for 16 OECD-land (ikke Norge) hvor fokus blant annet er å analysere forskjellen i timelønn mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere. For de landene hvor det finnes data viser resultatene (for kvinner og menn samlet) at median-timelønnen for deltidsarbeidere

er lavere enn median-timelønnen for heltidsarbeidere. Uten kontroll for observerte forskjeller mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere viser resultatene at median-timelønnen til deltidsarbeiderne varierer mellom 55 og 90 prosent av median-timelønnen til heltidsarbeideren. Forskjellen er størst i Storbritannia og USA. Resultatene viser generelt at lønnsgapet er større for menn enn for kvinner. Studien viser videre at lønnsforskjellen varierer mellom sektorer og yrker, og mellom arbeidere med ulik ansiennitet og yrkeserfaring.

Bollé (1997) presenterer en oppsummering av to intervjuundersøkelser som «International Labour Organization» (ILO) gjennomførte i sine medlemsland på 1990-tallet. Undersøkelsene viser at deltidsarbeidere (både kvinner og menn) i gjennomsnitt har lavere timelønn sammenlignet med heltidsarbeidere. Funn fra denne undersøkelsen indikerer at en grunn til de observerte lønnsforskjellene er at deltidsarbeidere har en tendens til å arbeide i næringer og bransjer hvor lønnsnivået er lavere enn gjennomsnittet i arbeidsmarkedet generelt. Undersøkelsene viser også at deltidsarbeidere ofte finnes på lavere stillingsnivåer.

Tam (1997) analyserer sammenhengen mellom deltid og flere indikatorer på individuell karriereutvikling for kvinner i Storbritannia. Hun konkluderer med at deltid har en negativ langtidseffekt på kvinners posisjon på arbeidsmarkedet, blant annet i form av lavere lønn.

Rubery (1992) analyserer lønnsforskjeller mellom kvinnelige deltidsarbeidere og kvinnelige fulltidsarbeidere i Storbritannia på slutten av 1980-tallet, og finner at deltidsarbeidere i gjennomsnitt (uten kontroll for andre kjennetegn) har ca 75 prosent av timelønnen til heltidsarbeidere. Analysen viser også at lønnsforskjellen er større blant funksjonærer («Non-manual labour») enn blant arbeidere («Manual labour»).

En annen studie fra Storbritannia finnes i Main (1988). Han benytter survey-data fra begynnelsen av 1980-tallet for å sammenligne timelønn for deltidsarbeidere med timelønn for heltidsarbeidere. Analysene gjøres for kvinner. Resultatene viser som de andre studiene fra Storbritannia at timelønnen til deltidsarbeidere er lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere. Ved hjelp av en såkalt Oaxaca-dekomponeringsanalyse splitter han den observerte timelønnsforskjellen i to deler; en del som skyldes forskjeller i observerte kjennetegn, og en del som skyldes forskjeller i avkastning av observerte kjennetegn. Analysen viser at omtrent halvparten av den observerte lønnsforskjellen skyldes forskjeller i observerte arbeidsmarkedsrelaterte kjennetegn (utdanningsnivå, alder, yrkeserfaring, mm) mellom deltidsansatte og heltidsansatte og omtrent halvparten skyldes forskjellig avkastning av de observerte kjennetegnene.

Ermisch og Wright (1991) analyserer forskjeller i lønnstilbud mellom deltids- og heltidsarbeidende kvinner i Storbritannia på begynnelsen av 1980-tallet. Resultatene gir sterk støtte til en hypotese om at kvinner mottar lavere lønnstilbud i deltidsjobber enn i heltidsjobber. Dette resultatet gjelder for gitt utdanning og sysselsettingshistorie.

Blank (1990) analyserer timelønnsforskjeller mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere for kvinner i USA, og er spesielt opptatt av å analysere hvor mye av timelønnsforskjellen som «overlever» kontroll for observerte kjennetegn som alder, utdanning og yrke. Resultatene viser at lønnsgapet reduseres etter kontroll på observerte kjennetegn, men den forsvinner ikke. De finner at gjennomsnittlig timelønn for deltidsarbeidere er ca 80 prosent av gjennomsnittlig timelønn for heltidsarbeidere, etter kontroll på en rekke personkapitalvariabler, samt industri og regionspesifikke kjennetegn.

Gornick og Jacobs (1996) presenterer en analyse av lønnsforskjeller mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere i fire land (USA, Storbritannia, Canada og Australia). Analysene starter med å sammenligne bruttoforskjeller i timelønn mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere i de fire landene. Analysene for kvinner viser at deltidsarbeidere i gjennomsnitt har mellom 10 og 24 prosent lavere timelønn sammenlignet med heltidsarbeidere. Lavest lønnsforskjell finner de i Canada, høyest i USA. Deretter kontrollerer de for alder, utdanning, yrke og næring. Etter slik kontroll reduseres lønnsforskjellen i alle landene, men lønnsforskjellen er fortsatt statistisk signifikant og den varierer fra ca 4 prosent i Canada og 15 prosent i USA. Kontrollvariablene forklarer mellom 20 og 60 prosent av den observerte timelønnsforskjellen mellom kvinnelige deltidsarbeidere og heltidsarbeidere. Resultater i Simpson (1986) bekrefter at det er moderate lønnsforskjeller mellom heltidsansatte og deltidsansatte i Canada.

Av nyere studier kan vi trekke frem Ferber og Waldfogel (1998), Bardasi og Gornick (2002) og Wolf (2002). Ferber og Waldfogel (1998) benytter amerikanske data for å analysere effekten av såkalte atypiske ansettelses, herunder midlertidige ansettelses og deltid. Resultatene viser blant annet at kvinner som arbeider deltid har lavere timelønn sammenlignet med kvinner som arbeider heltid, også etter kontroll på observerte kjennetegn. Et interessant trekk ved studien til Ferber og Waldfogel er at de skiller mellom *ønsket* og *uønsket deltid*. Resultatene viser da at de som arbeider uønsket deltid har markert lavere timelønn sammenlignet med både de som arbeider ønsket deltid og de som arbeider heltid. Resultatene viser videre at både nåværende og tidligere uønsket deltidarbeid har en negativ effekt på timelønn. Denne studien fra USA gir derfor støtte til en hypotese om at deltidarbeid kan ha varige negative effekter på timelønn.

Bardasi og Gornick (2002) analyserer individuelle økonomiske konsekvenser av deltidarbeid i seks OECD-land på midten av 1990-tallet (Canada, Tyskland, Italia, Storbritannia, USA og Sverige). Analysene gjøres for kvinner. De benytter data fra «The Luxembourg Income Study (LIS)». Resultatene varierer noe mellom land og spesifikasjoner, men for alle landene – unntatt Sverige – finner de at deltidarbeidende kvinner i gjennomsnitt har lavere timelønn enn heltidarbeidende kvinner. Observerte kjennetegn forklarer 93 prosent av lønnsforskjell i timelønn i Storbritannia og kun 9 prosent i Italia. I

Italia er det seleksjonseffekten som er viktigst, mens i Tyskland er det derimot forskjellen i avkasting av observerte kjennetegn som forklarer lønnsgapet. Resultatene viser også at det er en positiv sammenheng mellom lønnsgapet mellom deltidsarbeidere og heltidsarbeidere og de generelle lønnsforskjellene, med Sverige i den ene enden med små lønnsforskjeller mellom deltid og heltid og en sammenpresset lønnsstruktur, og USA på den andre siden med store lønnsforskjeller mellom deltid og heltid og en mye mindre sammenpresset lønnsstruktur generelt.

Wolf (2002) analyser sammenhengen mellom arbeidstimer og timelønn for kvinner i Tyskland. For å måle effekten av deltid benytter hun en kontinuerlig variabel for arbeidstid. Resultatene viser at timelønnen er sterkt påvirket av arbeidstid. Et robust resultat er at timelønnen er lavere for de som arbeider kort deltid (mindre enn 20 timer). Wolf (2001) sammenligner forskjellen i timelønn mellom kvinnelige deltidsarbeidere og heltidsarbeidere i Tyskland og Nederland. Resultatene viser at lønnsforskjellen mellom deltid og heltid er mye mindre i Nederland enn i Tyskland. Hun diskuterer mulige forklaringer på denne forskjellen, og fokuserer spesielt på betydningen av institusjonelle forskjeller. En mulig forklaring i følge Wolf er at fagforeningene i Nederland tidlig hadde en positiv holdning til deltidsarbeid, i motsetning til deler av fagbevegelsen i Tyskland. Positiv holdning fra fagbevegelsen var sannsynligvis medvirkende til innføring av viktige lover som sikret like rettigheter knyttet minimumslønninger, helligdagstillegg, overtidsbetaling og etterutdanning. I tillegg har Nederland – i motsetning til Tyskland - lover som sikrer at lønningen ikke settes lavere enn en fastsatt minstelønnsats.

