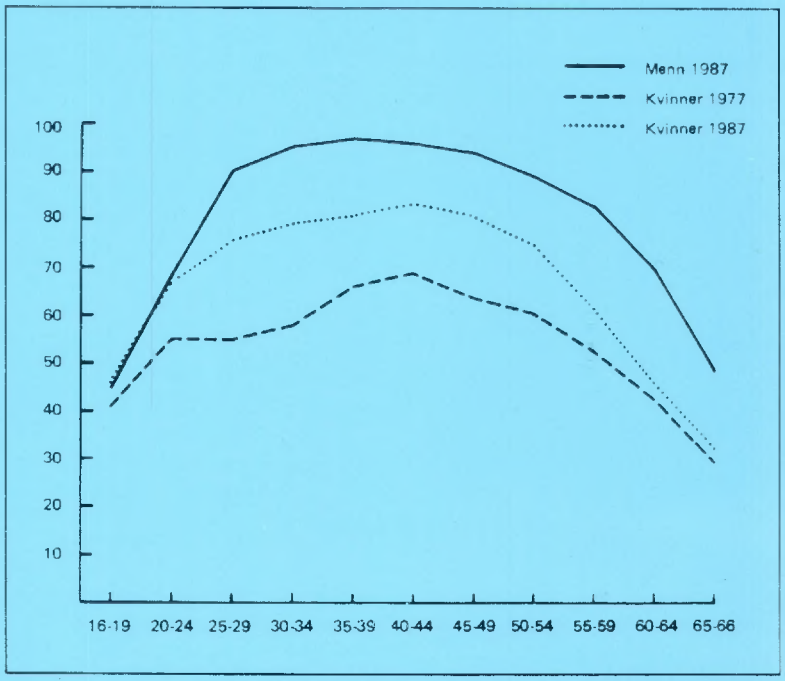
SOSIALE OG ØKONOMISKE STUDIER 71

NORMALISERING AV DELTIDSARBEIDET

EN ANALYSE AV ENDRING I KVINNERS YRKESAKTIVITET OG ARBEIDSTID I 80-ÅRENE

NORMALIZATION OF PART-TIME WORK A STUDY OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND WORKING TIME PATTERNS IN THE 1980s

ANNE LISE ELLINGSÆTER



STATISTISK SENTRALBYRÅ
CENTRAL BUREAU OF STATISTICS OF NORWAY

SOSIALE OG ØKONOMISKE STUDIER 71

NORMALISERING AV DELTIDS-ARBEIDET

EN ANALYSE AV ENDRING I KVINNERS YRKESAKTIVITET OG ARBEIDSTID I 80-ÅRENE

NORMALIZATION OF PART-TIME WORK A STUDY OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND WORKING TIME PATTERNS IN THE 1980s

ANNE LISE ELLINGSÆTER

STATISTISK SENTRALBYRÅ
OSLO - KONGSVINGER 1989

ISBN 82-537-2779-8
ISSN 0801-3845

EMNEGRUPPE
32 Arbeidskraft

ANDRE EMNEORD
Arbeidstid
Deltidsansatte
Heltidsansatte
Lønnstakere
Sysselsetting

FORORD

Det foreligger en rekke analyser av de endringene som skjedde med kvinners forhold til arbeidsmarkedet på 70-tallet. Hva som har skjedd senere er foreløpig lite analysert. Denne studien tar derfor sikte på å gi et bilde av utviklingstendenser i kvinners yrkesaktivitet og arbeidstidsvalg på 80-tallet.

I analysen blir det lagt særlig vekt på å belyse utviklingen i deltidsarbeidet i løpet av de senere år. Visse trekk ved deltidsarbeidet har ført til at slike arbeidstidsordninger tidligere har blitt karakterisert som marginale arbeidsmarkedstilpasninger. Det blir lagt vekt på å få fram strukturelle endringer både i tilbud og etterspørsel etter deltidsarbeid, og eventuelle endringer i deltidsarbeidets karakter.

Endringer i yrkesaktiviteten blir hovedsakelig belyst med data fra arbeidskraftundersøkelsene. Endringer i deltidsarbeidet blir belyst med data fra to spesialundersøkelser om arbeidstid, Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Statistisk sentralbyrå, Oslo, 2. mars 1989

Gisle Skancke

PREFACE

There exists a considerable body of literature describing women's changing labour market relations during the 1970s. Analyses covering the 1980s so far are scarce. The present analysis, therefore, aims at describing trends in women's labour market participation and working time patterns over the last decade.

A special emphasis is placed on analysing both structural changes in the supply and the demand for part-time work, and potential changes in the marginal character of part-time work.

The data sources are the Labour Force Sample Surveys, the Survey on Part-time Work 1978 and the Survey on Working Time 1985.

Central Bureau of Statistics, Oslo, 2 March 1989

Gisle Skancke

INNHOLD

Side

Figurregister..... 9
Tabellregister..... 10
Sammendrag..... 15

1. SYSSELSETTINGEN I 80-ÅRENE..... 22
1.1. Sysselsetting og arbeidstid i 80-årene..... 22
1.2. Yrkesdeltakelse blant kvinner og menn..... 24
1.3. Småbarnsmødrene ut i arbeidslivet..... 28
1.4. Endringer i arbeidstid blant mødre..... 32
1.5. Årsaker til økt yrkesaktivitet blant mødre..... 35

2. ENDRINGER I DELTIDSARBEIDET..... 42
2.1. Årsaker til deltidsarbeidet..... 43
2.1.1. Økonomiske teorier og hypoteser..... 43
2.1.2. Et samtidshistorisk perspektiv..... 46
2.1.3. Et historisk konfliktperspektiv..... 49
2.1.4. Oppsummering..... 53
2.2. Endringer i tilbud og etterspørsel etter deltidsarbeid 1978-1985..... 54
2.3. Hvem blir deltidsarbeidere på 80-tallet?..... 56
2.4. Faktorer som påvirker gifte kvinners valg av arbeidstid. 59
2.5. Hvor på arbeidsmarkedet finnes deltid?..... 63
2.6. Endringer i deltidsarbeidets karakter..... 69
2.7. Rasjonering i arbeidstid: Ufrivillig deltidsarbeid..... 73

Side

3. DELTID OG INTEGRASJON I ARBEIDSLIVET..... 78
3.1. Fagorganisering: Arbeidstid og andre forklaringsfaktorer 82
3.2. Kontroll for underliggende variabler: MCA-analyse..... 87
3.3. Forenklet modell for kvinners fagorganisering: Arbeidstid, ansettelsesform, klasse og sektor..... 89
3.3.1. Resultater..... 90
3.3.2. Konklusjon..... 96
3.4. Diskusjon..... 96

REFERANSER..... 99

TABELLER I VEDLEGG 104

VEDLEGG
1. Definisjoner av deltidsarbeid..... 112
1.1. Definisjoner i Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985..... 117
2. Metoder..... 119
2.1. MCA-analyse..... 119
2.2. Loglineær analyse..... 120

Utkommet i serien Sosiale og økonomiske studier (SØS)..... 124

Standardtegn i tabeller
: Tall kan ikke offentliggjøres
- Null

CONTENTS

Page

Index of figures..... 12
Index of tables..... 13
Summary..... 15

1. EMPLOYMENT IN THE 1980s..... 22
1.1. Employment and working time in the 1980s..... 22
1.2. Labour force participation among women and men..... 24
1.3. Mothers are entering the labour market..... 28
1.4. Changing working time patterns among mothers..... 32
1.5. Determinants of mothers' growing labour force participation..... 35

2. CHANGES IN PART-TIME WORK..... 42
2.1. Determinants of part-time work..... 43
2.1.1. Economic theories..... 43
2.1.2. A post-war perspective..... 46
2.1.3. A historical conflict perspective..... 48
2.1.4. Summary..... 54
2.2. Changes in the demand and supply for part-time work 1978-1985..... 54
2.3. Who becomes part-time workers in the 1980s?..... 56
2.4. Factors affecting married women's choice of working hours..... 59
2.5. In what segments of the labour market do we find part-time work?..... 63
2.6. Changes in the character of part-time work..... 69
2.7. Involuntary part-time work..... 73

Page

3. PART-TIME WORK AND INTEGRATION IN WORKING LIFE..... 78

3.1. Union membership: Working hours and other explanatory factors..... 82

3.2. Controlling for underlying variables: MCA-analysis..... 87

3.3. A simplified model for women's union membership: Working hours, work contract, social class and sector.. 89

3.3.1. Results..... 90

3.3.2. Conclusion..... 96

3.4. Discussion..... 96

REFERENCES..... 99

TABLES IN THE ANNEX..... 104

ANNEXES

1. Definitions of part-time work..... 112

1.1. Definitions in the Survey on Part-time Work 1978 and the Survey on Working Time 1985..... 117

2. Methods..... 119

2.1. MCA-analysis..... 119

2.2. Log-linear analysis..... 120

Issued in the series Social and Economical Studies (SES)..... 124

Explanation of Symbols in Tables

: Not for publication

- Nil

FIGURREGISTER

Side

1. Andelen som var sysselsatt blant menn 1987, og blant kvinner 1977 og 1987, etter alder. Prosent..... 28

2. Økonomisk referanseramme for analyse av deltidsarbeidet..... 44

3. Faktorer som påvirker gifte kvinners valg av arbeidstid..... 61

4. Faktorer som påvirker organisasjonsdeltakelse blant kvinnelige lønnstakere..... 83

TABELLREGISTER

Tabeller i teksten Side

1. Sysselsetting og utførte timeverk for menn og kvinner. 1976, 1981 og 1986 39

2. Sysselsatte kvinner etter sektor. 1980-1986. 1 000..... 39

3. Andelen menn og kvinner som er i arbeidsstyrken. Prosent. 1976, 1981 og 1986..... 39

4. Andelen kvinner 25-54 år som er i arbeidsstyrken. Utvikling og framskrivinger. Prosent. 1973-2000. Norge, Sverige og USA..... 40

5. Andelen gifte kvinner med barn under 16 år som er i arbeidsstyrken, i grupper for yngste barns alder og tallet på barn. Prosent. 1976, 1981 og 1986..... 40

6. Sysselsatte kvinner etter ukentlig arbeidstid. Prosent. 1980 og 1987..... 41

7. Andelen sysselsatte gifte kvinner som arbeider heltid, i grupper for yngste barns alder. Prosent. 1978 og 1985..... 41

8. Andelen sysselsatte kvinner på deltid i utvalgte aldersgrupper. Prosent. 1978 og 1985..... 58

9. Deltidsansatte menn og kvinner i offentlig og privat virksomhet. Prosent. 1978 og 1985..... 66

10. Sysselsatte på heltid og deltid, etter yrke. Andelen kvinner og andelen deltidsarbeidende i ulike yrkesgrupper. Prosent. 1978 og 1985..... 67

11. Andel av deltids- og heltidssysselsatte som arbeider i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsarbeid, i grupper for arbeidstid. Prosent. 1978 og 1985..... 68

12. Andel av sysselsatte gifte kvinner 18-66 år som arbeider i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsarbeid, i grupper for arbeidstid. Prosent. 1985..... 68

13. Gifte kvinnelige lønnstakere 18-66 år med ulik arbeidstid, etter sosioøkonomisk status. Prosent..... 69

Side

14. Sysselsatte på deltid etter ukentlig arbeidstid. Prosent. 1978 og 1985. 72

15. Andel kvinnelige heltids- og deltidsansatte som er fast ansatt. Prosent. 1978 og 1985..... 72

16. Andel ansatte i ulike grupper som er medlem av fagforening. Prosent. 1978 og 1985..... 72

17. Andelen ansatte i ulike grupper som ønsker endret arbeidstid forutsatt tilsvarende endring i lønn. Prosent.... 76

18. Andel blant deltidsansatte som ønsker økt arbeidstid, i grupper for nåværende avtalt arbeidstid. Prosent..... 77

19. Indikatorer på undersysselsetting og arbeidsledighet i ulike regioner. Prosent..... 77

Tabeller i vedlegg

20. MCA-analyse av deltidsarbeid blant sysselsatte gifte kvinner 18-66 år..... 104

21. Andel fagorganiserte blant kvinnelige lønnstakere 18-66 år, i ulike grupper. Prosent..... 105

22. MCA-analyse av tilbøyeligheten til å være fagorganisert blant ansatte kvinner 18-66 år..... 107

23. Andel fagorganiserte blant ansatte kvinner 18-66 år, etter sektor og arbeidstid. Prosent..... 109

24. Fagorganisering blant kvinnelige lønnstakere 18-66 år. Parameterestimater for logitmodell..... 110

25. Samlet effekt av hovedeffekter og samspillseffekter for arbeidstid og klasse..... 111

26. Samlet effekt av hovedeffekter og samspillseffekter for arbeidstid og sektor..... 111

INDEX OF FIGURES

		Page
1.	Percentage employed among men 1987, and among women 1977 and 1987, by age groups.....	28
2.	Economic frame of reference for the analysis of part-time work.....	44
3.	Factors affecting married women's choice of working time....	61
4.	Factors affecting union membership among female employees...	83

INDEX OF TABLES

Tables in the text — Page

1. Employment and number of man-hours worked among men and women. 1976, 1981 and 1986..... 39

2. Employed women by sector. 1980-1986. 1 000..... 39

3. Labour force participation rates among men and women. Per cent. 1976, 1981 and 1986..... 39

4. Labour force participation rates among women 25-54 years of age. Per cent. Trends and projections 1973-2000. Norway, Sweden and USA. 40

5. Labour force participation rates among women with children under the age of 16, in groups for age of the youngest child and the number of children. Per cent. 1976, 1981 and 1986. 40

6. Employed women by weekly working hours. Per cent. 1980 and 1987..... 41

7. Percentage of employed married women who work full-time, in groups for age of the youngest child. 1978 and 1985..... 41

8. Percentage of employed women who work part-time in selected age groups. 1978 and 1985..... 58

9. Part-time working men and women in public and private sector. Per cent. 1978 and 1985..... 66

10. Part-time and full-time workers, by occupation. Percentage of women and percentage of part-time workers in various occupations. 1978 and 1985..... 67

11. Percentage of persons employed part-time and full-time working in service work, clerical and sales work, and care work, in groups for working time. 1978 and 1985..... 68

12. Percentage of employed married women 18-66 years of age working in service work, clerical and sales work, and care work, in groups for working time. 1985..... 68

13. Married female employees 18-66 years of age with various working hours, by socio-economic status. Per cent..... 69

14. Employed persons working part-time, by weekly working hours. Per cent. 1978 and 1985..... 72

15. Percentage of female part-time and full-time employees who have a permanent work contract. 1978 and 1985..... 72

Page

16. Percentage of employees in various groups who are member of a union. 1978 and 1985..... 72

17. Percentage of employees in various groups who want shorter/longer working hours assuming a corresponding wage reduction/increase..... 76

18. Percentage of part-time workers who want longer working hours, in groups for actual working time contract..... 77

19. Indicators of underemployment and unemployment in various regions. Per cent..... 77

Tables in the annex

20. MCA-analysis of part-time work among employed married women 18-66 years of age..... 104

21. Percentage of female employees 18-66 years of age in various groups who are union members..... 105

22. MCA-analysis of the probability of female employees 18-66 years of age being a union member..... 107

23. Percentage of female employees 18-66 years of age who are union members, by sector and working hours..... 109

24. Union membership among female employees 18-66 years of age. Logit model parameter estimates..... 110

25. Combined effect of main effects and interaction effects for working hours and social class..... 111

26. Combined effect of main effects and interaction effects for working hours and sector..... 111

SAMMENDRAG

Denne analysen belyser kvinners forhold til arbeidsmarkedet i 80-årene. Utgangspunktet er de omfattende endringene i kvinners yrkesaktivitet som skjedde på 70-tallet. Forrige tiår var preget av en vekst i sysselsettingen for de fleste grupper av kvinner. Økt deltidsarbeid bidrog til å gjøre denne utviklingen mulig.

De sentrale spørsmålene for den foreliggende analysen er: Hva kjennetegner kvinners yrkesaktivitet og arbeidstidsvalg på 80-tallet? Følger utviklingen samme spor som i forrige tiår, eller er det snakk som nye yrkes- og arbeidstidsmønstre?

Analysen består av tre deler: Del 1 gir en oversikt over hovedtrekk i endringer i kvinners yrkesaktivitet og arbeidstidsvalg i 80-årene. I del 2 blir endringene i deltidsarbeidet i dette tiåret beskrevet. I del 3 blir betydningen av arbeidstid for integrasjon i arbeidsfellesskapet analysert.

I del 1 Sysselsettingen i 80-årene, blir det vist at utviklingen i sysselsettingen i 80-årene, som i 70-årene, har stått i kvinners tegn. Fra 1981 til 1986 stod kvinner for mer enn 80 prosent av veksten i sysselsettingen. Særlig i perioden 1984-1986 kom mange kvinner i lønnet arbeid. I disse siste årene kom veksten i kvinnesysselsettingen i privat sektor og ikke i offentlig virksomhet, som har vært det dominerende trekket tidligere.

Den raske ekspansjonen i kvinners deltidsarbeid ser ut til å ha flatet ut i 80-årene. Helt fra slutten av 60-tallet har det vært en gradvis nedgang i den gjennomsnittlige arbeidstiden blant sysselsatte. Fra 1984 har det vært et brudd med denne utviklingen.

Kvinners yrkesaktivitet har fortsatt å øke i 80-årene. Denne feminiseringen av arbeidsstyrken har ført til at forskjellen mellom kvinners og menns yrkesdeltakelse har blitt sterkt redusert. Et nytt trekk ved 80-

årene er at norske kvinner i dag har et yrkesmønster med samme aldersprofil som menn. Flertallet av kvinnene er nå yrkesaktive også i barnefødselsperioden.

80-årene er tiåret for en dyptgående endring i småbarnsmødrenes forhold til arbeidsmarkedet. Sammenhengen mellom mødres yrkesaktivitet og alder på yngste barn er sterkt redusert. I løpet av 80-årene har småbarnsmødrene økt sin yrkesdeltakelse dramatisk. Fra 1981 til 1986 økte yrkesaktiviteten til kvinner med barn under 3 år fra 48 til 65 prosent. Tilsvarende økning blant mødre til 3-6-åringer var fra 59 til 73 prosent. Denne økningen har i liten grad hatt sammenheng med utbyggingen i det offentlige barnetilsynet, hvor dekningsgraden fremdeles er lav.

