

Bente Abrahamsen

Heltid eller deltid?

Kvinner arbeidstid i kvinnedominerte
mannsdominerte yrker

© ISF 2002

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

Rapport 2002:6
ISBN 82-7763-169-3
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	7
Tema og problemstillinger	7
Yrke som kontekst: strukturelle og kulturelle faktorer	9
Tre aspekter ved arbeidstid	9
Arbeidstid og livsfase	10
Datagrunnlag	12
Begrensninger ved datamaterialet	13
Organisering av rapporten	14
2. Kvinners arbeidstidsmønster i ulike yrker	17
Arbeidstid innenfor ulike yrkesområder	18
Kvinnens arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker	20
Livsfase og arbeidstid	24
Kvinnens arbeidstidspreferanser	25
Kort oppsummering	29
3. Den yrkesspesifikke konteksten	31
Kvinnens arbeidsvilkår i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker	31
Karriere og faglig utvikling	32
Lønnsnivå	35
Organisering av arbeidet: tidsfleksibilitet og selvbestemmelse	36
Belastninger og helsemessige konsekvenser	37
Arbeidstidskultur	38
Skjematisk framstilling av arbeidsvilkårene	39
Leger	39
Journalister	41

Politibetjenter	41
Ufaglærte jern- og metallarbeidere	41
Kontorassistenter	41
Sykepleiere	42
Ufaglærte i helsesektoren	42
Kort oppsummering	42
4. Hva betyr yrke for kvinners valg av arbeidstid?	45
Har yrkeskonteksten betydning?	45
Både familiesituasjon og arbeidsvilkår påvirker arbeidstid	46
Arbeidsvilkår viktigst etter småbarnsfasen	48
Hva trekker i retning av mer lønnsarbeid?	51
Arbeidstidskultur	52
Organisering av arbeidstid	53
Kort oppsummering	55
5. Har deltidsarbeidende dårligere arbeidsvilkår enn heltidsarbeidende?	57
Forskjellige arbeidsvilkår for heltids- og deltids- arbeidende	59
Deltidsarbeidendes utviklingsmuligheter	62
Deltidsjobber mest slitsomme?	63
Kort oppsummering	64
6. Marginalisering av kvinnelig kjernearbeidskraft?	65
Marginaliseringsprosesser	66
Hvilke arbeidsbetingelser kan knyttes til marginalisering?	68
Blir deltidsarbeidende kvinner oversett?	69
Behov for en marginaliseringsdebatt?	72
Kort oppsummering	74
7. Avslutning	75
Referanser	81
Vedlegg 1	85

Forord

Denne rapporten er en del av rapporteringen fra prosjektet «Yrke og livsfase. Kvinners tilpasning etter småbarnsfasen». Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråd ved Sysselsettingsprogrammet i perioden 1998–2001.

Prosjektet består av to deler. I første del av prosjektet beskrives utviklingen i kvinners yrkesdeltakelse og arbeidstid de siste 25 årene (1972–1997). Denne delen av prosjektet er gjennomført av Ragnhild Steen Jensen. Resultatene er publisert i rapporten «Kvinner og jobb etter småbarnsfasen» (ISF-rapport 10:2000) og i artikkelen «Utviklingen i kvinners deltidsarbeid i Norden» (Søkelys på arbeidsmarkedet 17:139-147).

Rapporten «Heltid eller deltid?» er en del av rapporteringen fra annen del av prosjektet hvor sammenhengen mellom de arbeidsvilkårene kvinnene møter i arbeidslivet og kvinners arbeidstid belyses. I denne rapporten beskrives kvinners arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår i syv forskjellige yrkesgrupper.

En stor takk til Anne Lise Ellingsæter for grundige og verdifulle kommentarer i skriveprosessen.

Oslo, juni 2002

Bente Abrahamsen

Innledning

Nesten halvparten av norske kvinner arbeider deltid. Til tross for at omfanget av deltidsarbeid er blitt redusert de siste årene – også blant småbarnsmødre – er deltidsarbeid fremdeles svært vanlig blant norske kvinner. Samtidig vet vi at det er store yrkesmessige variasjoner i kvinners arbeidstidsmønster. Heltid er mest utbredt innenfor yrker som krever høy utdanning og innenfor mannsdominerte yrker (Raaum 2001). Innenfor mange kvinnedominerte yrker, som for eksempel sykepleie og hjelpepleie arbeider godt *over* halvparten deltid (Olsen 2002, Abrahamsen 2000).

I en situasjon hvor det er mangel på arbeidskraft, er kvinners arbeidstid av stor samfunnsmessig betydning. Til tross for en økning i utdanningskapasiteten har det i en lengre periode særlig vært vanskelig å dekke etterspørselen i en del kvinnedominerte yrker, som for eksempel pleieyrkene. Dette har gitt både politiske myndigheter og arbeidslivet nye utfordringer. Et av tiltakene, import av arbeidskraft, har til nå ikke vært tilstrekkelig for å dekke etterspørselen etter denne type arbeidskraft. Et alternativ er å mobilisere flere kvinner til å jobbe heltid framfor deltid. I den sammenheng er det interessant å undersøke sammenhengen mellom organisering av arbeid og kvinners yrkestilpassning. Hvorfor arbeider kvinner innenfor enkelte yrker *mye mer* enn kvinner i andre yrker?

Tema og problemstillinger

I denne rapporten fokuseres det på de store yrkesmessige variasjonene i kvinners arbeidstid. Den sentrale problemstillingen som tas opp er om de store variasjonene i kvinners arbeidstidsmønster kan knyttes

til arbeidsvilkårene i ulike yrker. Det kan antas at de arbeidsforholdene kvinnene møter i arbeidslivet påvirker deres valg av arbeidstid. I dag foreligger imidlertid lite systematisk kunnskap om hvilke sider ved arbeidssituasjonen som har betydning for hvor mye kvinner jobber.

Denne rapporten har både et deskriptivt og et analytisk siktemål. I første del av rapporten beskrives kvinners arbeidstidsmønster i et utvalg av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Videre undersøker vi om kvinners arbeidstidsmønster er i tråd med deres arbeidstidspreferanser, dvs. om den arbeidstiden de har også er den de helst vil ha. Deretter rettes oppmerksomheten mot arbeidsvilkårene i disse yrkene. For hvert yrke kartlegges både karrieremuligheter, tidsfleksibilitet, selvbestemmelse, belastninger, lønnsnivå og arbeidstidskultur. Disse analysene – av kvinnes arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår – åpner for å undersøke om det er en sammenheng mellom de arbeidsvilkårene kvinnene møter i arbeidslivet og hvor mye de jobber. Problemstillingene som tas opp er for det første hvorvidt arbeidsbetingelsene har betydning for hvor mye tid norske kvinner bruker til lønnsarbeid. For det andre hvilke trekk ved yrkene som påvirker kvinners beslutninger om arbeidstid.

En tredje problemstilling er knyttet til *konsekvensene* av deltidarbeid. Ettersom svært mange kvinner arbeider deltid i en kortere eller lengre periode av sitt yrkesløp, er det interessant å undersøke om valg av arbeidstid påvirker deres daglige arbeidssituasjon. Konkret undersøkes om deltidsarbeidende har forskjellige arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon enn heltidsarbeidende. Hva vinner, eventuelt taper kvinner på å redusere arbeidstiden? Har deltidsarbeidende en mindre stresset arbeidssituasjon? Reduseres kvinners muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver? I siste del av rapporten reises det spørsmål om deler av den kvinnelige kjernearbeidskraften utsettes for marginaliseringsprosesser. Blant annet undersøkes om denne type prosesser foregår innenfor henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker.

Yrke som kontekst: strukturelle og kulturelle faktorer

Den forståelse vi legger til grunn for problemstillingene i denne rapporten er at kvinner aktivt konstruerer eget yrkesløp innenfor de muligheter og begrensninger som til enhver tid eksisterer. Kvinners beslutninger om arbeidstid er en sammensatt prosess hvor både institusjonelle, strukturelle og kulturelle trekk ved samfunn og arbeidsliv er sentrale faktorer.

For å forstå de store variasjonene i norske kvinners arbeidstidsmønster, er den yrkesspesifikke konteksten særlig viktig. Denne inkluderer både strukturelle og kulturelle faktorer. Strukturelle faktorer inkluderer en rekke aspekter ved kvinnenens arbeidssituasjon som faglige utviklingsmuligheter, arbeidsbelastninger, tidsfleksibilitet, lønnsnivå osv. I tillegg må organiseringen av arbeidstid i det enkelte yrke tas i betraktning, for eksempel i hvilken grad det er tilrettelagt for deltidsarbeid.

Men det er ikke tilstrekkelig å fokusere på strukturelle kjennetegn ved yrker. Kvinners (og menns) praksis influeres kanskje vel så mye av historiske tradisjoner og gjeldende normer og verdier (Pfau-Effinger 1998). Ifølge Baylin (1993) hviler kvinners arbeidstidsmønster på en rekke kulturelle antagelser som man må gå bak de strukturelle sidene ved arbeidstid for å forstå. Forestillinger om arbeidstid kan også være yrkesspesifikke. Blant annet kan yrkesgrupper ha ulik praksis og kultur med hensyn til deltidsarbeid. Mens deltidsarbeid kan være anerkjent på lik linje med heltidsarbeid i noen yrker, kan deltidsarbeidende betraktes som avvikere i andre yrker.

Tre aspekter ved arbeidstid

I en studie av kvinners arbeidstidsmønster i ulike yrker er det klargjørende å skille mellom tre ulike sider ved arbeidstid: 1) lover og regler om arbeidstid, 2) arbeidstidspraksis og 3) normer og verdier (arbeidstidskultur). Samtlige kan antas å være yrkesspesifikke. De regulative sidene vil i denne sammenhengen først og fremst handle om lengden på ukentlig normalarbeidstid. Innenfor det norske

arbeidsmarkedet vil forskjellene mellom yrker være begrenset. De fleste arbeidstakere forholder seg til en ukentlig arbeidstid på 37,5 time (kollektivt avtalefestet arbeidstid). Men det finnes unntak, blant annet er den avtalte ukentlige normalarbeidstiden 35,5 time for arbeidstakere med turnusarbeid i helsesektoren og 33,5 time for enkelte skiftarbeidere i industrien. Hvor mye tid arbeidstakere faktisk bruker i arbeidslivet vil selvsagt påvirkes av den avtalefestede arbeidstiden, men kan i liten grad forklare forskjellene i yrkesgruppers arbeidstidsmønster.

Yrkesgruppens arbeidstidspraksis gjenspeiles i arbeidstakernes vanlige arbeidstid. Det er verdt å merke seg at vanlig arbeidstid (og arbeidstidspraksis) ofte vil avvike fra den avtalte arbeidstid. I denne rapporten vil yrkesgruppens arbeidstidsmønster både bli presentert som gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid og fordeling på kategoriene kort og lang deltid, heltid og overtid.

Det tredje aspektet ved arbeidstid, arbeidstakeres oppfatninger, er til nå gitt relativt liten oppmerksomhet i litteraturen, og særlig gjelder det yrkesspesifikke normer og verdier. Forestillinger om arbeidstid er i stor grad nasjonalt forankret og utformet, samtidig som det eksisterer store variasjoner mellom ulike arbeidsorganisasjoner (Ellingsæter 2002). Den generelle normen for normalarbeidstakeren har i industri-samfunnet vært en (mannlig) person med livslangt heltidsarbeid (op.cit.). Selv om deltidsarbeid har vært svært vanlig blant kvinnelige arbeidstakere, har deltidsarbeid i liten grad vært kulturelt anerkjent. Det kan likevel antas at aksept for ulike typer arbeidstidsordninger påvirkes av arbeidstakernes arbeidstidsmønster.

I dette arbeidet vil vi betrakte normer om arbeidstid som en del av arbeidsbetingelsene. Ettersom respondentene ikke har gitt opplysninger om arbeidstidskulturen i eget yrke, vil vi ta utgangspunkt i det vi betegner som vanlig arbeidstidspraksis i yrket (utdypes i kapittel 3).

Arbeidstid og livsfase

Interessen for betydningen av strukturelle og kulturelle trekk ved yrke og arbeidsplass for kvinners arbeidstid har til nå vært relativt beskjeden. Dette er noe overraskende. I et samfunn hvor stadig flere kvinner

er yrkesaktive gjennom store deler av sitt voksenliv, kan det antas at arbeidsvilkårene knyttet til organiseringen av arbeidet bidrar til differensiering av kvinners yrkesløp. Betydningen av arbeidsvilkårene kan også antas å være økende – i takt med kvinners tendens til yrkesarbeid. Blant annet vil motsetningen mellom kravene til arbeidslivet og familiens behov bare skjules så lenge kvinnene tar hovedansvaret for barna og tilpasser sin yrkesdeltakelse etter familiens behov (Beck 1992). Ettersom de fleste kvinner ønsker å kombinere familie og heltidsarbeid, også i de perioder hvor barna er små, vil det være viktig å avdekke hvordan ulike grupper av kvinner kombinerer familie og arbeid. Innenfor hvilke organisasjonsstrukturer arbeider kvinner heltid? Hvilke yrkesspesifikke kjennetegn trekker i retning av mer familietid?

Hvor lett eller vanskelig det er å balansere mellom arbeidslivets krav og familiens behov, vil ifølge Estes og Glas (1996) bestemmes av hvor familievennlig arbeidsplassen er. I denne rapporten argumenteres det for at også andre forhold kan ha betydning for kvinners tilbud av arbeidskraft. I tillegg til familievennlighet antas også helsemessige belastninger, muligheten til karriere og egenutvikling, lønnsnivå og gjeldende arbeidstidspraksis i yrket å påvirke kvinners valg av arbeidstid. Samtidig antas disse å ha forskjellig betydning i ulike livsfaser.

I denne rapporten rettes oppmerksomheten både mot kvinner i småbarnsfasen og kvinner med skolebarn. Å fokusere på kvinner som er ferdig med småbarnsfasen finner jeg særlig viktig og interessant. Dette skyldes flere forhold. For det første er kunnskapen om denne gruppens arbeidstidsmønster mangelfull. Mens vi vet relativt mye om småbarnsmødres tilpasning til yrkeslivet, vet vi langt mindre om kvinner med noe større barn (se imidlertid Jensen 2000). For det andre er under halvparten av den yrkesaktive perioden tilbakelagt ved 40-årsalder. Kvinners yrkestilknytning etter småbarnsfasen vil derfor ha store konsekvenser for det totale tilbudet av arbeidskraft og særlig innenfor kvinnedominerte yrker. For det tredje er det mye som tyder på at rammene i arbeidslivet kan være særlig viktig for kvinner som er ferdig med småbarnsfasen. Blant hjelpepleiere som er 40 år eller eldre, er det nesten halvparten som begrunner deltid med forhold i arbeidssituasjonen. Blant yngre pleiere er dette langt sjeldnere. Disse

begrunner redusert yrkesinnsats nesten utelukkende til omsorg for egne barn (Abrahamsen 1998).

Datagrunnlag

Utgangspunktet for de empiriske analysene er spørreskjemaundersøkelsen «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv» som ble gjennomført av Statistisk sentralbyrå i 1992 (se dokumentasjon i SSB1992). Undersøkelsen omfatter i alt 911 kvinner og 1349 menn innenfor åtte ulike yrkesgrupper. Fem av yrkene er mannsdominerte (leger, politibetjenter, faglærte maskinarbeidere, journalister, ufaglærte jern- og metallarbeidere) og tre er kvinnedominerte (sykepleiere, kontorassistenter, ufaglærte innenfor helsesektoren). Kjønnbalansen innenfor de kvinnedominerte yrkene er noenlunde lik (93-96 prosent kvinner), mens den varierer noe i de mannsdominerte yrkene. Mannsdominansen er størst blant ufaglærte industriarbeidere og politibetjenter hvor henholdsvis 3 prosent og 6 prosent av arbeidstakerne er kvinner. Journalistyrket og legeyrket er derimot mer kjønnsblandet. Hele 29 prosent av journalistene og 21 prosent av legene i dette datamaterialet er kvinner. Til tross for et større innslag av kvinner i disse to yrkene, vil vi likevel betegne de som mannsdominerte.

Arbeidstakere (kvinnelige og mannlige) innenfor de nevnte åtte yrkesgruppene har gitt en rekke opplysninger om arbeidstid, familie-situasjon og ulike sider ved deres arbeidssituasjon. Når det gjelder ukentlig arbeidstid har alle arbeidstakere besvart spørsmålet «Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig pr. uke? Vi oppfatter dette spørsmålet til å gjelde arbeidstakernes vanlige arbeidstid (til forskjell fra avtalt arbeidstid) og vil i denne rapporten bygge på dette spørsmålet i analysene av kvinnes arbeidstidspraksis. Når det gjelder de andre variablene som inngår i analysene, gis det mer konkrete opplysninger om disse i vedlegg 1.

Bakgrunnen for å samle inn dette datamaterialet var en nordisk studie av kvinners tilpasning mellom familie og arbeid (Bonke 1997).¹ Hensikten var å studere hvordan yrke og arbeidsplass påvirker

1. Tilsvarende studier ble også gjennomført i Danmark, Sverige og Finland.

arbeidstakeres muligheter til å kombinere arbeid og familie. En stratifisering med hovedvekt på yrke (og ikke arbeidstaker som er mest vanlig i studier av kvinners yrkestilpasning), gir muligheter for å studere sammenhengen mellom kvinners arbeidstidspraksis og den yrkeskonteksten de befinner seg innenfor. Ettersom denne undersøkelsen omfatter en rekke yrkesgrupper, er denne særdeles velegnet for studier av samspeilet mellom yrkeskontekst og kvinners lønnsarbeid. Foruten at undersøkelsen inkluderer yrker med forskjellig kjønnsbalanse er det også store yrkesmessige variasjoner når det gjelder bransje og utdanningsnivå. I undersøkelsen inngår både yrker innenfor offentlig og privat sektor, og den dekker både høye -, midtels - og lave utdanningsnivåer.

Begrensninger ved datamaterialet

I analysen av undersøkelsen «Tilpasning mellom familie og arbeid» er det viktig å ha in mente at denne omfatter et begrenset antall yrkesgrupper, omfatter arbeidstakere i bestemte livsfaser og bygger på en spørreskjemaundersøkelse. Blant annet inngår kun yrkesaktive kvinner og menn som har hjemmeboende barn under 18 år. Dette gir klare begrensninger både når det gjelder tolkning av resultatene og muligheten til å generalisere. Resultatene kan kun generaliseres til å gjelde kvinner med hjemmeboende barn innenfor de respektive yrkene. Resultatene kan altså ikke generaliseres til å gjelde kvinner generelt eller sies å være representative for kvinner innenfor andre kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Til det omfatter undersøkelsen et for lite antall yrker. Resultatene i denne type undersøkelser vil avhenge av hvilke yrkesgrupper som inngår i analysen. Hvilke yrkesgrupper som inngår i analysen vil også variere noe i de ulike kapitlene. I begynnelsen av hvert kapittel gis det opplysninger om dette og valg av yrker begrunnes. Når yrker enkelte steder tas ut av analysen skyldes det i hovedsak få respondenter. Dette gjelder både politibetjenter og faglærte maskinarbeidere. Antallet kvinner innenfor hver yrkesgruppe er som følger: leger (N= 180), sykepleiere (N=154), politibetjenter (N=39), journalister (N=93), kontorassisten-

ter (N=121), ufaglærte i helsesektor (N=116), ufaglærte jern- og metallarbeidere (N=98) og faglærte maskinarbeidere (N=21).

I tolkningen av resultatene må det også legges til grunn at undersøkelsen er basert på spørreskjema og dermed selvrapporing. Dette er lite problematisk når det gjelder spørsmål angående alder, yrke, arbeidstid, arbeidsplass osv. Når det gjelder respondentenes rapportering angående egen arbeidssituasjon, må disse betraktes som arbeidstakernes egne opplevelser og erfaringer på undersøkelsestidspunktet og ikke som objektive beskrivelser. Vi kan ikke se bort fra at arbeidstakere med noenlunde lik arbeidssituasjon kan oppleve denne forskjellig. Kvinnenes erfaringer er farget av deres forventninger, som igjen er preget av den yrkesmessige konteksten de befinner seg innenfor. Resultatene må derfor tolkes i lys av kvinnenes yrkessituasjon.