Norske studier som spesielt har analysert lønnseffekter av deltid er færre. Det er likevel flere lønnsstudier som har deltid med som en kontrollvariabel. Barth og Yin (1996) finner for ansatte i statlig sektor for perioden 1991-1994 at deltidsarbeidere (etter kontroll for utdanningsnivå, erfaring og ansiennitet) har omtrent 4 prosent lavere timelønn sammenlignet med heltidsarbeidere.⁴ Senere studier for statlig sektor viser at dette lønnsgapet ikke har gått ned i de senere år (se for eksempel Schøne 2004). I en lønnsanalyse for hele økonomien (privat og offentlig sektor), basert på representative survey-data på individnivå fra begynnelsen av 1990-tallet, viser resultater i Schøne (2004) at det

4. Deltid i denne studien er definert som når arbeidstiden er mindre enn eller lik 60 prosent av normal arbeidstid (heltid).

er små forskjeller i timelønn mellom heltidsarbeidere og deltidsarbeidere.⁵ Arbeidstid er ikke hovedfokus i denne analysen. Det skilles derfor ikke mellom kvinner og menn, ei heller mellom ulike former for deltid.

5. Resultater i Schøne (2004) er basert på data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og 1993, gjennomført av SSB og Institutt for samfunnsforskning.

Data, variabler, utvalg og metode

Vi benytter data fra SSBs Leveårsundersøkelse. Vi har paneldata for 1997 og 1998. Panelstrukturen i materialet bruker vi til å analysere mobilitet mellom deltid og heltid fra 1997 til 1998. Vi begrenser analysen til sysselsatte kvinner i aldersgruppen 18 til 65 år. Fra utvalget fjerner vi kvinner som på intervju-tidspunktet svarer at de er studenter. Etter disse avgrensningene står vi igjen med 2073 observasjoner.

Vår analysevariabel er *timelønn*. Denne er laget fra spørsmål om timelønn, ukelønn, månedslønn eller årslønn, og informasjon om avtalt arbeidstid per uke. Timelønn måles i løpende kroner.

Deltid er definert ved avtalt arbeidstid mindre enn 32 timer i uken. Til de som arbeider deltid stilles det to spørsmål som vi bruker for å identifisere *uønsket deltid*: Det første er: «Hva er grunnen til at du arbeider mindre enn heltid?» Her får respondenten ni alternativer: 1. Ønsker ikke å arbeide lenger; 2. I utdanning, opplæring; 3. Husarbeid; 4. Egen helse, funksjonshemming; 5. Ønsker å arbeide lenger, men får ikke lenger arbeidstid; 6. Ønsker å arbeide lenger, men kan ikke arbeide flere timer i nåværende jobb; 7. Jobben er for slitsom; 8. Har flere jobber; 9. Andre grunner.

Det andre spørsmålet (som stilles til de som har svart 2, 3, 4, 7, 8 eller 9 på det første spørsmålet) er: «Er denne arbeidstiden den som passer deg best, eller skulle kortere eller lengre arbeidstid passe deg bedre? Vi tenker oss da at lønnen minker eller øker i tilsvarende grad.» Respondenten får tre alternativer: 1. Nåværende arbeidstid passer best; 2. Kortere arbeidstid passer best; 3. Lengre arbeidstid passer best.

De som svarer 3 på det siste spørsmålet (og arbeider mindre enn 32 timer i uken), eller 5 eller 6 på det første spørsmålet klassifiseres vi som «Uønsket deltid». Respondentene får dermed to sjanser på å bli definerte som uønskede deltidsarbeidere. Felles for dem er at de arbeider mindre enn 32 timer i uka og at lengre arbeidstid ville vært best. Betegnelsen «Uønsket deltid» er noe upresis. Vi vet ikke hvor mange ekstra timer respondenten ønsker å jobbe. For en del som svarer at de ønsker lengre arbeidstid, vil nok den ønskede arbeidstiden fortsatt være mindre enn 32 timer per uke.

Resten av de som arbeider mindre enn 32 timer per uke klassifiserer vi som «Annen deltid».⁶ Vi har dermed grupper: *Heltid, uønsket deltid og annen deltid*. For å teste hvor sensitive resultatene er overfor vår definisjon av deltid, gjennomfører vi også en analyse hvor vi kun benytter svar på det første spørsmålet i definisjonen av uønsket deltid. Det vil si de som svarer 5 eller 6 på spørsmålet om hvorfor de arbeider deltid. Når ikke annet er nevnt i teksten brukes den første definisjonen.

Vår definisjon av uønsket deltid vil avvike fra definisjonen som SSB benytter i sin Arbeidskraftundersøkelse (AKU) av undersysselsatte. Den offisielle definisjonen av en undersysselsatt i AKU er at personen ønsker lengre arbeidstid, vedkommende har forsøkt å få lengre arbeidstid, og vedkommende kan starte med økt arbeidstid innen fire uker. Vår definisjon avviker for det første ved at «cut off» punktet for deltid er 32 timer i Levekår og 36 i AKU, og for det andre at kravene for å bli definerte som undersysselsatt er strengere i AKU (ønsker å arbeide mer, har forsøkt, og kan starte raskt). I neste avsnitt presenterer vi noen tall som viser hvordan våre tall for deltidsandeler avviker fra tall fra AKU.

Andre forklaringsvariabler vi inkluderer i analysen er utdanningsnivå, utdanningens fagfelt, yrkeserfaring, sivil status og barn. Utdanningsnivå måles ved fire dummyvariabler, disse er: grunnskole, videregående skole, universitets- og høgskoleutdanning lavere grad (4 år eller mindre på universitet eller høgskole), og universitets- og høgskoleutdanning høyere grad (5 år eller mer på universitet eller høgskole). Fagfelt måles ved 8 dummyvariabler (Allment fagfelt; Humaniora og estetikk; Undervisning; Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus; Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk; Samferdsel; Helsevesen; Jordbruk, skogbruk og fiske). Tidligere forskning viser at det er store yrkesmessige variasjoner i kvinner arbeidstidsmønstre, med høye andeler på deltid i typiske kvinneyrker som hjelpepleiere og sykepleiere (Abrahamson 2000, 2002). Yrkesopplysningen i vårt levekårspanel er mangelfulle. Vi må derfor benytte utdanningens fagfelt som en indikator for yrke.

Yrkeserfaring måler *potensiell* yrkeserfaring, og er laget på følgende måte: Yrkeserfaring = Alder – utdanningsår - 16. Det hadde vært ønskelig med opplysninger om faktisk yrkeserfaring, det vil si en variabel som tar hensyn til at mange kvinner har flere periode utenfor arbeidsmarkedet, for eksempel i forbindelse med fødsler og barnepass. Sivil status måles ved hjelp av en dummy variabel som angir om kvinnen er gift eller ikke. Barn måles ved to dummyvariabler: Om husholdningen har barn mellom 0 og 6 år, og om husholdningen har barn mellom 7 og 10 år.

6. Dette er en relativt heterogen gruppe som kunne vært delt opp finere, men siden hovedfokus i denne rapporten er sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn finner vi ikke det nødvendig.

Når det gjelder det *metodiske*, gjør vi hovedsakelig to ting. For det første gir vi en beskrivelse av den gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom de tre gruppene av arbeidstakere (heltid, uønsket deltid og annen deltid). Dernest forsøker vi å forklare lønnsforskjellene ved forskjeller i observerte kjennetegn i kompetansevariabler (utdanningsnivå, yrkeserfaring og fagfelt), samt andre individuelle kjennetegn (sivil status og barn). Til den siste analysen benytter vi multivariat regresjonsanalyse. Fordelen ved å benytte regresjonsanalyse er at vi kan isolere effekten av den enkelte faktor ved å kontrollere for variasjon i andre kjennetegn som også påvirker timelønn. Hovedprinsippet er at alle observerte forklaringsvariabler holdes konstant unntatt en – den man ønsker å isolere effekten av på den avhengige variabelen (timelønn).