Kvinners valg av arbeidstid avspeiler en ny tendens for 80-årene. Flere gifte kvinner har kommet inn eller blitt på arbeidsmarkedet i heltidsenn i deltidsarbeid. Mødre med små barn er ofte i heltidsarbeid. Hele 40 prosent av sysselsatte mødre med barn under 3 år er i heltidsarbeid. Det ser videre ut til at mødre med barn i småskolen oftere har deltidsarbeid enn andre mødre. Barnas første skoleår ser også ut til å være en flaskehals i barnefamiliens omsorgssystemer.

Det siste kapitlet i del 1 gir en drøfting av årsaker til økt kvinnelig yrkesaktivitet. Ulike forklaringsfaktorer blir diskutert, bl.a. med utgangspunkt i demografisk teori. Den amerikanske økonomen Easterlin hevder at økt yrkesdeltakelse blant småbarnsmødre skyldes det økonomiske presset unge ektepar opplever. Han tilbakeviser at yngre kvinners holdninger til arbeid og barn har endret seg fundamentalt. Dette begrunnes med at de fleste kvinner fremdeles forventer å få to barn, og at deres yrkesaspirasjoner fortsatt går i retning av tradisjonelle kvinnejobber.

I Norge har diskusjonen om årsaker til gifte kvinners yrkesdeltakelse pågått i et par årtier. Det blir i analysen hevdet at norske sosiologiske analyser av dette temaet tillegger ideologiske forklaringer for stor vekt. Økonomiske faktorer spiller også en betydelig rolle. Men uansett motivasjon for kvinners yrkesaktivitet stiller flere småbarnsmødre i yrkeslivet nye krav til organisering av arbeidstid og andre sider ved lønnsarbeidet.

I del 2 Endringer i deltidsarbeidet blir det presentert en analyse av endringer i deltidsarbeidet i perioden 1978-1985. Det legges vekt på å få fram både strukturelle endringer i tilbud og etterspørsel, og særlig viktig er analysen av endringer i deltidsarbeidets karakter, dvs. kjennetegn ved deltidsansattes arbeidsforhold.

Som en bakgrunn for den empiriske analysen blir det presentert tre ulike teoretiske arbeider som analyserer mulige årsaker til framveksten av deltidsarbeidet. Det ene perspektivet tar utgangspunkt i økonomiske teorier og hypoteser. Det går fram bl.a. at mens den økonomiske litteraturen om arbeidsmarkedets virkemåte er meget omfattende, er det svært få analyser som har beskjeftiget seg med analyser av heltids- og deltidssysselsetting (Petterson 1981). Det andre perspektivet kan betegnes som samtidshistorisk (Sørensen 1986). Her legges det vekt på at kvinners deltidsarbeid må forstås ut fra hvilken status kvinner har som arbeidskraftreserve, og endringer i denne statusen. Dette bør koples til politiske forklaringer, bl.a. politiske strategier og prosesser som bidrar til en oppdeling av arbeidsmarkedet. Analyseperioden er norsk etterkrigstid. Det tredje perspektivet har en lengre tidshorisont (Lindgren 1982). Deltidsarbeid i Sverige blir analysert i lys av kvinnearbeidets utvikling under industrialismen, en utvikling som sees som et resultat av motsetninger mellom kjønnsinteresser og interesser knyttet til lønnsarbeidet. Det blir pekt på at flere av de prosessene som har ført til kjønnssegregering på arbeidsmarkedet, og har skapt grunnlaget for deltidsarbeidet, går tilbake til industrialismen, og til strukturelle endringer i det tidlige industrisamfunnet.

De tre arbeidene har et ulikt tidsperspektiv for studiet av deltidsarbeid, de anvender til dels ulike analysenivåer, og de trekker inn delvis ulike forklaringsfaktorer. Både det teoretiske perspektivet og analysemetodene er forskjellige. Men alle tre ser ut til å komme fram til samme konklusjon når det gjelder årsaker til framveksten av deltidsarbeidet: Økt kvinnelig yrkesaktivitet er primært et resultat av en generell etterspørsel etter arbeidskraft. Gifte kvinner har representert den største arbeidskraftreserven. Deltidsarbeid er den kjønnsspesifikke form

økningen i lønnsarbeid blant kvinner har fått. Men det er kvinnene selv som har ønsket denne tilpasningen. Arbeidskraftetterspørselen har blitt tilpasset arbeidstilbudets endrede sammensetning.

Den empiriske analysen, som bygger på to spesialundersøkelser om arbeidstid, Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985, viser at veksten i deltidsarbeidet har stoppet. Som i 1978, utgjorde andelen deltidsarbeidende i 1985 litt i overkant av 20 prosent. Årsaker til stagnasjonen i deltidsarbeidet blir imidlertid ikke drøftet nærmere.

Hovedvekten blir lagt på å beskrive endring i deltidsarbeidets karakter, med utgangspunkt i de kjennetegn ved deltidsarbeidet en hadde kartlagt i slutten av 70-årene.

Ett av spørsmålene som stilles er hvem som blir deltidsarbeidere i 80-årene. Kjernen av de deltidsarbeidende består fremdeles av gifte kvinner. Deltidsarbeid er fremdeles et kvinnefenomen. I 1985 var 48 prosent av alle sysselsatte kvinner i deltidsarbeid, mot bare 3 prosent av mennene. Flertallet av kvinner over 30 år har fremdeles deltidsarbeid.

Deltidsarbeid er ikke, og har heller ikke tidligere vært en utpreget tilpasning for kvinner i småbarnsfasen. Mye tyder på at det over tid vil avleire seg generasjonsforskjeller i kvinners arbeidstidsmønstre. Det er ting som tyder på at de mødrene som kom inn på arbeidsmarkedet på 70-tallet blir værende i deltidsarbeid, mens de nye mødregenerasjonene på 80-tallet i større grad tilpasser seg et yrkesaktivitetsmønster på heltid.

Når det gjelder empiriske analyser av kvinners arbeidstidsvalg er det viktig å kople mikro- og makrofaktorer. Gode makroindikatorer er imidlertid ikke lette å lage. For å illustrere betydningen av begge typer forklaringsfaktorer blir det presentert en enkel MCA-analyse (Multiple Classification Analysis) av kvinners arbeidstidsvalg. Resultatene viser at både kvinners livfase, individuelle ressurser i form av utdanning, og lokalt arbeidsmarked hver for seg har betydning for valg av arbeidstid.

Deltidsarbeidet er fremdeles konsentrert i bestemte deler i arbeidsmarkedet; i bestemte sektorer og yrker. Det offentlige er en "storforbruker" av deltidsarbeid, en av tre ansatte i offentlig virksomhet arbeider deltid. Omsorgsyrkene er de eneste yrkene som i perioden 1978-1985 har hatt vekst i andelen deltidsansatte, noe som sannsynligvis har sine årsaker i rekrutterings- og belastningsproblemer i disse yrkene.

Sammenligner en heltids- og deltidsansatte finner en at de deltidsarbeidende er konsentrert til noen få yrkesgrupper. Dette har ikke endret seg i de senere år. Den sterke yrkessegregeringen av deltidsarbeid har vært ansett som negativt for kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Men ved nærmere undersøkelser viser det seg at forestillingen om deltidsarbeid som et eget segregert delmarked er sterkt overdrevet. Sammenligner en bare kvinner med respektivt heltids- eller deltidsarbeid, blir forskjellene i yrkesfordeling mellom de to arbeidstidskategoriene sterkt redusert i forhold til en sammenligning av heltids- og deltidsarbeidende blant alle sysselsatte. Forskjellen mellom heltids- og deltidsarbeideres fordeling etter yrke ser ut til å reflektere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i større grad enn selve arbeidstidsordningen.

Flere kjennetegn ved deltidsarbeideres arbeidssituasjon har gjort at deltid har blitt sett på som en marginal arbeidsmarkedstilpasning. To sentrale indikatorer på marginalitet har vært usikre ansettelseskontrakter, og lav integrasjon i arbeidsfellesskapet (målt ved fagforeningsoppslutning). Ut fra det foreliggende datamaterialet ser det imidlertid ut til at deltidsarbeidet har vært gjenstand for en normaliseringsprosess, der viktige trekk ved både arbeidssituasjonen og arbeidstakeratferden er endret. Fra 1978 til 1985 økte andelen fast ansatte blant kvinner i deltidsarbeid fra 69 til 86 prosent, mens andelen fagorganiserte blant deltidsansatte gifte kvinner økte fra 35 til 50 prosent. Det kan være grunn til å snakke om en avmarginalisering av deltidsarbeidet.

Det ser ut til at kjernedelen av deltidsarbeidskraften har fått normalisert sine arbeidsforhold. Men det er visse tegn på at dette har skjedd på bekostning av den fleksibiliteten som ligger i mindre regulerte arbeids-

forhold. En økende institusjonalisering av deltidsansattes arbeidsforhold kan ha ført til en institusjonell stivhet i arbeidstidsordningene. I løpet av perioden 1978-1985 har undersysselsettingen blant deltidsarbeidere økt. I 1985 ønsket 23 prosent av de deltidsarbeidende å arbeide mer enn sin daværende arbeidstid. En normalisering av rettighetene knyttet til deltidsarbeid kan ha ført til mer rigide arbeidstidsmønstre, med deltidsjobber der arbeidstiden er like gitt og uforanderlig som i heltidsarbeid.

Hovedspørsmålet som analyseres i del 3 Deltid og integrasjon i arbeidslivet er dette: Hva betyr arbeidstidsordning for kvinners integrasjon i arbeidsfellesskapet? Er det slik at deltidsarbeid, eller denne måten å organisere arbeid på, legger grunnlag for en bestemt arbeidstakeratferd blant kvinner? Organisasjonsdeltakelse blir brukt som indikator på arbeidsplassintegrasjon. Som utgangspunkt for analysen blir enkelte tidligere empiriske undersøkelser om sammenhenger mellom arbeidstid og oppslutning om fagforeningene lagt fram.

Variablene som inngår i analysen består av tre sett med hovedtyper av forklaringsfaktorer: Kjennetegn ved arbeidstakeren, kjennetegn ved arbeidsforholdet og kjennetegn ved arbeidsorganisasjonen. Først blir toveissammenhenger mellom de ulike variablene og den avhengige variabelen organisasjonsdeltakelse gjennomgått. Faktorer som ser ut til å være av liten betydning blir så sjaltet ut.

Resultatene fra neste trinn, MCA-analysen, viser at de to demografiske variablene som inngår i analysen; kvinnens alder og yngste barns alder, ikke har noen signifikant betydning for fagorganisering etter at det er kontrollert for andre variabler. Slike kjennetegn ved kvinnelige arbeidstakere ser ut til å ha liten betydning for organisasjonsmedlemskap. Flere variabler er fremdeles signifikante etter kontroll for andre variabler, men får redusert sin betydning. Dette gjelder ansettelsesvarighet, utdanningsnivå og sosioøkonomisk status. Ansettelsesform og sektor (en femdelt variabel med utgangspunkt i offentlig/privat virksomhet), har like stor betydning etter kontroll for de andre variablene. Den eneste variabelen som både er signifikant, og får en svak økning i betydning etter kontroll

for andre faktorer, er arbeidstidens lengde, som er analysens nøkkelvariabel. Økende arbeidstid gir økende organisasjonsdeltakelse, noe som er i strid med hypotesen om at arbeidstidsforskjeller i organisasjonsdeltakelse vil forsvinne når en trekker inn andre faktorer som er sterkt korrelert med arbeidstid.

Den siste delen av analysen består av en testing av en loglineær modell for kvinners organisasjonsdeltakelse. Dette er en forenklet modell i forhold til MCA-analysen, men de fire uavhengige variablene som inngår representerer de viktigste dimensjonene ved kvinners arbeidssituasjon. Resultatet viser at alle de fire forklaringsfaktorene arbeidstid, ansettelsesform, klasse og sektor hadde signifikante hovedeffekter. I tillegg ble det påvist samspillseffekter mellom arbeidstid og klasse, og mellom arbeidstid og sektor.

Et viktig resultat fra analysen er at arbeidstid i seg selv ser ut til å ha betydning som grunnlag for denne typen kollektiv atferd, men resultatene viser også at hvilken type deltidsordning det er snakk om, dvs. om det er kort eller lang deltid, har vesentlig betydning. Dersom arbeidstiden blir kort nok ser det ut til å disponere for det en kan karakterisere som en marginalisert atferd, dvs. at arbeidstidsordningen virker negativt inn på kollektiv atferd og integrasjon i arbeidsfellesskapet.

Analysen konkluderer med at kjernen i deltidsarbeidskraften, dvs. kvinner med lang deltid, langt på vei er godt integrert i dagens arbeidsliv. Dette er sannsynligvis et resultat av en endringsprosess som har påvirket holdninger og atferd blant aktørene på flere nivåer i arbeidslivet. Vi kan tenke oss endringer i holdninger og atferd blant de deltidsansatte selv, i arbeidskollektivet, representert ved organisasjonene, og hos arbeidsgiverne, kanskje særlig i stat og kommune. Fast ansettelse og varighet av deltidsarbeidsforhold over tid har antakelig hatt en særlig stor betydning. Det har gitt klart definerte og permanente arbeidsforhold, noe som ser ut til å være grunnleggende faktorer for integrasjon på arbeidsplassen.

1. SYSSELSETTINGEN I 80-ÅRENE

I 70-årene representerte den sterke veksten i kvinners yrkesdeltakelse den mest dramatiske endringen på arbeidsmarkedet. Endringer i arbeidstid, og særlig økt deltidsarbeid blant kvinner, spilte her en viktig rolle. Endringene i kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet i forrige tiår er grundig dokumentert (se f.eks. Bjøru 1981, Ellingsæter og Iversen 1984). Hva som har skjedd i 80-årene er foreløpig lite analysert. Vi skal derfor gi en skisse av hva som er status i kvinnesysselsettingen i 80-årene.

1.1. Sysselsetting og arbeidstid i 80-årene

I 1986 var sysselsettingen 7 prosent høyere enn i 1981. Kvinner stod bak 84 prosent av denne økningen (tabell 1). Sysselsettingsveksten skjedde imidlertid ikke jevnt over perioden, men gjorde seg sterkest gjeldende først fra og med 1984. I årene 1985 og 1986 var det en vekst i årsverk som er uten sidestykke i etterkrigstida. Denne veksten hadde sin årsak i den sterke økningen i det private konsumet (Økonomisk utsyn 1986). Den økte sysselsettingen skjedde da også hovedsakelig innen skjermede private næringer, mens offentlig sektor hadde en uvanlig svak vekst. Dette tilsier blant annet at veksten i kvinnesysselsettingen har kommet i privat sektor, og ikke i offentlig virksomhet, som har vært det dominerende trekket tidligere (tabell 2).

Ettersom første halvdel av 80-årene ikke har vært preget av en jevn tendens i sysselsettingen, vil vi enkelte steder trekke inn utviklingen i årene 1984-1986 spesielt. Det er svært vanlig å analysere utviklingen i en periode ved å se på bruttoendringer mellom to referanseår. Dersom ett, eller begge av referanseårene, er atypiske, vil en imidlertid lett kunne trekke feilaktige konklusjoner om utviklingstendenser. Det er derfor viktig å trekke inn informasjon om de mellomliggende årene som supplement.

I første halvdel av 80-årene var det samlet sett en like høy vekst i tallet på sysselsatte som i siste halvdel av 70-årene, men veksten i utførte timeverk var høyere i 80-årene. Et kjennetegn ved 70-årene var at tallet på sysselsatte økte raskere enn mengden arbeid som ble utført. Fra 1972 til 1981 økte tallet på sysselsatte med 17 prosent, mens utførte timeverk bare hadde en vekst på 4 prosent (Sosialt utsyn 1983). Det inntektsgivende arbeidet ble altså fordelt på flere personer. Dette var utslag av veksten i deltidsarbeidet. Økt omfang av deltidsarbeid har helt fra slutten av 60-tallet fram til 1984 bidratt til at den gjennomsnittlige arbeidstiden blant sysselsatte har gått ned, også i år uten generelle arbeidstidsforkortelser (Økonomisk utsyn 1986). Fra 1984 har det vært et brudd med denne utviklingen.

Den raske ekspansjonen i kvinners deltidsarbeid ser ut til å ha "flatet ut" i 80-årene. Første halvdel av 80-tallet viser et langt bedre samsvar mellom vekst i antall sysselsatte og timeverk for begge kjønn enn tidligere. For eksempel økte tallet på sysselsatte kvinner med 25 prosent fra 1972-1981, mens timeverk utført av kvinner bare viste en økning på 14 prosent i samme periode (Sosialt utsyn 1983). I årene 1981-1986 økte både tallet på sysselsatte og timeverk blant kvinner med 13 prosent.

Et annet interessant trekk er at menns timeverk har økt noe sterkere enn tallet på sysselsatte menn i de siste årene. Menns gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid viser en svakt økende tendens. I årene 1984-1986 har det vært en generell økning i gjennomsnittlig arbeidstid blant sysselsatte, noe som bl.a. forklares med økt bruk av overtid i næringer med sterk vekst (Økonomisk utsyn 1986). Men en del av økningen skyldes trolig at det i løpet av 80-årene er blitt mer vanlig for menn å ha mer enn ett arbeidsforhold. For en nærmere drøftelse av endringer i utbredelsen av overtidsarbeid mv., se Ellingsæter 1988 b.

1.2. Yrkesdeltakelse blant kvinner og menn

Ser en på utviklingen over tid, finner en at yrkesaktiviteten blant norske kvinner økte raskt i siste halvdel av 70-årene, og at den har fortsatt å øke også i 80-årene. Gifte kvinners yrkesprosent steg fra 59 til 66 prosent i perioden 1981-1986 (tabell 3). Ifølge Økonomisk utsyn 1986 har et stramt arbeidsmarked fra 1984 vært en medvirkende årsak til økt yrkesdeltakelse blant kvinner. Yrkesdeltakelsen blant menn har imidlertid gått svakt tilbake siden 1982, særlig i de eldste aldersgruppene.

I de nærmeste årene må en regne med at en svakere utvikling i innenlandsk etterspørsel vil føre til en demping av veksten i timeverk. Et viktig spørsmål er hvordan denne utviklingen vil påvirke kvinnesysselsettingen framover. Den økonomiske nedgangen i 1988 ser ut til å ha ført til en stagnasjon i kvinners yrkesdeltakelse, idet yrkesprosenten for kvinner ble stående på 64 prosent, det samme som for 1987.