En annen begrensning ved denne undersøkelsen gjelder generelt for tverrsnittsdata. Respondentene i undersøkelsen gir opplysninger om egen familie- og arbeidssituasjon på et bestemt tidspunkt (tverrsnittsdata). Informasjon om tidsforløp, for eksempel når det gjelder tidspunkt for ulike hendelser er ikke oppgitt. Muligheten til å ha bestemte oppfatninger om årsaksretninger er derfor begrenset. I kapittel 5 og 6 hvor forskjeller mellom heltidsansattes og deltidsansattes arbeidsvilkår beskrives, bygger dette på en oppfatning om at arbeidstidens lengde påvirker kvinners daglige arbeidssituasjon. Spørsmålet er om årsaksretningen ikke like gjerne kan gå i motsatt retning? Når vi i de nevnte kapitlene i hovedsak tar utgangspunkt i at arbeidstiden har følger for kvinners arbeidsvilkår, har det sammenheng med at litteraturen ofte indikerer en slik årsaksretning (jfr. Blossfeldt og Hakim 1997, Epstein et al. 1999).

Organisering av rapporten

I neste kapittel (kapittel 2) beskrives kvinners arbeidstidsmønster og arbeidstidspreferanser i syv ulike yrker. I kapittel 3 rettes oppmerksomheten mot arbeidsvilkårene i disse yrkene. For hvert yrke kartlegges både karrieremuligheter, tidsfleksibilitet, selvbestemmelse, belastninger, lønnsnivå og det vi betegner som vanlig arbeidstidsp praksis. I kapittel 4 ses resultatene i de to foregående kapitlene i

sammenheng. Problemstillingen som tas opp er om yrke (kjennetegn ved yrke) har betydning for hvor mye tid kvinner bruker i arbeidslivet. I de to neste kapitlene fokuseres det på konsekvensene av deltidsarbeid. I kapittel 5 undersøkes om deltidsarbeidende og heltidsarbeidende har forskjellig arbeidssituasjon. I kapittel 6 reises spørsmålet om deltidsarbeidende kvinner utsettes for en marginaliseringsprosess. I det siste kapitlet gis en kort oppsummering og drøfting av resultater.

Kvinnerens arbeidstidsmønster i ulike yrker

De siste tiårene har norske kvinners yrkesdeltakelse økt betraktelig og stadig flere velger heltid framfor deltid. De siste 25 årene har kvinners yrkesaktivitet økt med 25 prosentpoeng og omfanget av deltid er redusert med nesten 10 prosentpoeng. I dag har 73 prosent av norske kvinner lønnsarbeid og 43 prosent av de yrkesaktive arbeider deltid (Jensen 2000, Arbeidskraftundersøkelsen 2000). Denne utviklingen viser at arbeidslivet får en stadig mer sentral plass i kvinners liv. Dette inntrykket forsterkes når det i takt med økningen i heltidsarbeid også har skjedd en klar reduksjon i andelen kvinner med kort deltid (1–19 timer pr. uke). I dag arbeider cirka 20 prosent av yrkesaktive kvinner kort deltid.

Men kvinners tilslutning til heltidsarbeid varierer mellom ulike grupper. Det er kvinner med høyere utdanning som står for mesteparten av endringene i kvinners arbeidstidsmønster (Jensen 2000). Omfanget av deltid er relativt stabilt blant kvinner med lavere utdanning. Denne utviklingen gjenspeiles i store yrkesmessige forskjeller i utbredelsen av deltidarbeid.

I dette kapitlet beskrives den yrkesmessige variasjonen i kvinners arbeidstidsmønster. Først studeres omfanget av deltid og heltid innenfor ulike yrkesområder. Deretter belyses kvinners arbeidstidsmønster i syv forskjellige yrker, fire mannsdominerte og tre kvinnedominerte yrker. I siste del av kapitlet undersøkes kvinners arbeidstidspreferanser i de samme yrkene.

Arbeidstid innenfor ulike yrkesområder

Antall timer den enkelte arbeidstaker bruker til lønnsarbeid, er ofte brukt som en indikator på hvor integrert den enkelte er i arbeidsmarkedet (Ellingsæter 1989). Å skille mellom kort og lang deltid har derfor vært vanlig i arbeidstidsforskningen og bygger på en antagelse om at jo færre timer, jo svakere er tilknytningen til arbeidslivet. I denne rapporten vil vi i tråd med det som er vanlig i arbeidstidslitteraturen, betegne en arbeidstid på under 20 timer i uken som kort deltid. Videre vil lang deltid tilsvare en arbeidstid på mellom 20 og 34 timer pr. uke. Fram til midten av 1970-tallet var kort deltid mer utbredt enn lang deltid blant kvinnelige arbeidstakere, men mot slutten av dette tiåret var denne tendensen snudd. Både på 1980- og 1990-tallet har lang deltid vært mest vanlig (Jensen 2000: s. 30, tabell 4). Utviklingen i retning av mer lang deltid har gjerne blitt knyttet til en normalisering av deltidsarbeidet (Ellingsæter 1989). I dette ligger at det har foregått en institusjonalisering av deltidsarbeidet, med ansettelsesformer og rettigheter som er tilnærmet like det de heltidsarbeidende har.

Selv om det på 1990-tallet har vært et flertall av de deltidsarbeidende som har arbeidet lang deltid, har utviklingen i dette tiåret likevel gått i retning av en differensiering mellom ulike grupper av deltidsarbeidende (Ellingsæter og Wiers-Jensen 1997). En betydelig gruppe av de deltidsarbeidende arbeider fremdeles kort deltid. Av tabell 1 går det fram at 21 prosent av yrkesaktive kvinner arbeider kort deltid, mot 24 prosent med lang deltid. Mye tyder på at det i første rekke er unge mennesker som arbeider kort deltid og kan knyttes til den økende andelen unge som helt eller delvis finansierer studiene ved å jobbe deltid. Det er derfor blitt hevdet at kort deltidsarbeid ikke lenger er kvinnearbeid, men ungdomsarbeid (Barstad 1992). Av tabell 1 går det fram at kort deltid særlig er utbredt innenfor servicearbeid, hvor hver tredje arbeidstaker arbeider under 20 timer pr uke. Kategorien servicearbeid omfatter blant annet yrker innenfor hotell- og restaurant, rengjøring og sivil overvåking.

Med utgangspunkt i en 10-delning av yrkesområdene (tabell 1) finner vi store variasjoner i omfanget av deltidsarbeid. Servicearbeid

*Tabell 1. Arbeidstid blant sysselsatte kvinner innenfor ulike yrkesområder. Prosent.**

	Kort deltid (1-19)	Lang deltid (20-34)	Sum deltid (1-34)	Heltid (35+)	Andel kvinner	Andel med høy utd.**
0 Teknisk, vitenskapelig, humanistisk og kunstnerisk arbeid	18	25	43	57	59	42
1 Administrasjon og forvaltning. Bedrift og organisasjonsledelse	5	8	13	87	39	18
2 Kontorarbeid	22	20	42	58	72	5
3 Handels- og salgsarbeid	24	33	57	43	55	4
4 Jordbruk, skogbruk og fiske	23	23	46	54	26	2
6-8 Transport, kommunikasjon, industri, bygg og anlegg	19	21	40	60	17	3
9 Servicearbeid	33	29	62	38	72	1
Alle	21	24	45	55	48	18

* Resultatene bygger på Statistisk sentralbyrås Levekårsundersøkelse (tverrsnittsundersøkelse) for 2000 og arbeidsområdene tilsvarer en yrkesklassifisering på 1-siffernivå i Nordisk Yrkesklassifisering.

** Utdanning på høyskole- og universitetsnivå blant kvinnelige arbeidstakere.

peker seg ut som det området hvor deltidsarbeid er mest utbredt. I tillegg til at mange arbeider kort deltid er også lang deltid svært vanlig (29 prosent). Under 40 prosent av arbeidstakerne arbeider heltid. Omfanget av deltid er også stort innenfor handel- og salgsarbeid. Nesten 60 prosent arbeider deltid. Kort deltid er også vanlig innenfor denne bransjen, men i motsetning til servicearbeid, er lang deltid noe mer utbredt enn kort deltid innenfor handel- og salgsarbeid (24 prosent og 33 prosent). Felles for arbeidstakerne innenfor servicearbeid og handel- og salgsarbeid er at en stor andel er kvinner og at få har høyere utdanning (høyskole- eller universitetsutdanning). Men bildet

er ikke helt entydig. Også innenfor kontorarbeid er kvinneandelen høy og omfanget av ansatte med høyere utdanning relativt lavt (men riktignok noe høyere enn innenfor servicearbeid). Samtidig er det totale omfanget av deltid, både kort og lang deltid, mindre enn det er innenfor servicearbeid. Blant kontoransatte arbeider cirka 60 prosent heltid, og de resterende er fordelt ganske likt mellom kort deltid og lang deltid (cirka 20 prosent).

Administrasjon og forvaltning er det yrkesområdet som peker seg ut med hensyn til et lite omfang av deltid, Her arbeider kun 13 prosent deltid og de fleste av disse arbeider lang deltid (8 prosent). Av tabell 1 går det fram at dette yrkesområdet skiller seg fra andre med en relativ lav kvinneandel, men at mange av disse har høyere utdanning. Det yrkesområdet hvor høy utdanning er mest utbredt er teknisk, vitenskapelig, humanistisk og kunstnerisk arbeid. Her har over 40 prosent utdanning på høyskole og universitetsnivå og yrkesområdet omfatter blant leger, sykepleiere, lektorer, lærere og professorer. Til tross for et gjennomsnittlig høyt utdanningsnivå arbeider over 43 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne deltid. De fleste deltidsarbeidende jobber riktignok mer enn 20 timer pr. uke (25 prosent). Men en rekke yrkesgrupper som ikke har høyere utdanning som hjelpepleiere, legesekretærer, barnehageassistenter osv. er også inkludert. Felles for mange av disse yrkene er høy kvinneandel. Omtrent 60 prosent av arbeidstakerne innenfor dette yrkesområdet er kvinner. Mye tyder på at kvinneandelen i et yrke er en sentral faktor for å forstå kvinners valg av arbeidstid. I det neste avsnittet ser vi derfor nærmere på kvinners arbeidstidsmønster i henholdsvis kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

Kvinnens arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker

I det følgende presenteres kvinners arbeidstidsmønster i syv forskjellige yrker. Fire av yrkene er mannsdominerte (lege, journalist, politibetjent og ufaglært industriarbeider) og tre er kvinnedominerte (sykepleier, kontorassistent og ufaglært i helsesektoren). Av de kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene som inngår i analysen (jfr.

tabell 2) er det både representert yrkesgrupper med høyt utdanningsnivå og yrkesgrupper med relativt lite utdanning. Av de mannsdominerte yrkene har legene utvilsomt høyest utdanningsnivå (lang universitetsutdanning). Blant politibetjenter og journalister er utdanningsnivået noe varierende, men de fleste har høyskole eller universitetsutdanning. Arbeidstakerne i det fjerde mannsdominerte yrket, ufaglærte industriarbeidere, har i hovedsak utdanning på ungdomsskolenivå. Av de kvinnedominerte yrkene er sykepleieryrket det eneste hvor det er krav om høyskoleutdanning (3-årig). Både kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren har utdanning på ungdomsskole- eller videregående nivå.

I en sammenligning av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker er det en klar tendens til at kvinner innenfor mannsdominerte yrker bruker mer tid i arbeidslivet enn kvinner i typiske kvinneyrker (tabell 2). Når resultatene i tabell 2 tolkes, eventuelt sammenlignes med andre studier, er det viktig å ta i betraktning at kvinnene som inngår i denne undersøkelsen har hjemmeboende barn under 18 år. Det kan derfor antas at omfanget av deltidsarbeid er noe høyere for disse kvinnene enn for kvinner generelt i disse yrkene. Analysene i dette avsnittet vil vise hvordan ulike yrkesgrupper kombinerer arbeid og omsorg for egne barn.

Av de syv yrkesgruppene som inngår i analysen, er det legene som arbeider mest. Kvinnelige leger med hjemmeboende barn arbeider i gjennomsnitt 40 timer pr uke, noe som er godt over kravet for 100 prosent stilling både når det gjelder den avtalte normale ukentlige arbeidstid (37,5 timer pr. uke) og for turnusarbeid (35,5 timer pr. uke). Yrkesgruppene som bruker minst tid i arbeidslivet befinner seg også innenfor helsesektoren. Kvinnelige sykepleiere og ufaglærte i helsesektoren arbeider begge gjennomsnittlig 29 timer pr. uke.

I hvilken grad det er sannsynlig at en kvinne arbeider deltid eller heltid (eventuelt mer enn heltid) synes altså ikke bare å avhenge av hvilken sektor hun jobber i, men også av kvinnens yrke. Ses alle resultatene i tabell 2 under ett, er heltidsarbeid mest utbredt blant kvinner innenfor mannsdominerte yrker og da særlig i de yrkene hvor utdanningsnivået er høyt. Både kvinnelige leger, journalister og politibetjenter har en gjennomsnittlig arbeidstid som tilsvarer 100 prosent

stilling eller mer. Dette gjelder imidlertid ikke ufaglærte jern- og metallarbeidere som har 34 timer i gjennomsnitt. De aller fleste ufaglærte industriarbeidere som inngår i denne analysen, har mer enn 34 timer som den avtalte ukentlige normalarbeidstiden.²

Når det gjelder de tre kvinnedominerte yrkene i undersøkelsen, har disse en gjennomsnittlig arbeidstid på henholdsvis 29 og 32 timer pr uke. Sykepleiere og ufaglærte i helsesektor er de yrkene med kortest arbeidstid med 29 timer. Kontoransatte har en noe lengre gjennomsnittlig arbeidstid med 32 timer. Men forskjellene mellom kontoransatte og yrkene i helsesektoren tilsvarer omtrent forskjellene i den avtalte ukentlige normalarbeidstiden.

Det er også interessant at innenfor de kvinnedominerte yrkene synes ikke kvinnes utdanningsnivå å ha nevneverdig betydning for valg av arbeidstid. Ettersom utdanningsnivå framstår som en av de viktigste indikatorene på kvinners arbeidstidsmønster (når alle kvinner ses under ett), er det noe overraskende at sykepleiere som har høyere utdanningsnivå enn kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren, ikke arbeider mer enn disse.

Ved å se litt nærmere på kvinnes arbeidstidsmønster, ser vi at kort deltid (1–19 timer pr uke) er mest utbredt blant kvinner innenfor helsesektoren, og da særlig blant sykepleiere (24 prosent). Videre er omfanget av lang deltid (20–34 timer) relativt stort i disse yrkene. Både blant sykepleierne og de ufaglærte i helsesektoren som inngår i undersøkelsen arbeider 60 prosent deltid. Tilsvarende blant kvinnelige leger, journalister og politibetjenter er 23–28 prosent. Det er også verdt å merke seg at innenfor tre av fire mannsdominerte yrker (leger, journalister og politibetjenter) arbeider halvparten eller flere mer enn 40 timer pr. uke.

2. Svært få (5 prosent) av de kvinnelige ufaglærte industriarbeiderne som inngår i denne studien har 3-delt skiftarbeid hvor arbeidstidskravet for heltidsarbeid er 33,5 timer pr. uke

Tabell 2. Kvinners arbeidstidsmønster innenfor enkelte mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. Kvinner med hjemmeboende barn under 18 år. Prosent.

	Kvinner i mannsdominerte yrker				Kvinner i kvinnedominerte yrker		
	Lege	Jour- nalist	Politi- betjent	Industri- arbeider	Syke- pleier	Kontor- assistent	Ufag- lært i helse- sektor
Alle							
Kort deltid (1-19 timer)	4	8	5	7	24	9	15
Lang deltid (20-34 timer)	21	20	18	32	35	40	46
Heltid (35-39 timer)	18	23	23	47	25	39	28
Overtid (40 timer eller mer)	57	50	53	14	16	12	11
Sum	100	101	99	100	100	100	100
Gjennomsnittlig arbeidstid	40	37	38	34	29	32	29
Standardavvik	(10,5)	(10,4)	(8,3)	(8,1)	(9,1)	(8,2)	(8,9)
N	180	93	39	98	154	121	116
Yngste barn under 7 år							
Kort deltid	3	13	6	13	26	11	24
Lang deltid	28	22	28	41	47	33	46
Heltid	17	25	22	34	19	36	28
Overtid	52	40	44	13	8	19	2
Sum	100	100	100	101	100	99	100
Gjennomsnittlig arbeidstid	39	34	36	31	27	32	26
Standardavvik	(11,1)	(9,8)	(8,0)	(9,6)	(8,3)	(8,7)	(9,0)
N	120	40	18	32	88	36	46
Yngste barn 7 år eller mer							
Kort deltid	6	5	6	2	23	10	10
Lang deltid	7	20	11	37	20	38	46
Heltid	22	18	22	45	31	42	28
Overtid	65	57	61	16	26	10	16
Sum	100	100	100	100	100	100	100
Gjennomsnittlig arbeidstid	41	39	39	35	31	32	30
Standardavvik	(8,5)	(11,7)	(9,2)	(6,3)	(9,5)	(8,3)	(8,4)
N	54	40	18	49	61	71	61

Livsfase og arbeidstid

Mange kvinner finner det vanskelig å kombinere heltidsarbeid og familie. Til tross for store endringer i kvinners yrkestilpasning de siste 30-årene, har omsorgsforpliktelser stor betydning for kvinners yrkestilpasning også i dag (Ellingsæter et al. 1997, Drobnic et al. 1999). Tidligere studier viser at det å ha barn under skolealder reduserer kvinners yrkesdeltakelse, og å ha mer enn ett barn reduserer den ytterligere. Kvinner med barn under tre år synes å være de som i størst grad reduserer yrkesdeltakelsen (Ellingsæter og Rønsen 1996).

Også kvinners bruk av deltid variere med antall barn og yngste barns alder. Etbarnsmødre arbeider oftere heltid enn flerbarnsmødre og jo mindre yngste barn er, jo større er tendensen til deltidarbeid (Ellingsæter et al. 1997). Denne tendensen finner vi innenfor de fleste yrker. Av tabell 1 går det fram at i seks av de syv yrkene som inngår i denne studien, er deltidarbeid mer utbredt blant kvinner med mindreårige barn enn det er blant kvinner med barn i skolealder. Blant annet arbeider 31 prosent av de kvinnelige legene som har yngste barn under 7 år deltid, mens det bare gjelder 13 prosent av de med yngste barn 7 år eller mer. Også i yrker hvor bruk av deltid generelt er stort, har livsfase betydning for hvor mye kvinner arbeider. For eksempel arbeider 27 prosent av sykepleiere med yngste barn under skolealder heltid eller mer, mens det gjelder 57 prosent av sykepleierne med yngste barn i skolealder. Yrkesgruppen som skiller seg fra dette mønsteret er kontoransatte. For kvinnelig kontorpersonale synes yngste barns alder å ha liten betydning for yrkesinnsats. Gjennomsnittlig arbeidstid både i småbarnsfasen og etter småbarnsfasen er cirka 32 timer pr. uke (cirka 45 prosent arbeider deltid)

Hovedtendensen er altså at kvinner innenfor mannsdominerte yrker arbeider mer heltid og overtid enn kvinner innenfor kvinne-dominerte yrker. Dette gjelder både i småbarnsfasen og etter at yngste barn er blitt skolebarn. Men tendensen er ikke helt entydig. Blant annet er deltid minst like utbredt i småbarnsfasen blant ufaglærte jern- og metallarbeidere som blant kontorassistenter (henholdsvis 54 prosent og 44 prosent). Kontoransatte som befinner seg i et kvinne-dominert yrke, har langt mer heltidsarbeid i småbarnsfasen enn andre

kvinnedominerte yrker som sykepleiere og ufaglærte i helsesektoren. I småbarnsfasen er deltidsandelen blant sykepleiere og ufaglærte i denne sektoren 30 prosentpoeng mer enn den er blant kontoransatte. Det er også verdt å merke seg at utdanningsnivået og kjønnsbalansen i yrket, som vanligvis er gode indikatorer på kvinnerns arbeidstidsmønster, ikke kan forklare disse forskjellene. En mulig forklaring på forskjellene mellom kontoransatte og helsepersonell kan være at enkelte sider ved arbeidsvilkårene til kontorassistenter gjør det lettere å kombinere heltidsarbeid og omsorg for egne barn enn det er for helsepersonell. Blant annet kan det tenkes at store belastninger og turnusarbeid bidrar til at mange pleiere velger deltidsarbeid framfor heltidsarbeid (Abrahamsen 2000). I kapittel 4 ser vi nærmere på betydningen av arbeidsvilkår for kvinnenes valg av arbeidstid.