Resultater

I dette kapitlet presenterer vi resultater fra analysene. Avsnitt 4.1 presenterer først noe deskriptiv statistikk for de tre gruppene. Avsnitt 4.2 analyserer sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn når vi også kontrollerer for andre observerte kjennetegn ved de tre ulike gruppene. Avsnitt 4.3 analyserer hvordan sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn varierer med antall arbeidstimer per uke. Avsnitt 4.4 benytter panelstrukturen i data-materialet og analyserer hvordan gjennomstrømning er i tre gruppene. Avsnitt 4.5 analyserer sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn med fokus på om sammenhengen varierer for de som blir værende i tilstanden og de som skifter tilstand (til annen deltid eller heltid). Alle analysene i resultatkapitlet gjelder for kvinner, unntatt avsnitt 4.6. I dette siste avsnittet presenterer vi en enkel analyse av sammenhengen mellom deltid og timelønn for menn.

4.1 Deskriptive analyser

Tabell 4.1 presenterer gjennomsnittstall for de tre gruppene: Heltid, uønsket deltid og annen deltid. I tabellen har vi slått sammen observasjoner fra 1997 og 1998. Den første raden viser gjennomsnittsverdier for analysevariabelen timelønn. De neste radene viser gjennomsnittsverdier for forklaringsvariablene.

Blant de 2073 kvinnene i utvalget, er 60 prosent ($n = 1238$) registrert som heltidsarbeidere, ca 8 prosent er registrert med uønsket deltid ($n = 176$) og 32 prosent er registrert med annen deltid ($n = 659$). I innledningsavsnittet presenterte vi tall fra AKU for årene 2000, 2001 og 2002. Her skilte vi mellom heltid (37 timer eller mer), kort deltid (1-19 timer), lang deltid (20-36 timer) og undersysselsatt (mindre enn 37 timer pluss kravene om at vedkommende ønske om mer arbeidstid, har søkt mer arbeidstid og kan starte i løpet av 4 uker). I tabell 1.2 var da 56 prosent heltid, 17 prosent kort deltid, 22 prosent lang deltid og 5 prosent undersysselsatte. Altså har vi ved bruk av Levekår noe høyere andeler i gruppene heltid og uønsket deltid. At vi har en høyere andel heltidsarbeidere er naturlig siden vår timegrense er 32 timer eller mer,

Tabell 4.1. Gjennomsnittsverdier for kvinner som arbeider heltid, uønsket deltid og annen deltid. 1997 og 1998

	Heltid	Uønsket deltid	Annen deltid
Timelønn	103,5	94,8	103,4
<i>Utdanningsnivå:</i>			
Grunnskole (andel)	0,09	0,15	0,13
Videregående skole (andel)	0,54	0,72	0,59
Universitet/høgskole lavere grad (andel)	0,32	0,10	0,26
Universitet/høgskole høyere grad (andel)	0,04	0,01	0,02
<i>Fagfelt:</i>			
Allment fagfelt (andel)	0,27	0,30	0,26
Humaniora og estetikk (andel)	0,05	0,03	0,03
Undervisning (andel)	0,12	0,03	0,08
Administrasjon, økonomi, samfunnsvit og jus (andel)	0,27	0,22	0,21
Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk (andel)	0,07	0,09	0,05
Samferdsel (andel)	0,02	0,03	0,02
Helsevesen (andel)	0,11	0,12	0,20
Primærnæringer pluss tjenesteyting og forsvar (andel)	0,06	0,17	0,12
Erfaring (år)	20,8	20,4	24,06
Gift (andel)	0,51	0,60	0,77
Barn 7-10 år (andel)	0,14	0,18	0,27
Barn 0-6 år (andel)	0,21	0,26	0,36
Avtalt arbeidstid per uke, timer (standardavvik)	38,3 (3,5)	19,1 (7,8)	21,7 (6,7)
Antall observasjoner	1238	176	659

mens AKU har 37 timer eller mer. At vi har en høyere andel som arbeider uønsket deltid skyldes i hovedsak at AKU har en strengere definisjon av undersysselsatte.

Tabell 4.1 viser at heltidsarbeidere og deltidsarbeidere i kategorien annen deltid har omtrent lik gjennomsnittlig timelønn. Arbeidstakere som arbeider uønsket deltid har imidlertid lavere gjennomsnittlig timelønn; 94,8 kroner per time versus 103,4 og 103,5.

Vi ser videre at kvinner som arbeider heltid, har større andeler med høyere utdanning. Dette gjelder høyere utdanning av både høyere og lavere grad. Lavest andeler med høyere utdanning finner vi blant kvinner som arbeider uønsket deltid.

Deltidsarbeidere som arbeider uønsket deltid er svakt overrepresentert blant kvinner med utdanning innenfor allmenne fagfelt. Kvinner i gruppen annen deltid er overrepresentert blant kvinner med utdanning innenfor helsevesen og blant kvinner med små barn.

Den nederste raden inkluderer informasjon om gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke for de tre gruppene. Standardavvik til variabelen er i parentesene. Gjennomsnittlig antall arbeidstimer er naturlig nok høyest for de som arbeider heltid. Blant de som arbeider deltid finner vi at gjennomsnittlig antall

timer er noe høyere for de i gruppen annen deltid. Vi ser at spredningen i antall arbeidstimer er noe større blant de som arbeider uønsket deltid enn blant de som er i gruppen annen deltid.

4.2 Hva er sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn?

Tabell 4.2 presenterer resultater fra multivariat regresjonsanalyser. Den avhengige variabelen i analysen er logaritmen til timelønn. Fordelen med å ta logaritmen til timelønn er at effekten av forklaringsvariablene da kan omtrentlig tolkes som prosentvise endringer i timelønn når den uavhengige variabelen endres med en enhet.

Vi presenterer fire modeller. Modell 1 inkluderer kun forklaringsvariabler for arbeidstid, det vil si dummyvariabler for henholdsvis uønsket deltid og annen deltid. Referansegrupper (sammenlikningsgruppe) er heltid. Modell 2 inkluderer personkapitalvariabler for utdanningsår og erfaring. Modell 3 inkluderer i tillegg informasjon om sivil status, og forekomst av små barn i husholdningen. Modell 4 inkluderer også informasjon om utdanningstype.

Modell 1 viser at det er negativ sammenheng mellom det å arbeide uønsket deltid og timelønn. En kvinne som arbeider uønsket deltid har ca 8 prosent lavere timelønn sammenlignet med referansegruppen; en kvinne som arbeider heltid.⁷ Dette kan vi kalle bruttolønnsforskjellen i timelønn mellom kvinner som arbeider uønsket deltid og kvinner som arbeider heltid. Mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner i gruppen annen deltid finner vi ingen målbare lønnsforskjeller.

Tabell 4.1 viste blant annet at kvinner som arbeider heltid har lengre utdanning enn både ønskete og uønskete deltidsarbeidere. Dette kontrollerer vi for i modell 2. Ikke overraskende reduseres lønnsforskjellen etter slik kontroll. Lønnsforskjellen mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner som arbeider uønsket deltid reduseres fra 8 prosent til ca 3 prosent. Det betyr at forskjeller i utdanningsnivå og yrkeserfaring forklarer omtrent to-tredjedeler av den samlede forskjellen i timelønn mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner som arbeider uønsket deltid. Storparten av dette skyldes forskjeller i utdan-

7. De estimerte koeffisientene i tabell 4.2 kan tolkes som omtrentlige prosentvise endringer i timelønn som følge av en enhets endring i en av forklaringsvariablene. Nøyaktige prosenttall får vi ved å bruke formelen: $e^{\alpha} - 1$, hvor α er den estimerte koeffisienten. Regresjonskoeffisienten til uønsket deltid er -0,088. Den nøyaktige lønnsforskjellen er $e^{-0,088} - 1 = 0,084$. Det betyr at kvinner som arbeider uønsket deltid har 8,4 prosent lavere timelønn sammenlignet med kvinner som arbeider heltid.