OECD viser i Employment Outlook for 1988 utviklingen i kvinners yrkesaktivitet, og gir også framskrivinger fram til århundreskiftet for sine medlemsland. Dersom en sammenligner Norge med f.eks. Sverige og USA, finner en at norske kvinners yrkesaktivitet i 80-årene har vokst raskest. Dermed har norske kvinner halt inn på svenske kvinner som har høyest kvinnelig yrkesdeltakelse av de industrialiserte landene (tabell 4). Framskrivingene antyder en stadig minskende forskjell i menns og kvinners yrkesdeltakelse. Ifølge OECD vil 85 prosent av norske kvinner tilhørende kjernearbeidskraften ("prime-age" 25-54 år) være yrkesaktive i år 2000. For Sverige antas kjønnsforskjellene i yrkesdeltakelsen å være helt borte ved århundreskiftet. Dette skyldes en kombinasjon av rask økning i kvinners yrkesdeltakelse og reduksjon i eldre menns yrkesdeltakelse.

I Norge, som i andre vestlige land, kan en snakke om en "feminisering" av arbeidsstyrken i løpet av de siste 10-15 årene (O'Connell og Bloom 1987). Menns og kvinners yrkesprosenter nærmer seg stadig hverandre: I løpet av perioden 1976-1986 ble differansen mellom kvinners og menns yrkesdeltakelse redusert fra 29 til 15 prosentpoeng.

Ved siden av et ulikt nivå på menns og kvinners yrkesdeltakelse, har kvinner også hatt et annet mønster i sin yrkesaktivitet over livsløpet enn menn. For å studere kvinners yrkesdeltakelse over livsløpet trenger en data på individnivå over tid (longitudinelle data). For 70-tallet foreligger slike data og analyser (se Ellingsæter og Iversen 1984). I mangel av slike data for 80-tallet kan en nærme seg et livsløpsperspektiv på ulike måter. Ett alternativ er å studere endring i kohorter på gruppenivå, f.eks. ved å analysere endring i yrkesprosenter for femårige aldersgrupper når de har blitt 5 år, 10 år osv. eldre. Ett annet alternativ, som er brukt her, er å studere endring i aldersprofilen for yrkesdeltakelse. Slike profiler må imidlertid ikke tolkes som individuelle mønstre over livsløpet. En av grunnene til dette er at det er påvist en tendens til høyere yrkesaktivitet på hvert stadium i livsløpet blant suksessivt yngre kvinnekohorter (Ellingsæter og Iversen 1984).

Aldersprofilene for kvinners yrkesaktivitet i etterkrigstiden kan beskrives med tre idealtyper:

i) En kurve med en topp i yrkesaktiviteten i aldersgruppen 20-24 år, men deretter gradvis synkende deltakelse. Dette representerer det gamle mønsteret, med de eldre kvinnekohortene som gikk ut av arbeidslivet etter ekteskap/første barnefødsel.

ii) En M-formet kurve. Her er det to topper i kvinnenes yrkesdeltakelse, med en nedgang i aldersgruppene 25-34 år. Den første toppen er som i forrige tilfelle unge kvinner. Den andre toppen er kvinner som går inn igjen på arbeidsmarkedet når barna blir store.

iii) Den tredje typen kurve har en omvendt U-form. Her er det ikke lenger noen forskjell i yrkesdeltakelse blant kvinner i ulike faser av familiedanningen.

Det tradisjonelle aldersmønsteret i kvinners yrkesdeltakelse har vist at kvinners arbeidsmarkedsbeslutninger har vært knyttet til omsorgsfunksjonene, mens familiesituasjon ikke har hatt noen effekt på menns yrkesdeltakelse. I 70-årene økte yrkesaktiviteten for alle aldersgrupper av kvinner. Tendensen til lavere yrkesdeltakelse blant kvinner i småbarnsfasen ble redusert i disse årene, men var fremdeles til stede ved utgangen av tiåret (Ellingsæter og Iversen 1984). Aldersprofilen for kvinner var fremdeles M-formet, med to topper. Men utviklingen i 70-årene pekte i retning av at kvinners yrkesdeltakelse i 80-årene sterkt ville nærme seg menns, og at aldersprofilen for kvinners yrkesdeltakelse ville nærme seg en brei, omvendt U-form. Forutsetningen var fortsatt vekst i kvinnesysselsettingen generelt, og fortsatt sterk vekst i yrkesaktiviteten blant småbarnsmødre. Denne forventningen er nå i ferd med å realiseres.

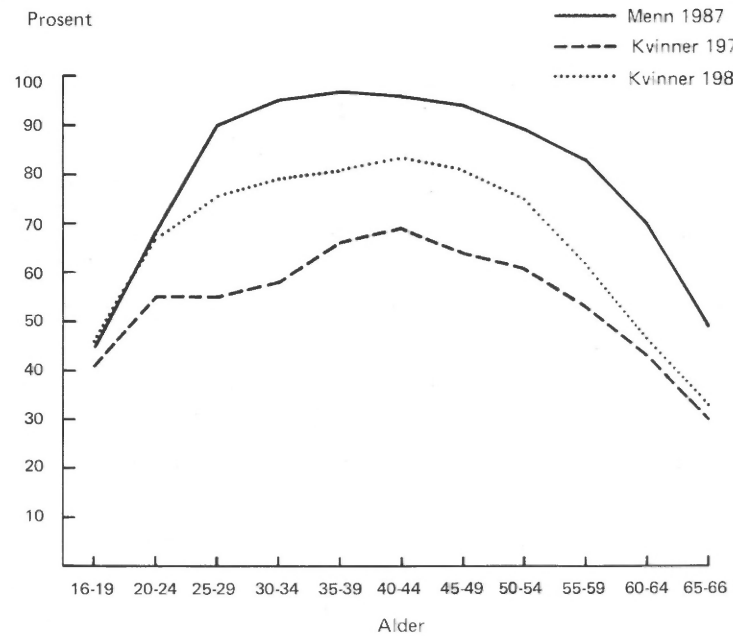
I løpet av 80-årene økte yrkesdeltakelsen blant yngre kvinner sterkest (Gulbrandsen og Hoel 1986). Veksten i yrkesdeltakelsen blant småbarnsmødrene har ført til at norske kvinner i dag har et yrkesmønster med samme aldersprofil som menns (figur 1). Flertallet av kvinnene er nå yrkesaktive også i barnefødselsperioden. Denne endringen har funnet sted i løpet av de siste par årene. Aldersprofilen på kvinners yrkesaktivitet hadde fremdeles i 1985 en "omsorgsknekk", dvs. redusert yrkesdeltakelse i småbarnsfasen, selv om nedgangen i denne fasen var mye mindre markert enn før.

Svenske kvinner har i flere år hatt en aldersprofil på sin yrkesaktivitet som har hatt samme form som menns, men med et gjennomgående noe lavere nivå enn menn. Forskere hevder at dette til en viss grad skyldes de generøse bestemmelsene for svangerskaps- og omsorgspermisjoner som svenske kvinner nyter godt av (Gustafsson og Jacobsson 1985). Kvinnene regnes som sysselsatte mens de har permisjon. Endringene skyldes altså ikke bare rene kohorteffekter, dvs. økende yrkesdeltakelse i småbarnsperioden blant yngre kvinner, men skyldes altså delvis at de har betalt permisjon i deler av denne perioden.

Permisjonsrettighetene på dette feltet i Norge er langt dårligere. Men når det gjelder definisjonen av det å være sysselsatt, kan det også i Norge tenkes at en liten del av sysselsettingsøkningen blant kvinner i realiteten er en økning i tallet på kvinner som har omsorgspermisjon. I arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er det den enkeltes subjektive oppfatning av sitt forhold til arbeidsmarkedet som avgjør om en kvinne med fødsels- eller omsorgspermisjon svarer at hun er midlertidig fraværende fra arbeidet, og dermed klassifiseres som sysselsatt, eller om hun svarer at hun ikke har inntektsgivende arbeid. Over tid kan kvinners subjektive opplevelse av tilknytning til arbeidsmarkedet endres, noe som igjen vil påvirke sysselsettingstallene. Andelen sysselsatte kvinner som er midlertidig fraværende har imidlertid bare hatt en ubetydelig økning på 80-tallet.

Et annet interessant trekk ved svenske kvinners yrkesdeltakelse er fordelingen av heltids- og deltidsarbeid. I Sverige arbeider flertallet av kvinnene heltid, med unntak av de eldste aldersgruppene. I Norge er fremdeles halvparten av kvinnene i deltidsarbeid. Unntaket her er de unge kvinnene som ennå ikke har fått barn. Endringstendenser i arbeidstidsordninger blant norske kvinner tyder imidlertid på at heltidsarbeidet er økende, slik at en også på dette området kan vente nye mønstre i framtida.

Figur 1. Andelen som var sysselsatt blant menn 1987, og blant kvinner 1977 og 1987, etter alder. Prosent



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsene

1.3. Småbarnsmødrene ut i arbeidslivet

80-årene ser ut til å bli tiåret for en dyptgående endring i småbarnsmødrenes tilknytning til arbeidsmarkedet. Denne tendensen er påvist også i andre land. Amerikanske rapporter peker på endringene i småbarnsmødrenes yrkesdeltakelse som den mest interessante utviklingstendensen på arbeidsmarkedet (Hayghe 1986, O'Connell og Bloom 1987). I USA er det småbarnsmødrene som har hatt raskest vekst i yrkesaktiviteten i de siste 15 årene. Resultatet er at yrkesfrekvensene blant kvinner med ulikt omsorgsansvar har nærmet seg hverandre. Korrelasjonen mellom mødres yrkesaktivitet og yngste barns alder er sterkt redusert.

En analyse av utviklingen i svenske kvinners yrkesaktivitet antyder at de faktorene som antas å være viktige i forklaringen av kvinners arbeidstilbud, blant annet fertilitet, har redusert sin betydning (Gustafsson og Jacobsson 1985). Dette kan tolkes som at yrkesarbeid i dag er en selvfølge for de fleste svenske kvinner, slik det alltid har vært for menn (Jonung 1986).

Sammenhengene mellom yrkesaktivitet og yngste barns alder har også endret seg mye blant norske mødre. I begynnelsen på 70-tallet var kvinners yrkesaktivitet jevnt økende med økende alder på yngste barn. Men i 1980 var det framkommet et markert skille i yrkesdeltakelsen mellom kvinner som hadde barn under 3 år, og kvinner med større barn (Ellingsæter og Iversen 1984). Disse resultatene er hentet fra en spesialundersøkelse av kvinners retrospektive yrkeshistorier.

Ser vi på kvinners yrkesprosenter etter yngste barns alder basert på arbeidskraftundersøkelsene i 1981, er denne tendensen ennå ikke fanget opp (tabell 5). [1] Hovedskillet i AKU-tallene fra 1981 ser ut til å gå mellom mødre med barn under 7 år og mødre med større barn. Mødre med yngste barn over 7 år hadde en yrkesaktivitet på godt over 70 prosent. Men på dette tidspunktet var det også synlige forskjeller blant småbarnsmødre. Mødre til barn under 3 år hadde en yrkesdeltakelse som var 11 prosentpoeng lavere enn mødre med yngste barn i alderen 3-6 år.

I løpet av 80-årene har småbarnsmødrene økt sin yrkesaktivitet dramatisk. Blant mødre til barn under 3 år økte yrkesaktiviteten fra 48 til 65 prosent fra 1981 til 1986. For kvinner med yngste barn 3-6 år var økningen

[1] En svakhet i AKU er at opplysninger om barn/barns alder ikke er knyttet direkte til opplysningene om moren, men til husholdet, slik at dersom det er mer enn én voksen kvinne i husholdet, vil hver kvinne bli "tildelt" barn som bor i husholdet. Ved bare å gi tall for gifte kvinner i denne sammenhengen reduserer en dette problemet noe.

fra 59 til 73 prosent, ifølge AKU. I dag betyr barnets alder mye mindre for morens yrkesaktivitet. Majoriteten av kvinner er i lønnet arbeid uansett alder på barna.

Rekrutteringen til arbeidsmarkedet har i 80-årene i stor utstrekning bestått av småbarnsmødre, altså unge kvinner. Den sterkere veksten i privat sektor i denne perioden vil derfor gi en forskyvning av unge kvinner fra det offentlige til det private. Hoel (1986) har tolket dette som et utslag av endrede arbeidsgiverpreferanser blant unge kvinner. Hun hevder at det offentlige ikke gir de unge, velkvalifiserte kvinnene gode nok vilkår. Men sektorforskyvningen hos unge kvinner kan like gjerne være et resultat av deres tapte muligheter i offentlig sektor. Lavere vekst i offentlig sektor koplet med stabile arbeidstakere vil bety utestengning av yngre kvinner som ønsker seg en jobb i det offentlige.

Småbarnsmødre defineres vanligvis som kvinner med barn under skolealder. De tendensene som er vist ovenfor innebærer at det vil bli viktigere å differensiere mødrene noe mer, dersom en er opptatt av hvilken betydning ulike faser av morsrollen har for kvinners yrkesaktivitet. Det ser ut til å være nettopp blant ulike grupper av småbarnsmødre at nye mønstre i kvinners lønnsarbeid finner sted.

Mye tyder dessuten på at yngste barns alder ikke lengre er tilstrekkelig som indikator på hva barn betyr for kvinners yrkesaktivitet. Effekten av yngste barns alder på morens yrkesaktivitet ser ut til å være betinget av hvor mange barn kvinnen har. En kombinasjon av de to variablene, yngste barns alder og antall barn, vil gi et bedre bilde av hvilken livssituasjon kvinnene befinner seg i.

I løpet av de siste årene har betydningen av barns alder for kvinners yrkesaktivitet blitt særlig redusert blant kvinner med bare ett barn. Blant ettbarnsmødrene er forskjellene i yrkesdeltakelse etter barnets alder små. I 1986 varierte yrkesdeltakelsen fra 74 prosent blant mødre til 0-2-åringer, til 83 prosent blant mødre til 11-15-åringer (tabell 5). I dag vil en finne en markert lavere yrkesdeltakelse blant småbarnsmødre bare dersom de har to barn eller flere. Tobarnsmødre med den yngste under

3 år hadde en yrkesdeltakelse som lå 23 prosentpoeng lavere enn tobarnsmødre hvor begge barna var over 10 år. Men forskjellen mellom de to gruppene har minket i løpet av 80-årene.

Mødrenes alder kan være en faktor som har bidratt til reduksjonen i betydningen av yngste barns alder og antall barn for mødres yrkesaktivitet. Det har vært påvist en tendens til økt fertilitet i aldersgruppen 25-34 år, noe som først og fremst skyldes at kvinnene utsetter sin første fødsel. Det betyr at svært mange kvinner vil være veletablert i yrkeslivet på det tidspunktet de får barn, noe som vil øke sjansene for fortsatt yrkesaktivitet.

Småbarnsmødre med to barn eller flere er den gruppen som i dag ser ut til i minst grad å kombinere yrkesliv og barn. Hvorvidt dette skyldes individuelle preferanser eller strukturelle barrierer er vanskelig å si. Men ettersom yrkesaktiviteten er så høy blant småbarnsmødre med bare ett barn, tyder det iallfall på at de ideologiske begrunnelsene for hjemmeværende småbarnsmødre har tapt terreng. De fleste kvinner får sine barn tett, og to småbarn tett på hverandre betyr stor arbeidsbelastning. Sammen med kostnadene forbundet med å organisere og å betale barnetilsyn for to barn, vil dette rimeligvis bety mye slit for lite penger. Mangelen på tilsynsordninger for førskolebarn er velkjent. Bare 28 prosent av alle førskolebarn hadde i 1985 et offentlig omsorgstilbud, og bare 7 prosent hadde heltidsplass i barnehage (NOS Barnehager og fritidshjem 1985). Disse gjennomsnittstallene skjuler dessuten en meget ulik dekningsgrad på de ulike alderstrinn. Barnehagene dekker i enda mindre grad omsorgsbehovet for de minste barna. Bare 4 prosent av barn under 2 år hadde barnehageplass i 1985.

I en amerikansk analyse pekes det på at det er ganske bemerkelsesverdig at en så sterk feminisering av arbeidsstyrken har skjedd uten noen særlige institusjonelle endringer, f.eks. innen barneomsorgen (O'Connell og Bloom 1987). Høy yrkesdeltakelse blant småbarnsmødre avspeiles i liten grad i det offentlige barnetilsynet også i Norge.

1.4. Endringer i arbeidstid blant mødre

Yrkesdeltakelse sier ikke alt om likestilling på arbeidsmarkedet. Arbeidstidsutviklingen er en annen indikator. Økt kvinnesysselsetting var i 70-årene sterkt assosiert med deltidsarbeid. Men, som antydet innledningsvis, har ikke veksten i 80-årenes sysselsetting vært ledsaget av den samme tendensen.

Arbeidskraftundersøkelsene er en av de få datakildene der en finner tidsserier for arbeidstidsopplysninger. Men disse dataene egner seg ikke helt til å belyse utvikling i utbredelsen av deltidsarbeid, noe som skyldes det arbeidstidsbegrepet som anvendes. Det som måles er faktisk arbeidstid, dvs. utførte timeverk en bestemt referanseuke.

Dersom en lager en definisjon av deltidsarbeid på grunnlag av arbeidstidsopplysningene i AKU, med en timegrense for deltidsarbeid på 35 timer, vil en uvilkårlig få feilklassifiseringer. Metodestudier som er gjort viser at 8 prosent av sysselsatte som har heltidsarbeid feilaktig klassifiseres som deltidsarbeidere, mens 9 prosent av dem som har deltidsarbeid blir feilaktig definert som heltidsarbeidere (Ellingsæter 1988 a). Feilklassifiseringen blant kvinner er størst. Øker en timegrensen for deltidsarbeid til 38 timer, slik som enkelte forskere har gjort i analyser av AKU-data (se Gulbrandsen og Hoel 1986), betyr det en stor økning feilklassifisering, særlig av kvinner: Hele 32 prosent av de kvinnene som egentlig er i heltidsarbeid blir feilaktig definert som deltidsarbeidere. En nærmere diskusjon av arbeidstidsbegreper og feilklassifikasjoner finnes i vedlegg 1.

I mangel av mer egnede data vil det i det følgende bli brukt arbeidstidsopplysninger fra AKU for å gi et bilde av endringer i arbeidstid i første halvdel av 80-årene. Selv om AKU ikke gir korrekte nivåtall for heltid/deltid, vil dataene bli brukt til å illustrere en endringstendens. Endringer i andelen som arbeider 35 timer eller mer kan bare betraktes som en meget grov indikator på endret utbredelse av heltidsarbeid.