Kvinnerns arbeidstidspreferanser

I en periode med stor mangel på arbeidskraft er kunnskap om kvinners arbeidstidspreferanser av stor interesse både for myndigheter og for berørte arbeidsgivere. Særlig er interessen for undersyssetting stor, dvs. for dem som ønsker et noe høyere timetall enn de nå har. Men selv om nesten halyparten av norske kvinner arbeider deltid er det relativt få som ønsker å arbeide mer. Samtidig er det relativt mange kvinner som ønsker kortere arbeidstid. Ses alle yrkesaktive kvinner under ett (alder 16–64 år) ønsker vel 20 prosent kortere arbeidstid, mens kun 6 prosent av kvinnene ønsker lengre arbeidstid.³ Andre studier viser tilsvarende tall (Torp og Barth 2001).

Den samme tendensen finner vi innenfor de fleste yrkesgruppene som inngår i denne studien (tabell 3). Dette gjelder spesielt kvinnene som arbeider innenfor de fire mannsdominerte yrkene, hvor svært få (2–6 prosent) kvinner ønsker å arbeide mer, samtidig som det er relativt vanlig å ønske kortere arbeidstid (25–48 prosent). Men også innenfor enkelte kvinnedominerte yrker er det liten interesse for å

3. Egne beregninger med utgangspunkt i Statistisk Sentralbyrås Levekårsundersøkelse 2000.

øke arbeidstiden, men her er bildet mer variert. For eksempel er det kun 7 prosent av sykepleierne i denne studien som ønsker å arbeide mer, mens det gjelder hver syvende kontorassistent (16 prosent) og så mange som hver fjerde ufaglærte kvinne i helsesektoren (24 prosent). At ønsket om lengre arbeidstid er utbredt blant enkelte grupper i helsesektoren er i tråd med andre studier (Olsen 2002).

Ser vi litt nærmere på kvinners ønske om kortere arbeidstid, går det fram at dette er mest uttalt i yrkesgrupper hvor det arbeides mest. Blant kvinnelig politibetjenter og kvinnelige leger ønsker nesten halvparten kortere arbeidstid. To av tre kvinnelige leger (65 prosent) og 70 prosent av kvinnelige politibetjenter som oppgir at de vanligvis jobber overtid, ønsker seg kortere arbeidstid. Tendensen til å ønske kortere arbeidstid gjelder også kvinner innenfor de tre kvinnedominerte yrkene, men omfanget er langt mindre i disse yrkene enn i de mannsdominerte yrkene. Blant sykepleiere, kontoransatte og ufaglærte i helsesektoren er det 11–17 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne som ønsker kortere arbeidstid. I sykepleieryrket hvor heltid er mindre utbredt enn blant andre høyskoleutdannede kvinner, ønsker likevel hver fjerde kvinne med heltidsarbeid å korte ned arbeidstiden. Blant sykepleiere som arbeider overtid, ønsker nesten halvparten (44 prosent) kortere arbeidstid.

Resultatene tyder på at svært mange kvinner som arbeider heltid eller mer enn det, ønsker seg kortere arbeidstid. Dette gjelder nesten samtlige yrkesgrupper i denne undersøkelsen, men tendensen er sterkest innenfor de mannsdominerte yrkene. Samtidig som heltidsarbeid blir stadig mer vanlig blant norske kvinner, er det altså mange som ønsker noe kortere arbeidstid. Når kvinners arbeidstidsønsker vurderes, må det tas i betraktning at kvinnene som inngår i denne studien har omsorgsforpliktelser overfor egne barn. Kvinnenes ønsker om kortere arbeidstid er heller ikke ensbetydende med at heltidsarbeidene kvinner ønsker seg tilbake til det vi kan kalle det tradisjonelle deltidsarbeidet med en arbeidstid på rundt 20 timer pr.uke. Hva som er ønskearbeidstiden til kvinnene i denne studien har vi dessverre ingen opplysninger om. Men i en nyere undersøkelse gjennomført av Torp og Barth (2001), har flertallet av kvinner preferanse for

Tabell 3. *Kvinners arbeidstidspreferanser i enkelte kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Prosent.**

	Kort deltid (1-19)	Lang deltid (20-34)	Heltid (35-39)	Overtid (40+)	Alle
Kvinner i kvinnedominerte yrker					
<i>Sykepleiere</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	8	7	3	8	7
Ønsker kortere arbeidstid	3	7	24	44	16
Ønsker nåværende arbeidstid	89	86	73	48	77
Sum	100	100	100	100	100
N	37	54	38	25	154
<i>Kontorassistenter</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	-	25	6	-	16
Ønsker kortere arbeidstid	-	4	32	-	17
Ønsker nåværende arbeidstid	-	71	62	-	67
Sum	-	100	100	-	100
N	10	48	45	15	118
<i>Ufaglærte i helsesektor.</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	-	25	20	-	24
Ønsker kortere arbeidstid	-	6	21	-	11
Ønsker nåværende arbeidstid	-	69	59	-	65
Sum	-	100	100	-	100
N	17	53	33	13	116
Kvinner i mannsdominerte yrker					
<i>Leger</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	-	5	0	2	2
Ønsker kortere arbeidstid	-	11	46	65	48
Ønsker nåværende arbeidstid	-	84	54	33	49
Sum	-	100	100	100	99
N	7	37	33	103	180
<i>Journalister</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	-	21	0	2	5
Ønsker kortere arbeidstid	-	16	33	39	30
Ønsker nåværende arbeidstid	-	63	67	59	65
Sum	-	100	100	100	100
N	7	20	21	46	94

(fortsetter)

* Prosent beregnes ikke for gruppe med N mindre enn 20.

	Kort deltid (1-19)	Lang deltid (20-34)	Heltid (35-39)	Overtid (40+)	Alle
<i>Politibetjenter</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	-	-	-	5	5
Ønsker kortere arbeidstid	-	-	-	70	47
Ønsker nåværende arbeidstid	-	-	-	25	47
Sum	-	-	-	100	99
N	2	7	9	20	38
<i>Ufaglærte i industri</i>					
Ønsker lengre arbeidstid	-	13	0	-	6
Ønsker kortere arbeidstid	-	16	24	-	25
Ønsker nåværende arbeidstid	-	71	76	-	69
Sum	-	100	100	-	100
N	7	31	46	14	98

en arbeidstid rundt 30 timer, med andre ord det vi kan betegne som redusert heltid (Abrahamsen 2001).

Resultatene i tabell 3 gjør det nærliggende å reise spørsmålet om hvorfor så mange kvinner arbeider langt mer enn de ønsker. Når heltidsarbeidende kvinner ikke ønsker å realisere sine preferanser for kortere arbeidstid, er det grunn til å tro at dette bare i liten grad henger sammen med manglende muligheter til å redusere arbeidstiden. De aller fleste arbeidsgivere synes positive til å redusere arbeidstiden (Kitterød 1998). Når mange kvinner likevel ikke endrer arbeidstiden, kan det skyldes at de har et ambivalent forhold til egen arbeidstid. Lang arbeidstid er tett koplet til yrkesmessig anerkjennelse og suksess, samtidig som den er uforenlig med deres forestillinger om den «gode mor».

På den annen side vil kvinners faktiske muligheter til å redusere arbeidstiden, uten at det også medfører at de må bytte jobb og eventuelt arbeidsplass, variere mellom yrker. Blant annet kan det antas at kvinnelige leger som jobber innenfor sykehussektoren har få muligheter til å jobbe deltid. Det er bare unntaksvis at kvinnelige sykehusleger arbeider deltid, noe som trolig har sammenheng med deres

lønns- og arbeidstidsavtale. De fleste leger som arbeider deltid befinner seg i jobber utenfor sykehussektoren, oftest innenfor allmennmedisin (Gjerberg 2002). Store yrkesmessige variasjoner i heltidsarbeidendes ønsker om kortere arbeidstid som for eksempel 24 prosent av sykepleierne og 46 prosent av legene, støtter opp om forklaringer knyttet til kvinnenens yrke. I tillegg til at arbeidstakeres faktiske muligheter kan variere, kan det også antas at negative konsekvenser av deltidarbeid vil variere i ulike yrker (jfr.kpittel 6).

Oppstillingen i tabell 3 gir også innblikk i hvor mange som er fornøyd med nåværende arbeidstid. Det er en tendens til at kvinner innenfor kvinnedominerte yrker oftere er tilfreds med egen arbeidstid enn de som jobber innenfor mannsdominerte yrker. Mye tyder på at kvinner innenfor kvinnedominerte yrker har lettere for å få en arbeidstid som er tilpasset egne behov og ønsker enn det kvinner i mannsdominerte yrker har. Av de syv yrkesgruppene i denne studien utmerker sykepleierne seg som de mest fornøyde (77 prosent), mens leger og politibetjenter er minst fornøyde (49–47 prosent). Det er også verdt å merke seg at kvinner som arbeider lang deltid er mer tilfreds med egen arbeidstid enn heltidsansatte. Dette gjelder både sykepleiere, kontorassistenter, ufaglærte i helsesektoren og spesielt leger. Kvinnens arbeidstidspreferanser er ikke så forskjellige i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker som arbeidstidsmønsteret i disse yrkene tilsier. Også i mange mannsdominerte yrker synes kvinnenens arbeidstidspreferanser å gå i retning av lang deltid. Mye tyder på at 30-timers uke eller 6-timers dag er det mange kvinner ønsker seg og at det gjelder både kvinner i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

Kort oppsummering

I dette kapitlet undersøkes kvinnens arbeidstidsmønster i ulike yrker. Analysene tyder på at de yrkesmessige variasjoner i kvinnens arbeidstidsmønster er knyttet til kjønnsfordelingen i yrket. Hovedtendensen er at kvinner innenfor mannsdominerte yrker arbeider mer heltid og overtid enn kvinner innenfor kvinnedominerte yrker. Videre er omfanget av deltidarbeid langt større i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte yrker.

Av de tre kvinnedominerte og de fire mannsdominerte yrkene som inngår i denne studien, er det kvinnelige leger som arbeider mest. Av de tre kvinnedominerte yrkesgruppene er det kvinnelige sykepleiere og ufaglærte i helsesektoren som arbeider minst. Dette gjelder både i småbarnsfasen og etter at yngste barn er blitt skolebarn. I seks av de syv yrkene som inngår i denne studien, er deltidsarbeid mer utbredt blant kvinner med førskolebarn enn det er blant kvinner med barn i skolealder.

Analysen av kvinners arbeidstidsønsker viser en klar tendens til at langt flere ønsker å redusere enn å øke arbeidstiden. Særlig gjelder dette innenfor mannsdominerte yrker. Og ønsket om å redusere arbeidstiden var sterkest innenfor de yrker hvor kvinnene arbeider mest. Cirka halvparten av kvinnelige leger og politibetjenter ønsker kortere arbeidstid. Resultatene kan tyde på at kvinner i kvinnedominerte yrker har en arbeidstid som i stor grad er tilpasset egne behov og ønsker, mens det ikke synes å gjelde kvinner i mannsdominerte yrker. Kvinners arbeidstidspreferanser er ikke så forskjellige i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker som arbeidstidsmønsteret i disse yrkene kan tyde på. Også i mange mannsdominerte yrker går kvinnenenes arbeidstidspreferanser i retning av lang deltid.

3

Den yrkesspesifikke konteksten

I dette kapitlet belyses arbeidsvilkårene til de samme syv yrkesgruppene som vi i forrige kapittel beskrev arbeidstidsmønsteret til. Særlig interessant blir det å identifisere forskjeller og likheter mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. De yrkemessige forskjellene i kvinners arbeidstidsmønster som er beskrevet i kapittel 2, gjør det nærliggende å reise spørsmålet om det er arbeidsbetingelsene i de kvinnesdominerte yrkene som fører til at kvinner arbeider deltid i disse yrkene. Å kartlegge arbeidsforholdene i de ulike yrkesgrupper er en sentral del av rapporten hvor hensikten er å belyse sammenhengen mellom arbeidsvilkårene i det enkelte yrket og kvinners valg av arbeidstid.

I første del av kapitlet drøftes forskjeller og likheter mellom de fire mannsdominerte og de tre kvinnedominerte yrkene. Deretter presenteres en skjematisk oppstilling av arbeidsvilkårene i hvert av de syv yrkene. Avslutningsvis gis en kort beskrivelse av kvinners arbeidsvilkår i hvert enkelt yrke.

Kvinnens arbeidsvilkår i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker

I kartleggingen av arbeidsvilkårene rettes oppmerksomheten mot en rekke sider ved kvinners arbeidssituasjon i det enkelte yrket. Sentralt i denne kartleggingen er kvinners muligheter for karriere og faglige utvikling, lønnsnivå, arbeidsbelastninger og tidsfleksibilitet. I tillegg vil vi se nærmere på arbeidstidskulturen i de ulike yrkene. Her vil vi prøve å identifisere det vi kan betegne som yrkesgruppens vanlige arbeidstidspraksis (jfr. kap.1).

Disse faktorene er valgt fordi de kan antas å være viktige for kvinners valg av arbeidstid (Abrahamsen 2000). Det betyr likevel ikke at andre trekk ved yrke og arbeidsplass er uten betydning. I utgangspunktet er det «summen» av samtlige strukturelle – og kulturelle faktorer som utgjør arbeidsbetingelsene. Utvelgelsen av kjennetegn og den påfølgende drøftingen må også ses på bakgrunn av at denne rapporten fokuserer på kvinnelige arbeidstakere.

Resultatene av analysen er presentert i tabell 4. Tallene er beregnet med utgangspunkt i heltidsansatte arbeidstakere, dvs. arbeidstakere som arbeider 35 timer eller mer pr. uke. Ettersom omfanget av deltidsarbeid er svært forskjellig i de syv yrkene som inngår i analysen (jfr. kapittel 2), kan en analyse av alle ansatte gi et feilaktig bilde av de arbeidsvilkårene som bestemte grupper av arbeidstakere (for eksempel heltidsarbeidende) møter i det enkelte yrket. Svakheten med en slik tilnærming er at deltidsarbeidendes arbeidsvilkår ikke inngår i analysen og i enkelte yrker er disse i flertall. Til tross for dette har vi valgt å fokusere på heltidsarbeidende i dette kapitlet. Senere i dette arbeidet sammenlignes deltidsarbeidendes og heltidsarbeidendes arbeidsvilkår (kapittel 5).

Ses alle resultatene i tabell 4 under ett, er hovedinntrykket at det både innenfor de kvinnedominerte og de mannsdominerte yrkene er store variasjoner i arbeidsvilkår, både når det gjelder karriere og faglige utviklingsmuligheter, arbeidsbelastninger, arbeidstidsordning, selvbestemmelse, tidsfleksibilitet, dominerende arbeidstidspraksis (arbeidstidskultur) osv. I det følgende drøftes disse forskjellene mer systematisk.

Karriere og faglig utvikling

For å gi en indikasjon på kvinnenes muligheter for karriere og faglig utvikling vil vi ta utgangspunkt i en rekke variabler. I tabell 4 er kvinnenes rapporteringer gjengitt både når det gjelder posisjon (lederstilling eller ikke), mulighetene for faglige utviklingsmuligheter, om arbeidet er interessant eller ikke, om det er variert eller rutinepreget og om kvinnens ansvar er i tråd med deres kompetanse.

Når vi fokuserer på kvinners muligheter for karriere og faglig

Tabell 4. Arbeidsvilkårene til heltidsarbeidende kvinner i enkelte kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Prosent.

	Kvinner i mannsdominerte yrker				Kvinner i kvinnedominerte yrker		
	Lege	Jour- nalist	Politi- betjent	Industri- arbeider	Syke- pleier	Kontor- assistent	Ufag- lært i helse- sektor
Karriere- og faglige utviklingsmuligheter							
Ledende stilling	68	25	20	8	57	14	8
God mulighet til faglige utvikling	51	37	19	32	33	28	44
Interessant arbeid	71	65	52	18	63	28	53
Arbeidet ikke rutine eller kjedelig	45	56	44	20	48	18	34
Ansvar følger kompetanse	78	33	37	52	57	44	60
Lønnsnivå							
Gj.sn bruttoinntekt (heltid 1992)*	295	206	196	140	183	138	134
Tidsfleksibilitet							
Fleksitidsordning	20	32	10	10	10	48	7
Private ærend akseptert	66	92	93	52	54	87	52
Innflytelse og selvbestemmelse							
Kan planlegge arbeidsoppgaver	18	47	30	26	30	39	16
Kan bestemme utførelse av arbeid	39	54	30	34	33	42	32
Stor innflytelse på arbeidsplass	30	25	4	19	18	11	14
Belastninger							
Trett etter arbeid	15	8	0	18	11	15	11
Lite overskudd til familien	35	23	8	22	24	16	28
Arbeidstidsordning							
Dagarbeid	67	72	57	67	44	97	22
Turnus/skiftarbeid	4	13	27	25	49	0	65

(fortsetter)

	Kvinner i mannsdominerte yrker			Kvinner i kvinnedominerte yrker			
	Lege	Jour- Politi- nalist betjent	Ufaglært Industri- arbeider	Syke- pleier	Kontor- assistent	Ufag- lært i helse- sektor	
Arbeidstidspraksis							
Deltid menn	3	8	1	6	11	8	19
Overtid menn	90	78	83	59	40	53	18
Gjennomsnittlig arbeidstid menn	47	43	43	43	38	39	37
Deltid kvinner	24	28	23	39	59	49	61
Overtid kvinner	57	50	53	14	16	12	11
Gjennomsnittlig arbeidstid kvinner	40	37	38	34	29	32	29
Kvinneandel i yrket	21	29	6	3	93	93	96
N	136	67	30	46	62	62	60

*Tall oppgitt i 1000 kr.

utvikling, er det på bakgrunn av at dette ikke bare antas å være viktig for den enkeltes yrkeskarriere, men også for hvor mye tid arbeidstakere ønsker å bruke til lønnsarbeid (Abrahamsen 1997, Abrahamsen 2000). For å vurdere om arbeidstakere har gode eller mindre gode muligheter til karriere og faglig utvikling, bør en rekke forhold tas i betraktning. Foruten omfanget av faglige- og administrative avansementsstillinger finner jeg muligheten til å lære noe nytt, variasjon i arbeidet og også om arbeidet er interessant eller ikke som sentrale faktorer.

På bakgrunn av tabell 4 synes en yrkesgruppe å skille seg ut med særlig gode utviklingsmuligheter. Kvinnelige leger synes å ha langt bedre muligheter enn de andre yrkene som er med i denne studien. Legene har ikke bare størst muligheter til å få en lederstilling, men kommer også særdeles godt ut også når det gjelder faglige utviklingsmuligheter, ansvar i forhold til kompetanse og interessant arbeid.

Dersom vi for hver enkelt faktor rangerer yrkene etter karrieremuligheter og faglige utviklingsmuligheter ellers, kommer også sykepleiere og journalister høyt opp. Sykepleieryrket er blant de med best muligheter til å få lederposisjoner, interessant arbeid og i tillegg er det få som finner yrket kjedelig eller preget av rutine

Som ventet er det yrkesgruppene ufaglærte industriarbeidere og kontoransatte som kommer dårligst ut i forhold til fremtidige karrieremuligheter. Det er også få industriarbeidere og kontoransatte som oppgir at de har et arbeid som er meget interessant og verken rutinepreget eller kjedelig.

Kanskje noe overraskende oppgir kvinnelig politibetjenter få muligheter til karriere- og egenutvikling. Denne studien viser at bare en av tre oppgir at ansvaret er i tråd med egen kompetanse. På den annen side er det relativt mange som finner jobben interessant og oppgir at den verken er rutinepreget eller kjedelig.

Lønnsnivå

Inntekt er kanskje den faktoren som arbeidstakere oftest knytter til yrkesinnsats. Flere yrkesorganisasjoner, blant annet Norsk Sykepleierforbund, hevder det er en klar sammenheng mellom pleiernes lønnsnivå og stort omfang av deltidsarbeid. I tabell 4 er gjennomsnittlig bruttoinntekt for 1992 oppgitt for hver yrkesgruppe.⁴ Av tabellen går det fram at heltidsarbeidende sykepleiere har en gjennomsnittlig bruttoinntekt på linje med politibetjenter og journalister. I de to sistnevnte yrkesgruppene er omfanget av deltid svært lav (jfr. kapittel 2), mens den er stor i sykepleieryrket. Sammenhengen mellom deltidsarbeid og inntektsnivå er derfor ikke åpenbar. Leger er den yrkesgruppen som har høyest lønn og på bakgrunn av tallene i tabell 4, er lønnsnivået cirka 50 prosent høyere for leger enn for journalister, politibetjenter og sykepleiere og mer enn dobbelt så høyt som for ufaglærte i industri og helsesektor.