Tabell 4.2. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom heltidsarbeidere og deltidsarbeidere. Kvinner. Estimerte koeffisienter og standardavvik. Avhengig variabel: Log (timelønn). 1997 og 1998

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Konstantledd	4,631***	0,009	4,380***	0,022	4,383***	0,023	4,378***	0,026
Uønsket deltid	-0,088***	0,021	-0,030*	0,018	-0,027	0,019	-0,019	0,019
Annen deltid	-0,001	0,012	0,005	0,011	0,009	0,012	0,013	0,012
<i>Utdanningsnivå:</i>								
Videregående skole			0,060***	0,017	0,058***	0,017	0,073***	0,019
Universitet/høgskole lavere grad			0,241***	0,019	0,239***	0,019	0,254***	0,024
Universitet/høgskole høyere grad			0,392***	0,034	0,392***	0,034	0,402***	0,036
Erfaring			0,010***	0,002	0,011***	0,002	0,011***	0,002
Erfaring ²			0,000	0,000	0,000***	0,000	0,000***	0,000
Gift					-0,019*	0,011	-0,022**	0,011
Barn 7-10 år					-0,011	0,015	-0,005	0,015
Barn 0-6 år					0,006	0,013	0,007	0,013
<i>Fagfelt:</i>								
Allment fagfelt							0,003	0,016
Humaniora og estetikk							-0,054	0,027
Undervisning							-0,032	0,021
Industri, håndverk, natvit. og teknikk							0,012	0,023
Samferdsel							0,037	0,040
Helsevesen							0,008	0,017
Primærnæringer, tjeneyting og forsvar							-0,108	0,020
R ² – justert	0,01		0,16		0,17		0,18	
Antall observasjoner	2073		2073		2073		2073	

Note: Referansegruppe for arbeidstid er heltid. Referansegruppe for utdanning er grunnskole. Fagfelt måles ved 8 dummy variabler (Allment fagfelt; Humaniora og estetikk; Undervisning; Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus; Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk; Samferdsel; Helsevesen; Jordbruk, skogbruk og fiske). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

ningsnivå. Kvinner som arbeider heltid har mer utdanning, og mer utdanning gir høyere timelønn.

Når vi sammenligner mer like arbeidstakere, ved å kontrollere for utdanningsnivå, så er lønnsforskjellen mindre. Men lønnsforskjellen er fortsatt statistisk signifikant. Når det gjelder sammenhengen mellom utdanningsnivå og timelønn, viser resultatene i modell 2 at kvinner med universitet eller høgskoleutdanning på høyere nivå har ca 48 prosent høyere timelønn sammenlignet med referansegruppen; kvinner med fullført grunnskole. Timelønn stiger også med (potensiell) yrkeserfaring. Ett år ekstra yrkeserfaring gir ca en prosent

høyere timelønn. Annengradsleddet til yrkeserfaring er omtrent lik null. Det betyr at timelønn for kvinner stiger tilnærmet lineært med yrkeserfaring.⁸

I modell 3 kontrollerer vi for forskjeller i sivil status og forekomst av barn i husholdningen. Vi ser at gifte kvinner har ca 2 prosent lavere timelønn sammenlignet med referansegruppen: ugifte kvinner. Dette resultatet finner man ofte i lønnsstudier for kvinner (se for eksempel Polachek 2004). En mulig årsak til dette resultatet er at gifte kvinner tilbringer lengre perioder utenfor arbeidsmarkedet – spesielt i forbindelse med fødsler og barnepass – sammenlignet med ikke-gifte kvinner. Perioder utenfor arbeidsmarkedet fører til at man går glipp av både opplæring og generell yrkeserfaring og/eller at kunnskapene foreldes eller glemmes, noe som i neste omgang kan føre til lavere timelønn. Inkludering av variabler for barn og sivil status betyr ikke så mye for lønnsforskjellen mellom heltidsarbeidere og uønsket deltidsarbeidere, men lønnsgapet reduseres litt, og det er ikke klenger statistisk signifikant.

Til slutt kontrollerer vi for utdanningens fagfelt i modell 4. Vi mangler gode data for yrke. Vi benytter utdanningens fagfelt som tilnærming. Vi ser at lønnsforskjellen reduseres ytterligere, og er nå nede i 2 prosent, og er ikke signifikant.

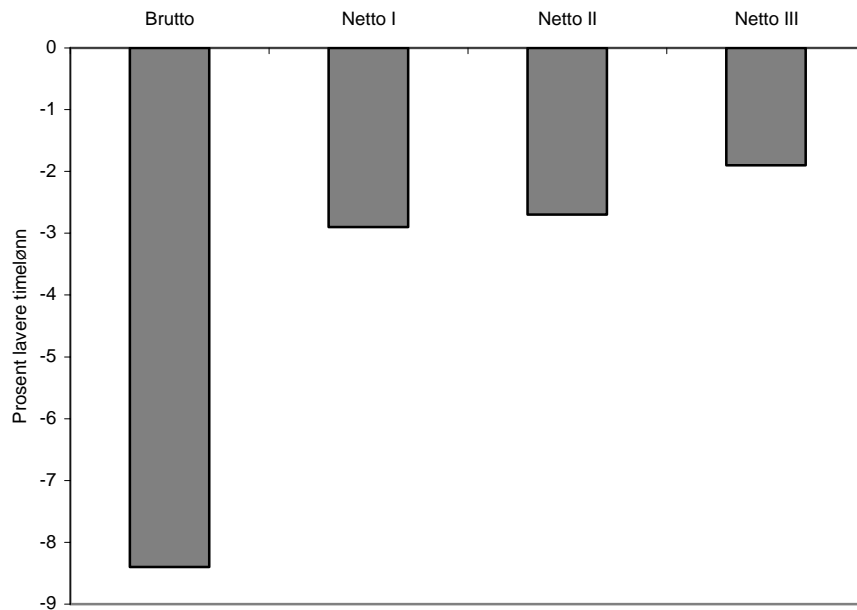
Vi begynte med en lønnsforskjell på 8 prosent mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner som arbeider uønsket deltid. Etter kontroll på utdanningsnivå, yrkeserfaring, sivil status, barn og fagfelt er vi nede i 2 prosent. Vi har med andre ord forklart ca 80 prosent av lønnsforskjellen mellom de to gruppene. Figur 4.1 oppsummerer resultatene for lønnsforskjeller mellom de som arbeider uønsket deltid og de som arbeider heltid. Figurene er basert på koeffisienter for uønsket deltid fra tabell 4.2, omregnet til prosent.

Vi ser at en stor del av lønnsforskjellen skyldes at kvinner som arbeider heltid har investert mer i utdanning sammenlignet med kvinner som arbeider uønsket deltid. Når vi kontrollerer for det, reduseres lønnsforskjellene markert.

Hvordan kan vi forklare «restlønnforskjellen» på ca 2 prosent, selv etter kontroll for utdanningsnivå, yrkeserfaring, sivil status, barn og fagfelt? Undersøkelser i Fevang et al. (2004) viser at undersyssetning er konsentrert innenfor spesielle yrker, blant annet hvor det er behov for døgnkontinuerlig drift. De finner også at sannsynligheten for undersyssetning er høyere i kommuner med høy arbeidsledighet. Det er grunn til å tro (noe som også blir diskutert i Fevang et al. 2004) at arbeidsgivere har større makt (monopsonimakt) over sine ansatte i grisgrendte strøk med få alternative jobbmuligheter. Dersom arbeidsgiverne i det lokale arbeidsmarkedet utnytter denne makten,

8. Resultatene for yrkeserfaring er nok en blanding av en alderseffekt (livsløpseffekt) og en kohorteffekt. Resultatene er beregnet ut fra observasjoner fra ulike kohorter. De eldre kohortene er brukt til å beregne lønnsnivået til de med lang yrkeserfaring, mens de yngre kohortene er brukt til å beregne lønnsnivået til de med kort yrkeserfaring.

Figur 4.1. Prosent lavere timelønn for kvinner som arbeider uønsket sammenlignet med kvinner som arbeider heltid



Note: Figuren er basert på koeffisienten til «Uønsket deltid» i tabell 4.2 omregnet til prosent. «Brutto» er modell 1, «Netto I» er modell 2 (med kontroll på utdanningsnivå og yrkeserfaring), «Netto II» er modell 3 (med kontroll på sivil status og barn) og «Netto III» er modell 4 (med kontroll på fagfelt).

vil de kunne sette timelønnen til deltidsarbeidere lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere. Det kan argumenteres for at deler av vår «restlønnforskjell» kan forklares med slike mekanismer.