Jensen (1986) har på grunnlag av AKU-tall konkludert med at deltidsandelen blant sysselsatte kvinner generelt har holdt seg stabil i perioden 1976-1984. Hun har brukt 30 timer som grense for deltidsarbeid. Mye tyder på at disse tallene ikke fanger opp en sentral endringstendens som kan spores i gifte kvinners arbeidsmarkedstilpasning, og som har blitt forsterket etter 1984; nemlig en økning i andelen gifte kvinner som arbeider heltid (35 timer eller mer pr. uke). Fra 1981 til 1986 økte denne andelen fra 39 til 44 prosent (midlertidig fraværende er da holdt utenfor beregningsgrunnlaget). Relativt sett er dette ingen stor økning, men sammenholdt med andre datakilder, bl.a. levekårsundersøkelsene, gir dette uttrykk for en helt klar tendens. Ifølge levekårsundersøkelsene økte andelen av sysselsatte kvinner som hadde en ukentlig arbeidstid på 35 timer eller mer fra 46 til 50 prosent i perioden 1980-1987 (tabell 6). levekårsundersøkelsene måler vanlig arbeidstid og gir derfor mer korrekte tall enn AKU for deltidsarbeid. Nivået for andelen heltidsarbeidende kvinner ligger høyere i levekårsundersøkelsene, noe som bekrefter at AKU gir for lave nivåtall for heltid.

I 80-årene har flere gifte kvinner kommet inn eller blitt på arbeidsmarkedet i heltidsarbeid enn i deltidsarbeid. Dette er en helt ny tendens sammenlignet med 70-årene. Dette har skjedd i en periode med sterk vekst i kvinnesysselsettingen, slik at det tallmessig vil dreie seg om en sterk økning i antall mødre i heltidsarbeid. En tendens til økt heltidsarbeid på 80-tallet er også påvist i Sverige (Jonung 1986).

Et viktig spørsmål er hvilke arbeidstidsordninger de nye yrkesaktive småbarnsmødrene har valgt. Tall fra USA viser at det ikke bare er yrkesdeltakelsen blant mødre som har endret seg, men at også forskjellene i arbeidstid etter yngste barnets alder har blitt mindre (Hayghe 1986). Selv om AKU ikke gir korrekte nivåtall for heltid/deltid, kan dataene brukes til å illustrere en endringstendens.

Første halvdel av 80-årene ser ut til å være preget av økt arbeidstid blant mødre til barn i alle aldersgrupper. Som en kan se av tabell 7, så betyr yngste barnets alder lite for tilbøyeligheten til å ha kort

arbeidstid. I 1985 varierte andelen med ukentlig arbeidstid på 35 timer eller mer mellom 31 og 38 prosent for de ulike mødregruppene. Barns varierende omsorgsbehov har i dag altså lite å si for hvilken arbeidstid deres mødre velger.

Arbeidstidsundersøkelsen 1985 gir et situasjonsbilde av arbeidstidsordninger midtveis i 80-årene. Denne undersøkelsen baserte seg på begrepet vanlig arbeidstid. I tillegg til å spørre om vanlig arbeidstid, er alle med 36 timer eller mindre spurt om den arbeidstidsordningen de har er heltidsarbeid eller ikke. Slik får en også renset ut heltidsarbeidere med kort normalarbeidstid. Arbeidstidsundersøkelsen opererer imidlertid med sysselsettingsbegrepet "vanligvis i inntektsgivende arbeid" og vil derfor også inkludere enkelte kvinner som har svangerskapspermisjon på intervjutidspunktet. Når det gjelder spørsmål om arbeidstid, vil de sannsynligvis svare i forhold til den jobben de har permisjon fra. For å sikre at resultatene, særlig for kvinner med barn i alderen 0-2 år, ikke får skjevheter i arbeidstidsfordelingen på grunn av permisjoner, er det her tatt med i beregningsgrunnlaget bare de kvinnene som i tillegg til at de vanligvis har inntektsgivende arbeid, også var i arbeid på undersøkelsestidspunktet.

Resultatene fra Arbeidstidsundersøkelsen 1985 antyder et meget interessant trekk: Mødrene til de aller minste barna arbeider ofte heltid. Hele 40 prosent av sysselsatte mødre med barn under 3 år er i heltidsarbeid (tabell 7). Dette funnet bekreftes av andre studier (Gulbrandsen og Hoel 1986, Tønnesen 1988).

Det ser ut som om mødre til barn i småskolen, 7-9-åringer, oftere har deltidsarbeid enn andre mødre. Det er få mødre i denne gruppen, noe som gjør tallet spesielt usikkert, men det kan være en pekepinn i retning av at flaskehalsen i barnefamilienes omsorgssystemer er utvidet fra småbarnsfasen til barnas første skoleår. På grunn av lite undervisningstid har barn i denne alderen behov for tilsyn den tiden de ikke er på skolen. Offentlige tilsynsordninger for denne aldersgruppen er like dårlig som for småbarn. Bare 3 prosent av 7-9-åringer har plass i fritidshjem (NOS Barnehager og fritidshjem 1985). Plassene er dessuten meget skjevt for-

delt geografisk sett, omtrent halvparten av alle plasser finnes i Oslo.

1.5. Årsaker til økt yrkesaktivitet blant mødre

Vi vet en god del om de faktiske endringer i mødres yrkesaktivitet. Når det gjelder avdekking av årsakene til at denne prosessen startet er imidlertid mye uklart. Det er fremdeles et åpent spørsmål i hvor stor grad økt yrkesaktivitet blant mødre skyldes etterspørsels- eller tilbudssiden i arbeidsmarkedet. Når det gjelder analyser av årsaker til og virkninger av kvinners arbeidstilbud, kan det også være vanskelig å skille mellom materielle og ideologiske faktorer. De fleste forskere ser ut til å legge vekt på betydningen av både demografiske og økonomiske faktorer, dvs. endringer i både tilbudssiden og etterspørselssiden på arbeidsmarkedet.

O'Connell og Bloom (1987) understreker at det ikke er noen enkel forklaring på den økte yrkesdeltakelsen blant amerikanske mødre. De mener at økningen skyldes et kompleks sett av faktorer. Introduksjon og spredning av effektiv prevensjon på 60-tallet blir ansett for å være en kritisk faktor. Mange kvinner ble i stand til å utsette fødsler og fullføre sin utdanning. Andre demografiske endringer som har virket inn er endringer i familieinstitusjonen. Lavere giftermålsrater og økte skilsmissetall har økt nødvendigheten av kvinners økonomiske uavhengighet. En tredje demografisk faktor er knyttet til den store etterkrigskohorten og de økonomiske problemene personer i denne kohorten møtte da de trådte inn på arbeidsmarkedet. Lave lønninger og høy arbeidsledighet gjorde at to inntekter ble viktig for å oppnå en ønsket levestandard. Blant etterspørselsfaktorene nevnes en sterkere serviceorientering i økonomien, både i offentlig og privat sektor. Sammenlignet med industrivirksomhet er den tjenesteytende sektoren mer kvinnevennlig, fordi en har muligheter for mer fleksible arbeidstidsordninger. Denne typen forklaringsfaktorer har alle uten tvil gyldighet, og endringstrekkene er langt på vei felles for de fleste vestlige land.

Den amerikanske økonomen Easterlin har lansert en interessant demografisk teori for å forklare økt yrkesaktivitet blant amerikanske kvinner. Han hevder at en av de demografiske faktorene som er nevnt ovenfor, nemlig

det økte presset på arbeidsmarkedet da den store etterkrigskohorten kom i yrkesaktiv alder, er den primære årsaken til at kvinner føder færre barn og i økende grad er yrkesaktive. Easterlin (1980) resonnerer ut fra fire mulige sammenhenger mellom yrkesaktivitet og fruktbarhet: 1) Yrkesaktiviteten bestemmer fruktbarheten, 2) Fruktbarheten bestemmer yrkesaktiviteten, 3) En "tredje faktor" bestemmer både yrkesaktivitet og fruktbarhet og 4) Tilfeldig sammenfall. Easterlin argumenterer for alternativ 3, idet han hevder at utviklingstrekkene i både fruktbarhet og yrkesaktivitet er svaret på en felles årsak; nemlig minsket relativ inntekt blant unge voksne som et resultat av økt generasjonsstørrelse.

Easterlin tilbakeviser at det har vært noen spesielt gunstig vekst i kvinners yrkesmuligheter etter 1960. Han viser til at etterspørselen etter kvinnelig arbeidskraft har vært avhengig av veksten i et begrenset antall yrker. Han hevder at dersom etterspørselen etter yngre kvinner hadde vært spesielt gunstig ville dette ha gitt økte lønninger for kvinner relativt til menn. Han tilbakeviser også at yngre kvinners holdninger til arbeid og barn har endret seg fundamentalt. Hans begrunnelse for dette er at de fleste kvinner fremdeles forventer å få to barn, og deres yrkesaspirasjoner går fortsatt i retning av tradisjonelle kvinnejobber. Han sier videre at det ikke er rimelig å tro at en småbarnsmor tar en kontorjobb eller jobb som kassadame av ideologiske årsaker.

Endringer i holdninger til likestilling er derimot et resultat av de valgene de unge ekteparene har tatt, fordi folk flest tenderer til å foretrekke holdninger som er konsistent med deres atferd. Easterlin mener imidlertid ikke at endringer i kvinnelig yrkesaktivitet og fruktbarhet helt og fullt forklarer mer positive holdninger til likestilling og til mindre familier, eller at dette er holdninger som ikke vil vare ved. Men forskyvningen fra barnefødsler til yrkesarbeid blant småbarnsmødre skyldes det økonomiske presset som unge ektepar opplever, og dette presset har skapt en situasjon som har gjort dem mer mottakelige for en holdningsutvikling som er i tråd med deres atferd.

Gustafssons og Jacobssons (1985) empiriske analyse av svenske kvinners voksende yrkesaktivitet konkluderer med at økningen i stor grad ser ut til å være påvirket av økte kvinnelønninger. Økte kvinnelønninger er igjen et resultat av endringer i skattesystemet (separat beskatning av ektefeller) og minskede kjønnsforskjeller i lønninger (primært forårsaket av økt utdanningsnivå blant kvinner).

Analyser som forklarer endringer i norske kvinners yrkesaktivitet ligger hovedsakelig innen samme tradisjon som O'Connell og Blooms arbeid (f.eks. Ellingsæter og Iversen 1984). Endringer i de faktorene som påvirker kvinners arbeidsmarkedstilbud er grundig analysert. Studiene har imidlertid vært sterkt konsentrert om beskrivelser av den enkelte kvinnes endrede preferanser. Mulige årsaker som befinner seg på et annet nivå enn individnivå, blir ofte bare skissert som bakenforliggende mekanismer. Individfokuseringen og manglende makroteorier og -analyser gjør det lett å gripe til forklaringer som kan skape et mangelfullt og feilaktig bilde av realitetene bak kvinners økte deltakelse på arbeidsmarkedet. Det er en tendens til at ideologiske forklaringer blir tillagt for stor vekt. Dette gjelder analyser innen den sosiologiske fagtradisjonen. Økonomene er på den andre siden mer ensidig opptatt av økonomiske faktorer.

Det er et åpent spørsmål i hvor stor grad det er selvrealisering som er det primære for den nye generasjonen av småbarnsmødre som har meldt seg på arbeidsmarkedet. Det har tradisjonelt vært en sterk sammenheng mellom kvinners utdanningsnivå og yrkesaktivitet. Yngre kvinner har høyere utdanningsnivå enn eldre kvinner. Men å sette likhetstegn mellom unge kvinner, høy utdanning og ønske om yrkesmessig selvrealisering er for enkelt. Til tross for at de har et høyere utdanningsnivå enn tidligere kvinnegenerasjoner, befinner de fleste seg fremdeles i dårlig betalte og hardt belastede kvinneyrker. Bare for et mindretall av yrkesaktive kvinner er det snakk om en karriere i tradisjonell forstand.

Økonomiske faktorer spiller også en betydelig rolle. En skal ikke undervurdere det faktum at arbeidet gir inntekt som er nødvendig for å realisere en ønsket levestandard i familiedanningens første faser. To inn-

tekter må sannsynligvis til for mange barnefamilier for å oppnå en rimelig levestandard. Barnefamiliene har sakket akterut i forhold til den generelle velstandsutviklingen i samfunnet (Andersen 1986).

Diskusjonen om årsaker til/motiver for gifte kvinners yrkesdeltakelse har pågått i et par årtier. Temaets sterke interesse bunner antakelig i at fenomenet representerer en sosial endringsprosess med gjennomgripende levekårsmessige konsekvenser på flere plan. Men årsakene som satte i gang prosessen med økende kvinnelig yrkesdeltakelse, kan imidlertid ha vært andre enn de faktorene som har opprettholdt og forsterket prosessen. Etter hvert som yrkesdeltakelsen blant kvinner blir alminneliggjort, vil de fleste gifte kvinner oppleve lønnsarbeidet som en selvfølge. Hvordan kvinner jobber vil i framtida kanskje bli et viktigere analysefelt enn hvorfor kvinner jobber.

Mødres økonomiske rolle har gjennomgått en dyptgående forandring de siste 15 år. Uansett motivasjon for yrkesaktivitet, flere småbarnsmødre i yrkeslivet stiller nye krav til organisering av arbeidstid og andre sider av lønnsarbeidet.

Tabell 1. Sysselsetting og utførte timeverk for menn og kvinner. 1976, 1981 og 1986

	1976	1981	1986	Endring 1976-1981	Endring 1981-1986
		1 000		Prosent	
Sysselsatte	1 789	1 932	2 071	7	7
Menn	1 092	1 133	1 154	4	2
Kvinner	697	799	916	13	13
Av dette					
Gifte kvinner	465	558	647	17	14
Utførte timeverk	6 079	6 359	6 826	4	7
Menn	:	4 275	4 424	:	3
Kvinner	:	2 084	2 402	:	13

K i l d e: NOS Arbeidsmarkedstatistikk.

Tabell 2. Sysselsatte kvinner etter sektor.[1] 1980-1986. 1 000

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
I alt, medregnet uoppgitt	786	799	818	835	844	871	916
Privat sektor	435	437	442	435	432	457	493
Offentlig sektor	352	359	375	397	410	411	421

[1] SSB sluttet i 1985 å produsere sysselsettingstall fordelt på offentlig/privat sektor pga. problemer med datakvaliteten. I tabellen er næringene 4, 72, 91, 93 og 94 definert som offentlig sektor, mens alle andre næringer er definert som privat sektor. Se Gulbrandsen og Hoel 1986 for en diskusjon av feilklassifikasjon ved å bruke denne definisjonen.

K i l d e: NOS Arbeidsmarkedstatistikk.

Tabell 3. Andelen menn og kvinner som er i arbeidsstyrken. Prosent. 1976, 1981 og 1986

	1976	1981	1986
Alle 16-74 år	65	67	70
Menn	79	79	77
Kvinner	50	56	62
Av dette			
Gifte kvinner	51	59	66

K i l d e: NOS Arbeidsmarkedstatistikk.

Tabell 4. Andelen kvinner 25-54 år som er i arbeidsstyrken. Utvikling og framskrivinger. Prosent. 1973-2000. Norge, Sverige og USA

	Utvikling			Framskriving	
	1973	1979	1987	1990	2000
Norge.....	53	67	80	82	85
Sverige.....	69	81	90	92	95
USA.....	52	62	72	74	81

K i l d e: OECD 1988:40.

Tabell 5. Andelen gifte kvinner med barn under 16 år som er i arbeidsstyrken, i grupper for yngste barns alder og tallet på barn. Prosent. 1976, 1981 og 1986

				Yngste barns alder											
	I alt			0-2 år			3-6 år			7-10 år			11-15 år		
	1976	-81	-86	1976	-81	-86	1976	-81	-86	1976	-81	-86	1976	-81	-86
Alle gifte kvinner med barn.....	53	64	75	40	48	65	48	59	73	64	73	79	67	77	84
Av dette															
Ettbarns-mødre.....	60	69	79	50	56	74	55	66	80	68	72	76	66	77	83
Tobarns-mødre.....	51	62	74	35	44	62	49	58	72	61	75	81	68	79	85

K i l d e: NOS Arbeidsmarkedstatistikk.

Tabell 6. Sysselsatte kvinner etter ukentlig arbeidstid. Prosent. 1980 og 1987

Samlet vanlig arbeidstid pr. uke	1980	1987
I alt	100	100
1-19 timer.....	24	23
20-34 timer.....	30	27
35 timer eller mer.....	46	50

K i l d e: Levekårsundersøkelsene 1980 og 1987.

Tabell 7. Andelen sysselsatte gifte kvinner som arbeider heltid, i grupper for yngste barns alder.[1] Prosent. 1978 og 1985

	Alle gifte kvinner	Yngste barnets alder				Ingen barn
		0-2 år	3-6 år	7-9 år	10-15 år	
1978.....	41	36	32	31	36	50
1985.....	43	40	38	(29)	31	53

[1] Kvinner som var i arbeid på undersøkelsestidspunktet.

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

2. ENDRINGER I DELTIDSARBEIDET

Den mest konsekvensrike endringen i arbeidstid i 70-årene var den sterke veksten i deltidsarbeid. Økt kvinnelig yrkesdeltakelse var i forrige tiår sterkt forbundet med dette fenomenet. Veksten i deltidsarbeidet ser imidlertid ut til å ha stagnert i 80-årene.

Utvikling og status i deltidssysselsettingen er av mange grunner en sentral brikke i analyser av kvinners yrkesaktivitet og arbeidstidsmønstre. Deltidsarbeid har ikke vært vurdert som udelt positivt, og særlig gjelder det konsekvenser for likestilling mellom kjønnene. En av innvendingene har vært at deltidsarbeid vil sementere kjønnsrollemønsteret på lengre sikt, idet deltid har vært et rent kvinnefenomen. En annen innvending har vært at deltidsarbeid betyr at kvinner får en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, både når det gjelder rettigheter og integrasjon i arbeidsfellesskapet.