Lønnsinntekt er uten tvil et produkt av arbeidstid og til tross for at

4. Inntektstallene er hentet fra offentlig ligning (1992) og koblet til datamaterialet av Statistisk sentralbyrå.

kun heltidsarbeidende arbeidstakere er inkludert i denne analysen, kan det være store variasjoner i arbeidstakernes arbeidstid. Resultatene i kapittel 2 viser blant annet at overtidsarbeid er mer vanlig blant leger, journalister og politibetjenter enn blant sykepleiere. Det indikerer at journalister og politibetjenter arbeider mer i forhold til yrkesgruppens gjennomsnittlige lønnsnivå enn for eksempel sykepleiere. En annen faktor som også har betydning for lønnsinntekt er om arbeidet foregår innenfor normalarbeidstiden eller i helger, kvelder osv. Både leger, politibetjenter, journalister, sykepleiere, ufaglærte industriarbeidere og ufaglærte i helsesektoren har skiftarbeid. Blant arbeidstakerne i denne studien er skiftarbeid (2- og 3-delt) mest utbredt blant ufaglærte i helsesektoren, sykepleiere og politibetjenter.

Organisering av arbeidet: tidsfleksibilitet og selvbestemmelse

I dette avsnittet belyses yrkesgruppenes tidsfleksibilitet og selvbestemmelse. Dette er faktorer som er knyttet til organiseringen av arbeidet og vil både ha konsekvenser for hvor familievennlig og hvor belastende arbeidet er. Tidsfleksibilitet er et sentralt element for muligheten til å kombinere arbeidets krav og familiens behov (Holt og Thaulow 1996). Selvbestemmelse og innflytelse er ifølge Karasek (1979) avgjørende for om arbeidet har negative helsemessige konsekvenser. Store arbeidsbelastninger og liten frihetsgrad framstår som helsebelastende og sykefraværsfremmende (Karasek og Theorell 1991, Olsson 1991).

Når det gjelder tidsfleksibilitet er det to yrker som utmerker seg. Nesten samtlige kontorassistenter og journalister har muligheter til å gjøre private ærend innenfor arbeidstiden. Dette avspeiler at kontorassistenter og journalister ofte utfører arbeidsoppgaver som ikke forutsetter et tett samarbeid med andre personer. Det er derfor ikke overraskende at det også er innenfor disse to yrkesgruppene at omfanget av avtalt fleksitidsordning er størst (48 prosent og 32 prosent). Private ærend i arbeidstiden er i stor grad også akseptert innenfor politiet, men for denne gruppen er fleksitid mindre utbredt. Yrkene som kommer dårligst ut når det gjelder tidsfleksibilitet er sykepleiere, ufag-

lærte i helsesektoren og ufaglærte i industrien. Også blant disse gruppene er det relativt vanlig å ha muligheten til å gjøre private ærend i arbeidstiden (cirka halvparten), men fleksitid er nesten fraværende. Det er også verdt å merke seg at relativt få leger har avtalt fleksitidsordning (20 prosent).

Når det gjelder selvbestemmelse i forhold til egen arbeidssituasjon, peker journalister seg ut som gruppen med de beste muligheter. Kvinnelige politibetjenter kommer dårlig ut og er blant annet den yrkesgruppen som i minst grad oppgir at de har innflytelse over det som skjer på arbeidsplassen. En annen gruppe med få frihetsgrader er ufaglærte i helsesektoren. Det gjelder særlig muligheten til å planlegge arbeidsoppgaver, noe som for øvrig også er lite vanlig blant leger. På den annen side er leger den yrkesgruppen som har best innflytelse på hva som skjer på arbeidsplassen. Resultatene viser at dimensjonene knyttet til innflytelse og frihetsgrader i arbeidet er sammensatt på en komplisert måte og vanskelig å forstå betydningen av.

Belastninger og helsemessige konsekvenser

Holt og Thaulow (1995) påpeker at også belastninger er vesentlig når familievennligheten i et yrke skal vurderes. For å gi barn den oppfølging de har krav på er det en forutsetning at foreldrene ikke er altfor trøtte og slitne etter arbeidstid.

I arbeidslivet kan påkjenninger både være av fysisk, psykisk og emosjonell karakter. I denne undersøkelsen skilles det ikke mellom ulike typer påkjenninger, men resultatene kan likevel gi en indikasjon på hvor store belastninger kvinnene utsettes for. Ved å sammenholde hvor mange som oppgir at de er trette etter en arbeidsdag og hvor vanlig det er å ha lite overskudd til familien etter arbeidstid, får vi et bilde av hvilke yrker som utsetter arbeidstakerne for store belastninger og hvilke yrker som gir mer moderate belastninger.

Også når det gjelder belastninger utmerker legene seg. Av tabell 4 går det fram at kvinnelige leger er de som i størst grad oppgir at de er trette etter en arbeidsdag (15 prosent) og at de har lite overskudd til familien etter arbeidet (35 prosent). Andre yrkesgrupper som relativt

ofte rapporter tretthet er ufaglærte jern- og metallarbeidere (18 prosent) og kontoransatte (15 prosent). Noe overraskende er det at sykepleiere og ufaglærte i helsesektoren ikke rapporterer belastninger i større grad enn journalister og kontoransatte. På grunn av få respondenter innenfor hvert yrke i denne undersøkelsen, vil forskjellene mellom flere av yrkene ikke være signifikante og dermed usikre. Resultatene gir likevel en pekepinn om variasjonene mellom yrkesgrupper, blant annet at leger er mer slitne etter en arbeidsdag enn for eksempel politibetjenter.

Arbeidstidskultur

For å undersøke om det eksisterer en felles forestilling om hva som er normen for arbeidstid innenfor hvert enkelt yrke, vil vi i denne rapporten ta utgangspunkt i det Ellingsæter (2002) kaller en normalarbeidstaker. Normalarbeidstakeren er betegnelsen på det vi kan kalle «den typiske arbeidstaker» og normalarbeidstakerens arbeidstid vil være den arbeidstiden flertallet av arbeidstakerne har innenfor et bestemt yrke. Betingelsen for å identifisere en normalarbeidstaker i et yrke, er at et stort flertall av arbeidstakerne har et felles arbeidstidsmønster, for eksempel heltidsarbeid.

Når vi i denne rapporten skal kartlegge normalarbeidstakerens arbeidstid gjøres det på grunnlag av yrkesgruppens vanlige arbeidstidspraksis. Denne er basert på arbeidstakeres ukentlige arbeidstid (begge kjønn), både gjennomsnitt og tendens til overtidsarbeid og deltidarbeid tas i betraktning. På bakgrunn av opplysningene i tabell 4 er det ikke vanskelig å identifisere en normalarbeidstaker innenfor de fire mannsdominerte yrkene. Her har normalarbeidstakeren heltidsarbeid eventuelt overtidsarbeid. Overtidsarbeid gjelder særlig leger, men også i noen grad journalister og politibetjenter.

Innenfor kvinnedominerte yrker er situasjonen en annen. Arbeidstidsmønsteret er langt mer variert. Selv i yrker med stor bruk av deltid som for eksempel sykepleieryrket, er det like mange eller flere som arbeider heltid enn deltid. Det tyder på at det innenfor de kvinnedominerte yrkene ikke eksisterer en normalarbeidstaker på samme måte som innenfor mannsdominerte yrker. Innenfor kvinne-

dominerte yrker er både deltids- og heltidsarbeid vanlig arbeidstidspraksis, dvs. både heltids- og deltidsarbeidende kan karakteriseres som typiske arbeidstakere.

Skjematisk framstilling av arbeidsvilkårene

I det følgende gis en skjematisk framstilling av arbeidsvilkårene til de tre kvinnedominerte og de fire mannsdominerte yrkene. Oppstillingen i figur 1 er basert på resultatene i tabell 4. Hensikten med å framstille arbeidsvilkårene mer skjematisk, er å lette sammenligningen av kvinners arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår innenfor ulike yrker. Dette vil være hovedtema i neste kapittel (kapittel 4). Figur 1 viser store variasjoner i tidsfleksibilitet, helsemessige belastninger, lønnsnivå og muligheter for karriere og selvutvikling både innenfor de kvinnedominerte yrkene og de mannsdominerte yrkene. Når det gjelder vanlig arbeidstidspraksis er situasjonen annerledes, her synes det å gå et hovedskille mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

På bakgrunn av oppstillingen i figur 1 gis en kort beskrivelse av arbeidsvilkårene til leger, journalister, politibetjenter, ufaglærte industriarbeidere (jern- og metallarbeidere), sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren.

Leger

Arbeidsvilkårene til kvinnelige leger utmerker seg på flere områder og legeyrket framstår både som et yrke med store påkjenninger, høyt lønnsnivå, særskilt gode karriere- og faglige utviklingsmuligheter, men middels frihetsgrader i forhold til eget arbeid. Tas det i betraktning at vanlig arbeidstidspraksis er en arbeidstid utover heltid, tilsier dette en moderat til dårlig familievennlighet, relativt store helsemessige belastninger, samtidig som muligheten for karriere og selvutvikling er svært gode.

Figur 1. Skjematisk oppstilling av arbeidsbetingelsene i enkelte mannsdominerte og kvinne­dominerte yrker.

	Muligheter for selvutvikling og karriere	Tids­fleksibilitet	Helsemessige belastninger	Vanlig arbeidstids­praksis	Lønns­nivå
Mannsdominerte yrker					
Lege	Svært god	Mindre god	Store/middels	Overtid	Høyt
Journalist	God	God	Få	Heltid/overtid	Middels
Politibetjent	Mindre god	Mindre god	Middels	Heltid/overtid	Middels
Ufaglærte industriarbeider	Få	Dårlig	Store	Heltid	Lavt
Kvinne­dominerte yrker					
Kontorassistent	Få	Svært god	Få	Heltid/deltid	Lavt
Sykepleier	God	Mindre god	Middels/store	Deltid/heltid	Middels
Ufaglært i helsesektoren	Mindre god	Mindre god	Middels/store	Deltid/heltid	Lavt

Journalister

Kvinnelige journalister finner yrket svært variert og interessant, men med middels faglige og karrieremessige utviklingsmuligheter. Daglig tidsfleksibilitet og innflytelse over egen arbeidssituasjon er særdeles god. Middels belastninger. Til tross for en arbeidstidspraksis som tilsier heltid eller mer, framstår yrket som relativt familievennlig, med få helsemessige belastninger og gode muligheter til egenutvikling. Middels lønnsnivå.

Politibetjenter

Kvinnelige politibetjenter oppgir få utviklingsmuligheter, middels belastninger og få frihetsgrader i arbeidet. Tas det i betraktning at en del av politibetjentene arbeider turnus og vanlig arbeidstidspraksis er heltid eller mer, kan yrket karakteriseres som middels både i forhold til familievennlighet, muligheter til egenutvikling og helsemessige konsekvenser. I tillegg er lønnsnivået middels.

Ufaglærte jern- og metallarbeidere

Ufaglært industriarbeid (jern- og metall) framstår som et yrke med få muligheter til karriere- og faglige utviklingsmuligheter, liten tidsfleksibilitet og selvbestemmelse over egen arbeidssituasjon. Fra middels til store belastninger og hver fjerde arbeidstaker har skiftarbeid. Dominerende arbeidstidspraksis er heltidsarbeid. Tas det i betraktning at skiftarbeid er relativt utbredt, framstår yrket som lite familievennlig, samtidig som arbeidet kan ha store helsemessige konsekvenser. I tillegg er det få muligheter til egenutvikling og middels lønnsnivå.

Kontorassistenter

Kontoransatte oppgir få utviklingsmuligheter, lavt lønnsnivå og utsettes for middels store påkjenninger. Derimot er både innflytelse over eget arbeid og særlig tidsfleksibiliteten god. Nesten samtlige har dagarbeid. Arbeidstidspraksisen gir rom for både deltid og heltidsarbeid.

Yrket framstår derfor som svært familievennlig, men med begrensede karrieremuligheter og få helsemessige belastninger.

Sykepleiere

Sykepleieryrket gir relativt gode muligheter for karriere og faglig utvikling. Belastningene er fra middels til store. Tas det i betraktning at halvparten arbeider turnus samtidig som det både er gode muligheter for deltidsarbeid og heltidsarbeid, trekker det i retning av en middels god familievennlighet. De helsemessige belastningene er fra middels til store og muligheten til selvutvikling er gode. Lønnsnivået er middels.

Ufaglærte i helsesektoren

Ufaglært innenfor helsesektoren scorer middels både når det gjelder faglige utviklingsmuligheter og belastninger, men lavt angående innflytelse. Så mange som to av tre arbeider turnus, men arbeidstidsp praksis åpner for både deltid og heltid. Dette tyder på at yrkesutøverne utsettes for moderate til store helsemessige belastninger. Familievennligheten kan karakteriseres som mindre god samtidig som yrket gir moderate muligheter til egenutvikling.

Kort oppsummering

I dette kapitlet er det gitt et bilde av arbeidsvilkårene i fire mannsdominerte og tre kvinnedominerte yrker. Oppmerksomheten rettes særlig mot yrkenes tidsfleksibilitet, helsemessige belastninger, faglige utviklingsmuligheter, lønnsnivå samt arbeidstidskultur (vanlig arbeidstidsp praksis). Ses resultatene under ett er hovedinntrykket at det både innenfor kvinnedominerte og mannsdominerte yrker er store variasjoner i arbeidsvilkår. Når det gjelder arbeidstidsp praksis tilsier denne heltidsarbeid eventuelt overtidsarbeid i de mannsdominerte yrkene, mens det innenfor de kvinnedominerte yrkene gis rom både for deltid og heltid.

I siste del av kapitlet gis en skjematisk oppstilling av arbeids-

vilkårene i hvert enkelt yrke. Dette vil gjøre det lettere å undersøke om det eksisterer en sammenheng mellom kvinners arbeidstidsmønster og de arbeidsvilkårene de møter i arbeidslivet. Dette er tema i det neste kapitlet (kapittel 4).

Hva betyr yrke for kvinners valg av arbeidstid?

Så langt har jeg beskrevet yrkesmessige variasjoner både når det gjelder kvinners arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår. I dette avsnittet undersøkes om det er en sammenheng mellom yrke og kvinners valg av arbeidstid. Dette gjøres både med utgangspunkt i aggregerte mønstre (yrkesnivå) og på individnivå.

I første del av kapitlet undersøkes betydningen av arbeidsvilkår for kvinners valg av arbeidstid i ulike livsfaser. Problemstillingene som tas opp er om arbeidsvilkår påvirker kvinners arbeidstidsmønster og eventuelt hvilke yrkeskjennetegn dette gjelder. Videre undersøkes om arbeidsvilkår har betydning i småbarnsfasen og når barna er blitt skolebarn. Resultatene bygger på logistiske regresjonsanalyser (individnivå).

I annen del av kapitlet utdypes sammenhengen mellom kvinners arbeidstid og arbeidsvilkår. Her tas det utgangspunkt i aggregerte mønstre: den yrkesmessige variasjonen i kvinners arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår i tre kvinnedominerte og fire mannsdominerte yrker.

Har yrkeskonteksten betydning?

Utgangspunktet for analysene i dette kapitlet er en antagelse om at kvinners yrke påvirker deres arbeidstidsmønster. Mer konkret antas den yrkesspesifikke konteksten, både strukturelle og kulturelle trekk ved det enkelte yrke, å være viktig for kvinners valg av arbeidstid. Ved å sammenholde kvinners arbeidsvilkår og arbeidstidsmønster i de fire mannsdominerte og de tre kvinnedominerte yrkene fra de fore-

gående kapitlene, er det ikke lett å få øye på en slik sammenheng. I kapittel 2 ble det påvist at arbeidstidsmønsteret i kvinnedominerte yrker skiller seg fra mannsdominerte yrker. Kvinnene i de fire mannsdominerte yrkene arbeider langt mer enn kvinner i de tre kvinnedominerte yrkene. Samtidig er det ingen indikasjoner på at arbeidsforholdene er mer familievennlige i de mannsdominerte yrkene enn i de kvinnedominerte. Både innenfor mannsdominerte og kvinnedominerte yrker eksisterer store variasjoner i arbeidsvilkår. Som det går fram av oppstillingen i figur 1 (kapittel 3) er det innenfor begge hovedgrupper av yrker, både gode og mindre gode karrieremuligheter, store og middels helsemessige belastninger osv. Dette viser at de ulike arbeidsvilkårfaktorer er sammensatt på en kompleks måte og dermed er vanskelig å avdekke betydningen av.

For å undersøke om det eksisterer en direkte sammenheng mellom arbeidsvilkår og kvinners valg av arbeidstid og eventuelt identifisere hvilke yrkestrekk som har betydning, gjennomføres logistiske regresjonsanalyser. Analysene bygger på undersøkelsen «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv (Statistisk sentralbyrå 1992) og omfatter alle kvinnelige informanter (tabell 5).

Både familiesituasjon og arbeidsvilkår påvirker arbeidstid

Resultatene fra regresjonsanalysene presenteres i tabell 5. Tabellen viser resultatene fra tre ulike modeller. Bakgrunnen for å skille mellom ulike modeller er ønsket om å studere betydningen av arbeidsvilkår i ulike livsfaser. Den første modellen omfatter alle kvinner som inngår i undersøkelsen «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv». Som nevnt tidligere har samtlige informanter hjemmeboende barn under atten år. De aller fleste bor sammen med ektefelle eller samboer (89 prosent). Modell to omfatter kvinner i småbarnsfasen. Her inngår alle kvinner som har barn på 6 år eller mindre. Modell tre inkluderer kvinner som er ferdig med småbarnsfasen (yngste barn 7 år eller mer). I samtlige modeller inngår både individuelle og yrkesspesifikke variable. I vedlegg 1 har jeg redegjort for variablene som inngår i analysene.

Regresjonsanalysene viser to hovedtendenser. For det første at både individuelle og yrkesspesifikke faktorer har betydning for kvinners valg av arbeidstid (heltid versus deltid). For det andre viser resultatene at yrkesspesifikke faktorer både har betydning for kvinner med små barn og for kvinner med noe større barn. Samtidig viser resultatene at det delvis er forskjellige sider ved yrket som influerer kvinners arbeidstid i småbarnsfasen og etter at barna er blitt skolebarn. Dette tyder på at det er et samspill mellom strukturelle og kulturelle trekk ved yrke, kvinners livsfase og kvinners arbeidstid.

Av de individuelle kjennetegnene ser vi at kvinnes familiesituasjon har betydning. Både antall barn, yngste barn og ekteskapeelig status påvirker kvinners arbeidstid. Jo færre barn og jo eldre de er, jo større er sannsynligheten for at kvinner velger heltid framfor deltid. Det er heller ikke overraskende at kvinner uten samboer/ektefelle og altså ingen å dele utgiftene med, i større grad arbeider heltid enn det gifte/samboende kvinner gjør. Det er også verdt å merke seg at kvinnes utdanningsnivå ikke har signifikant betydning for kvinners valg av arbeidstid. Riktignok er sammenhengen som forventet positiv. I litteraturen er det solid bekreftet at kvinner med høyere utdanning arbeider heltid i større grad enn kvinner med lite utdanning (Jensen 2000). Når resultatene i tabell 5 avviker noe fra annen litteratur, skyldes det at denne studien kun inkluderer et fåtall yrkesgrupper og vil derfor ikke være representativ for arbeidssituasjonen til alle norske kvinner.

Når det gjelder betydningen av strukturelle og kulturelle trekk for kvinnes valg av arbeidstid er nesten alle faktorer i analysen signifikante. Det tyder på at både karrieremuligheter og mulighet for selvutvikling, helsemessige belastninger og tidsfleksibilitet påvirker kvinners valg av arbeidstid. Når det gjelder tidsfleksibilitet synes betydningen av denne å være noe usikker ettersom avtalt fleksitid ikke påvirker kvinners tendens til heltidsarbeid. Resultatene i tabell 5 må imidlertid ses på bakgrunn av hvilke yrker som inngår i denne studien. Betydningen av avtalt fleksitid viser seg å være signifikant dersom undersøkelsen ikke hadde omfattet leger. Relativt få leger oppgir at de har avtale om fleksibel arbeidstid, samtidig som heltidsarbeid er svært vanlig. Mye tyder på at tidsfleksibilitet er viktig for

mange kvinners arbeidstid, men at det ikke gjelder kvinnelige leger. Dette viser hvor kompleks sammenhengen mellom arbeidsvilkår og arbeidstid er og indikerer at det er nødvendig å se arbeidsvilkårene i sammenheng for å forstå kvinners arbeidstidsmønster. Når det gjelder legene, må deres arbeidstidsmønster også ses i lys av yrkesgruppens lønns- og arbeidstidsavtale (utdypes senere i dette kapitlet).