I vedleggstabell V1 presenterer vi resultater fra en analyse hvor vi kun benytter spørsmålet om *hvorfor* respondenten arbeider mindre enn heltid som definisjon på uønsket deltid. Det vil si at uønsket deltid er definert for de som på spørsmålet: «Hva er grunnen til at du arbeider mindre enn heltid», svarer enten «Ønsker å arbeide lenger, men får ikke lenger arbeidstid» eller «Ønsker å arbeide lenger, men kan ikke arbeide flere timer i nåværende jobb» (se avnitt 3 om data og variabler). Dette er en noe strengere definisjon av uønsket deltid. Andelen sysselsatte som arbeider uønsket deltid går ned fra ca 8 prosent ($n = 176$) til ca 6 prosent ($n = 120$). Resultatene i tabell V1 viser at resultatene om sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn endrer seg lite. Bruttolønnsgapet er beregnet til 8,8 prosent, mot 8,4 prosent i tabell 4.2. Som tidligere reduseres lønnsgapet markert når vi inkluderer utdanningsnivå som forklaringsvariabel. Etter kontroll på utdanningsnivå, erfaring, sivil status,

barn og fagfelt er lønnsgapet redusert til ca 2 prosent, det vil si omtrent det samme som i tabell 4.2. I resten av rapporten benytter vi den opprinnelige definisjonen av uønsket deltid

4.3 Lønnsforskjeller etter antall arbeidstimer

Et interessant spørsmål er hvordan timelønnsforskjellene varierer med arbeidstid. I dette avsnittet tar vi for oss deltidsarbeiderne spesielt, og analyserer om lønnsgapet mellom de som arbeider uønsket deltid og de som arbeider annen deltid er størst blant de som arbeider kort eller lang deltid. Vi svarer på dette spørsmålet ved å estimere separate lønnsrelasjoner for to arbeidstidsgrupper: *Kort deltid*: 1-19 timer per uke, og *lang deltid*: 20-32 timer per uke.

For begge grupper estimerer vi to modeller; modell 1 inkluderer kun informasjon om type deltid (uønsket versus ønsket). Modell 2 inkluderer forklaringsvariabler tilsvarende de som er inkludert i modell 4 i tabell 4.2.

Fra tabell 4.3 kan vi trekke følgende konklusjoner: Blant kvinner som arbeider kort deltid finner vi ingen statistisk signifikante forskjell i timelønn mellom de som arbeider uønsket deltid og de som arbeider annen deltid. Derimot for de som arbeider lang deltid finner vi en negativ og signifikant sammenheng mellom uønsket deltid og timelønn. Den estimerte koeffisienten viser at blant kvinner som arbeider lang deltid, så har kvinner som arbeider uønsket deltid omtrent 10 prosent lavere timelønn sammenlignet med kvinner i gruppen annen deltid. Resultatene viser med andre ord at lønnsgapet mellom uønsket deltid og annen deltid er høyere blant de som arbeider lang deltid enn blant de som arbeider kort deltid.

Når vi kontrollerer for andre forklaringsvariabler reduseres den negative sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn. Det viser resultatene i modell 2. Men resultatene holder seg: Selv etter kontroll for andre observerte kjennetegn så er det en negativ sammenheng mellom uønsket deltidsarbeid og timelønn for kvinner som arbeider lang deltid. Sammenhengen for de som arbeider kort deltid er fortsatt ikke statistisk signifikant.

4.4 Mobilitet mellom tilstander

Panelstrukturen i datamaterialet kan brukes til å analysere hvordan gjennomstrømningen er i de tre ulike arbeidstidskategoriene. Spesielt kan det være av interesse å se hvordan gjennomstrømningen er for gruppen som arbeider *uønsket deltid*. Er uønsket deltid en endelig tilstand eller er det kun en mellomliggende tilstand?

Tabell 4.3. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom uønsket og annen deltid. Kvinner. Estimerte koeffisienter og standardavvik. Avhengig variabel: Log (timelønn). 1997 og 1998

	Modell 1				Modell 2			
	Kort deltid		Lang deltid		Kort deltid		Lang deltid	
Konstantledd	4,666***	0,031	4,614***	0,015	4,648***	0,107	4,396***	0,056
Uønsket deltid	-0,066	0,047	-0,114***	0,026	-0,023	0,046	-0,056**	0,025
<i>Utdanningsnivå:</i>								
Videregående skole					0,037	0,068	0,076**	0,033
Universitet/høgskole lavere grad					0,248***	0,092	0,238***	0,044
Universitet/høgskole høyere grad					0,418	0,261	0,355***	0,069
Erfaring					-0,002	0,007	0,011***	0,003
Erfaring ²					0,000***	0,000	0,000***	0,000
Gift					-0,024	0,045	-0,011	0,022
Barn 7-10 år					-0,023	0,049	0,016	0,024
Barn 0-6 år					-0,067	0,050	-0,009	0,024
<i>Fagfelt:</i>								
Allment fagfelt					-0,012	0,063	-0,052*	0,030
Humaniora og estetikk					-0,122	0,121	0,002	0,057
Undervisning					0,293***	0,101	-0,010	0,042
Industri, håndverk, natvit. og teknikk					-0,010	0,099	-0,046	0,039
Samferdsel					-0,024	0,111	0,027	0,078
Helsevesen					0,038	0,065	-0,002	0,029
Primærnæringer, tjenevting og forsvar					-0,125**	0,063	-0,096***	0,033
R ² – justert	0,01		0,03		0,14		0,25	
Antall observasjoner	337		498		337		498	

Note: Referansegruppe for arbeidstid er heltid. Referansegruppe for utdanning er grunnskole. Fagfelt måles ved 8 dummy variabler (Allment fagfelt; Humaniora og estetikk; Undervisning; Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus; Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk; Samferdsel; Helsevesen; Jordbruk, skogbruk og fiske). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

Tabell 4.4 viser sammenhengen mellom status i 1997 og status 1998. Vi begrenser oss nå til kvinner som er registrert som lønnstakere i 1997. Disse fanger vi opp et år senere i 1998, og ser hvilken status de har da. Vi skiller mellom fem statuser i 1998: «Heltid», «Uønsket deltid», «Annen deltid», «Under utdanning» og «Ut». Den siste kategorien «Ut» består av personer som var registrert som lønnstakere i 1997, men som ikke lenger har inntektsgivende arbeid i referanseuken i 1998. De er med i undersøkelsen i 1998, men svarer nei på spørsmålet om de har inntektsgivende arbeid (de er heller ikke midlertidig borte fra arbeidet i referanseuken eller under utdanning). Kriteriet for å bli klassifisert «Under utdanning» er at respondenten i undersøkelsen i 1998 svarer ja på spørsmålet om hun studerer i 10 timer eller mer per uke (og samtidig ikke har inntektsgivende arbeid i referanseuken).

Tabell 4.4. Arbeidstidsstatus i 1997 og 1998. Kvinner. Prosent

	Heltid 1998	Uønsket deltid 1998	Annen deltid 1998	Under utdanning	Ut	Sum antall (prosent)
Heltid 1997	85,1	2,5	8,9	0,3	3,2	561 (100)
Uønsket deltid 1997	30,8	26,9	29,5	1,0	11,8	78 (100)
Annen deltid 1997	14,3	7,6	71,8	1,7	4,6	301 (100)

Note: «Ut» består av personer som var registrert som lønnstakere i 1997, men som ikke lenger hadde inntektsgivende arbeid i referanseuken i 1998. De er heller ikke under utdanning i referanseuken i 1998.

Vi ser at det er relativt få antall observasjoner i gruppen uønsket deltid i 1997. Resultatene bør derfor tolkes med noe varsomhet. Tabellen viser at omtrent 85 prosent av de som arbeidet heltid i 1997, også arbeider heltid i 1998. Svært få har overgang til uønsket deltid (2,5 prosent). 8,9 prosent av de som arbeidet heltid i 1997 har overgang til annen deltid i 1998.