Norske studier av deltidsarbeid har vært fokusert på beskrivelser av utbredelse og vekst i deltidsarbeidet i 70-årene, knyttet til økningen i kvinnelig yrkesaktivitet. Veksten i deltidsarbeidet har vært tolket som et resultat av flere endringsprosesser; bl.a. økonomiske og demografiske strukturendringer, og endrede preferanser for og holdninger til lønnet arbeid blant gifte kvinner (Ellingsæter og Iversen 1984). Den andre hovedtypen studier har vært analyser av deltidsarbeidet som arbeidsmarkedsfenomen, knyttet til nyere teorier om arbeidsmarkedet, særlig segmenteringsteorier (se f.eks. Strømsheim 1983, Kalleberg 1980).

I dette kapitlet presenteres en empirisk beskrivelse av endringer i omfanget av deltidsarbeid, fra annen halvdel av 70-årene til midten av 80-tallet. Det blir lagt vekt på å få fram mulige strukturendringer både i arbeidskrafttilbudet og i etterspørselssiden. Videre blir det lagt særlig vekt på å analysere endringer i deltidsarbeidets karakter, dvs. kjennetegn ved deltidsansattes arbeidsforhold.

Som nevnt er datagrunnlaget for å studere endringer i deltidsarbeid som arbeidsmarkedsfenomen svakt. Videre er definisjoner og måter å måle deltidsarbeid på noe sprikende. Noen av disse problemene er diskutert nærmere i vedlegg 1.

Som en bakgrunn for den empiriske beskrivelsen av utviklingen i deltidsarbeidet de senere år, vil vi legge fram noen teoretiske perspektiver på mulige årsaker til framveksten av deltidsarbeidet.

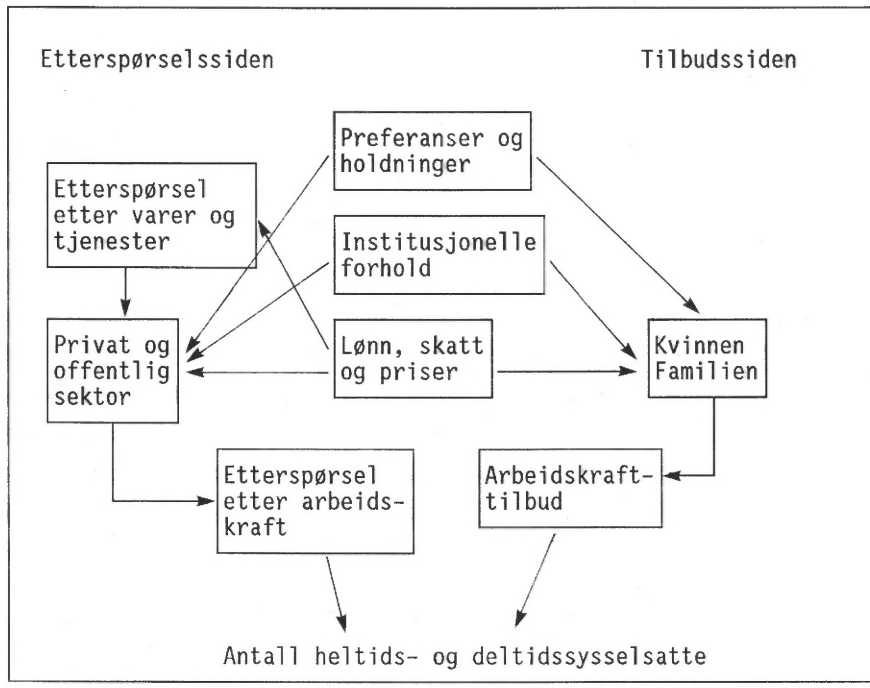
2.1. Årsaker til deltidsarbeidet

Både teoretisk og empirisk er deltidsarbeidet nært forbundet med utviklingen i kvinners yrkesaktivitet og endringer i kvinners arbeidsmarked. I dette kapitlet skal vi ta utgangspunkt i tre teoretiske arbeider som med ulike innfallsvinkler tar sikte på å forklare framveksten i deltidsarbeidet (Petterson 1981/Sundström 1987, Sørensen 1986, Lindgren 1982).

2.1.1. Økonomiske teorier og hypoteser

Petterson (1981), og samme forfatter under navnet Sundström (1987), har i omfattende analyser gitt en sammenfatning av økonomiske teorier, hypoteser og empiriske resultater om deltidsarbeidet i Sverige. Hun hevder at den økonomiske litteraturen om arbeidsmarkedets virkemåte er meget omfattende, men svært få arbeider har beskjeftiget seg med analyser av heltids- og deltidssysselsetting. Hun presenterer en økonomisk modell, eller referanseramme, for analyser av deltidsarbeidet (Petterson 1981). En økonomisk modell som forklarer deltidssysselsettingen på et gitt tidspunkt innebærer at andelen deltidsansatte vil bestemmes av arbeidstilbudets sammensetning (mht. ønsker om arbeidstid), og etterspørselen etter heltids- respektive deltidsarbeidskraft. Arbeidstilbudet og etterspørselen påvirkes igjen av en rekke forhold. De sentrale faktorene er etterspørsel etter varer og tjenester, lønninger, skatter og priser, institusjonelle forhold, familieforhold samt preferanser (figur 2).

Figur 2. Økonomisk referanseramme for analyse av deltidsarbeidet



K i l d e: Petterson 1981.

Innen økonomisk teori finnes det en rekke teorier om hva som påvirker tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft.

Petterson (1981) presenterer noen sentrale økonomiske modeller som forklarer ulikhet i arbeidstilbudet: Arbeid-fritidmodellen, Mincers modell, Beckers tidsbruksteori og Gronaus modell.

Arbeid-fritidmodellen forklarer individets arbeidskrafttilbud ut fra individets preferanser mht. inntekt og fritid. Endringer i tilbudet framkommer via to effekter; substitusjonseffekten, som er et resultat av at det har blitt mer lønnsomt å arbeide, noe som vil gi økt tilbud, og inntektseffekten, som reduserer arbeidstilbudet fordi høyere inntekt krever mindre arbeid for å oppnå en viss standard. De tre andre modellene bygger på denne første, men representerer utvidelser mht. analysenivå

(familie/hushold), samt husholdsarbeid som viktig kategori for tidsbruk/ preferanser i tillegg til markedsarbeid og fritid.

Mincer anså det for utilfredsstillende å analysere gifte kvinners arbeidstilbud i lys av etterspørselen etter fritid (arbeid-fritidmodellen). En må anerkjenne et annet alternativ til betalt arbeid ved siden av fritid, nemlig husholdsarbeid. Han hevdet videre at analyser av beslutninger om arbeidstilbud må ta utgangspunkt i familien, og ikke individet, som beslutningsenhet. Familien er beslutningsenheten for lønnsarbeid, husholdsproduksjon og -konsum.

Becker opphevet Mincers skille mellom fritid og husholdsarbeid, og kalte dette "ikke-markeds"-aktiviteter. Husholdet er både konsumenter og produsenter, og alle beslutninger treffes ut fra en nyttemaksimering av velferd under en budsjettrestriksjon (ingen kan kjøpe varer/tjenester for mer enn den inntekten de har og ingen kan bruke mer tid enn døgnet har timer). Nyttefunksjonen omfatter den tiden det tar både å kjøpe og konsumere varer, og å tilberede/konsumere ikke-markedsvarer.

Gronau forsøkte å formalisere den oppdelingen i fritid, husholdsarbeid og markedsarbeid som ble lansert av Mincer, men som gikk tapt i Beckers generalisering av teorien. Ulikheter i individenes tidsbruk kan i hans modell skyldes: Ulikhet i preferanser mht. konsumpsjon av fritid kontra konsumpsjon av varer/tjenester, ulikheter i mulig lønn på arbeidsmarkedet, ulikhet i produksjonsfunksjonen for husholdsarbeid, familiens ikke-lønnsinntekter, kostnader ved yrkesdeltakelse.

Etterspørselen etter arbeidskraft er i økonomisk teori et resultat av konsumentenes etterspørsel etter de varer og tjenester bedriften produserer. Hvordan denne arbeidskraftetterspørselen fordeler seg på heltids- og deltidsarbeidskraft avhenger først og fremst av hvilken type produkt bedriften produserer (vare/tjeneste, lagringsbart eller ikke), formen på konsumentenes etterspørsel (variasjoner over døgnet/uka osv.), bedriftens produksjonsteknikk (særlig kapitalkostnad pr. ansatt). Det er empirisk belagt at arbeidsgivere benytter mer deltidsarbeidskraft der det finnes et ujevnt etterspørselsmønster, og mindre der kostnaden pr. arbeidsplass

er høy, og der samarbeid i produksjonen blant arbeidere er viktig. For øvrig vil de fleste andre bedrifter, som verken har et syklisk etterspørselsmønster eller store kapitalkostnader, foretrekke heltidsarbeid framfor deltidsarbeid. Årsakene til dette er flere: Avkastningen av investeringer i opplæring blir lavere for deltidsansatte. Arbeidsgivere vil derfor være uvillige til å ansette deltidsarbeidere i arbeid som krever mye opplæring. Videre er kostnadene for arbeidsledelse, samordning og kommunikasjon større med deltids- enn heltidsansatte. Det er derfor en hypotese at deltidsarbeid vil være uvanlig der en stor gruppe samarbeider i produksjonen.

Sundström (1987) konkluderer sin analyse med at det var følgende faktorer som førte til økt kvinnelig yrkesdeltakelse og deltidsarbeid fram til begynnelsen av 80-tallet:

- Økt yrkesdeltakelse blant kvinnegrupper som er tilbøyelige til å arbeide deltid; som gifte kvinner og småbarnsmødre.
- Økte kvinnelønninger, både generelt og relativt til menns.
- Innføring av separat beskatning av ektefeller (1971), noe som reduserte gifte kvinners marginalskatt.
- Rask utbygging av offentlig barnetilsyn.
- Økte forskjeller i sosiale ytelser for yrkesaktive og husmødre, bl.a. betalt ferie, sykelønn, permisjoner osv. Særlig gjelder dette utbyggingen av rettigheter under svangerskap og fødsel.

En av Sundströms viktigste konklusjoner er at drivkreftene bak deltidsarbeidet blant kvinner er å finne på tilbudssiden i arbeidsmarkedet, og at arbeidskraftetterspørselen i hovedsak gradvis har tilpasset seg den endrede sammensetningen av kvinners arbeidstilbud.

2.1.2. Et samtidshistorisk perspektiv

Sørensen (1986) har i en artikkel om deltidsarbeid blant gifte kvinner pekt på at en har en manglende forståelse for dynamikken bak deltids-

arbeidets framvekst. Sørensen kritiserer norske studier av deltidsarbeid for å ha vært for sterkt fokusert på tilbudssiden. De har i for stor grad vært opptatt av å beskrive den individuelle valgsituasjon og de faktorer som påvirker den. En har mange analyser av hvem som ble deltidsarbeidere, mens en i liten grad har forklaringer på hvorfor deltidsarbeidet oppstod. Sørensen hevder at en må undersøke hvilke samfunnsmessige forhold på makronivå det er som har bidratt til å gjøre deltidsarbeid mer vanlig blant kvinner. Særlig bør en legge vekt på forklaringer som tar utgangspunkt i etterspørselssiden. Hvorfor har det vært mulig for så mange kvinner å få deltidsarbeid?

Sørensen tar utgangspunkt i teorien om den industrielle reservearmé, og hevder at en analyse av kvinners deltidsarbeid må legge vekt på hvilken status kvinner har som arbeidskraftreserve, og hva slags endringer denne statusen har gjennomgått.

Ujevn etterspørsel etter arbeidskraft er et resultat av to forhold: Kapitalakkumulasjon og utvikling av produktivkreftene. Noen perioder er dominert av økonomisk vekst, uten vesentlig teknisk fornyelse, mens den tekniske fornyelsen er sterk i andre perioder. I det første tilfellet øker etterspørselen etter arbeidskraft, i det andre tilfellet stagnerer eller reduseres etterspørselen. Svingninger i etterspørselen etter arbeidskraft skaper et behov for arbeidskraftreserver.

Sørensen mener at en kan få et fruktbart perspektiv ved å kople reservearméteorien, dvs. tekniske og økonomiske faktorer, med segmenteringsteorier, dvs. politiske forklaringer. Segmenteringsteoretikerne er opptatt av å klarlegge politiske strategier og prosesser som bidrar til en oppdeling av arbeidsmarkedet. Arbeidsgiverens strategier for å sikre seg stabil eller billig/fleksibel arbeidskraft betraktes som en hovedfaktor bak segmentering.

Sørensen har valgt det han kaller et samtidshistorisk perspektiv på sin empiriske analyse, dvs. han knytter sin analyse til noen hovedtrekk i økonomi og sysselsetting i norsk etterkrigstid. Logisk sett må framveksten av gifte kvinners deltidsarbeid henge sammen med endringer i den

samlede etterspørsel etter arbeidskraft, og fordelingen av denne etterspørselen etter bransje og type arbeidskraft.

Demografiske endringer i perioden 1950-1980 forklarer et etterspørselstrykk for gifte kvinners arbeidskraft. Men disse faktorene forklarer ikke totalveksten i sysselsettingsvolum og hvorfor det ble en vekst i deltidsstillinger. Da må en gå over til å se på politisk-økonomiske forhold, bl.a. endringer i arbeidskraftbehovet (strukturendringer) i ulike næringer. Her kommer bl.a. veksten i tjenesteytende bransjer inn, og da særlig sterk vekst i statlig-kommunal virksomhet i 70-årene. Utvikling av velferdsstaten betød en transformasjon av det ubetalte kvinnearbeidet til offentlige tjenester.

Disse faktorene bringer imidlertid lite nytt for forståelse av økt kvinnesysselsetting og deltidsarbeid, idet disse utviklingstrekkene er velkjente og beskrevet tidligere i flere analyser (f.eks. Bjøru 1981, Ellingsæter og Iversen 1984).

Etter å ha beskrevet endringer i arbeidskrafttilbudet går Sørensen, i likhet med Petterson, inn på endringer i etterspørselsfaktorene. Sørensen skiller mellom det han kaller stramhetshypotesen og lønnsomhetshypotesen, som skyldes henholdsvis kvinners individuelle valg av arbeidstid og arbeidsgiverstrategi. Hypotesene er imidlertid ikke gjensidig utelukkende.

Lønnsomhetshypotesen, dvs. at deltidsarbeid er spesielt lønnsomt for arbeidsgiverne, er ikke gyldig for alle typer deltidsarbeid. Stramhetshypotesen ser ut til å stå sterkere, pga. riktigere "timing" i forhold til deltidsveksten. Det ser ut til å være en korrelasjon mellom sysselsettingsvekst og deltidsstillinger. Det vil si at Sørensen kommer til samme konklusjon som Petterson. Men Sørensen er opptatt av hvorfor det fantes en slik stramhet på arbeidsmarkedet. På dette spørsmålet kan ikke segmenteringsteorier alene gi noen god forklaring, fordi det verken foreligger dominerende arbeidsgiver- eller fagforeningsstrategier som peker mot økt deltid. Heller ikke stat og kommune hadde noen aktiv deltidspolitikk.

Deltid må ifølge Sørensen tolkes relatert til vekselspillet mellom økonomisk vekst og produktivitetskreftenes utvikling. Mobilisering av de latente reservene (kvinnene) som var i ubetalt/grått/svart husholdsarbeid må forklares dels ut fra tekniske og økonomiske endringer i disse arbeidsprosessene, dels ut fra formen for økonomisk vekst i Norge etter 1960. Den teknologiske utviklingen førte til høy produktivitetsvekst i industrien. Masseproduksjonen oppmuntrer bl.a. husholdningene til erstatning/supplement for produkter som tidligere ble framstilt i husholdningen. Husholdningsteknologien førte til økt standard.

En stor del av den økonomiske veksten i 70-årene ble kanalisert til offentlig tjenesteyting, dvs. utbygging av velferdsstaten. Dette var et resultat av politiske beslutninger. Denne sektoren var arbeidskraftkrevende, og med en overvekt av kvinneyrker. Velferdsstatens politikk, med en omdanning av oppdragelses- og omsorgsfunksjoner fra private til offentlige oppgaver, gav en spiraleffekt i sysselsettingen av gifte kvinner. Økt yrkesdeltakelse blant kvinner startet en læringsprosess både på tilbuds- og etterspørselssiden. Deltidsarbeid medførte få endringer i familieinstitusjonen. Arbeidsgiverne fikk også erfaring når det gjaldt organisering og lønnsomhet av deltidsarbeid på arbeidsplassen. Det er påpekningen av disse spiraleffektene og læringseffektene Sørensen mener gir en bedre innsikt i mekanismene bak veksten i deltidsarbeidet.

2.1.3. Et historisk konfliktperspektiv

Mens både Petterson og Sørensen tar utgangspunkt i begrepene om tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, bruker Lindgren (1982) konfliktteori som grunnlag for sin analyse av deltidsarbeidet. Hun analyserer deltidsarbeidet i lys av kvinnearbeidets utvikling under industrialismen, en utvikling som sees som et resultat av motsetninger mellom kjønnsinteresser og interesser knyttet til lønnsarbeidet. Hun er opptatt av å beskrive noen av de historiske prosessene som har hatt betydning for framveksten av deltidsarbeidet. Lindgren har valgt et langt tidsperspektiv på sin analyse, i motsetning til Petterson og Sørensen som har den nære samtid,

henholdsvis 1960-/1970-tallet og etterkrigstiden, som sine analyseperioder.

Lindgren hevder at flere av de prosessene som har ledet til kjønnssegregering på arbeidsmarkedet, og skapt grunnlaget for deltidsarbeidet, går tilbake til framveksten av industrialismen og strukturelle endringer i det tidlige industrisamfunnet. Hennes teoretiske utgangspunkt er visse antakelser om sammenhenger mellom menns kontroll over kvinners arbeidskraft og interessemotsetninger som oppstår rundt lønnsarbeidet (dvs. sammenhenger mellom patriarkat og kapitalisme som systemer). Deltidsarbeidet har vokst fram gjennom tre ulike konfrontasjonsperioder mellom kapitalismens og patriarkatets interesser vedrørende kvinners arbeidskraft. Lindgrens analyse baserer seg på utviklingen i det svenske samfunnet, men utviklingstrekkene vil i stor grad ha paralleller til norske forhold.

Lindgren peker på at den deltidsarbeidende kvinne langt fra er noe moderne fenomen. Betalt arbeid i industrialismens barndom innebar ofte deltids-/sesongarbeid for gifte kvinner, nært knyttet til deres kompetanse i bondesamfunnet. Karakteristisk for arbeidet var at det kunne utføres nær hjemmet, dvs. at arbeidsdagen i stor utstrekning kunne organiseres av kvinnene selv.