I tillegg til en rekke variable som representerer arbeidstakernes arbeidssituasjon, er også variabelen «kvinnedominert yrke» inkludert i analysen. Dette er en dikotom variabel som viser til om kvinnene arbeider innenfor et kvinnedominert eller et mannsdominert yrke. Resultatene tyder på at det å jobbe innenfor et kvinnedominert yrke i seg selv har betydning for kvinners valg av arbeidstid. Selv om alt annet er likt (familiesituasjon og sider ved arbeidsvilkårene som er inkludert i analysen) velger kvinner innenfor kvinnedominerte yrker deltidsarbeid i større grad enn kvinner i mannsdominerte yrker. Hvordan skal dette tolkes? Resultatene kan tyde på at det er et eller flere fellestrekk ved henholdsvis de kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene som er viktig for kvinners valg av arbeidstid og som ikke er knyttet til sider ved arbeidsvilkårene som inngår i analysen (tabell 5). Ettersom det vi betegner som vanlig arbeidstidspraksis i figur 1 ikke inngår i analysen som en egen variabel, kan det antas at variabelen «kvinnedominert yrke» blant annet avspeiler ulike arbeidstidsnormer i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker.

Arbeidsvilkår viktigst etter småbarnsfasen

For å forstå hva arbeidsforholdene betyr for valg av arbeidstid kan det være fruktbart å tenke livsløp. De fleste norske kvinner velger heltidsarbeid som nyutdannede, og det gjelder også de som går inn i yrker med stort omfang av deltid (Abrahamsen 2000). Det er først i forbindelse med første eventuelt andre barnefødsel at kvinner vurderer deltidsarbeid.

Å se nærmere på forhold som har betydning for om kvinner velger å fortsette med heltid eller redusere arbeidstiden i tilknytning til barnefødsler er derfor interessant. Av tabell 5 (modell 2) går det fram at bare enkelte sider ved arbeidsforholdene påvirker arbeidstiden til

Tabell 5. Logistiske regresjonsanalyser av kvinners tendens til å velge heltid framfor deltid. Kvinner med barn under 18 år. Tre ulike modeller.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	Alle	Yngste barns alder	
		6 år eller yngre	7 år eller mer
Utdanningsnivå	0,08 (0,06)	0,01 (0,09)	0,18 (0,10)
Yngste barns alder	0,06** (0,01)	0,01 (0,06)	0,10** (0,04)
Antall barn	-0,50 ** (0,10)	-0,50** (0,14)	-0,35* (0,19)
Gift/samboende	-1,22** (0,33)	-1,07* (0,51)	-1,52** (0,45)
Lederstilling	0,47* (0,20)	0,23 (0,27)	0,83* (0,34)
Dagarbeid	0,31 (0,18)	0,03 (0,25)	0,79* (0,29)
Fleksitid	0,35 (0,22)	0,15 (0,31)	0,76* (0,34)
Ærend i arbeidstid	0,69** (0,17)	0,60* (0,23)	0,73** (0,28)
Planlegge arbeid	0,49* (0,21)	0,14 (0,29)	1,04** (0,34)
Fagutvikling	0,40* (0,18)	0,47* (0,23)	0,35 (0,30)
Arbeidsbelastning	-0,25** (0,09)	-0,14 (0,12)	-0,44** (0,15)
Kvinnedominert yrke	-1,05** (0,18)	-1,18** (0,25)	-0,95** (0,27)
Konstantledd	1,08 (0,94)	1,61 (1,34)	-0,32 (1,55)
N	714	371	343

**1 prosent signifikansnivå * 5 prosent signifikansnivå

kvinner i småbarnsfasen. Men både gode utviklingsmuligheter og tidsfleksibilitet (muligheter til å gjøre ærend i arbeidstiden) bidrar til å øke kvinners yrkesinnsats.

Det er imidlertid svært interessant at langt flere sider ved kvinnenenes arbeidsforhold påvirker deres valg av arbeidstid etter småbarnsfasen enn i småbarnsfasen. Fra tidligere forskning vet vi at kvinnenenes arbeidstid i småbarnsfasen ofte har konsekvenser for kvinnenenes arbeidstid senere i yrkesløpet. Mange av de som velger å redusere arbeidstiden i småbarnsfasen, har tendens til å fortsette med deltid også når barna blir noe større (Abrahamsen 2000). Men mye tyder på at begrunnelsene for å arbeide deltid etter småbarnsfasen ikke er de samme som i småbarnsfasen. For kvinner som er ferdig med småbarnsfasen (yngste barn 7 år eller mer) har nesten samtlige av de yrkesspesifikke variablene signifikant betydning for deres valg av arbeidstid. Både arbeidstidsordning (turnus/dagarbeid), tidsfleksibilitet, belastninger og innflytelse i arbeidssituasjonen synes viktige. Dette kan tyde på at arbeidsvilkårene har større betydning for kvinner som er ferdig med småbarnsfasen enn for kvinner med førskolebarn. Men resultatene må tolkes med forsiktighet. Analysen omfatter langt fra alle sider ved arbeidsforholdene, blant annet er ikke lønnsnivå inkludert.

Det er også verdt å merke seg at muligheter til faglig utvikling som var en av få signifikante kjennetegn for småbarnsmødre, ikke framstår som like viktig for kvinner med barn i skolealder. Hva dette skyldes er usikkert, men det kan tenkes at kvinner med gode faglige utviklingsmuligheter har spesielt interessante og utfordrende jobber og at det er en viktig motivasjonsfaktor når småbarnsmødre vurderer egen arbeidstid. Men det kan heller ikke ses bort fra at effekten av faglige utviklingsmuligheter avspeiler en annen side av virkeligheten i mange karrierejobber. Deltidsarbeid kan ha negative konsekvenser for nåværende arbeidssituasjon og for framtidige karrieremuligheter. Deltidsarbeidende kan bli oppfattet som mindre engasjerte enn heltidsarbeidende. Det kan derfor ikke utelukkes at mange kvinner fortsetter med heltidsarbeid også i småbarnsfasen, først og fremst fordi de ønsker å være med i konkurransen om de mest interessante jobbene.

Hva trekker i retning av mer lønnsarbeid?

Når en kvinne har bestemt seg for yrke og utdanning, er mulighetene til å velge arbeidstid langt mer begrenset enn den var før valg av yrke. Strukturelle og kulturelle yrkestrekk gir til sammen et sett av muligheter og begrensninger med hensyn til arbeidsoppgaver, lønnsnivå, karriere osv., og også når det gjelder arbeidstid. Resultatene i kapittel 2 viser at slik de yrkesspesifikke kjennetegn er sammensatt i mannsdominerte yrker, bidrar det til at de fleste kvinnene i disse yrkene arbeider heltid, mens kvinner i kvinnedominerte like gjerne søker deltidarbeid som heltidsarbeid. Spørsmålet er hvorfor det er slik?

For å utdype sammenhengen mellom de arbeidsvilkårene kvinnene møter i arbeidslivet og deres valg av arbeidstid, tar vi igjen utgangspunkt i de fire mannsdominerte og de tre kvinnedominerte yrkene fra de to foregående kapitlene. I dette avsnittet retter vi oppmerksomheten mot de fem dimensjonene ved arbeidsvilkårene som ble fokusert i figur 1 (kapittel 3): tidsfleksibilitet, muligheten for karriere og selvutvikling, lønnsnivå, helsemessige belastninger og vanlig arbeidstidspraksis i yrket. Det kan antas at disse faktorene til sammen utgjør sentrale elementer av arbeidsbetingelsene kvinner møter i ulike yrker. Videre antas at samtlige er viktige for kvinnenes valg av arbeidstid (jfr. resultatene i tabell 5).

Hvis vi går tilbake til den skjematiske framstillingen av yrkestrekene i figur 1, ser vi at de faglige utviklingsmulighetene oppgis som gode både blant journalister, sykepleiere og ikke minst leger. Men hvis det er riktig at gode utviklingsmulighetene er viktige for å velge heltid, hvorfor arbeider ikke flere sykepleiere heltid? Og hvis tidsfleksibiliteten i yrket påvirker kvinnenes arbeidstid, hvorfor velger ikke flere leger deltidarbeid? Nøkkelen til å forstå dette tror vi ligger i at disse faktorene ikke må betraktes enkeltvis, men ses i sammenheng. Kvinners valg av arbeidstid må forstås i lys av alle sider ved den yrkeskonteksten de befinner seg innenfor.

For å forstå hvorfor kvinnelige leger arbeider mye mer enn for eksempel sykepleiere, må de nevnte faktorene ses i sammenheng med andre trekk ved dette yrket. Blant annet kan det antas at kvinners (og menns) bruk av egen tid avhenger av yrkets lønnsnivå, status og plas-

sering i yrkeshierarkiet. En krevende arbeidsdag vil trolig oppleves forskjellig for en lege som befinner seg øverst i helsesektorens yrkeshierarki og en sykepleier som er i en underordnet posisjon. Sannsynligvis vil høy inntekt og ditto status både gjøre det lettere å tåle helsemessige belastninger og være mange timer borte fra familien. Høy lønn kan i hvert fall bidra til å dempe de problemene som lite familievennlige arbeidsforhold fører med seg. Gode lønnsbetingelser gjør det blant annet økonomisk mulig å ansette praktikant og til å betale noen for å holde hus og hage i orden.

Av figur 1 går det fram at en vesentlig forskjell mellom de kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene, er det vi i den skjematisk oppstillingen betegner som vanlig arbeidstidspraksis. Denne bygger på forskjeller i yrkesgruppens arbeidstidsmønster, og her er både kvinners og menns arbeidstid tatt i betraktning. Som vi ser av tabell 4 (kapittel 3), arbeider både kvinner og menn i mannsdominerte yrker mer enn kvinner og menn i kvinnedominerte yrker. Spørsmålet er hva forskjellene i vanlig arbeidstidspraksis avspeiler? Er arbeidstidspraksis et kulturelt fenomen, eksisterer det normer som legger føringer på arbeidstakers valg av arbeidstid eller avspeiler den rett og slett hvordan arbeidstiden organiseres i yrket dvs. i hvilken grad det er tilrettelagt for deltidsarbeid og heltidsarbeid? I de nesten avsnittene drøftes dette nærmere.

Arbeidstidskultur

Oppstillingen i figur 1 gir indikasjoner på at kvinners arbeidstidsmønster hviler på kulturelle forestillinger om arbeidstid. Videre synes normer om arbeidstid å ha større betydning innenfor mannsdominerte yrker enn i kvinnedominerte yrker. Som tidligere nevnt er det innenfor mannsdominerte yrker vi finner *en* bestemt type arbeidstidspraksis, dvs. heltidsarbeid. Innenfor kvinnedominerte yrker er både deltid og heltid vanlig arbeidstidspraksis. Når det innenfor et yrke eksisterer en bestemt arbeidstidspraksis og normalarbeidstakeren i dette yrket arbeider heltid og kanskje mer enn det, kan det gi grobunn for negative holdninger til deltidsarbeid. Ettersom den hegemoniske arbeidstidsnormen i arbeidslivet også er heltid og deltidsarbeid ikke

fullt ut er anerkjent, (Ellingsæter 2002), kan vi ikke utelukke at slike holdninger står relativt sterkt i enkelte yrker. I mange mannsdominerte yrker vil redusert arbeidstid være lite attraktivt, det kan antas at mange kvinner (og menn) opplever det vanskelig å jobbe deltid. De vil avvike fra normalarbeidstakeren og både bli sett på og oppleve seg selv som en annerledes arbeidstaker. I tillegg kan det ikke utelukkes at deltidsarbeidende stigmatiseres på noen arbeidsplasser. Arbeidstiden vil hefte med dem og de vil ikke regnes med på samme måte som en «vanlig» heltidsarbeidende arbeidstaker. Det kan derfor ikke utelukkes at det innenfor mannsdominerte yrker er mange arbeidstakere som ikke realiserer sitt ønske om kortere arbeidstid av frykt for å bli oppfattet som useriøs og lite engasjerte (Epstein et al. 1999). Frykten for å bli satt på sidelinjen er trolig mest vanlig i yrker hvor karrieremulighetene er gode og det er stor konkurranse om de mest attraktive stillingene (utdypes i kapittel 6).

Konkurransen om de spennende og utfordrende jobbene er stor i mange yrker. Vi kan ikke se bort fra at interessen for lange dager og mye overtidsarbeid blant kvinnelige leger, journalister og kanskje også politibetjenter, i noen grad skyldes at kvinnene i disse yrkene konkurrerer i hovedsak med menn som arbeider heltid. Som nevnt tidligere vil gode karrieremuligheter sannsynligvis ha en motiverende effekt på arbeidstakeres yrkesinnsats. Men hvor vesentlig den er for kvinners valg av heltid framfor deltid kan antas å avhenge av om heltidsarbeid er nødvendig for å oppnå de mest attraktive posisjoner og stillinger. Dersom deltidsarbeidende har tilsvarende muligheter som heltidsansatte, som for eksempel i stor grad er tilfelle i sykepleieryrket, kan det antas at mange kvinner velger redusert arbeidstid. Til forskjell fra mange mannsdominerte yrker, synes deltid å ha få eller ingen konsekvenser for arbeidsoppgaver og fremtidige karrieremuligheter innenfor kvinnedominerte yrker.

Organisering av arbeidstid

Når omfanget av deltid er svært forskjellig i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker, har det også sammenheng med hvordan arbeidstiden er organisert. Stort omfang av deltid forutsetter at

arbeidsgiver legger til rette for deltidsarbeid, for eksempel ansetter arbeidstakere i deltidsstillinger. Arbeidstidsorganiseringen må betraktes som et resultat av tilbud og etterspørsel, dvs. et resultat av arbeidsgivers ønsker og behov for ulike typer arbeidskraft og kvinners tilbud av arbeidskraft. Det er ingen tilfeldighet at omfanget av deltidsstillinger er størst i kvinnedominerte yrker, som for eksempel i pleieyrkene. Innenfor disse yrkene er arbeidsgiver avhengig av deltidsarbeidskraft for å få dekket behovet for personell i helger og høytider. Mange kvinner ønsker å arbeide mindre enn heltid (jfr. kvinners arbeidstidspreferanser i kap. 2) og finner deltidsstillingene attraktive. På bakgrunn av resultatene i kapittel 2 er det mye som tyder på at balansen mellom tilbud og etterspørsel etter deltidsarbeid er relativt god, med unntak av kort deltid. Relativt mange kvinner som arbeider kort deltid ønsker å arbeide mer, og det gjelder særlig hjelpepleiere (Abrahamsen 1998, Olsen 2002). Dette indikerer at arbeidsgivers behov for deltidsansatte er en viktig faktor for å forklare det store omfanget av deltid i helsesektoren.

I et annet yrke innenfor samme sektor, legeyrket, arbeider ytterst få kvinner deltid. For å forstå legers arbeidstid må vi i tillegg til normer om heltidsarbeid, ta i betraktning at disse yrkesgruppene har forhandlet seg fram til en lønnsavtale hvor arbeidstidsorganiseringen er en del av avtalen. Sykehuslegene har sammenlignet med de fleste andre yrkesgrupper, fått særdeles gode lønnsbetingelser, men også lange arbeidsdager og få muligheter til deltidsarbeid. Leger som ønsker deltid, arbeider derfor oftest utenfor sykehussektoren. De fleste er innenfor allmennmedisin (Gjerberg 2002). Et annet eksempel er politibetjentene som på ingen måte har oppnådd like gode lønnsbetingelser som legene, men også for denne yrkesgruppen er det trolig koblingen mellom lønn og arbeidstidsorganiseringen som fører til lange arbeidsdager. Politibetjenter har muligheter til å ta ekstravakter som gir ekstra mye i lønningsposen. Incentivene for å jobbe overtid er derfor større for denne yrkesgruppen enn for mange andre.

Som det går fram av drøftingen over, er sammenhengen mellom yrke og kvinners valg av arbeidstid svært sammensatt. Å identifisere de komplekse prosessene som ligger bak kvinners vurderinger og beslutninger om arbeidstid, er derfor ikke mulig med utgangspunkt i

en kvantitativ studie. Denne studien kan derfor kun gi oss mulighet til å identifisere enkelte, men sannsynligvis vesentlige faktorer som inngår i denne beslutningsprosessen. For å få en mer utdypende forståelse av sammenhengen mellom yrke/arbeidsvilkår og kvinners arbeidstidsmønster, må erfaringene fra denne studien suppleres med observasjoner og intervju.

Kort oppsummering

For å forstå kvinners valg av arbeidstid må alle yrkestrekk ses i sammenheng. Når kvinner har valgt yrke, er det de muligheter og begrensinger innenfor det bestemte yrket som påvirker valg av arbeidstid. Kvinners valg av arbeidstid må forstås på bakgrunn av den yrkesmessige konteksten. Fordi hvert yrke har sin særegne kombinasjon av strukturelle og kulturelle trekk, er det vanskelig å identifisere hvilke trekk som har størst betydning.

To forhold ved yrket synes likevel å peke seg ut som særlig viktige for kvinners valg av arbeidstid: arbeidstidskulturen i yrket og organiseringen av arbeidstid (blant annet tilrettelegging for deltidsarbeid). Arbeidsgivers tilrettelegging for deltidsarbeid vil være en forutsetning for et så stort omfang av deltidsarbeid som vi for eksempel ser i pleieyrkene. Men det er ikke bare i yrker med mye deltidsarbeid at organisering av arbeidstid er en viktig forklaringsfaktor. Også i legeyrket har dette stor betydning. Sykehuslegene har forhandlet seg til en særdeles god lønnsavtale, men i avtalen inngår også lange arbeidsdager og få muligheter til deltidsarbeid.

Analysen gir også gode indikasjoner på at kvinners arbeidstidsmønster bygger på kulturelle forestillinger om arbeidstid. Arbeidstidskulturen synes særlig å påvirke arbeidstidsmønsteret i mannsdominerte yrker. Det er i disse yrkene vi finner en bestemt arbeidstidspraksis; heltidsarbeid. Denne er i samsvar med den hegemoniske arbeidstidsnormen i arbeidslivet og vil derfor stå sterkt i mange yrker. I mannsdominerte yrker vil det derfor være god grunn for negative holdninger til deltidsarbeid, noe som gjør det lite attraktivt å arbeide deltid. I kvinnedominerte yrker er både heltids- og

deltidsarbeid vanlig arbeidstidspraksis, og deltidarbeid vil i større grad være anerkjent enn det er i mannsdominerte yrker.

Har deltidsarbeidende dårligere arbeidsvilkår enn heltidsarbeidende?

Mange norske kvinner arbeider deltid i løpet av sitt yrkesløp, noen kun for en kort periode, mens andre arbeider deltid de fleste av sine yrkesaktive år. De siste tiårene har riktignok andelen deltidsarbeidene blitt noe redusert og i dag er heltidsarbeid mer utbredt enn deltidarbeid. Deltidsarbeid er likevel svært vanlig og til enhver tid arbeider nesten halvparten av norske kvinner deltid. Samtidig er kunnskapen om deltidsarbeidendes arbeidsbetingelser relativt liten. I dette kapitlet undersøkes om kvinner som velger redusert arbeidstid har en annen arbeidssituasjon enn deres heltidsarbeidende kolleger. Har for eksempel deltidsarbeidende en mindre stresset arbeidssituasjon? Er varierte og interessante arbeidsoppgaver likelig fordelt mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende?