Omtrent 60 prosent av kvinnene som arbeidet uønsket deltid i 1997, var i 1998 gått over til enten annen deltid eller heltid. Andelene i annen deltid og ønsket deltid fordeler seg jevnt. Under 30 prosent er fortsatt i tilstanden uønsket deltid.⁹ Denne enkle analysen antyder at gjennomstrømmingen i tilstanden uønsket deltid er relativt høy. Uønsket deltid er ingen endelig tilstand. Våre resultater er på linje med resultater i Fevang et al. (2004), som benytter på data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen for perioden 1997-2003, og finner at etter den offisielle definisjonen av undersysselsetting har over halvparten (ca 55 prosent) av de undersysselsette forlatt tilstanden kvartalet etter.

Når det gjelder den siste gruppen, annen deltid, så er mobiliteten ut av denne tilstanden mye lavere sammenlignet med de som arbeider uønsket deltid. Nesten 3 av 4 kvinner som var i gruppen annen deltid i 1997, er fortsatt det i 1998. Dette tyder på at dette er en tilpasning som passer disse kvinnene godt. Tabell 4.1 viste at kvinner i denne gruppen var overrepresentert blant de som hadde barn i husholdningen. Det er nok en viktig grunn til at de finner deltid attraktivt.

Den siste kolonnen viser prosentandelen som forsvinner ut. Andelen som forsvinner ut er høyere for de som arbeidet uønsket deltid i 1997 enn for de to andre gruppene. 11,8 prosent av kvinnene som var registrert med uønsket deltid i 1997 er ikke lenger sysselsatt i 1998. Dette resultatet kan gi støtte til en hypotese om at kvinner som arbeider uønsket deltid har en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet sammenlignet med de to andre gruppene. For alle tre gruppene finner vi at andelen med overgang til utdanning er lav.

9. La oss understreke at vi for de som har endret status fra uønsket deltid til annen deltid, ikke har sjekket om de har endret arbeidstid.

4.5 Varig effekt av uønsket deltid?

Hvilken sammenheng er det mellom uønsket deltid og timelønn for de som blir værende i tilstanden? Tabell 4.5 gir svar på det spørsmålet. Igjen bruker vi panelstrukturen i datamaterialet. Denne gangen tar vi utgangspunkt i alle som er registrert som lønnsstakere i 1998. For hver av de tre arbeidstidskategoriene skiller vi mellom de som har den samme tilstanden både i 1997 og 1998, versus de som har forlatt tilstanden fra 1997. Vi er spesielt interessert i å se på sammenhengen mellom å være i tilstanden *uønsket deltid* i begge årene på timelønn i 1998. Vi presenterer to modeller, med og uten kontrollvariabler.

Referansegruppen for arbeidstidskategoriene er å arbeide heltid i begge årene. Den første linjen (Uønsket deltid begge år) viser at det er signifikant negativ sammenheng mellom det å bli værende i tilstanden *uønsket deltid* og timelønn i 1998. Før kontroll for andre forklaringsvariabler er denne sammenhengen estimerte til ca minus 16 prosent.¹⁰ En kvinne som arbeider *uønsket deltid* både i 1997 og 1998 har med andre ord ca 16 prosent lavere timelønn i 1998 sammenlignet med en kvinne som arbeider heltid begge årene. Dette lønnsgapet er nesten dobbelt så stort som lønnsgapet for de deltidsarbeiderne som arbeidet *uønsket deltid* i 1997, men som ikke lenger gjør det i 1998 ($\exp^{-0,105} - 1 = -0,10$). Disse resultatene antyder at det først og fremst er for kvinner som blir værende i tilstanden *uønsket deltid*, at deltidsarbeid er et varig lønnsmessig problem.

For de som arbeidet *annen deltid* i 1997, er forholdet mellom de som blir og de som forlater tilstanden motsatt. Størst negativ lønnseffekt finner vi for de som *forlater* tilstanden *annen deltid*. Fra tabell 4.4 ser vi at mobiliteten ut fra denne tilstanden er ganske lav. Til slutt ser vi at blant de som arbeidet heltid i 1997, så er det en liten lønnsøkning for de som forlater heltid og går over til deltid i 1998. Igjen, fra tabell 4.4 ser vi at det er liten mobilitet ut av tilstanden heltid.

Etter kontroll på observerte kjennetegn ser vi at sammenheng mellom de ulike arbeidstidsgruppene og timelønn reduseres noe. Det viktigste funnet er likevel fortsatt robust. Å bli værende i tilstanden *uønsket deltid* henger negativt sammen med timelønn i 1998.

En kvinne som arbeider *uønsket deltid* både i 1997 og 1998 har ca 10 prosent lavere timelønn i 1998 sammenlignet med en kvinne med samme observerte kjennetegn, men som arbeider heltid begge årene.

10. Lønnsforskjellen fremkommer ved hjelp av følgende formel: $(\exp^{-0,179} - 1) * 100$, hvor -0,179 er den estimerte koeffisienten fra tabell 4.5.

Tabell 4.5. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom heltidsarbeidere og deltidsarbeidere avhengig av mobilitet mellom tilstander mellom 1997 og 1998. Kvinner. Estimerte koeffisienter og standardavvik. Avhengig variabel: Log (timelønn 1998).

	Modell 1		Modell 2	
Konstantledd	4,691***	0,011	4,475***	0,040
Uønsket deltid begge år	-0,179***	0,053	-0,106**	0,049
Uønsket deltid 1997 – annen tilstand i 1998	-0,105***	0,036	-0,047	0,034
Annen deltid begge år Annen deltid 1997 – annen tilstand 1998	-0,051***	0,019	-0,036*	0,019
Heltid 1997 – annen tilstand i 1998	-0,095***	0,032	-0,080***	0,030
Utdanningsnivå:				
Videregående skole			0,077***	0,028
Universitet/høgskole lavere grad			0,246***	0,034
Universitet/høgskole høyere grad			0,395***	0,051
Erfaring			0,006***	0,003
Erfaring ²			0,000	0,000
Gift			-0,013	0,016
Barn 7-10 år			0,010	0,021
Barn 0-6 år			-0,012	0,020
Fagfelt:				
Allment fagfelt			0,008	0,023
Humaniora og estetikk			-0,038	0,040
Undervisning			-0,058*	0,030
Industri, håndverk, natvit. og tek- nikk			0,030	0,033
Samferdsel			0,070	0,056
Helsevesen			0,016	0,024
Primærnæringer, tjeneyting og forsvar			-0,096*	0,030
R ² – justert	0,05		0,20	
Antall observasjoner	852		852	

Note: Referansegruppe for arbeidstid er heltid i begge årene. Referansegruppe for utdanning er grunnskole. Fagfelt måles ved 8 dummy variabler (Allment fagfelt; Humaniora og estetikk; Undervisning; Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus; Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk; Samferdsel; Helsevesen; Jordbruk, skogbruk og fiske). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent.

4.6 Sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn for menn

Alle analysene hittil har fokusert på sammenhengen mellom deltid og timelønn for kvinner. Vi avslutter med å analysere sammenhengen mellom arbeidstid og timelønn for menn. Selv om omfanget av deltid er mye mindre

blant menn kan det være av interesse å se om vi finner igjen det samme mønsteret som for kvinner.

Tabell 4.6 viser tilsvarende estimeringer som vist i tabell 4.2, men nå for menn. Vi har i alt 2092 observasjoner av menn i utvalget. Av disse arbeider 96 prosent heltid, kun 1 prosent arbeider uønsket deltid og 3 prosent i gruppen annen deltid.

Modell 1 viser at det også for menn er en negativ sammenheng mellom uønsket deltid og timelønn. Lønnsgapet i forhold til menn som arbeider heltid er på ca 13 prosent. På den annen side finner vi en positiv sammenheng mellom annen deltid og timelønn. Menn i gruppen annen deltid har omtrent 8 prosent høyere timelønn sammenlignet med menn som arbeider heltid.

Modell 2 inkluderer personkapitalvariabler. Menn med utdanning på universitet eller høyskole har klart høyere timelønn sammenlignet med referansegruppen; menn med grunnskole. Menn med universitets eller høyskoleutdanning av høyere grad har ca 46 prosent høyere timelønn enn menn med grunnskole. Dersom vi sammenligner resultatene fra tabell 4.6 med tabell 4.2 ser vi at lønnsforskjellen mellom arbeidstakere med høy og lav utdanning er noe lavere blant menn enn blant kvinner. Det ser vi ved at koeffisientene for utdanningsvariablene er noe lavere i tabell 4.6 enn i tabell 4.2.