Mens de ugifte kvinnene etter hvert ble gjort til "fri" arbeidskraft for industrien, pga. et voksende behov for arbeidskraft, forble de gifte "ufri" arbeidskraft. For de gifte kvinnene begrenset lønnsarbeidsmarkedet seg til oppgaver som kunne utføres under husbondens patriarkalske privilegier og kontroll.

De ugifte kvinnene konkurrerte med menn på det "nye" arbeidsmarkedet. Dette førte til kamp og konflikt, og fagforeningene forsøkte å stenge kvinnene ute. Kvinnenes lavere lønninger utgjorde en farlig konkurranse. De spesielle kvinnelønningene må sees i lys av tilpasningen av familielønn. Kjønnskonflikten førte til en splittelse av arbeiderklassen, som arbeidsgiverne kunne spille på. Derfor ble fagforeningene etter hvert tvunget til å organisere kvinner. Lave kvinnelønninger utgjorde et problem som kunne løses på to måter: Enten gjennom utjevning av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, eller gjennom oppdeling av arbeidet,

dvs. arbeidsdeling mellom kjønnene. Arbeidsdelingsmodellen vant. Lønnsulikhetene avleiret seg etter hvert i et jobbhierarki med monotone og rutinepregede oppgaver på bunnen og kvalifiserte, varierte oppgaver på toppen. Det teknologiske nivået fikk avgjørende betydning for hvilke jobber kvinner fikk. Ulike lønninger ble altså til ulike kvalifikasjoner. Arbeidsdelingen etter kjønn var resultatet av den første konfrontasjonsperioden.

I den andre perioden Lindgren beskriver skjer det en rekke strukturelle endringer av økonomisk og demografisk karakter som virker inn på kvinnearbeidet. Sysselsettingen innen småforetak minsker kraftig, pga. konsentrasjon og sentralisering av kapital. En del av disse produkter og tjenester innlemmes i offentlig sektor. Det samme skjer med tradisjonelle husholdningsoppgaver. For de gifte kvinnene blir det vanskeligere å finne passende arbeid i hjemmet eller i nær tilknytning til hjemmet.

Under krisen i 30-årene ble det som kjent stilt spørsmålstegn ved gifte kvinners rett til arbeid. Demografiske faktorer spilte en stor rolle - andelen gifte kvinner økte dramatisk, midt i en økonomisk krise med massearbeidsløshet. Mange kvinner ble oppsagt eller sluttet, og mange gikk over til korttidsarbeid, dvs. deltidsarbeid, som ikke innebar konkurranse med de mannlige arbeiderne.

Men den 2. verdenskrig skapte igjen behov for kvinners arbeidskraft.

Økt antall gifte kvinner skapte et trykk på arbeidsgiverne om deltidsarbeid. Motstanden var imidlertid sterkest blant arbeidere fordi de så det som en trussel som kunne presse ned lønningene. I tillegg mente fagbevegelsen at det innebar en risiko for nedvurdering av den kvinnelige arbeidskraften. (Dette til tross for tidligere medvirkning til dekvalifisering av kvinnelige arbeidere.) Arbeidsgiverne så deltid som dyrt og tungrodd. Men der en var helt avhengig av deltidsarbeidskraft syntes deltid å være tenkelig, dvs. i ukvalifiserte/rutinepregede oppgaver.

Deltidsarbeidet økte, samtidig med at industriens kvinneandel stagnerte/ minsket. Den nye gifte kvinnelige arbeidskraften hopes derfor opp i den nye og ekspansive offentlige sektor. Konkurransen mellom menn og kvinner er nærmest opphevet.

Arbeidsdeling mellom bransjer i privat sektor, og mellom privat og offentlig sektor ble resultatet av den andre konfrontasjonsperioden (fram til etterkrigstiden). Det betød kvinner i kvinneyrker og menn i mannsyrker, lavlønte og ukvalifiserte kvinnebransjer og vice versa for menn.

I etterkrigstiden kom lønnsrelasjonene igjen opp på dagsordenen, med likelønnsspørsmålet. Men pga. at kvinner og menn sjelden var i samme type jobber ville innføring av likelønn ha liten betydning.

Lindgren hevder videre at den solidariske lønnspolitikken førte til en reduksjon i de kvinnedominerte bransjene pga. lønnsøkninger og lav lønnsomhet. Samordningspolitikken minsket de lokale fagforeningenes innflytelse. Den tredje perioden ble avsluttet av en solidaritetserklæring mellom en sentralisert fagbevegelse og arbeidsgivere, hvor svensk LO bl.a. aksepterte strukturendringer i næringslivet som en nødvendighet for økonomisk og sosialt framskritt.

Den første perioden Lindgren beskriver karakteriseres altså av en oppdeling av arbeidet mellom kjønnene i fabrikker i den private sektor. Den kvinnelige arbeidskraften er "fri", dvs. ugift.

Den andre perioden utmerker seg ved en systematisering av arbeidsdelingen mellom kjønnene, som leder til kvinnedominerte versus mannsdominerte sektorer i privat sektor. Den kvinnelige arbeidskraften er hovedsakelig "fri".

Den tredje perioden karakteriseres ved at kvinner blir sjeldnere i privat sektor, men samles i offentlig sektor. I denne perioden blir det et dominerende innslag av "ufrie", dvs. gifte kvinner.

Deltidsarbeidet utvikles innen de kvinnedominerte sektorene og daterer seg til begynnelsen av den andre perioden, dvs. med de "ufrie" kvinnelige arbeidernes inntog på heltidsarbeidsmarkedet.

Lindgren hevder at både fagbevegelse og arbeidsgivere motarbeidet deltid fra første stund. Men kvinnene tilpasset seg det ulønnede arbeidets nødvendige krav, og arbeidsgiversiden måtte etter hvert tilpasse seg den eneste tilgjengelige arbeidskraftens karakteristika. Resultatet ble deltidsarbeid. Kvinnearbeid har blitt mer og mer analogt med deltidsarbeid.

2.1.4. Oppsummering

De tre forfatterne har et ulikt tidsperspektiv for studier av deltidsarbeid, de anvender til dels ulike analysenivåer, og de trekker delvis inn ulike forklaringsfaktorer. Både det teoretiske perspektivet og analysemetodene er forskjellige. Men alle de tre arbeidene ser ut til å komme til samme konklusjon når det gjelder framveksten av deltidsarbeidet: Økt kvinnelig yrkesaktivitet er primært et resultat av en generell økning i etterspørselen etter arbeidskraft. Gifte kvinner har representert den største arbeidskraftreserven. Deltidsarbeid er den kjønnsspesifikke form økningen i lønnsarbeid blant kvinner har fått. Men det er kvinnene selv som har ønsket denne tilpasningen. Arbeidskraftetterspørselen har altså blitt tilpasset arbeidstilbudets endrede sammensetning.

En av Sundströms (1987) hovedkonklusjoner er at det for Sveriges vedkommende framheves at arbeidstilbudet ikke bare bestemmes av priser og lønninger i markedet, men at arbeidstilbudet også i stor grad påvirkes av offentlig politikk. Dette gjelder ikke bare skatte- og arbeidsmarkedspolitikk, men også sosialpolitikk (eks. barnehager) og familiepolitikk (eks. svangerskaps-/omsorgspermisjoner).

Det virker imidlertid ikke rimelig å trekke samme konklusjon mht. betydningen av offentlig politikk for norske kvinners valg av arbeidstid. Både skattepolitikken, sosialpolitikken og familiepolitikken har hatt en annen innretning i Norge enn i Sverige.

Kvinners deltidsarbeid blir av Lindgren (1982) framstilt som et kompromiss mellom kapital og patriarkat. Denne forestillingen har det blitt reist innvendinger imot. Det kan hevdes at verken arbeidsgivere eller menn har tapt noe på at kvinner arbeider deltid, og kvinners deltidsarbeid representerer derfor ikke noe kompromiss. Bedriftene har fått produktiv, billig og stabil arbeidskraft. I familien har mannen fått redusert sitt forsørgeransvar uten å måtte øke sin arbeidsinnsats i familien.

Nytten av å bringe inn historiske perspektiver i analyser av kvinnearbeidets utvikling er imidlertid åpenbar. Det gir ofte en påminnelse om at strukturelle trekk ved kvinners arbeidsmarked i 70-80-årene har røtter som går langt tilbake i tid. Blant annet gjelder dette den sterke kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet.

Deltidsarbeid bør analyseres i lys av det faktum at arbeidsmarkedet er sterkt kjønnsdelt. Det har vært vanlig å analysere forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeid. På grunn av skeiv kjønnsfordeling i de to arbeidstidskategoriene, kan eventuelle forskjeller like gjerne tolkes som ulikheter mellom menns og kvinners arbeidsforhold, som ulikheter som skyldes arbeidstidsordning. Ønsker en å rendyrke effekten av arbeidstid er det helt nødvendig å kontrollere for kjønn. Se for øvrig avsnitt 2.5.

2.2. Endringer i tilbud og etterspørsel etter deltidsarbeid 1978-1985

I kapittel 1 ble det antydet at veksten i deltidsarbeidet har stagnert på 80-tallet. Tall fra Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985 viser at omfanget av deltidsarbeid var svært likt på de to tidspunktene. I 1978 var 23 prosent av de sysselsatte deltidsarbeidende, i 1985 var andelen 21 prosent, dvs. rundt 400 000 personer. Dersom definisjonene mv. i de to datakildene hadde vært de samme, ville kanskje 1985-tallet ligget noe høyere (se vedlegg 1 for nærmere redegjørelse). Sammenholdt med andre data og analyser er konklusjonen entydig: Veksten i deltidsarbeidet har stoppet opp (Gulbrandsen 1986, Økonomisk utsyn 1986).

Av OECD-landene har Norge hatt den høyeste andelen deltidsarbeidende kvinner, med Sverige på andreplass. Norges andel er ikke fullt så høy som det kan se ut til, pga. bruk av et annet arbeidstidsbegrep, jf. diskusjonen i vedlegg 1.

Veksten i deltidsarbeidet i Sverige har også stoppet opp. Sundström (1987) viser at andelen kvinner med deltidsarbeid økte fram til og med 1982, men har deretter sunket (fra 46,5 prosent i 1982 til 42,8 prosent i 1986). Hun tolker denne nedgangen i lys av skatteendringer. Hun hevder at kvinners arbeidstilbud er meget følsomt overfor nivået på marginalskatten, og at det var senkningen av skattenivået i 1982 som umiddelbart førte til at trenden med økt deltidsarbeid gjennom de siste år ble brutt.

Det er interessant å observere at vi finner samme tendens i utviklingen i deltidsarbeidet i Norge, uten at dette på samme måte kan tilskrives en enkelt forklaringsfaktor. Analyse av mulige faktorer bak stagnasjonen i deltidsarbeidet vil i liten grad bli tatt opp her. Hovedvekten blir lagt på å studere endringer i deltidsarbeidets karakter.

Av Deltidsundersøkelsen 1978 kunne en blant annet trekke følgende konklusjoner (Ellingsæter 1979):

- Deltidsarbeid var nesten utelukkende et kvinnefenomen. Deltid var særlig vanlig blant gifte kvinner med barn.
- Deltidsarbeid var relativt sett mest utbredt i offentlig sektor, noe som var knyttet til en høyere kvinneandel i denne sektoren.
- Deltidsarbeid var sterkt konsentrert til bestemte næringer og yrker.
- Deltidsansatte hadde mindre trygge ansettelsesforhold enn heltidsansatte, og var langt sjeldnere medlem av fagforening.

I beskrivelsen av endringer i deltidsarbeidet vil vi ta utgangspunkt i disse forholdene. Først vil vi ta opp deltidsarbeid som en kvinnespesifikk tilpasning til arbeidsmarkedet. Har det skjedd noen endring i sammensetning av deltidsarbeidskraften, dvs. endringer i kjennetegn ved de deltidsansatte? Dernest vil vi belyse kjennetegn ved deltidsarbeidsmarkedet. Er det fremdeles slik at deltidsarbeid er konsentrert til en begrenset del av arbeidsmarkedet, eller har det skjedd en endring i kjennetegn ved deltidsjobbene? Deretter vil vi se spesielt på deltidsarbeidet som en marginal arbeidsmarkedstilpasning. Er deltidsarbeid fremdeles preget av dårlige ansettelsesforhold og manglende integrasjon, eller har deltidsarbeidets karakter endret seg?

Dataene er hentet fra Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985. Definisjoner og datagrunnlag er beskrevet i vedlegg 1. Fordi vi ikke har hatt anledning til å foreta egne datakjøringer fra 1978-undersøkelsen, vil analysen av endring bli presentert ved relativt enkle tabeller, basert på tidligere publisert materiale (Ellingsæter 1979). Multivariate teknikker vil i noen grad bli trukket inn der det er snakk om analyse av faktorer som påvirker deltidsarbeidet på midten av 80-tallet (1985-dataene).

2.3. Hvem blir deltidsarbeidere på 80-tallet?

Deltidsarbeid representerer en ulik tilpasning for forskjellige arbeidstakergrupper. For alle grupper er det en typisk kombinasjonstilpasning, som forutsetter flere inntektskilder. En kan skille mellom tre hovedtyper av bakgrunn for deltidsarbeidere: 1) Deltidsarbeid som en ekstra inntektskilde for grupper som har en hovedbeskjeftigelse utenfor arbeidsmarkedet, 2) Deltid som en kompromissløsning når inntektsgivende arbeid konkurrerer med andre aktiviteter og 3) Deltid sarbeid som en løsning ved redusert yteevne på arbeidsmarkedet.

Motivasjonen for å arbeide på deltid vil være forskjellig avhengig av når i livsløpet det inntreffer. Konsekvensene for senere yrkesaktivitet vil også være ulike. Disse tre hovedtilpasningene kan tenkes å representere tre ulike livsfaser. Ekstrainntekt er den vanligste årsaken til at

skoleelever og studenter har deltidsarbeid. Konflikter mellom yrkesrolle og mors-/husmorrolle gir ofte deltidsarbeid som resultat for store grupper av kvinner. Uføre og pensjonister vil tilhøre den tredje gruppen.

Gruppene er lite homogene, noe som innebærer at deltidsarbeid som arbeidsmarkedstilpasning også vil ha ulike konsekvenser over tid. En sentral problemstilling når det gjelder konsekvenser av deltidsarbeid har vært hva det å arbeide deltid betyr for kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. For slike formål bør en studere denne bestemte gruppen deltidsarbeidere, og ikke deltidsansatte generelt. En kan ikke trekke direkte slutninger om kvinners deltidsarbeid på grunnlag av tall for alle deltidsarbeidere. Ettersom tema for denne analysen er endring i kvinners arbeidstidsmønstre, vil derfor hovedvekten legges på å beskrive deltidsarbeid blant gifte kvinner.

Kjernen av de deltidsarbeidende består fremdeles av gifte kvinner. I 1978 var 68 prosent av de deltidsarbeidende gifte kvinner. I 1985 var den tilsvarende andelen 76 prosent. I tillegg kommer 9 prosent kvinner som tidligere har vært gift. Om lag 9 prosent av de deltidsarbeidende var ugifte kvinner og menn. Deltidsarbeid er altså fremdeles et kvinnefenomen. De senere års økende likestilling på mange felter har ikke fått menn over på redusert arbeidstid, selv om omfanget av heltidsarbeid blant gifte kvinner øker. I 1985 var 48 prosent av alle sysselsatte kvinner i deltidsarbeid, mot bare 3 prosent av yrkesaktive menn.

Sammenligner en arbeidstidsordninger for kvinner i ulike livsfaser, viser det seg at aldersmønsteret har vært svært stabilt over tid (tabell 8). (Dessverre er bare tall for kvinner i alt, og ikke for gifte, publisert for 1978.) Et markert skille går ved 30-årsalderen. Flertallet av kvinnene over 30 år har fremdeles deltidsarbeid.

Tabell 8. Andelen sysselsatte kvinner på deltid i utvalgte aldersgrupper. Prosent. 1978 og 1985

	Alder				
	20-24	25-29	30-34	35-44	45-54
1978.....	23	40	58	56	59
1985.....	24	40	60	56	60

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tross økende heltidsarbeid var deltidsarbeid i 1985 fremdeles den dominerende arbeidstidsordning for gifte kvinner med barn i alle aldersgrupper. Noe som er verdt å merke seg er at deltid aldri har vært en mer utpreget tilpasning i småbarnsfasen enn ellers. Allerede i 1978 var deltid like vanlig blant mødre til 10-åringer som blant mødre til 1-2-åringer (tabell 7). Som en delforklaring på dette har det blitt hevdet at lønnsarbeid i de familieintensive fasene har så store kostnader at deltid ikke er noen rasjonell tilpasning (Strømsheim 1983). I økonomisk terminologi betyr det delvis at mulighetene til å erstatte foreldrenes tid i hjemmet med varer kjøpt i markedet (substituerbarheten) er mindre i barnefamilier, og mindre jo yngre barna er, og delvis at prisen på markedssubstitutter for foreldrenes hjemmearbeid i barnefamiliene er høyere (Petterson 1981). Valget vil ofte stå mellom enten å være på heltid i arbeidslivet eller å være hjemmeværende. Arbeidstiden til ulike mødregrupper har blitt enda mer utjevnet i de senere år. Tendensen til økt heltidsarbeid blant småbarnsmødre kommer også her klart fram når en sammenligner tall fra 1978 og 1985.

Heltidsandelen har imidlertid ikke økt blant kvinner med store barn, snarere tvert imot. Dette kan tyde på at det kommer til å avleire seg generasjonsforskjeller i arbeidstidsmønstre. Det ser ut til at de mødrene som kom inn på arbeidsmarkedet i annen halvdel av 70-tallet i deltidsarbeid blir værende på deltid. Analyser fra 70-tallet viste at det var en sterk tendens til at kvinner som ble rekruttert inn på arbeidsmarkedet i deltidsarbeid, ble værende på deltid (Ellingsæter 1984). Andelen kvinner som var permanent på heltid var også meget stabil. Skift mellom heltids- og deltidsarbeid var lite vanlig. Ut fra de tendensene vi kan se med økt heltidsarbeid blant yngre mødre, kan vi forvente at deltidsarbeidskraften i større og større grad kommer til å bestå av kvinner som tilhører de eldste kvinnegenerasjonene på arbeidsmarkedet.