Når det fokuseres på deltidsarbeidendes arbeidssituasjon, finner jeg det særlig interessant å belyse situasjonen for kvinner som jobber lang deltid, det vil si mellom 20 og 34 timer pr. uke. Disse kvinnene er en del av kjernearbeidskraften, de fleste er fast ansatt og har en kontinuerlig tilknytning til arbeidsmarkedet. Å undersøke arbeidsforholdene til kvinner som arbeider lang deltid er også interessant ettersom det er en arbeidstidstilpasning stadig flere norske kvinner ønsker seg. En nyere studie viser at 30 timers arbeidsuke er den arbeidstiden de fleste kvinner oppgir som sin ønskearbeidstid (Torp og Barth 2001). Dette gjelder både kvinner som arbeider heltid og kvinner som har kort arbeidstid. Videre viser det seg at kvinner som arbeider rundt 30 timer i uken er de som i størst grad er fornøyd med den egen arbeidstid.⁵

5. Egne analyser av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse 2000.

Hensikten med dette kapitlet er å beskrive forskjeller i arbeidsvilkår mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende kvinner.⁶ Hva som eventuelt ligger bak slike forskjeller vil i liten grad bli tatt opp i dette kapitlet.⁷ Forskjellige arbeidsvilkår for heltidsansatte og deltidsansatte kvinner kan blant annet skyldes at de har ulike arbeidsoppgaver eller ulike posisjoner/stillinger. En annen forklaring kan være at deltidsarbeidende har problemer med å oppnå like gode arbeidsvilkår som heltidsarbeidende. Som allerede nevnt (kapittel 1) bygger en slik forklaring på en bestemt oppfatning om årsaksretning: at arbeidstidens lengde påvirker kvinners daglige arbeidssituasjon. I tolkningen av resultatene må det tas i betraktning at analysene bygger på tverrsnittsdata som ikke gir grunnlag for å ha bestemte oppfatninger om årsaksretningen. Blant annet kan vi ikke utelukke at deltidsarbeidende velger kort arbeidstid fordi de finner jobben/yrket mindre interessant enn det heltidsarbeidende gjør. Det er nødvendigvis ikke slik at deltidsarbeidende får mindre interessante oppgaver enn heltidsarbeidende.

Når vi i dette og det påfølgende kapitlet (kapittel 6) i hovedsak tar utgangspunkt i at arbeidstid har betydning for personers arbeidsvilkår og ikke omvendt, skyldes det at litteraturen ofte indikerer en slik sammenheng. I de fleste teorier om arbeidsmarkedet skilles det mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende. Deltidsansatte betraktes gjerne som en mer ustabil, useriøs og lite engasjert arbeidstakergruppe enn heltidsansatte (Blossfeldt og Hakim 1997).

-
6. Igjen tar vi utgangspunkt i undersøkelsen «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv.» I dette kapitlet inkluderes kun fem av yrkesgruppene, to mannsdominerte yrker (lege, journalist) og tre kvinnedominerte yrker (sykepleier, ufaglært i helsesektoren og kontorassistent). Antall yrker er begrenset fordi det innenfor flere mannsdominerte yrker ikke er et tilstrekkelig antall deltidsarbeidende kvinner representert i undersøkelsen. I analysen av deltidsarbeidende sammenlignes kvinner med lang deltid (20–34 timer) og heltidsarbeidende kvinner (35 timer eller mer).
 7. I kapittel 6 undersøkes betydningen av posisjon (lederstilling), ansiennitet, alder, virksomhetens størrelse etc.

Forskjellige arbeidsvilkår for heltids- og deltidsarbeidende

Sammenlignes arbeidsvilkårene til heltidsarbeidende og deltidsarbeidende kvinner i tre kvinnedominerte og to mannsdominerte yrker, er hovedinntrykket at de to gruppenes daglige arbeidssituasjon er noe forskjellig. Resultatene i tabell 6 tyder på at heltidsansatte kvinner oppgir en noe bedre arbeidssituasjon enn deltidsarbeidende. Det gjelder særlig faglige utviklingsmuligheter, men også innflytelse, helsemessige belastninger og tidsfleksibilitet. Men enkelte unntak finnes, blant annet er fleksitidsordning mer utbredt blant deltidsansatte enn heltidsansatte journalister.

Et annet hovedinntrykk er at forskjellene mellom heltids- og deltidsansatte varierer sterkt mellom ulike yrker. Av sykepleiere, journalister, kontorassistenter og ufaglærte i helsektoren synes forskjellene mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende å være størst for journalister. Men også arbeidsvilkårene til sykepleieres, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren er påvirket av kvinnes arbeidstid.

Det kanskje mest overraskende resultatet i tabell 6 er at heltids- og deltidsarbeidende sykepleiere har såpass forskjellig arbeidssituasjon. På bakgrunn av at pleiesektoren er svært kvinnedominert, over halvparten arbeider deltid og kvinner er i flertall innenfor alle stillingsbrøker, forventet vi få eller ingen forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte sykepleiere. I tillegg er sykepleieres valg av arbeidstid i liten grad begrensende på hvor i sektoren de kan arbeide.

Når resultatene viser at arbeidstiden har betydning for arbeidssituasjonen til sykepleiere, kontoransatte og ufaglærte i helsesektoren, er det en indikasjon på at selv i yrker hvor det er godt tilrettelagt for deltid, kan deltidsarbeidende ha andre arbeidsvilkår enn heltidsarbeidende. Om dette skyldes at heltidsarbeidende og deltidsarbeidende gis forskjellige arbeidsoppgaver og dermed har ulike arbeidsforhold, kan vi med bakgrunn i denne analysen ikke belyse. For å antyde hvilke mekanismer som ligger bak disse forskjellene, er det nødvendig med mer komplekse analyser. Dette vil vi gjøre i neste kapittel (kapittel 6), hvor en rekke faktorer som stilling/posisjon, alder, utdanningsnivå, ansiennitet osv. trekkes inn i analysen.

Tabell 6. Arbeidsvilkår for deltidsarbeidende og heltidsarbeidende kvinner innenfor to mannsdominerte og tre kvinnedominerte yrker. Prosent. **

	Lang deltid (20–34)	Heltid (35+)	Alle
Mannsdominerte yrker:			
<i>Lege</i>			
Overordnet stilling	65	68	67
Ansvar etter kompetanse	86	78	79
Interessant arbeid	80	71	73
Gode utviklingsmuligheter	61	51	53
Variert arbeid	47	45	45
Kan planlegge arbeidsoppgaver	11	18	16
Selvbestemmelse i arbeidet	47	39	41
Innflytelse på arbeidsplass	28	28	28
Fleksitidsordning	31	20	22
Private ærend i arbeidstiden	61	66	65
Svært sliten etter en arbeidsdag	14	15	15
Lite overskudd til familie etter arbeidsdag	6	2	3
N	37	135	172
<i>Journalist</i>			
Overordnet stilling*	5	25	21
Ansvar etter kompetanse*	12	33	28
Interessant arbeid*	35	65	58
Gode utviklingsmuligheter*	6	37	30
Variert arbeid	35	56	51
Kan planlegge arbeidsoppgaver	41	47	46
Selvbestemmelse i arbeidet	41	54	51
Innflytelse på arbeidsplass*	0	24	19
Fleksitidsordning*	58	32	38
Private ærend i arbeidstiden	79	92	89
Svært sliten etter en arbeidsdag	11	8	8
Lite overskudd til familie etter arbeidsdag	6	5	5
N	20	57	77
Kvinnedominerte yrker			
<i>Sykepleier</i>			
Overordnet stilling	39	57	49
Ansvar etter kompetanse	57	57	57
Interessant arbeid *	44	63	54
Gode utviklingsmuligheter	26	33	30

Variert arbeid *	32	48	40
Kan planlegge arbeidsoppgaver*	13	30	22
Selvbestemmelse i arbeidet	24	33	29
Innflytelse på arbeidsplass	9	18	14
Fleksitidsordning	6	10	8
Private ærend i arbeidstiden*	32	54	44
Svært sliten etter en arbeidsdag	19	11	15
Lite overskudd til familie etter arbeidsdag*	11	2	6
N	54	59	113
<i>Ufaglært i helsesektor</i>			
Overordnet stilling	4	9	6
Ansvar etter kompetanse	63	60	62
Interessant arbeid	45	53	48
Gode utviklingsmuligheter	25	44	33
Variert arbeid	25	29	28
Kan planlegge arbeidsoppgaver	12	16	14
Selvbestemmelse i arbeidet	29	32	30
Innflytelse på arbeidsplass	4	13	8
Fleksitidsordning	0	7	3
Private ærend i arbeidstiden	39	52	45
Svært sliten etter en arbeidsdag*	31	11	21
Lite overskudd til familie etter arbeidsdag	18	10	15
N	53	39	92
<i>Kontorassistent</i>			
Overordnet stilling	7	9	8
Ansvar etter kompetanse	48	44	45
Interessant arbeid	26	28	27
Gode utviklingsmuligheter	23	28	26
Variert arbeid	18	18	18
Kan planlegge arbeidsoppgaver	30	39	35
Selvbestemmelse i arbeidet	35	42	39
Innflytelse på arbeidsplass	13	11	12
Fleksitidsordning	40	48	45
Private ærend i arbeidstiden*	66	87	78
Svært sliten etter en arbeidsdag*	2	15	9
Lite overskudd til familie etter arbeidsdag	3	0	1
N	48	55	103

*Signifikant forskjellig fra heltidsarbeid (5-prosent-nivå).

**kvinner med arbeidstid under 20 timer utelatt fra analysen

Selv om resultatene viser at det eksisterer visse forskjeller mellom de som jobber heltid og de som jobber litt mindre, er det viktig å få med seg at dette kun gjelder enkelte sider ved arbeidssituasjonen. Selv blant journalister er det flere aspekter ved jobben som ikke er forskjellig (signifikant) for heltids- og deltidsansatte. Av tabell 6 går det fram at verken tidsfleksibilitet, innflytelse eller belastninger påvirkes av hvor mye journalistene jobber. Hvilke sider ved arbeidsvilkårene som er forskjellig, varierer mellom de ulike yrkene. I de neste avsnittene vil vi se nærmere på enkelte områder hvor deltidsarbeidende kommer dårligere ut enn de som arbeider heltid.

Deltidsarbeidendes utviklingsmuligheter

Når det gjelder karriere og selvutvikling er forskjellene mellom heltids- og deltidsarbeidende størst for journalister (tabell 6). Deltidsansatte journalister har en mindre gunstig situasjon både når det gjelder faglige utviklingsmuligheter, hvor interessante arbeidsoppgavene er, hvor variert arbeidet er og om ansvaret er i tråd med deres kvalifikasjoner. I tillegg er det langt færre deltidsarbeidende som har overordnet stilling. Det indikerer ikke bare at deltidsarbeidende har mindre muligheter til å få denne type stillinger, men kan også være en indikasjon på at det er få muligheter til å beholde en lederstilling dersom arbeidstiden reduseres.

I hvilken grad forskjellene mellom heltidsansatte og deltidsansatte skyldes ulike arbeidsoppgaver, kan som nevnt tabell 6 ikke belyse. Ettersom hver fjerde heltidsarbeidende journalist i denne studien har en lederstilling, mens det gjelder få (5 prosent) av de med kortere arbeidstid, kan det antas at forskjellene har sammenheng med at deltidsansatte og heltidsansatte har stillinger med ulikt jobbinnhold. Nærmere analyser tyder på at dette ikke er hele forklaringen. Analyser av journalister som ikke har lederposisjoner, viser at heltidsansatte langt oftere oppgir gode utviklingsmuligheter enn journalister som arbeider deltid (30 prosent versus 6 prosent).

Også blant sykepleiere synes det å være visse forskjeller mellom heltidsansatte og deltidsansatte når det gjelder utviklingsmuligheter. Av tabell 6 går det fram at sykepleiere med lang deltid både oppgir at

de i mindre grad har et variert og et interessant arbeid enn heltidsarbeidende. Videre er lederstillinger mest utbredt blant heltidsansatte. Samtidig er det mange (nærmere 40 prosent) deltidsansatte som har lederstillinger. Det tyder på at sykepleiere, til forskjell fra mange andre yrkesgrupper, er svært åpne for at deltidsarbeidende kan ha ledestillinger. Dette gjelder nok først og fremst lederstillinger på lavere nivå, men resultatene indikerer at heltidsarbeidende som ønsker å redusere arbeidstiden, ofte får beholde sin lederposisjon.

Blant kontoransatte og ufaglærte i helsesektoren har deltidsansatte noenlunde tilsvarende utviklingsmuligheter som heltidsansatte.

Deltidsjobber mest slitsomme?

En vanlig begrunnelse for å jobbe deltid er at heltidsarbeid er for slitsomt. Ikke minst gjelder dette sykepleiere og hjelpepleiere som ofte har jobber hvor de utsettes for store fysiske og psykiske påkjenninger. Det er derfor interessant at deltidsansatte sykepleiere og deltidsansatte ufaglærte i samme sektor, i større grad enn heltidsarbeidende kolleger oppgir at jobben er svært belastende. I andre yrkesgrupper er resultatene mer som forventet, enten er heltid mer slitsomt enn deltid (som for kontorassistenter) eller har arbeidstidens lengde liten betydning for rapportering av helsemessige påkjenninger (journalister).

En mulig forklaring på at deltidsarbeidende helsepersonell finner arbeidet mer belastende, kan være at de arbeider turnus eller i større grad utfører tungt pleiearbeid enn de som arbeider heltid. Blant annet viser tidligere studier at turnus er mer utbredt blant deltidsarbeidende enn heltidsarbeidende pleiepersonell og at det er en sammenheng mellom turnus og belastninger. Videre arbeider deltidsarbeidende i større grad enn andre innenfor de tyngste arbeidsområdene i helsesektoren (somatiske sengeavdelinger i sykehus og sykehjem) (Abrahamsen 2000).

Store helsemessige belastninger blant deltidsarbeidende sykepleiere kan også ha sammenheng med at disse opplever mindre frihet i arbeidssituasjonen enn heltidsarbeidende. Av tabell 6 går det fram at deltidsarbeidende sykepleiere i mindre grad enn heltidsarbeidende oppgir at de kan planlegge eget arbeid. Ifølge Karasek og Theorell

(1991) er det nettopp en kombinasjon av liten frihetsgrad og store arbeidsbelastninger som er helsebelastende og sykefraværsmennende.

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet, kan vi imidlertid heller ikke se bort fra at forskjellene mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende har andre årsaker enn forskjeller i arbeidsforhold. Det kan tenkes at de som jobber deltid opplever pleiearbeid som mer belastende enn de som jobber heltid, med andre ord at deltidsarbeidende har lavere toleranse for belastninger enn heltidsarbeidende. Forskjellene i tabell 6 vil da i liten grad skyldes at deltidsarbeidende utfører tynge arbeidsoppgaver enn heltidsarbeidende.

Kort oppsummering

I dette kapitlet undersøkes om deltidsarbeidende og heltidsarbeidende kvinner har tilsvarende arbeidsvilkår. Hovedinntrykket er at deltidsarbeidende kvinners har noe dårligere arbeidsvilkår enn heltidsansatte. Dette gjelder særlig faglige utviklingsmuligheter, men også helsemessige belastninger og tidsfleksibilitet.

Av resultatene går det fram at forskjellene mellom heltids- og deltidsansatte varierer sterkt mellom ulike yrker. Av leger, sykepleiere, journalister, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren, synes forskjellene å være størst blant journalister. For denne gruppen er det særlig faglige utfordringer som kan bli redusert. Men også arbeidsvilkårene til sykepleieres, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren påvirkes av kvinnenens arbeidstid. Mest overraskende er det at deltids- og heltidsarbeidende sykepleiere har forskjellige arbeidsvilkår. Blant annet oppgir deltidsarbeidende sykepleiere i større grad enn heltidsarbeidende at jobben er svært belastende og at de har lite overskudd til familien etter arbeidstid.

Marginalisering av kvinnelig kjernearbeidskraft?

På bakgrunn av resultatene fra forrige kapittel kan det være nærliggende å reise spørsmålet om deler av den kvinnelige kjernearbeidskraften utsettes for marginaliseringsprosesser. I dagens arbeidsliv hvor arbeidstakere har store forventninger til hva arbeidslivet kan tilby og arbeidsgivere stiller store krav når det gjelder innsats, er det grunn til å reise spørsmålet om marginaliseringsprosesser er knyttet til flere sider ved arbeidssituasjonen enn de som vanligvis har vært vektlagt, som ansettelsestrygghet og sosiale rettigheter ved sykdom etc.

I dette kapitlet undersøkes om deltidsarbeid har konsekvenser for kvinners muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver, gode utviklingsmuligheter, frihet i arbeidssituasjonen og innflytelse på egen arbeidsplass. For å undersøke dette gjennomføres logistiske regresjonsanalyser, der det kontrolleres for en rekke forhold som kan tenkes å bidra til forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeidende. Også i dette kapitlet sammenlignes arbeidssituasjonen til kvinner med lang deltid (20-34 timer pr.uke) og heltidsansatte (35 timer eller mer). Selv om resultatene i forrige kapittel viser at deltidsarbeidende og heltidsarbeidende har noe forskjellig arbeidsbetingelser, er dette nødvendigvis ikke en konsekvens av redusert arbeidstid. Som tidligere nevnt kan det tenkes at heltidsarbeidende og deltidsarbeidende har ulike stillinger/posisjoner og av den grunn utfører ulike typer arbeidsoppgaver. I de påfølgende avsnittene drøftes om det er en direkte sammenheng mellom kvinners deltidsarbeid og arbeidssituasjon som

kan knyttes til en marginaliseringsprosess.⁸ Interessant i denne sammenheng er om denne type prosesser både foregår innenfor kvinnedominerte yrker hvor deltidsarbeid er svært utbredt, og innenfor mannsdominerte yrker hvor flertallet av arbeidstakerne arbeider heltid.⁹

Marginaliseringsprosesser

En distinksjon mellom heltids- og deltidsansatte finnes i de fleste teorier om arbeidsmarkedet: Deltidsansatte betraktes ofte som en ustabil arbeidstakergruppe, ikke fullstendig engasjert i egen yrkesdeltakelse og karriere og at de tilhører arbeidsmarkedets periferi (Blossfeldt og Hakim 1997). Men mye tyder på at en slik beskrivelse av deltidsansatte ikke lenger er presis, i hvert fall ikke i Norge. I de siste tiårene har deltidsarbeid blitt mer eller mindre vanlig i alle deler av arbeidsmarkedet. Det er derfor ikke lenger grunn til å betrakte alt deltidsarbeid som ikke-standard eller atypisk arbeid (Ellingsæter 1992). Videre er det stor mobilitet mellom heltidsarbeid og deltidsarbeid. Det har sammenheng med at mange arbeidstakere velger deltid og heltid i ulike deler av livsløpet (Abrahamsen 2001). Mange deltidsansatte har høy utdanning og mange har en stabil tilknytning til arbeidslivet. I mange virksomheter har deltidsansatte samme arbeidsoppgaver, og er ansatt i samme stillinger/posisjoner som heltidsansatte – det er kun arbeidstiden som er forskjellig. Hvor involvert arbeidstakere er i jobben, synes i større grad å avhenge av yrke enn

8. Også i dette kapitlet bygger analysene på en bestemt oppfatning om årsaksretning: at arbeidstidens lengde kan ha konsekvenser for kvinners arbeidssituasjon (jfr. drøfting i kap. 5).

9. Analysene tar utgangspunkt i undersøkelsen «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv» (jfr. kapittel 1). Analysene omfatter kvinnelige journalister, politibetjente, ufaglærte industriarbeidere, faglærte industriarbeidere, sykepleiere, kontoransatte og ufaglærte i helsesektoren. Kvinnelige leger er ikke inkludert fordi deltidsarbeidende og heltidsarbeidende leger i stor grad arbeider i ulike deler av helsesektoren. Forskjeller mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende leger vil derfor ikke belyse betydningen av arbeidstid, men betydning av type arbeidsplass.

av arbeidstid og kjønn. Mye tyder på at det er større variasjoner mellom yrker enn det er mellom heltids- og deltidsarbeidende og mellom kvinner og menn (Ellingsæter 1995).

Når det i litteraturen ofte antas en sammenheng mellom arbeidstakeres arbeidstid og marginalisering, må det ses på bakgrunn av at deltidsarbeidende i mange land (for eksempel Storbritannia) har få sosiale rettigheter (Blossfeldt og Hakim 1997). Dette er ikke tilfelle i Norge. Her har deltidsarbeidende og heltidsarbeidende samme rettigheter både når det gjelder ansettelsestrygghet, rettigheter ved sykdom, permisjonsordninger osv. Det er også mange år siden norske forskere konkluderte med at deltidsarbeid ikke skaper en marginalisert tilknytning til arbeidsmarkedet. Fra 1980-tallet har majoriteten av deltidsarbeidende vært godt integrert i arbeidsmarkedet. Blant annet er det vist at andelen fast ansatte og andelen fagorganiserte er nesten like høy blant deltids- og heltidsansatte (Ellingsæter 1989). Men kan det likevel tenkes at grupper av deltidsarbeidende marginaliseres på områder som ligger utenfor det som er regulert gjennom formelle rettigheter?