Lønnen øker med (potensiell) yrkeserfaring. Ti års ekstra yrkeserfaring gir ca 22 prosent høyere timelønn. Annengradsleddet til erfaring er ikke signifikant. Det betyr at sammenhengen mellom erfaring og timelønn er tilnærmet lineær. Avkastning av erfaring er høyere for menn enn for kvinner. Det betyr at timelønn stiger raskere med erfaring for menn enn for kvinner, erfaringsprofilen er med andre ord brattere. For annet likt betyr dette at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er større blant de med lang erfaring enn blant de med kort erfaring. Dette er et funn som ofte diskuteres i den forskningslitteraturen som er opptatt av forholdet mellom tid benyttet på markedsarbeid og tid benyttet på ikke-markedsarbeid, og hvordan denne fordelingen er for kvinner og menn. Kvinner har lengre og hyppigere perioder utenfor arbeidsmarkedet sammenlignet med menn, spesielt i forbindelse med fødsler og barneomsorg. En virkning av dette kan være at kvinner får en flatere erfaringsprofil enn menn.

Når det gjelder effekten av variablene for uønsket og annen deltid, så ser vi at styrken på sammenhengene reduseres markert fra modell 1 til modell 2. Lønnsgapet forbundet med uønsket deltid er nå redusert til ca 1 prosent, og det er ikke lenger signifikant. Sammenhengen mellom annen deltid og timelønn er heller ikke lenger statistisk signifikant.

Modell 3 inkluderer variabler for barn og sivil status. Det er interessant å se at for menn er det en *lønnspremie* forbundet med å være gift. For kvinner var det motsatt. Dette kan avspeile forskjeller i tid benyttet utenfor arbeidsmarkedet mellom gifte kvinner og gifte menn, spesielt i forhold til barneføds-

Tabell 4.6. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom heltidsarbeidere og deltidsarbeidere. Menn. Estimerte koeffisienter og standardavvik. Avhengig variabel: Log (timelønn). 1997 og 1998

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Konstantledd	4,775***	0,010	4,453***	0,024	4,448***	0,024	4,488***	0,028
Uønsket deltid	-0,132***	0,062	-0,014	0,055	-0,013	0,055	-0,005	0,054
Annen deltid	0,079*	0,040	0,048	0,036	0,045	0,036	0,060	0,036
<i>Utdanningsnivå:</i>								
Videregående skole			0,002	0,019	-0,001	0,019	0,007	0,023
Universitet/høgskole lavere grad			0,157***	0,022	0,153***	0,022	0,169****	0,028
Universitet/høgskole høyere grad			0,381***	0,026	0,372***	0,027	0,381***	0,031
Erfaring			0,022***	0,002	0,021***	0,002	0,023***	0,002
Erfaring ²			0,000***	0,000	0,000***	0,000	0,000***	0,000
Gift					0,032**	0,014	0,036***	0,014
Barn 7-10 år					0,021	0,017	0,021	0,017
Barn 0-6 år					-0,007	0,015	-0,004	0,015
<i>Fagfelt:</i>								
Allment fagfelt							-0,074***	0,022
Humaniora og estetikk							-0,162***	0,038
Undervisning							-0,189***	0,035
Industri, håndverk, natvit. og teknikk							-0,065***	0,018
Samferdsel							-0,075***	0,032
Helsevesen							-0,026	0,042
Primærnæringer, tjeneyting og forsvar							-0,160***	0,028
R ² – justert	0,02		0,23		0,23		0,25	
Antall observasjoner	2092		2092		2092		2092	

Note: Referansegruppe for arbeidstid er heltid i begge årene. Referansegruppe for utdanning er grunnskole. Fagfelt måles ved 8 dummy variabler (Allment fagfelt; Humaniora og estetikk; Undervisning; Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus; Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk; Samferdsel; Helsevesen; Jordbruk, skogbruk og fiske). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

ler og pass av små barn. Sammenhengen mellom deltid og timelønn endrer seg lite fra modell 2 til modell 3.

Til slutt inkluderer modell 4 informasjon om fagfelt. Vi ser at alle fagfeltene (unntatt helsevesen) har lavere timelønn sammenlignet med referansegruppen; menn med utdanning innenfor økonomi, administrasjon, samfunnsvitenskap og jus. Lavest timelønn finner vi for menn med utdanning innenfor undervisning. Resultatene for deltid endres lite.

Avslutning

Hovedmålsettingen med denne rapporten har vært å analysere sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn for kvinner, med spesiell fokus på sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn. Har kvinner som arbeider uønsket deltid lavere timelønn sammenlignet med kvinner som arbeider heltid, også etter kontroll for forskjeller i observerte kjennetegn? Vi har benyttet paneldata fra Statistisk sentralbyrås (SSBs) leveårsundersøkelse. Observasjonsårene er 1997 og 1998.

Her er noen hovedfunn:

Ingen forskjeller i timelønn mellom kvinner i gruppen «annen deltid» og kvinner som arbeider heltid.

For den største gruppen av deltidsarbeidende kvinner; annen deltid (alle deltidsarbeidere som ikke uttrykker ønske om lengre arbeidstid), finner vi ingen signifikante forskjeller i timelønn sammenlignet med timelønningen til heltidsarbeidende kvinner.

Kvinner som arbeider uønsket deltid har lavere timelønn sammenlignet med kvinner som arbeider heltid

Gjennomsnittlig timelønn for en kvinne som arbeider uønsket deltid er ca 9 prosent lavere enn gjennomsnittlig timelønn for en kvinne som arbeider heltid. Omtrent to-tredjedeler av denne lønnsforskjellen skyldes at kvinner som arbeider uønsket deltid har lavere utdanningsnivå. Etter kontroll på forskjeller i utdanningsnivå, yrkeserfaring, sivil status, barn og fagfelt reduseres lønns-gapet til ca 2 prosent. Det betyr at vi ved hjelp av disse forklaringsvariablene har forklart ca 80 prosent av forskjellen i timelønn mellom kvinner som arbeider uønsket deltid og kvinner som arbeider heltid.

Hvordan kan vi forklare «restlønnforskjellen» på ca 2 prosent, selv etter kontroll for utdanningsnivå, yrkeserfaring, sivil status, barn og fagfelt? Undersøkelser i Fevang et al. (2004) viser at undersysselsetting er konsentrert innenfor spesielle yrker, blant annet hvor det er behov for døgnkontinuerlig drift. De finner også at sannsynligheten for undersysselsetting er høyere i

kommuner med høy arbeidsledighet. Det er grunn til å tro (som også blir diskutert i Fevang et al. 2004) at arbeidsgivere har større makt (monopsonimakt) over sine ansatte i grisgrendte strøk, med få alternative jobbmuligheter. Dermed arbeidsgiverne i det lokale arbeidsmarkedet utnytter denne makten, vil de kunne sette timelønnen til deltidsarbeidere lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere. Det kan argumenteres for at deler av vår «restlønnforskjell» kan forklares med slike mekanismer.

Uønsket deltid er ingen endelig tilstand

Uønsket deltid er ingen absorberende tilstand for kvinner. Resultatene viser at under 30 prosent av de som var registrert med uønsket deltid i 1997, også var det et år senere (i 1998). 30,8 prosent arbeidet heltid, og 29,5 prosent var godt over i gruppen annen deltid.

På den annen side, omtrent 12 prosent av kvinnene som arbeidet uønsket deltid i 1997, var registrert *uten* lønnsarbeid i 1998. Denne andelen er høyere blant de som arbeidet uønsket deltid enn blant de som arbeidet heltid eller annen deltid. Dette resultatet kan gi støtte til en hypotese om at kvinner som arbeider uønsket deltid har en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.

Dårlig lønnsutvikling for de som blir værende i tilstanden uønsket deltid

Uønsket deltid er ingen absorberende tilstand, men for de som blir værende i tilstanden er lønnsutviklingen dårlig. Lønnsgapet i forhold til de som arbeider heltid i begge årene, er dobbelt så stort for de som blir værende, sammenlignet med lønnsgapet for de som forlater tilstanden, med overgang til enten annen deltid eller heltid.