2.4. Faktorer som påvirker gifte kvinners valg av arbeidstid

Petterson (1981) har sammenfattet resultatene fra empiriske studier av kvinners arbeidstilbud fra 70-årene, basert på økonomisk teori. Hun fant at det å ha førskolebarn var den faktoren som i de fleste studier viste seg å redusere arbeidstilbudet mest. Kvinnens lønn hadde deretter størst effekt. Høy lønn økte yrkesdeltakelsen og reduserte sannsynligheten for deltidsarbeid. Høy lønn for mannen og en høyere familieinntekt minsket kvinnens arbeidstid. I hennes egen analyse fra 1987 konkluderer hun med at individets potensielle markedslønn er en nøkkelvariabel i beslutninger om arbeidstilbud (Sundström 1987).

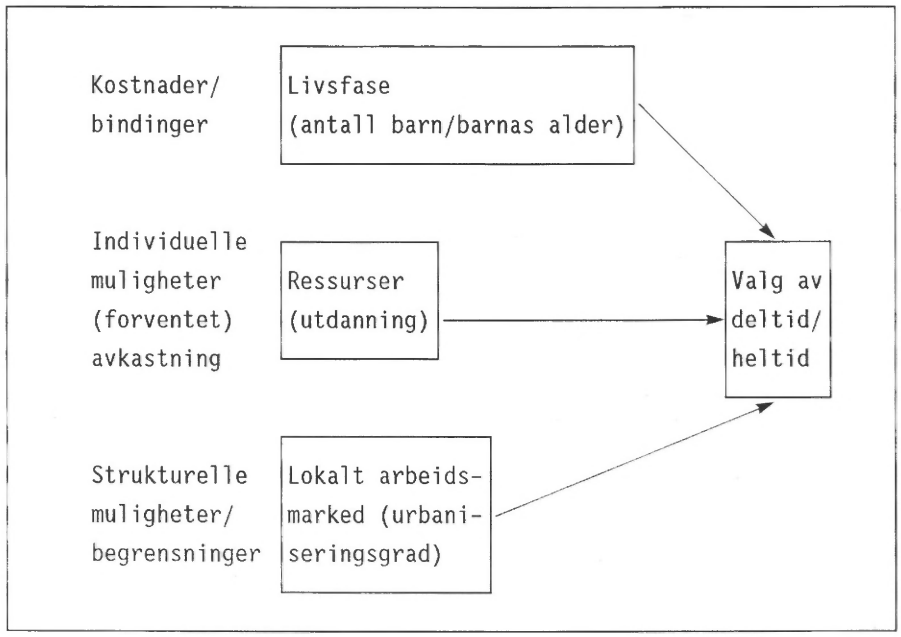
Hvordan skattesystemet påvirker gifte kvinners arbeidstilbud er avhengig av hvordan det er utformet (ektefellebeskatning, progresjon osv.). En nyere norsk studie av gifte kvinners arbeidstilbud viser at gifte kvinners arbeidstilbud påvirkes sterkt av deres marginallønn (lønn etter skatt) (Dagsvik mfl. 1986). Barnetall slår også ut, mens ektefellens inntekt ikke ser ut til å ha noen effekt. Andre studier bekrefter at mannens inntekt ikke ser ut til å ha innvirkning på konas yrkesaktivitet (Tønnesen 1988). Som nevnt tidligere har Sundström (1987) påvist stor betydning av skattenivå for utbredelsen av deltidsarbeid blant svenske kvinner.

Vi skal her gjennomføre en enkel analyse for å belyse sammenhengene mellom ulike typer forklaringsfaktorer og valg av deltidsarbeid i 1985. Vi ser på valg av arbeidstid bare blant gifte kvinner som har valgt å være yrkesaktive, dvs. vi ser ikke på arbeidstilbudet blant kvinner generelt. Videre behandles arbeidstid som en dikotom variabel med verdiene heltid eller deltid, og ikke som en kontinuerlig variabel.

To hovedtyper av forklaringsfaktorer inngår: Egenskaper ved kvinnen (mikro) og egenskaper ved arbeidsmarkedet (makro). Den første typen forklaringsfaktorer er operasjonalisert ved kvinnens livsfase og utdanningsnivå. Disse to variablene representerer henholdsvis kostnader/bindinger for kvinnen, ved antall og alder på barn, og de individuelle mulighetene på arbeidsmarkedet, eller forventet "avkastning", målt ved utdanningsnivå. Den andre typen faktor er operasjonalisert ved bostedets urbaniseringsgrad, som er en grov indikator på de strukturelle begrensningene for kvinners valg (se figur 3).

Poenget med denne enkle modellen er å illustrere at det er viktig å kople mikro- og makrofaktorer i empiriske analyser av arbeidstidsvalg. Det har vært en tendens til å fokusere litt for ensidig bare på egenskaper ved kvinnene. Det er imidlertid ikke lett å lage gode makroindikatorer, bl.a. fordi de fleste datakilder sjelden inneholder slik informasjon. Lokalt arbeidsmarked må f.eks. antas å være en viktig faktor i kvinnens arbeidstilbud, men er ikke lett å operasjonalisere. Vi har valgt den enkle løsningen å bruke urbaniseringsgrad. Her finnes det andre muligheter. Ljones (1979) har f.eks. konstruert en indikator på lokalt arbeidsmarked. Han tok utgangspunkt i næringsfordeling i bostedskommunen, og laget en indikator som antydet det lokale arbeidsmarkedets "kvinnevennlighet".

Figur 3. Faktorer som påvirker gifte kvinners valg av arbeidstid



Resultatene fra en MCA-analyse av disse faktorene er vist i vedleggstabell 20. Resultatene viser at alle de tre forklaringsfaktorene hver for seg har betydning for kvinnens valg av arbeidstidsordning, etter at det er kontrollert for de andre faktorene.

Som tidligere nevnt har det vært en utbredt oppfatning at deltidsarbeid er vanligst blant kvinner med omsorg for barn. En finner da også lavest tilbøyelighet til å arbeide deltid blant de gifte kvinnene som er yngre enn 40 år, og som er uten barn. Kvinner over 40 år, som heller ikke har noen hjemmeboende barn under 16 år, har imidlertid like høy deltidsandel som småbarnsmødre med ett barn. Lavest tilbøyelighet til å arbeide deltid blant mødre finner en blant ettbarnsmødre til 3-6-åringer. Mye tyder på at disse mønstrene ikke først og fremst er resultater av at kvinnene befinner seg i ulike faser i livet mht. omsorg for barn. Resultatene avspeiler i stor grad at kvinnene tilhører ulike generasjoner, som har/har hatt en ulik tilpasning til arbeidsmarkedet i de periodene de er/har vært mødre. Hvordan generasjonseffektene ser ut, er det imidlertid vanskelig å slutte seg til på grunnlag av tverrsnittsdata.

Det ser ut til at effekten av livsfase (eller generasjon) er relativt uavhengig av kvinnens utdanningsnivå og lokalt arbeidsmarked, idet effekten endres lite etter kontroll for disse variablene.

Utdanningsnivå har klare effekter på det å arbeide deltid: Jo høyere utdanningsnivå kvinner har, jo lavere andel har deltidsarbeid. Her er det ett unntak, kvinner med gymnasnivå II. Kvinner med noe yrkesutdanning i tillegg til allmennutdanning på gymnasnivå, har nesten samme lave deltidsandel som kvinnene med høyest utdanning. Grunnen til dette avviket skyldes sannsynligvis at utdanningsnivå målt på denne måten, i antall år, tar for lite hensyn til hvilken type utdanning det er snakk om. Type utdanning har betydning for både jobbmuligheter og lønn.

En mindre case-studie har imidlertid vist at kvinner i profesjonelle yrker tar i bruk mulighetene til å redusere arbeidstiden i småbarnsfasen minst like hyppig som andre yrkesaktive kvinner, men at de reduserer med færre timer og i kortere perioder (Kjeldstad 1985).

Lokalt arbeidsmarked, eller urbaniseringsgrad, har også en viss betydning for tilbøyeligheten til at yrkesaktive kvinner arbeider deltid. Variasjonene ser ikke ut til å være store, men deltid er minst utbredt i de mest spredtbygde og de mest tettbygde strøk. Det er ikke helt entydig hva sammenhengen mellom kvinners arbeidsmarkedsmuligheter, urbaniseringsgrad og deltidsarbeid innebærer. Det er imidlertid naturlig å tenke seg at økt urbaniseringsgrad betyr et mer variert arbeidsmarked, og større muligheter til å velge både jobb og arbeidstid.

Analysen illustrerer altså at det er flere typer forklaringsfaktorer som bestemmer hvem det er som blir deltidsarbeidere. Men samtidig reiser resultatene flere nye spørsmål som denne typen analyse/data ikke kan gi svar på. Ett av de viktigste spørsmålene er hvilke valg de ulike kvinnegenerasjonene foretar med hensyn til yrkesaktivitet og arbeidstid i 80-årene, sammenlignet med de mer velkjente mønstrene for 70-årene. For slike analyser er tverrsnittsdata utilstrekkelig. Det er derfor behov for livsløpsdata.

2.5. Hvor på arbeidsmarkedet finnes deltid?

Deltidsarbeid har i Norge vært beskrevet som et delmarked innenfor et segmentert arbeidsmarked (se f.eks. Kalleberg 1980, Strømsheim 1983). Kalleberg bruker begrepet segmentlogikk for å vise hvorfor det er slik at gifte kvinner havner på deltid i bestemte jobber på arbeidsmarkedet. Koplingen av personer og jobber er et resultat av bestemte kjennetegn ved tilbuds- og etterspørselssiden. Strømsheim har pekt på at deltidsarbeidsmarkedet er lite homogent. Det består av delsegmenter, slik det ordinære arbeidsmarkedet også gjør. Dette innebærer at det vil være til dels store forskjeller i arbeidsforhold, bl.a. ansettelsesbetingelser, i de ulike delmarkedene. På et gitt tidspunkt vil deltidsarbeid representere flere ulike måter å organisere arbeid på. Enkelte deltidsarbeidere vil ha en individuell ordning med redusert arbeidstid i en overgangsfase. Andre deltidsarbeidere vil ha en halvdagsjobb der en heltidsstilling deles permanent med en annen ansatt. I det første tilfellet er ikke arbeidet i utgangspunktet organisert som deltidsarbeid. I det andre tilfellet er derimot arbeidsoppgavene forutsatt å skulle ta mindre tid enn full tid.

Den enkleste segmentteorien er teorien om det todelte arbeidsmarkedet, og bygger på antakelsen om at det ikke er noen mobilitet mellom segmentene. Petterson (1981) har med svenske data belyst hypotesen om at arbeidsmarkedet er segmentert, med et deltids- og et heltidsarbeidsmarked. Hun ønsket bl.a. å belyse påstander om at de deltidsansatte utgjør et B-lag på arbeidsmarkedet, ved at de får de dårligste jobbene og at de stenges inne i deltidsarbeid de ikke kommer ut av, dvs. at de ikke kan gå over til heltidsarbeid om de ønsker det. Petterson har stilt spørsmål om hvor lett det er å bytte arbeidstid innen de ulike yrkene. Det store flertall av arbeidstidsbytter skjer innen samme yrke, men resultatene fra Sverige tyder på at arbeidsmarkedet er mer begrenset for dem som vil ha et deltidsarbeid enn for dem som vil ha heltid. Strømningsanalyser viser imidlertid at det i løpet av 70-tallet ble lettere å bytte arbeidstid innen yrker.

Deltidsarbeid har i Norge vært sterkt konsentrert i bestemte deler av arbeidsmarkedet, i bestemte sektorer og yrker. Denne begrensningen har vært tolket som en negativ side ved deltidsarbeidet, fordi mulighetene for deltidsarbeid har vært størst i yrker med lave kompetansekrav og få avansementsmuligheter. Selv om det er konstatert at det ikke har vært noen vekst i deltidsarbeidet, er det likevel et viktig spørsmål om de strukturelle trekkene ved deltidsmarkedet har holdt seg uendret.

Både i absolutte tall og relativt sett har det skjedd en omfordeling av deltidsarbeid på sektorer (tabell 9). Deltidsarbeid i offentlig sektor har vokst noe, mens privat sektor har gått noe tilbake. Denne tendensen er muligens noe overestimert, ettersom en del av den mest marginale arbeidskraften som ikke kom med i Arbeidstidsundersøkelsen 1985 sannsynligvis var tilknyttet privat sektor (se diskusjon av data i vedlegg 1). Men uansett hva de korrekte nivåtallene er, det offentlige er relativt sett en "storforbruker" av deltidsarbeid sammenlignet med privat sektor. En av tre ansatte i offentlig virksomhet er deltidsarbeidende. Hovedforklaringen ligger i svært ulik kvinneandel i de to sektorene. Sammenligner en kvinnelige ansatte i de to sektorene finner en at andelen som arbeider deltid er ganske lik.

Bruken av deltidsarbeid innen ulike yrkesgrupper viser noen interessante endringstendenser (tabell 10). Pleieyrkene; sykepleier- og annet pleiearbeid, er de eneste yrkene som har hatt en tydelig vekst i deltidssysselsettingen. Omsorgsyrkene er nesten rene kvinneyrker. Den sterke veksten i deltidsarbeid i disse yrkene kan være en tilpasningsstrategi både fra arbeidsgivers og arbeidstakers side for å løse åpenbare problemer med henholdsvis rekruttering og belastninger i yrkene, som bl.a. de ugunstige arbeidstidsbetingelsene i disse yrkene skaper (Ellingsæter 1987). Ellers viser tallene en reduksjon i deltidsarbeid i handelsyrkene og i rengjøringsyrkene. I yrkesgruppene vaktmester og rengjøringsarbeid har det vært en nedgang i andelen kvinner. Dette kan spores også i andre datakilder, og det kan se ut som om det er en sammenheng mellom dette og en reduksjon i deltidsarbeid. Det er mulig at det som ligger bak er en omorganisering av denne type arbeid, med en vekst i de store rengjøringsbyråene. Disse tendensene bør imidlertid analyseres nærmere.

Yrkesfordelingen blant deltidsarbeidere i 1985 tyder ikke på at det har vært noen tendens i retning av større spredning på ulike yrker, snarere tvert imot. I 1978 fantes 69 prosent av deltidsarbeiderne konsentrert innen servicearbeid, kontor-/butikkarbeid og omsorgsarbeid, mot bare 33 prosent av de som arbeidet heltid. I 1985 arbeidet hele 81 prosent av de deltidssysselsatte i disse yrkene, mens det gjaldt bare 36 prosent av de heltidsarbeidende (tabell 11). Den sterke konsentrasjonen av deltidsarbeid i noen få yrker har vært ansett som negativt.

Negative konsekvenser av deltidsarbeid har først og fremst vært vurdert i lys av kvinners stilling på arbeidsmarkedet, idet det store flertall av de som arbeider deltid er kvinner. De færreste vil se noe negativt i at skoleelever med midlertidig deltidsarbeid bare kan velge sine jobber innen et begrenset antall yrker. Men dersom det gir gifte kvinner som ønsker redusert arbeidstid bare adgang til de dårligste jobbene, har dette konsekvenser på sikt for kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Dersom deltidsarbeid gir en marginal status, vil dette forsterke allerede eksisterende kjønnsulikheter på arbeidsmarkedet.

Sammenligninger mellom deltids- og heltidsarbeidere viser altså en sterk yrkessegregering av deltidsarbeiderne. Det en imidlertid ikke tar hensyn til ved en slik sammenligning av arbeidstidskategorier, er at arbeidsmarkedet er sterkt kjønnssegregert. I heltidskategorien er det et stort flertall av menn, og det er velkjent at yrkesfordeling varierer sterkt etter kjønn. Dersom en skal studere betydningen av arbeidstid for jobbmuligheter bør en studere mer homogene grupper av arbeidstakere. Vi har derfor sammenlignet yrkeskonsentrasjonen blant sysselsatte gifte kvinner etter deres arbeidstidsordning, og finner at forskjellene mellom heltid og deltid reduseres kraftig (tabell 12). Blant gifte kvinner som har lang deltid (20-34 timer) er andelen i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsyrker 83 prosent, mot 70 prosent av kvinnene som arbeider heltid. Forestillingen om deltidsarbeid som et eget delmarked er sterkt overdrevet. Forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeideres fordeling etter yrke ser ut til å reflektere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i større grad enn selve arbeidstidsordningen. Yrkeskonsentrasjonen blant kvinner

på deltid er imidlertid noe sterkere enn blant kvinner på heltid. Noe som kansje er mer overraskende er at forskjellen mellom kvinner som arbeider henholdsvis kort og lang deltid er så liten. Men det er sannsynligvis et uttrykk for det samme, nemlig at kjønnsdimensjonen overskygger arbeidstidsforhold når det gjelder fordeling på yrker.

Strømsheim (1983) hevder at betingelsene for deltidsarbeid varierer mellom yrker, og at en kan skille mellom et profesjonelt og et ufaglært deltidsmarked. For kvinner i profesjonelle yrker representerer deltidsarbeid en overgangsstatus, yrket er valgt før arbeidstiden. Kvinner i ufaglærte yrker har imidlertid valgt arbeidstid først, og deretter yrke. De to gruppene av kvinner har derfor et ulikt utgangspunkt i sin yrkesorientering og arbeidstidsorientering.

Ser en på den sosioøkonomiske plasseringen av heltids- og deltidsarbeidende kvinner finner en at deltidsarbeidende noe oftere befinner seg nederst i stillingshierarkiet. Dersom vi definerer ufaglærte arbeidere og lavere funksjonærer som det ufaglærte arbeidsmarkedet, finner vi at flertallet av alle yrkesaktive gifte kvinner befinner seg her. Men andelen varierer noe etter arbeidstid: Blant heltidsansatte er andelen 50 prosent, blant ansatte med lang deltid 62 prosent, og hele 71 prosent blant kvinner med kort deltid (tabell 13).