I det følgende ønsker vi å undersøke om deltidsarbeidende utsettes for marginaliseringsprosesser i tilknytning til faglige utviklingsmuligheter, selvbestemmelse og innflytelse på arbeidsplassen. Tar det utgangspunkt i tidligere funn som viser at omsorgsfratrekket¹⁰ er større i privat enn i offentlig sektor (Hansen 1995), peker det i retning av at redusert yrkesinnsats har konsekvenser, men i varierende grad i ulike deler av arbeidslivet. I forhold til vår studie er betydningen av omsorgsbyrde i henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker særlig interessant. Her gis det ingen generell konklusjon, men viser til et samspill mellom sektor og kjønnsbalanse i yrket. Resultatene i denne studien reiser en rekke interessante spørsmål, blant annet om den type fravær fra arbeidslivet som deltidsarbeid representerer, har negative konsekvenser. Det er derfor svært interessant å undersøke betydningen av deltidsarbeid for kvinners

10. I den grad omsorgsansvar for egne barn fører til tapt arbeidsfortjeneste eller reduserer framtidig lønns- og karriereutvikling, på grunn av deltidsarbeid eller avbrekk fra arbeidslivet, kan dette kalles omsorgsfratrekk (Hansen 1995)

arbeidssituasjon. Videre er det interessant å undersøke om betydningen av arbeidstid avhenger av yrke. Spørsmålet er om deltid først og fremst har negative konsekvenser i mannsdominerte yrker.

Hvilke arbeidsbetingelser kan knyttes til marginalisering?

Ikke alle sider ved arbeidsforholdene kan knyttes til marginalisering. I studien om omsorgsfratrekk (Hansen 1995) var det kvinnenes årslønn som ble undersøkt. I vår studie av kvinner i mannsdominerte og kvinnedominerte yrker fokuseres det på kvinnenes muligheter til faglig utvikling, interessant arbeid, selvbestemmelse og innflytelse på arbeidsplassen. Det kan argumenteres for at samtlige av disse kan knyttes til marginaliseringsprosesser. Både lønnsnivå, muligheten til å gå på kurs eller få annen opplæring, få være med når beslutninger på arbeidsplassen, kan gi indikasjoner om marginalisering.

Men selv om deltidsarbeidende har andre og kanskje mindre gunstige arbeidsforhold enn de som arbeider heltid, er dette nødvendigvis ikke knyttet til marginalisering. Eksempler på dette er belastninger. Dersom deltidsarbeidende kvinner har en mer belastende arbeidssituasjon enn heltidsarbeidende, kan det skyldes at deltids- og heltidsjobbene er forskjellige, og at deltidsjobbene er mer fysisk slitsomme. Med andre ord når det er åpenbart at forskjeller i arbeidsforhold skyldes at jobbene er ulike, er det vanskelig å knytte dette til marginaliseringsprosesser. Det er ikke urimelig å tenke seg at en del jobber forutsetter heltidsarbeid og at heltids- og deltidsjobber har ulike arbeidsoppgaver. Samtidig vil det være sider ved arbeidssituasjonen som befinner seg i grenselandet og som er langt vanskeligere å identifisere som en del av marginaliseringsprosessen. Eksempel på dette er innflytelse og selvbestemmelse i arbeidssituasjonen. Ofte vil innflytelse og selvbestemmelse være tett knyttet til stilling og arbeidets innhold. På den annen side kan nettopp selvbestemmelse være et element av eller en forutsetning for faglige utviklingsmuligheter.

Blir deltidsarbeidende kvinner oversett?

Det er gjennomført logistiske regresjonsanalyser hvor betydningen av arbeidstid for en rekke sider ved kvinners arbeidssituasjon undersøkes. I det følgende presenteres de empiriske resultatene. Tabell 7 viser betydningen av arbeidstid (lang deltid versus heltid) både for kvinners faglige utviklingsmuligheter, å ha et interessant arbeid, for selv å bestemme hvordan arbeidet utføres og for innflytelse over det som skjer på arbeidsplassen. I analysene undersøkes ikke bare betydningen av kvinners arbeidstid, men også betydningen av arbeidstakernes posisjon (lederstilling eller ikke), utdanningsnivå (høgskoleutdanning eller ikke), ansiennitet (ansatt i virksomheten siste år eller ikke), kvinnenens alder og bedriftens størrelse (antall ansatte). Nærmere opplysninger om variablene finnes i vedlegg 1.

Resultatene viser at det er en sammenheng mellom kvinners arbeidstid og deres arbeidssituasjon både når det gjelder om arbeidet er interessant eller ikke og faglige utviklingsmuligheter. Heltidsarbeidende kvinner har både større tendens til å oppgi gode utviklingsmuligheter og å ha et interessant arbeid enn kvinner som arbeider lang deltid. På den annen side synes det ikke å være en sammenheng mellom kvinners arbeidstid og selvstendighet i utførelsen av arbeidet og for kvinners innflytelse på arbeidsplassen. Med andre ord er det mye som tyder på at kvinners arbeidstid kan ha konsekvenser for visse aspekter ved jobben, men at andre sider ved jobben ikke berøres.

I tolkningen av resultatene må det tas i betraktning at bare et knippe aspekter ved jobbsituasjonen er gjenstand for analyse. Videre er relativt få yrker inkludert i analysen. Med utgangspunkt i de yrkesgruppene som er inkludert i denne studien, påvirker deltidsarbeid kvinners arbeidssituasjon i mannsdominerte yrker, men ikke i kvinnedominerte yrker.

Når resultatene viser at arbeidstid faktisk påvirker jobbsituasjonen til kvinner i mannsdominerte yrker, er dette delvis i tråd med tidligere studier. Det er en rekke eksempler på studier som viser at kvinner (og menn) i mannstypiske yrker risikerer å bli marginalisert i betydning av å ha dårligere karrieremuligheter enn deres kolleger, dersom de

arbeider deltid. Blant annet viser en amerikansk studie av jurister at det å redusere arbeidstiden fra heltid til deltid hadde store karriere-messige konsekvenser (Epstein et al. 1999). Selv om de amerikanske deltidsarbeidende juristene i den nevnte studien arbeidet cirka 40 timer pr. uke og altså mer enn det vi betegner som heltid i vår studie, er det interessant å sammenholde resultatene. I begge studier viser resultatene at det å arbeide mindre enn normalarbeidstakeren kan ha negative følger for arbeidstakerne i mannsdominerte yrker. Også resultatene i en britisk studie peker i samme retning. I tillegg til at en overgang fra heltid til deltidsarbeid (i forbindelse med barnefødsel) resulterte i en inntektsreduksjon, ble denne for de aller fleste kvinnene heller ikke hentet inn igjen senere, selv om de gikk tilbake til heltidsarbeid (McRae 1990). Hennes studie er særlig interessant fordi den omfatter flere yrkesgrupper og viser at kvinner med profesjonelle yrker (som for eksempel sykepleiere) er minst utsatt. Ifølge McRae er de negative konsekvensene av deltidsarbeid størst for kvinner innenfor økonomi og administrasjon.

Det må også nevnes at det ikke bare er arbeidstid som påvirker kvinnes arbeidssituasjon. Av tabell 7 går det blant annet fram at arbeidstakerens stilling eller posisjon i yrket har betydning for kvinners arbeidssituasjon. Ikke uventet bekrefter resultatene at kvinner i lederposisjoner har større innflytelse på arbeidsplassen og bedre faglige utviklingsmuligheter enn kvinner uten slike posisjoner. Videre har utdanningsnivå en positiv effekt. Med utgangspunkt i de bestemte yrkesgruppene synes dette bare å ha betydning innenfor mannsdominerte yrker og da for tildelingen av interessante arbeidsoppgaver. I mannsdominerte yrker synes også ansiennitet å ha betydning. Kvinner ansatt siste år oppgir mindre muligheter til faglig utvikling enn de som har lenger ansiennitet.

Behov for en marginaliseringsdebatt?

Selv om resultatene i dette kapitlet må ses på bakgrunn av at et fåtall yrker inngår i analysen, er det mye som tyder på at det i dagens arbeidsliv kan være hensiktsmessig å knytte marginaliseringsprosessen ikke bare til ansettelsestrygghet og økonomisk støtte ved sykdom

Tabell 7. Logistisk regresjonsanalyse av faglige utviklingsmuligheter, interessant arbeid, selvstendighet i utførelsen av arbeidet og innflytelse på arbeidsplassen. Kvinner i enkelte mannsdominerte (N=226) og kvinnedominerte yrker (N=313).

	Faglige utviklingsmuligheter	Interessant arbeid	Selvstendighet i utførelsen av arbeidet	Innflytelse på arbeidsplassen
Kvinner i mannsdominerte yrker				
Heltid	1,14** (0,47)	0,65* (0,38)	0,39 (0,34)	0,40 (0,54)
Lederstilling	0,40 (0,45)	1,48*** (0,43)	0,77* (0,41)	1,89*** (0,48)
Høyskoleutd	0,11 (0,36)	1,15*** (0,33)	0,51 (0,32)	-0,14 (0,48)
Nyansatt	1,08* (0,58)	0,68 (0,58)	-0,20 (0,61)	0,22 (0,85)
Alder	0,06 (0,11)	0,01 (0,11)	-0,05 (0,10)	0,02 (0,15)
Antall ansatte	-0,03 (1,08)	-0,76 (0,58)	-0,00 (0,09)	-0,14 (0,12)
Konstant	0,45 (1,55)	2,60* (1,51)	0,08 (1,51)	1,94 (2,04)
Kvinner i kvinnedominerte yrker				
Heltid	0,37 (0,27)	0,34 (0,24)	0,19 (0,25)	0,37 (0,41)
Lederstilling	0,65* (0,35)	0,37 (0,32)	1,06** (0,35)	1,69*** (0,48)
Høyskoleutdanning	-0,59 (0,34)	0,48 (0,29)	-0,44 (0,33)	0,48 (0,52)
Nyansatt	0,41 (0,54)	-0,76 (0,55)	0,49 (0,51)	0,31 (0,72)
Alder	-0,13 (0,09)	-0,07 (0,08)	-0,14 (0,08)	0,04 (0,13)
Antall ansatte	0,22** (0,09)	0,02 (0,08)	-0,02 (0,09)	-0,34** (0,13)
Konstant	0,48 (1,30)	-1,40 (1,29)	2,69** (1,28)	1,99 (1,71)

***1 prosent signifikansnivå **5 prosent signifikansnivå *10 prosent signifikansnivå
 Note: Mannsdominerte yrker: journalister, politibetjenter, faglærte jern- og metallarbeidere, ufaglærte maskinarbeidere. Kvinnedominerte yrker: sykepleiere, kontorassistenter, ufaglærte i helsesektoren

osv., men også til andre sider ved arbeidssituasjonen. Analysene i dette kapitlet tyder på at deltidsarbeidende i mannsdominerte yrker ikke har de samme muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver og faglig utvikling som sine heltidsarbeidende kolleger. Hvor utbredt dette er innenfor denne type yrker, kan denne studien ikke belyse ettersom den kun omfatter et begrenset antall yrkesgrupper. Den gir likevel indikasjoner på at deler av kjernearbeidskraften utsettes for marginaliseringsprosesser på grunn av deltidsarbeid.

Hvor utsatt deltidsarbeidende kvinner er for å bli forskjellsbehandlet synes altså å avhenge av yrke. Det er et interessant funn at negative konsekvenser av redusert arbeidstid erfares i mannsdominerte yrker, men ikke i kvinnedominerte yrker. Dette kan ha sammenheng med at det kun er i mannsdominerte yrker den deltidsarbeidende avviker fra normalarbeidstakeren. I kvinnedominerte yrker er både deltid og heltid vanlige arbeidstidsordninger og deltidsarbeidende er ikke utypiske arbeidstakere.

Hva skyldes det at deltidsarbeidende kvinner i mannsdominerte yrker har mindre interessante arbeidsoppgaver og mindre muligheter til faglig utvikling enn sine heltidsansatte? Denne studien kan i liten grad identifisere de mekanismer og prosesser som ligger bak de negative konsekvensene av arbeidstid. Til det er ytterligere studier nødvendig. Spørsmålet er om de negative konsekvensene av kort arbeidstid skyldes at det innenfor mannsdominerte yrker er holdninger som tilsier at deltidsarbeidende ikke er seriøse og engasjerte arbeidstakere? Eller er konkurransen om de mest interessante arbeidsoppgavene og de beste posisjonene så sterk at kvinner og menn som arbeider mindre enn heltid ofte taper denne konkurransen?

Konkurransen om de spennende og utfordrende jobbene er stor i mange yrker. Vi kan ikke se bort fra at den enkeltes arbeidstid og dermed yrkesinnsats er viktig for å lykkes i denne kampen, og da særlig i et mannsdominert yrke. I mannsdominerte yrker vil deltidsarbeidende kvinner konkurrere med menn som arbeider heltid eller mer enn det. Nå er det ikke like mye kamp om jobbene i alle mannsdominerte yrker og i yrker med ufaglært arbeidskraft er dette trolig lite utbredt, mens det sannsynligvis er relativt vanlig innenfor yrker med høyere utdanning. Om marginaliseringsprosesser også er begrenset til

høyt utdannede kvinner er et interessant spørsmål, men som denne analysen i liten grad kan belyse. Ses resultatene i foregående og dette kapitlet i sammenheng, er det likevel mye som tyder på at deltidsarbeid først og fremst får konsekvenser for kvinner med høy utdanning og som jobber innenfor mannsdominerte yrker. Som vist tidligere i denne rapporten (kapittel 2), er det også i disse yrkene både menn og kvinner arbeider mest og svært ofte utover normalarbeidstid.

Nå kan det heller ikke utelukkes at forskjellsbehandlingen av deltidsarbeidende kvinner, skyldes at de betraktes som mindre involvert i arbeidet enn heltidsarbeidende. Slike holdninger eksisterer ikke bare blant arbeidsgivere og personer i lederposisjoner, men også blant heltidsarbeidende kolleger (Epstein et al. 1999). I hvilken grad deltidsarbeid anerkjennes på linje med heltidsarbeid vil trolig variere i ulike yrker. Tas det utgangspunkt i at yrkesgruppers arbeidstidspraksis avspeiler yrkesgruppens arbeidstidsnormer, vil negative holdninger til deltidsarbeid først og fremst være et fenomen i mannsdominerte yrker. Negative holdninger til deltidsarbeidende kan i bestemte deler av arbeidslivet stå sterkt fordi den understøttes av den hegemoniske arbeidstidsnormen i arbeidslivet.

Resultatene i dette kapitlet gir liten støtte til de som hevder at mannsdominerte yrker i større grad enn kvinneyrker preges av den type fleksibilitet som kan tilrettelegge for kombinasjonen av arbeid og familie (Glas 1990). For kvinner som planlegger heltidsarbeid gjennom hele yrkesløpet, kan mannsdominerte yrker ha mange fortrinn, og særlig dersom lønnsnivå og karriereutvikling vektlegges. For kvinner som tar sikte på deltidsarbeid i deler av yrkesløpet, vil det ofte være fordelaktig å være i et kvinnedominert yrke. Foruten at kvinner i kvinnedominerte yrker i større grad får sine arbeidstidspreferanser i ulike livsfaser oppfylt (jfr. kap.2), synes deltidsarbeid å ha få eller ingen negative konsekvenser (bortsett fra redusert inntekt). Kvinner som går inn i et mannsdominert yrke synes i større grad enn kvinner i kvinnedominerte yrker, selv å betale kostnadene ved deltidsarbeid, ikke bare i form av redusert inntekt, men også i forhold til deres daglige arbeidssituasjon med mindre interessant arbeid og reduserte utviklingsmuligheter.

Kort oppsummering

I dette kapitlet undersøkes konsekvensene av deltidsarbeid for kvinnelige arbeidstakere. Spørsmålet som tas opp er om deltidsarbeidende kvinner blir satt på sidelinjen fordi de arbeider lang deltid og ikke heltid. Resultatene viser at arbeidstid har en direkte betydning for kvinners arbeidssituasjon både når det gjelder muligheten til faglig utvikling og til å få interessante arbeidsoppgaver. Med utgangspunkt i de yrkesgruppene som inngår i denne analysen (journalister, politibetjenter, ufaglærte industriarbeidere, faglærte jern- og metallarbeidere, sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren), viser det seg at negative konsekvenser av deltidsarbeid ikke gjelder generelt i arbeidslivet, men er begrenset til mannsdominerte yrker. Det må imidlertid tas i betraktning at kun et fåtall yrkesgrupper er inkludert i analysen og resultatene kan ikke generaliseres til å gjelde andre yrkesgrupper.

I kapitlet argumenteres det for at negative konsekvenser av kort arbeidstid innenfor mannsdominerte yrker har sammenheng med avviket fra vanlig arbeidstidspraksis. I disse yrkene arbeider normalarbeidstakeren heltid eller mer, noe som kan resultere i negative holdninger til deltidsarbeidende. En annen forklaring kan være at konkurransen om de mest interessante arbeidsoppgavene og beste posisjonene ofte er stor, og i mannsdominerte yrker hvor de fleste arbeidstakere er heltidsarbeidende menn, vil deltidsarbeidende kvinner tape denne konkurransen.

Avslutning

I denne rapporten belyses kvinners arbeidstidsmønster i syv forskjellige yrker. Av disse er tre kvinnedominerte (sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren) og fire mannsdominerte yrker (leger, journalister, politibetjenter og ufaglærte industriarbeidere). Videre har vi kartlagt arbeidsvilkårene i de samme yrkene. Med utgangspunkt i store yrkesmessige variasjonene i kvinners arbeidstidsmønster og arbeidsvilkår, undersøkes om det eksisterer en sammenheng mellom kvinners arbeidstidsmønster og de arbeidsvilkårene de møter i arbeidslivet. I hovedsak er det tre problemstillinger som tas opp. For det første reises spørsmålet om yrke har betydning for hvor mye tid kvinner bruker i arbeidslivet. For det andre undersøkes hvilke yrkestrekk som påvirker kvinners beslutninger om arbeidstid. Den tredje problemstillingen er knyttet til konsekvensene av deltidsarbeid. Spørsmålet som tas opp er om deltidsarbeidende kvinner utsettes for marginaliseringsprosesser.

Resultatene viser at de yrkesmessige variasjonene i kvinners arbeidstidsmønster i stor grad er knyttet til kjønnsfordelingen i yrket. Hovedtendensen er at kvinner innenfor mannsdominerte yrker arbeider mer heltid og overtid enn kvinner innenfor kvinnedominerte yrker. Videre er omfanget av deltidsarbeid langt større i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte yrker. Dette gjelder både i småbarnsfasen og etter at yngste barn er blitt skolebarn. Av de tre kvinnedominerte og de fire mannsdominerte yrkene som inngår i denne studien, er det kvinnelige leger som arbeider mest. Kvinnelige journalister og politibetjenter følger tett etter. Av de tre kvinnedominerte yrkesgruppene er det kvinnelige sykepleiere og ufaglærte i helsesektoren som arbeider minst.

De store yrkesmessige forskjellene i kvinners valg av arbeidstid viser seg å være større enn deres arbeidstidspreferanser tilsier. Mens de aller fleste kvinner i kvinnedominerte yrker er tilfreds med egen arbeidstid, er det relativt mange kvinner i mannsdominerte yrker som ønsker å redusere arbeidstiden. Mest utbredt er dette blant kvinnelige leger og politibetjenter. I disse yrkene ønsker halvparten kortere arbeidstid. Resultatene kan tyde på at kvinner i kvinnedominerte yrker ofte har en arbeidstid som er tilpasset egne behov og ønsker, mens det i mindre grad gjelder kvinner i mannsdominerte yrker. Også i mannsdominerte yrker har mange kvinner arbeidstidspreferanser i retning av lang deltid.

Når resultatene i denne rapporten vurderes, må det tas i betraktning at samtlige kvinner har hjemmeboende barn under 18. Det betyr at resultatene ikke kan generaliseres til å gjelde alle kvinner som arbeider i disse yrkene, men først og fremst mødre. På den annen side åpner dette datamaterialet for å studere kvinners arbeidstidsmønster både for de som har småbarn og de som har barn i skolealder. Resultatene viser at både kvinner i mannsdominerte yrker og i kvinnedominerte yrker arbeider mindre når de har barn under skolealder enn når de har noe større barn. Ettersom undersøkelsen som er utgangspunktet for analysene «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv» er en spørreskjemaundersøkelse som omfatter et begrenset antall yrker, tre kvinnedominerte og fire mannsdominerte yrker, er det heller ikke grunnlag for å generalisere resultatene til å gjelde andre yrkesgrupper enn de som inngår i analysen.