Litteratur

- Abrahamsen, B. (2000), «Deltid, en tilpasning til belastningene i yrket?» *Sykepleien*, 88:52-56.
- Abrahamsen, B. (2002), *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker*. ISF-rapport 2002:06. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Bardasi, E., J. C., Gornick (2000), «Women and part-time employment: Workers' choices and wage penalties in five industrialized countries.» Discussion paper 2000-11. Institute for Social and Economic Research.
- Barth, E. , og H. Yin (1996), *Lønnsforskjeller og lønnsystem i staten*. ISF-rapport 96:04. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Becker, G. (1964), *Human capital*. New York. Columbia University Press.
- Blank, R. M. (1990), «Are part-time jobs bad jobs?» I: Burtless, G. (red.), *A future of lousy jobs – The changing structure of US wages*. The Brooking Institutions, Washington DC.
- Bollé (1997), «Part-time work: Solution or trap?» *International Labour Review*, 136: 557-579.
- Ellingsæter, A. L. (1989), *Normalisering av deltidsarbeidet. En analyse av endring i kvinners yrkesaktivitet og arbeidstid i 80-årene*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ellingsæter, A. L. og J. Wiers-jenssen (1997), *Kvinner i et arbeidsmarked i omstilling*. ISF-rapport 97:13. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ermish, J. F., and R. E. Wright (1991), «Wage offers and full-time and part-time employment by British women.» *The Journal of Human Resources*, 25: 111-1333.
- Fevang, E., K. Røed, O. Raaum og T. Zhang (2004), *Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge?* Rapport. Frischsenteret.
- Gornick, J. C., og J. A. Jacobs (1996), «A cross national analysis of the wages of part-time workers: Evidence from the United States, the United Kingdom , Canada and Australia.» *Work, Employment and Society*, 10:1-27.
- Hardoy, I., og P. Schøne (2004), «The part-time wage gap: How large is it really? Manuskript presentert på «The European Low-wage-Employment-Research-network Conference» i London, april 2004. Kan lastes ned fra:
http://www.samfunnsforskning.no/files/file21135_p_2004_02.pdf
- Jensen, R. S. (2000), *Kvinner og jobb etter småbarnsfasen*. ISF-rapport 2000:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kitterød, R. H. og R. Kjeldstad (2004), *Foreldres arbeidstid 1991-2001 belyst ved SSBs arbeidskraftundersøkelser, tidsbrukundersøkelser og levekårsundersøkelser*. SSB-rapport 2004:06. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Main, M. G. M. (1988), «Hourly earnings of female part-time versus full-time employees.» *The Manchester School of Economic and Social Studies*, 56: 331-344.
- OECD (1999), *Employment Outlook*. Juni 1999. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oi, W. (1962), «Labor as a quasi-fixed factor.» *Journal of Political Economy*, 70:538-555.

- Polachek, S. W. (2004), «How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed.» IZA Discussion paper no. 1102. Bonn: The Institute for the Study of Labor.
- Rosen, S. (1986), «The theory of equalizing differences.» I: O., Ashenfelter og R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North Holland.
- Rubery J. (1992), «Pay, gender and the social dimension to Europe.» *British Journal of Industrial Relations*, 30:xx-yy.
- Schøne, P. (2004), «Firm-financed training: Firm-specific or general skills?» *Empirical Economics* (kommer).
- Simpson, W. (1986), «Analysis of part-time pay in Canada.» *Canadian Journal of Economics*, 19: 798-807.
- Tam, M. (1997), *Part-time employment: A bridge or trap?* Aldershot, Avebury.
- Tummers, M. T., og I. Woittiez (1991), «A simultaneous wage and labour supply model with hours restriction.» *The Journal of Human Resources*, 26: 393-423.
- Waldfoegel (1998), «The long term consequences of non-traditional employment.» *Monthly Labor Review*, May 1998: 3-12.
- Wolf, E. (2002), «Lower wages for fewer hours? A simultaneous wage-hours model for Germany.» *Labour Economics*, 9: 643-663.

Vedlegg

Tabell VI. Brutto og netto lønnsforskjeller mellom heltidsarbeidere og deltidsarbeidere. Kvinner. Estimerte koeffisienter og standardavvik. Avhengig variabel: Log (timelønn). 1997 og 1998

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Konstantledd	4,630***	0,009	4,378***	0,022	4,381***	0,023	4,377***	0,026
Uønsket deltid	-0,093***	0,025	-0,030	0,023	-0,028	0,023	-0,025	0,023
Annen deltid	-0,007	0,012	0,002	0,011	0,006	0,012	0,011	0,012
<i>Utdanningsnivå:</i>								
Videregående skole			0,060***	0,017	0,058***	0,017	0,074***	0,019
Universitet/høgskole lavere grad			0,242***	0,019	0,240***	0,019	0,255***	0,024
Universitet/høgskole høyere grad			0,393***	0,034	0,393***	0,034	0,403***	0,036
Erfaring			0,010***	0,002	0,011***	0,002	0,011***	0,002
Erfaring ²			0,000***	0,000	0,000***	0,000	0,000***	0,000
Gift					-0,019**	0,011	-0,021***	0,011
Barn 7-10 år					-0,011	0,015	-0,005	0,015
Barn 0-6 år					0,006	0,013	0,007	0,013
<i>Fagfelt:</i>								
Allment fagfelt							0,004	0,016
Humaniora og estetikk							-0,054**	0,027
Undervisning							-0,032	0,021
Industri, håndverk, natvit. og teknikk							0,012	0,023
Samferdsel							0,037	0,040
Helsevesen							0,009	0,017
Primærnæringer, tjeneyting og forsvar							-0,109**	0,020
R ² – justert	0,01		0,16		0,17		0,18	
Antall observasjoner	2073		2073		2073		2073	

Note: Referansegruppe for arbeidstid er heltid. Referansegruppe for utdanning er grunnskole. Fagfelt måles ved 8 dummy variabler (Allment fagfelt; Humaniora og estetikk; Undervisning; Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus; Industri, håndverk, naturvitenskap og teknikk; Samferdsel; Helsevesen; Jordbruk, skogbruk og fiske). *** Signifikant på 1 prosent nivå, ** signifikant på 5 prosent nivå, * signifikant på 10 prosent nivå.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2004:16

<p><i>Forfatter/Author</i> Inés Hardoy og Pål Schøne</p>
<p><i>Tittel/Title</i> Mindre betaling for færre timer? En analyse av sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn Less pay for fewer hours? An analysis of the relation between involuntary part-time and hourly wages</p>
<p><i>Sammen drag</i> Formålet er å analysere sammenhengen mellom deltidsarbeid og timelønn for kvinner, med spesiell fokus på sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn. Har kvinner som arbeider uønsket deltid lavere timelønn sammenlignet med kvinner som arbeider heltid, også etter kontroll for forskjeller i observerte kjennetegn? Vi benytter paneldata fra Statistisk sentralbyrås (SSBs) levekårsundersøkelse. Observasjonsårene er 1997 og 1998. Vi finner ingen forskjeller i timelønn mellom kvinner som arbeider deltid og ikke uttrykker ønske om lengre arbeidstid og kvinner som arbeider heltid. Imidlertid har kvinner som arbeider uønsket deltid ca. 2 prosent lavere timelønn sammenlignet med kvinner som arbeider heltid. Vi finner også at uønsket deltid ikke er en absorberende tilstand, men for de som blir værende i tilstanden er lønnsgapet dobbelt så stort, sammenlignet med lønnsgapet for de som forlater tilstanden, med overgang til enten ønsket deltid eller heltid.</p>
<p><i>Emneord</i> Lønnsforskjeller, kvinner, ønsket/uønsket deltid</p>
<p><i>Summary</i> The main purpose is to analyse the relationship between female part-time employment and hourly wages, with special emphasis on the relationship between involuntary part-time and hourly wages. Do women who work part-time and fewer hours than they would wish to, get lower hourly wages relative to women who work full-time, also after control for a rich set of background characteristics? The data at hand is from <i>The Level of Living Surveys</i> (LLS) of 1997 and 1998, a repeated representative employee level survey conducted by Statistics Norway. We find no differences in hourly wages between women who work voluntarily part-time and full-time workers. However, women who work involuntarily part-time earn about 2 per cent less than their full-time counterparts. We also find that involuntary part-time is not terminal state, but that those remaining in that state for some time have a wage gap which is twice the size compared to women who exit that state in order to work voluntary part-time or full-time.</p>
<p><i>Index terms</i> Wage gap, women, voluntary/involuntary part-time employment</p>