I beskrivelsen av arbeidsvilkårene i de ulike yrkene rettes oppmerksomheten både mot strukturelle og kulturelle faktorer. Særlig fokuseres yrkenes tidsfleksibilitet, helsemessige belastninger, lønnsnivå, muligheter for karriere og faglige utvikling samt arbeidstidsnormer i yrket. Hovedinntrykket er at det både innenfor kvinnedominerte og mannsdominerte yrker er store variasjoner i arbeidsvilkår. Unntaket er det vi betegner som arbeidstakernes vanlige arbeidstidspraksis. I mannsdominerte yrker arbeider normalarbeidstakeren heltid eventuelt overtid. I de kvinnedominerte yrkene er situasjonen en annen, her er det ingen dominerende arbeidstidspraksis, både deltid og heltid er vanlig.

For å forstå kvinners arbeidstidsmønster må alle yrkestrekkene ses i sammenheng. Hvert enkelt yrke har sin særegne kombinasjon av strukturelle og kulturelle trekk. Disse gir et bestemt sett av muligheter og begrensninger både når det gjelder valg av arbeidstid, arbeidsoppgaver, karrieremuligheter, lønnsnivå osv. Dette blir særlig tydelig når yrkesgrupper med ulik plassering i yrkeshierarkiet sammenlignes. En svært belastende arbeidssituasjon oppleves trolig forskjellig for leger og sykepleiere. Sannsynligvis vil en overordnet posisjon, høy status, og ditto lønn både gjøre det lettere å tåle helsemessige belastninger og være mange timer borte fra familien. Høy lønn kan i hvert fall bidra til å dempe de problemene som lite familievennlige arbeidsforhold fører med seg. Gode lønnsbetingelser gjør det blant annet økonomisk mulig å ansette praktikant. For sykepleiere som befinner seg i en underordnet posisjon med middels lønnsnivå, synes store belastninger å være en faktor som trekker i retning av mer familietid.

Nå er det ikke en tilfeldighet at omfanget av deltidsarbeid er særlig stort i pleieyrkene. Innenfor disse yrkene er arbeidsgiver avhengig av deltidsarbeidskraft for å få dekket behovet for arbeidskraft i helger og høytider. Arbeidsgivers tilrettelegging for deltidsarbeid vil være en forutsetning for et stort omfang av deltidsarbeid. Men det er ikke bare i yrker med mye deltidsarbeid at organiseringen av arbeidstiden er en sentral forklaringsfaktor. Også i legeyrket har dette stor betydning. Legenes arbeidstidsmønster er i stor grad en konsekvens av yrkesgruppens lønns- og arbeidstidsavtale. Sykehuslegene har sammenlignet med de fleste andre yrkesgrupper, fått særdeles gode lønnsbetingelser, men også lange arbeidsdager og få muligheter til deltidsarbeid. Leger som ønsker deltidsarbeid, søker seg til andre deler av helsesektoren (Gjerberg 2002).

Analysen gir også klare indikasjoner på at strukturelle yrkestrekk ikke er tilstrekkelig for å forstå kvinners arbeidstidsmønster. Kvinners arbeidstidspraksis hviler også på kulturelle forestillinger om arbeidstid. Når det gjelder arbeidstakeres normer for arbeidstid synes disse å ha særlig stor betydning for yrkestilpasningen til kvinner i mannsdominerte yrker. Det er i disse yrkene vi finner en tydelig normalarbeidstaker. I tillegg er normalarbeidstakerens arbeidstidspraksis helt i tråd med arbeidslivets hegemoniske arbeids-

tidskultur: heltidsarbeidstakeren. Dette bidrar til at normen om heltidsarbeid kan være svært sterk i mannsdominerte yrker, noe som kan resultere i negative holdninger til deltidsarbeidende.

I siste del av rapporten undersøkes om deltidsarbeid har konsekvenser for kvinners daglige arbeidssituasjon. Til tross for at deltid er svært utbredt blant norske kvinner, vet vi relativt lite om deltidsarbeidendes arbeidssituasjon. Deltidsarbeidende har samme stillingsvern og tilsvarende rettigheter som heltidsansatte når det gjelder lønn ved egen og barns sykdom, permisjon med lønn etter barnefødsel osv. Men hva vinner, eventuelt taper deltidsarbeidende i forhold til sin daglige arbeidssituasjon? Reduseres kvinners muligheter til å få varierte og interessante arbeidsoppgaver?

Mye tyder på at det er en sammenheng mellom kvinners arbeidstid og deres arbeidssituasjon. Heltidsansatte kvinner har ofte en annen arbeidssituasjon enn sine deltidsansatte kolleger. Det gjelder særlig faglige utviklingsmuligheter, men også innflytelse på eget arbeid, helsemessige belastninger og frihetsgrader i arbeidet. Hvor store forskjellene er mellom deltids- og heltidsansattes arbeidssituasjon varierer mellom ulike yrker. Av leger, sykepleiere, journalister, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren synes de negative konsekvensene av deltidsarbeid å være størst for journalister. For denne gruppen er det særlig faglige utfordringer som kan bli redusert. Men også arbeidsvilkårene til sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren påvirkes av kvinnenens arbeidstid. Blant annet oppgir deltidsarbeidende sykepleiere i større grad enn heltidsarbeidende at de har lite overskudd til familien etter arbeidstid.

Hovedinntrykket er at det har konsekvenser for kvinner å jobbe deltid, ikke bare i form av redusert inntekt, men også i forhold til deres daglige arbeidssituasjon med blant annet færre faglige utfordringer og reduserte utviklingsmuligheter. Men dette synes først og fremst å gjelde kvinner i mannsdominerte yrker. Hvordan skal vi tolke dette? Kan vi forstå forskjellsbehandlingen av deltidsansatte i mannsdominerte yrker som en marginaliseringsprosess? Denne studien kan i liten grad identifisere de mekanismer og prosesser som ligger bak forskjellene mellom heltidsansatte og deltidsansatte. Til det er det for få yrkesgrupper som inngår i analysen og flere studier er nødvendig.

På den annen side er det grunn til tro at det på mange arbeidsplasser er en klar oppfatning om at det er en sammenheng mellom arbeidstid og arbeidstakeres involvering i arbeidet (Bailyn 1993). Arbeidstakere med stor interesse og engasjement antas å arbeide heltid eller mer enn det. De som arbeider mindre enn heltid, blir betraktet som tilsvarende mindre engasjert i jobben sin. Hvor utbredt slike oppfatninger er i arbeidslivet er usikkert, men sannsynligvis er det vanligere å betrakte deltidsansatte som mindre engasjerte enn heltidsansatte i de sektorer hvor det er lite deltid. I deler av arbeidslivet hvor deltid er utbredt som for eksempel innenfor helse- og omsorgssektoren, kan det antas at deltidsarbeidende og heltidsarbeidende vurderes som like viktige og engasjerte.

Selv om det skulle herske en oppfatning om at deltidsarbeidende er like opptatt av jobben som heltidsarbeidende, kan det å redusere arbeidstiden ha negative konsekvenser. Vi kan ikke se bort fra at heltidsarbeidende foretrekkes framfor deltidsarbeidende og de med overtid arbeid foretrekkes framfor de som unngår overtid, når spennende arbeidsoppgaver tildeles. Det kan derfor antas at usikkerheten angående fremtidige arbeidsoppgaver og for videre lønns- og karrieremuligheter også vil være et viktig moment for enkelte arbeidstakere når kortere arbeidstid vurderes. Resultatet kan bli at personer som ønsker å arbeide mindre likevel unnlater å redusere arbeidstiden. En studie blant svenske foreldre støtter opp om dette (Ahrne og Roman 1997). Frykten for å få mindre interessante arbeidsoppgaver ble oppgitt som en viktig årsak til at mange mødre arbeidet heltid selv om de syntes heltidsarbeid var slitsomt og egentlig ønsket kortere arbeidstid.

Resultatene i denne rapporten kan også kaste nytt lys over kvinners yrkesvalg. For kvinner som planlegger heltidsarbeid gjennom hele yrkesløpet, kan det være fordelaktig å velge et mannsdominert yrke. Lønnsnivået vil ofte være høyere og mulighetene for karriere vil ofte være bedre enn i de fleste kvinnedominerte yrker. For kvinner som tar sikte på deltidarbeid i store deler av yrkesløpet, vil det beste valget ofte være et kvinnedominert yrke. Resultatene i denne studien gir liten støtte til de som hevder at mannsdominerte yrker i større grad enn kvinneyrker preges av den type fleksibilitet som kan tilrettelegge

for kombinasjonen av arbeid og familie (Glas 1990). Blant annet får kvinner i kvinnedominerte yrker i større grad sine arbeidstidsønsker oppfylt (jfr. kap. 2). Videre synes deltidsarbeid å ha få eller ingen negative konsekvenser for deres daglige arbeidssituasjon. Kvinner som går inn i et mannsdominert yrke synes i større grad enn kvinner i kvinnedominerte yrker, selv å betale kostnadene ved deltidsarbeid, ikke bare i form av redusert inntekt, men også på grunn av mindre muligheter til interessant arbeid og reduserte utviklingsmuligheter.

Referanser

- Abrahamsen, B. (2001) «Kvinnerns arbeidstid og arbeidsvilkår: Har deltidsarbeidende dårligere arbeidsvilkår enn heltidsarbeidende?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 18:151-159.
- Abrahamsen, B. (2000) «Deltid – en tilpasning til belastningene i yrket?» *Sykepleien* 88(9):52-56
- Abrahamsen, B. (2000) *Yrkesinnsats og karriereutvikling. En studie av et utdanningskull hjelpepleiere*. Rapport 11:2000. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Abrahamsen, B. (1997) «Daglig arbeidspress blant leger, sykepleiere og hjelpepleiere» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 14:189-196.
- Abrahamsen, B. (1998) «Hvorfor jobber sykepleiere og hjelpepleiere deltid?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 15:227-235
- Ahrne, G. og C. Roman (1997) *Hemmet, barnen og makten*. SOU 1997:139. Stockholm:Gotab.
- Bailyn, L. (1993) *Breaking the Mold*. New York: Free press.
- Beck, U. (1992) *Risk Society. Towards a new Modernity*. London: Sage
- Blossfeldt, H. P. og C. Hakim (1997) «Introduction: A comparative Perspective on Part-Time Work.» Blossfeldt, H. P. og C. Hakim (red.) *Between Equalization and Marginalization*. New York: Oxford University Press.
- Barstad, A. (1992) «Arbeidsmarkedet på 1980-tallet: Utjevning mellom kjønnene, økende ulikhet mellom generasjonene.» *Samfunnsspeilet* 1.
- Bonke, J. (1997) *Dilemmaet arbeidsliv – familie i Norden*. Rapport 97/5. København: Socialforskningsinstituttet
- Drobnic et al. (1999) «Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the Unites States and Germany». *Journal of Marriage and the Family*, 61:133-46.
- Ellingsæter, A.L. (2002) «Tidsregimer under omforming». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2001/3:347-372.
- Ellingsæter, A. L. (1989) *Normalisering av deltidsarbeidet*. SØS:71, Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Ellingsæter, A. L. (1992) *Part-Time Work in European Welfare States: Denmark, Germany, Norway and United Kingdom Compared*. Rapport 19/92. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Ellingsæter, A.L (1995) *Gender, Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Rapport 95:14. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Ellingsæter A.L og J. Wiers Jensen (1997) *Kvinner i et arbeidsmarked i endring. Integrering, marginalisering og ekskludering*. Rapport 97:13. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Ellingsæter A.L og M. Rønsen (1996) «The Dual Strategi: Motherhood and the Work Contract in Scandinavia». *European Journal of Population*, 12:239-260.
- Ellingsæter et al. (1997) «Sosial ulikhet blant kvinner: polarisering, utjevning eller status quo?». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38.33-69.
- Estes, S.B. og J. L. Glas (1996) «Job Changes Following Childbirth. Are Women Trading Compensating for Family – Responsive Work Conditions?» *Work and Occupations* 23(4):405-36.
- Epstein, C. F., C. Serron, B. Oglensky og R. Saute (1999) *The Part-time Paradox*. New York: Routledge.
- Gjerberg, E. (2002) «Women doctors in Norway: A challenging balance between career and family life.» *Social Science and Medicine*. Akseptert for publisering juni 2002.
- Glas, J. (1990) «The impact of Occupational Segregation on Working Conditions». *Social Forces*, 68:779-798.
- Hansen, M.N (1995) «Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 1995: 148-177.
- Holt A. og I. Thaulow (1996) «Formal and informal Flexibility in the Workplace». Lewis, S. og J. Lews (red.) *The Work – Family challenge. Rethinking Employment*. London: Sage.
- Jensen, R. S. (2000) *Kvinner og jobb etter småbarnsfasen*. Rapport 10:2000. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Karasek, R.A. (1979) «Job Demands, Job Decision Latitude and Mental strain». *Administrative Science Quarterly*, 24:285-307.
- Karasek, R.A. og T. Theorell (1991) *Healthy Work Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basics Books.
- Kitterød, R. H. (1998) «Småbarnsmødre vil jobbe mindre, men får det ikke til?» *Samfunnsspeilet* 98/5:34-41.
- McRae, S. (1990) «Women and Class Analysis». J.Clark et al. (red.) *John H. Goldthorpe: Concensus and Controversy*. London: Falmer Press.
- Olsen, T. (2002) *Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte*. Fou-rapport 3/2002. Kristiansand: Agderforskning.
- Olsson, B. (1991) *6-timmars arbeidsdag med 8-timmars betaling. En personalekonomisk kalkyl på hemtjensten i Kiruna*. Rapport 91:9. Stockholm: Personalekonomiska Institutet.
- Pfau-Effinger, B. (1998), «Gender Cultures and the Gender Arrangement – A Theoretical Framework for Cross-National Gender Research». *Innovation* 11:147-66.
- Raaum, N.C. (2001) «Norske likestillingsparadokser? Refleksjoner over kjønn,

-
- arbeid og politikk». I Wollebæk, D. og P. Selle (red.) *Svekket kvinnemakt?* Oslo: Universitetsforlaget
- Statistisk sentralbyrå (1992) *Dokumentasjonsrapport* Prosjektet «Tilpasning mellom familie og arbeidsliv». Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Torp, H. og E. Barth (2001) *Actual and Preferred Working time*. Rapport 3:2001. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Vedlegg 1

Arbeidstid

I analysen av kvinners arbeidstidsmønster tas det utgangspunkt i variabelen «hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig pr. uke i yrket ditt?» Det skilles mellom kort deltid (1-19 timer), lang deltid (20-34 timer), heltid (35-39 timer) og overtid (40 timer og mer). I tillegg beregnes gjennomsnittlig arbeidstid.

Yrke

Leger (NYK 031), Sykepleiere (NYK 041), Politibetjenter (NYK 903), Maskinarbeidere (NYK 751), Kontorassistenter (NYK 299), Journalister (NYK 095), Ufaglærte jern og metall (NYK 75), Ufaglærte helse (NYK 045/049).

Karriere- og faglige utviklingsmuligheter

Ledende stilling: Variabel med to verdier ja/nei. I tabellen oppgis andel med ledende stilling.

Gode muligheter til faglig utvikling: Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Jeg har gode muligheter til å øke min faglige dyktighet og lære nye ting.

Interessant arbeid: Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Jeg har et meget interessant arbeid.

Arbeidet ikke rutine eller kjedelig Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Arbeidsoppgavene er verken rutinepreget eller kjedelig.

Ansvar i tråd med kompetanse Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Jeg får nok ansvar i forhold til det jeg kan.

Selvbestemmelse og innflytelse

Fleksitidsordning: Variabel med to verdier ja/nei.

Private ærend aksepteres: Variabel med to verdier ja/nei.

Kan planlegge arbeidsoppgaver: Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Jeg kan selv planlegge mine arbeidsoppgaver i løpet av en dag.

Kan bestemme utførelse av arbeid: Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal utføre mitt eget arbeid.

Stor innflytelse på arbeidsplass: Variabel med 5 verdier. I tabell oppgis andel som er helt enig i påstanden: Jeg har stor innflytelse på hva som skjer på arbeidsplassen.

Belastninger

Trett etter arbeid: Variabel med 5 verdier fra trøtt og sliten til opplagt ,ikke sliten. I tabell oppgis andel trøtt og sliten.

Lite overskudd etter arbeidstid: Variabel med 5 verdier fra lite overskudd til stort overskudd. I tabell oppgis andel med lite overskudd

Arbeidstidsordning

Dagarbeid: Variabel med 7 verdier. I tabell oppgis andel med arbeid innenfor dagtid (06-18).

Turnus/skiftarbeid: Variabel med 7 verdier. I tabell oppgis andel med arbeid to- eller treskifts arbeid.

Variabler som inngår i de logistiske regresjonsanalysene:

Heltid: Arbeidstid 35 timer eller mer har verdien 1. Arbeidstid 20–34 timer har verdien 0.

Utdanningsnivå: Kontinuerlig variabel (1-5) hvor verdi 1 er grunnskole og verdi 5 er lang universitetsutdanning

Yngste barns alder: Kontinuerlig variabel.

Antall barn: Kontinuerlig variabel.

Gift/samboende: Gift og samboende er gitt verdien 1, ikke gift eller ikke samboende er gitt verdien 0.

Lederstilling: Dersom overordnet stilling gis verdien 1, dersom nei gis verdien 0.

Dagarbeid: Arbeidstid innenfor normalarbeidsdagen er gitt verdien 1, andre har verdien 0.

Fleksitid: Avtale om fleksitid er gitt verdien 1, ikke avtale om fleksitid er gitt verdien 0.

Ærend i arbeidstiden: Dersom ærend i arbeidstiden aksepteres gis verdien 1, hvis nei gis verdien 0.

Planlegge arbeid: Dersom svært gode muligheter til å planlegge arbeidsoppgaver i løpet av arbeidsdagen gis verdien 1, andre gis verdien 0.

Fagutvikling: Dersom svært gode muligheter til faglig utvikling gis verdien 1, andre gis 0.

Belastninger: Kontinuerlig variabel (1-5) hvor 5 er lite overskudd til omsorg for barn etter arbeidstid og 1 er stort overskudd.

Innflytelse: Dersom gode muligheter til innflytelse på arbeidsplassen gis verdien 1, andre gis 0.

Kvinnedominert yrke: Sykepleiere, kontorassistenter, ufaglært i helsesektoren giss verdien 1, andre gis 0.

Nyansatt: Variabel med to verdier. De som er blitt ansatt de siste 12 mnd. Er gitt verdien 1. Andre er gitt verdien 0.

Antall ansatte i virksomheten: Kontinuerlig variabel.

Rapport 2002:6

<p><i>Forfatter/Author</i> Bente Abrahamsen</p>
<p><i>Tittel</i> Heltid eller deltid? Kvinner arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker</p>
<p><i>Sammendrag</i> Denne rapporten belyser kvinners arbeidstid i syv forskjellige yrker. Analysen viser store yrkesmessige variasjoner. Kvinner i mannsdominerte yrker arbeider mer enn kvinner i kvinnedominerte yrker. For å forstå kvinners arbeidstidspraksis må vi se alle yrkestrekk i sammenheng. Strukturelle faktorer er ikke tilstrekkelig for å forklare variasjoner mellom yrker. Normer om arbeidstid, som ofte er yrkesspesifikke, synes å være en vesentlig faktor. I denne rapporten undersøkes også konsekvensene av deltidsarbeid. Resultatene tyder på at kvinner som arbeider deltid i mannsdominerte yrker, har mindre muligheter til faglig utvikling og interessant arbeid enn kvinner som arbeider heltid. I kvinnedominerte yrker har deltidsarbeid ikke slike konsekvenser.</p>
<p><i>Emneord</i> Kvinner yrkesdeltakelse, arbeidstid, deltid, yrkestrekk, yrke</p>
<p><i>Title</i> Fulltime or parttime? Women's working hours in female dominated and male dominated occupations</p>
<p><i>Summary</i> This report focuses on women's working hours in different occupations. The analysis demonstrates that women in male dominated occupations work longer hours than women in female dominated occupations. To understand women's working hours we must take into consideration several occupational factors. Structural factors do not seem to explain the variation between occupations. The existing norms of working hours, which often are occupation specific, appears to be a relevant factor. In this report we also examine consequences of part time work. The results indicate that women working part time in male dominated occupations have less occupational opportunities and interesting work than women working full time. Women working part time in female dominated occupations do not seem to have the same experiences.</p>
<p><i>Index terms</i> Female employment, working hours, part time, occupational factors, occupation</p>