Tabell 9. Deltidsansatte menn og kvinner i offentlig og privat virksomhet. Prosent. 1978 og 1985

	Offentlig	Privat
1978		
Antall deltidsarbeidende	160 000	207 000
Andel deltidsarbeidende	28	20
Menn	(5)	4
Kvinner	48	51
1985		
Antall deltidsarbeidende	200 000	166 000
Andel deltidsarbeidende	31	17
Menn	5	2
Kvinner	51	45

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 10. Sysselsatte på heltid og deltid, etter yrke. Andelen kvinner andelen deltidsarbeidende i ulike yrkesgrupper. Prosent. 1978 og 1985

Yrke	Heltid		Deltid		Andel kvinner		Andel deltid	
	1978	1985	1978	1985	1978	1985	1978	1985
Alle yrker.....	100	100	100	100	40	41	23	23
Av dette								
0 Teknisk, vitenskapelig, humanistisk og kunstnerisk arbeid.....	18	21	17	27	48	50	22	27
Av dette								
04 Sykepleie- og annet pleiearbeid.....	3	3	8	16	95	93	44	57
06 Pedagogisk arbeid.....	5	6	5	6	51	53	22	23
1 Administrasjons- og forvaltningsarbeid, bedrifts- og organisasjonsledelse...	6	8	(1)	(2)	11	22	(4)	(5)
2 Kontorarbeid.....	10	10	13	16	74	76	29	31
3 Handelsarbeid.....	8	9	15	11	53	43	36	24
4 Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid.....	7	8	9	(3)	32	24	26	11
6 Transport og kommunikasjonsarbeid.....	8	7	5	4	17	20	18	13
Av dette								
64 Vegtrafikkarbeid.....	4	4	2	(1)	3	(5)	14	(7)
67 Post og telekommunikasjon.....	1	1	2	(2)	74	64	35	29
7-8 Industri-, bygge- og anleggsarbeid.....	34	27	8	6	12	12	7	6
9 Servicearbeid.....	7	8	28	32	81	75	55	53
Av dette								
91 Hotell- og restaurantarbeid, husarbeid.....	3	3	12	12	90	92	56	54
93 Vaktmester- og rengjøringsarbeid.....	1	3	13	14	88	67	73	58

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 11. Andel av deltids- og heltidssysselsatte som arbeider i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsarbeid, i grupper for arbeidstid. Prosent. 1978 og 1985

	1978		1985	
	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid
Andel av sysselsatte i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsarbeid i alt.....	69	33	81	36
Servicearbeid.....	28	7	32	8
Kontor/handel.....	28	18	27	19
Omsorgsarbeid[1]	13	8	22	9

[1] Pleiearbeid og pedagogisk arbeid.

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 12. Andel av sysselsatte gifte kvinner 18-66 år som arbeider i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsarbeid, i grupper for arbeidstid. Prosent. 1985

	Kort deltid	Lang deltid	Heltid
Andel av sysselsatte i servicearbeid, kontor/handel og omsorgsarbeid i alt.....	87	83	70
Servicearbeid.....	42	26	16
Kontor/handel.....	17	36	35
Omsorgsarbeid[2]	28	21	19

[1] Kort deltid=1-19 t/uke, lang deltid=20-34 t/uke, heltid=alle som har oppgitt at de har heltidsarbeid, samt de med 35 t/uke eller mer. [2] Pleiearbeid og pedagogisk arbeid.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 13. Gifte kvinnelige lønnstakere 18-66 år med ulik arbeidstid, etter sosioøkonomisk status[1]. Prosent

	Kort deltid	Lang deltid	Heltid
Alle.....	100	100	100
Arbeidere			
Ufaglærte.....	30	14	13
Faglærte.....	(3)	(1)	(1)
Funksjonærer			
Lavere nivå.....	41	48	37
Middels nivå.....	24	31	41
Høyere nivå.....	(2)	(5)	(8)

[1] Kort deltid=1-19 t/uke, lang deltid=20-34 t/uke, heltid= alle som har oppgitt at de har heltid, samt andre med 35 t eller mer pr. uke.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

2.6. Endringer i deltidsarbeidets karakter

Flere kjennetegn ved deltidsarbeideres arbeidssituasjon har gjort at deltid har blitt sett på som en marginal arbeidsmarkedstilpasning. Et viktig spørsmål er derfor om deltidsarbeid fremdeles karaktiseres av kjennetegn som usikre ansettelsesforhold og manglende integrasjon på arbeidsplassen.

Antall timer den enkelte arbeider har vært brukt som et grovt mål for den enkeltes tilknytning til arbeidsmarkedet. Jo færre timer, jo mer marginal er tilknytningen. Etter en slik måte å måle på, er den mest marginale delen av deltidsmarkedet blitt redusert over tid. Fra 1978 til 1985 sank andelen av deltidsarbeidere med en arbeidstid på under 15 timer pr. uke fra 34 til 21 prosent (tabell 14). Tendensen er muligens noe overestimert, pga. en antatt underrepresentasjon av slike deltidsarbeidere i 1985-utvalget (se vedlegg 1). Men selv om en korrigerer for dette er tendensen klar: Kjernedelen av deltidsmarkedet har vokst på bekostning av de mer marginale tilpasningene. De som arbeider deltid arbeider flere timer enn før.

En annen tendens som peker i samme retning, er endringer i ansettelsesforholdene for deltidsarbeidere. Fra 1978 til 1985 har andelen fast ansatte blant kvinner i heltidsarbeid holdt seg konstant, mens fast ansatte blant kvinner på deltid har økt sterkt, fra 69 til 86 prosent (tabell 15). I 1985 var det derfor ingen forskjell mellom kvinner på heltid og deltid i dette henseendet. Løs tilknytning til arbeidsmarkedet i form av usikre ansettelsesbetingelser preger i liten grad kvinners deltidsarbeid i dag. Sundstrom (1987) konkluderer på grunnlag av svenske data at det også i Sverige har funnet sted en reduksjon i forskjeller i rettigheter mellom heltids- og deltidsansatte.

Det å ikke være fast ansatt betyr dessuten ikke nødvendigvis at den enkelte kvinne vil fungere som reservearbeidskraft, dvs. være periodevis i eller utenfor arbeidsmarkedet. Analyser av gifte kvinners deltidsarbeid i 70-årene har vist at deltid ikke har representert en marginal tilknytning i betydningen hyppige skift i arbeidsmarkedsstatus (Ellingsæter 1984). På individnivå har deltidsarbeidende kvinner lenge hatt en permanent tilknytning til arbeidsmarkedet.

Medlemskap i fagforening har vært brukt som en indikator på integrasjon i arbeidslivet/på arbeidsplassen. Deltidsundersøkelsen 1978 viste en svært lav fagforeningsoppslutning blant deltidsansatte. Dette trekket har vært med på å underbygge forestillingen om deltid som marginal arbeidsmarkedstilpasning. Men også her har det skjedd interessante endringer med deltidsarbeiderne.

Generelt sett var det en økning i fagforeningsoppslutning i perioden 1978-1985, fra 54 til 58 prosent medlemmer av alle ansatte (tabell 16). Denne økningen skyldes først og fremst økt oppslutning om fagforeningene blant kvinner, og særlig blant kvinner på deltid. Økt organiseringsgrad blant deltidsansatte er en tendens som holder også etter at en kontrollerer for eventuelle skjevheter i massen av deltidsarbeidere. Økt organiseringsgrad blant deltidsansatte kvinner kan ha en sammenheng med endringer i deltidsarbeidets karakter. Dersom en antar at den delen av deltidsarbeidsmarkedet som sysselsetter kvinner på en mer permanent basis har økt, ser det ut til at denne måten å organisere deltidsarbeid på legger

grunnlaget for en arbeidstakeratferd som ligner mer på heltidsansattes. En viss forskjell er det imidlertid fremdeles: Blant heltidsansatte gifte kvinner er organisasjonsprosenten 62, sammenlignet med 50 prosent blant deltidsansatte gifte kvinner.

Konklusjonen må derfor bli at deltidsarbeidet har vært gjenstand for en normaliseringsprosess, der viktige trekk både ved arbeidssituasjonen og arbeidstakeratferden er endret. Det kan være grunn til å snakke om en tendens til "avmarginalisering" av deltidsarbeidet.

Vi kan altså skimte et nytt omriss av deltidsarbeidet. Hva som har vært mekanismene bak disse endringene vet vi mindre om. Deltidsarbeid har av mange vært beskrevet som 70-årenes ikke-intenderte arbeidstidsreform. Både norske og svenske studier antyder at den primære drivkraften bak deltid var at kvinnene selv etterspurte slike ordninger (jf. Pettersen 1981, Sundström 1987, Sørensen 1986). En regulering av deltidsarbeidet kan bl.a. tenkes å være et resultat av fagforeningenes behov for å få kontroll over den sterke utviklingen av særordninger i arbeidslivet. Deltidskvinnene kan selv ha spilt en aktiv rolle i normaliseringen av arbeidsbetingelsene, f.eks. ved at de i større grad har organisert sine interesser gjennom fagforeningene. Arbeidsgiverne kan i årenes løp ha erfart at deltidsarbeidende kvinner er stabil og billig arbeidskraft.

Det at deltidsarbeidet over tid har blitt en mer normalisert del av arbeidsmarkedet, innebærer klart en sterkere regulering av arbeidsforholdene. I neste avsnitt vil vi komme inn på hvilke negative konsekvenser en institusjonalisering av deltidsarbeidet ser ut til å ha hatt.

Tabell 14. Sysselsatte på deltid etter ukentlig arbeidstid. Prosent. 1978 og 1985

	I alt	1-14 timer	15-24 timer	25-34 timer
1978	100	34	41	24
1985	100	21	56	23

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 15. Andel kvinnelige heltids- og deltidsansatte som er fast ansatt. Prosent. 1978 og 1985

	Andel fast ansatt
1978	
Heltid.....	88
Deltid.....	69
1985	
Heltid.....	87
Deltid.....	86

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 16. Andel ansatte i ulike grupper som er medlem av fagforening. Prosent. 1978 og 1985

	Andel medlemmer	
	1978	1985
Alle ansatte.....	54	58
Heltid.....	61	61
Deltid.....	31	47
Menn.....	62	62
Alle kvinner	43	53
Gifte		
Heltid.....	61	62
Deltid.....	35	50

K i l d e r: Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

2.7. Rasjonering i arbeidstid: Ufrivillig deltidsarbeid

Det ser altså ut til at kjernedelen av deltidsarbeidskraften har fått normalisert sine arbeidsforhold. Men det er visse tegn på at dette har skjedd på bekostning av den fleksibiliteten som ligger i mindre regulerte arbeidsforhold. En økende institusjonalisering av deltidsansattes arbeidsforhold kan ha ført til en institusjonell stivhet som vil redusere mulighetene for en optimal tilpasning i arbeidstid for den enkelte.

Fleksibilitet i arbeidstidsmønstre kan komme i stand på to måter, dels gjennom lover og avtaler som gir arbeidstakeren rett til å kreve avvik fra normalarbeidstiden, dels gjennom at arbeidsgiveren tilbyr arbeid som avviker fra normalarbeidstiden. De siste 10-15 år har brakt større fleksibilitet i valg av arbeidstid. Deltidsarbeid har tvunget seg fram som et alternativ for grupper som ikke kan tilpasse seg det "normale" arbeidstidsmønster. Dette har i første rekke vært et resultat av arbeidsgivernes tilpasninger, men også retten til individuell reduksjon i arbeidstiden, for bestemte grupper, har blitt bedret i avtaleverket de siste årene, bl.a. i staten.

Kollektivt regulerte avtaler om arbeidstid vil alltid ha som konsekvens en viss grad av individuell mistilpasning. Innen økonomisk teori snakker en om rasjonering på arbeidsmarkedet, når det er en ubalanse mellom den arbeidstiden en ansatt har og den arbeidstiden vedkommende ville hatt om han/hun kunne velge fritt. En persons tilbud av arbeidskraft er rasjonert ovenfra dersom vedkommende ønsker å øke sin arbeidstid, men blir hindret av institusjonelle (lover, avtaler) eller organisatoriske (arbeidsgiver) forhold (NOU 1987:9A). Tilsvarende er det snakk om en rasjonering nedenfra der en arbeidstaker ikke får redusert sin arbeidstid som ønsket. Den mest alvorlige formen for rasjonering av arbeidskrafttilbudet er arbeidsledighet. Undersysselsetting, dvs. at arbeidstakeren arbeider mindre enn han/hun ønsker, betraktes ofte som en del av arbeidsledighetsproblemet.

Vanligvis blir deltidsarbeid oppfattet som mer individuelt tilpassede arbeidstidsordninger enn heltidsarbeid. Men nyere data viser at det er en større andel blant deltidsarbeidere som ønsker en annen arbeidstid enn

den de har, enn blant heltidsarbeidere. Nesten hver fjerde deltidsarbeider ønsket i 1985 å arbeide mer enn det de gjorde. Undersysselsetting blant deltidsarbeidere er altså ganske utbredt, og 90 prosent av de undersysselsatte er kvinner.

Det interessante er at undersysselsettingen har økt parallelt med at deltidsarbeidere har fått mer regulerte arbeidsforhold. Fra 1978 til 1985 økte andelen undersysselsatte fra 14 til 23 prosent blant deltidsarbeiderne[1]. Det kan derfor være grunn til å stille spørsmål om en gradvis intitusjonalisering av deltidsarbeidet har ført til et mer rigid arbeidstidsmønster. I deltidsarbeidets første fase var disse ordningene mest et uttrykk for en tilpasning av etterspørsel av arbeidskraft etter tilbudet. Det kan hende at ordningene over tid har blitt "sementert", dvs. at det er skapt deltidsjobber der arbeidstiden er likt gitt og uforanderlig som i heltidsarbeid.

Sammenligner en nivået på undersysselsettingen i Norge med andre land, finner en ikke store forskjeller. Andelen undersysselsatte blant svenske og norske deltidsarbeidere er praktisk talt identisk, og det er snakk om resultater basert på likelydende spørsmål (tabell 17). Også i andre land har en sett en sterk vekst i andelen som ufrivillig arbeider deltid. I Canada økte andelen undersysselsatte deltidsarbeidere fra 12 til 27 prosent i perioden 1976-1986 (Statistics Canada 1987). Her er det snakk om kvinner som oppgir at de arbeider deltid fordi de ikke kan finne heltidsarbeid. Økningen i undersysselsetting tilsvarte nesten halvparten av den vekst i deltidssysselsettingen som fant sted i samme periode.

---

[1] Spørsmålene om ønsket arbeidstid, som er basert på Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985, er ikke likelydende. I 1978 ble ikke betingelsene om økt arbeidstid og økt lønn presisert, men dette vil i praksis bare ha betydning for heltidsansattes svarmønster. I 1985 er en del av den mer marginale arbeidskraften definert ut. Deltidsundersøkelsen inneholder derfor trolig en større gruppe deltidsansatte med et mer løst forhold til arbeidsmarkedet. Hvordan dette vil innvirke på tallene er imidlertid vanskelig å avgjøre.

I Norge omfatter undersysselsettingen blant deltidsansatte grovt sett to grupper av kvinner, som er i en noe ulik situasjon. På den ene siden er det en gruppe som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, som enten ikke har noen fast avtalt arbeidstid, eller arbeider få timer (under 15 timer pr. uke). Andelen som ønsker lengre arbeidstid er høyest i denne gruppen (tabell 18). Gruppen utgjør 40 prosent av de deltidsansatte som ønsker mer arbeid.

Den andre gruppen tilhører kjernen blant deltidsarbeiderne, som har en ukentlig arbeidstid på mellom 15 og 25 timer. Nesten halvparten av dem som ønsker å arbeide mer hører hjemme her. Denne gruppen er noe underrepresentert blant de undersysselsatte.

Ved å se på hva slags arbeidstid de to gruppene ønsker seg, kan en få et inntrykk av hva slags undersysselsetting det er snakk om. "Marginale" deltidsarbeidere ønsker en arbeidstid som ville plassere dem blant kjernen av deltidsarbeidere, halvparten ønsker en arbeidstid som timemessig ligger i nærheten av halvdagsjobb. Blant dem som har "halvdagsjobb" i dag, ønsker flertallet en arbeidstid som ligger et sted mellom 6 timers dag og normalarbeidstid. Samlet sett ønsker en av tre undersysselsatte deltidsarbeidere heltidsarbeid (35 timer eller mer).

Et interessant funn er at undersysselsetting grovt sett ser ut til å følge samme regionale mønster som arbeidsledigheten (Tabell 19) (Ellingsæter 1987). Med ett unntak er de regionene som har arbeidsledighetsprosenter over gjennomsnittet, de samme som har et nivå på undersysselsettingen over gjennomsnittet.

Ufrivillig deltid ser ut til å være et vesentlig og voksende sysselsettingsproblem blant kvinner. Kjennetegn ved det lokale arbeidsmarkedet ser ut til å virke inn. I mange lokalsamfunn er antall kvinnearbeidsplasser begrenset. Det finnes ofte f.eks. bare en institusjon med behov for sykepleiere/hjelpepleiere. Kampen om disse tradisjonelle arbeidsplassene må forventes å være stor. Mange jobber vil dessuten være organisert som deltidsjobber. Det betyr ofte problemer for den enkelte som ønsker å endre arbeidstid.

Permanent deltidsarbeid var den sterkest ekspanderende arbeidsmarkedstilpasningen blant kvinner på 70-tallet (Ellingsæter 1984). Deltidsarbeid ser ut til i større grad å ha blitt organisert i form av permanente deltidsjobber for gifte kvinner som har kommet inn på arbeidsmarkedet for å bli. Deltidsarbeid som retter seg mot mer temporær arbeidskraft har fått mindre betydning. En styrking av arbeidsforholdene i en "permanent kjernetropp" av deltidsarbeidende kvinner ser ut til å ha skjedd parallelt med en ytterligere marginalisering av de deltidsarbeiderne som i utgangspunktet hadde den mest marginale posisjonen på arbeidsmarkedet. Kvinner som ufrivillig arbeider mindre enn det de kunne tenke seg er et økende problem.

Tabell 17. Andelen ansatte i ulike grupper som ønsker endret arbeidstid forutsatt tilsvarende endring i lønn. Prosent[1]

	Deltid			Heltid		
	Alle	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner
Andel som ønsker økt arbeidstid						
Norge.....	23	(28)	22	4	5	(3)
Sverige.....	22	22	22	3	3	2
Andel som ønsker redusert arbeidstid						
Norge.....	5	(5)	5	18	15	24
Sverige.....	5	5	5	20	18	26

[1] Tallene for Sverige er hentet fra en undersøkelsen med likelydende spørsmål.

K i l d e r: Arbeidstidsundersøkelsen 1985 og DELFA 1984.

Tabell 18. Andel blant deltidsansatte som ønsker økt arbeidstid, i grupper for nåværende avtalt arbeidstid. Prosent

Alle	Avtalt arbeidstid						Har ikke avtalt arbeidstid
	1-9t	10-14t	15-19t	20-24t	25-29t	30-34t	
21	44	27	21	14	18	15	30

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 19. Indikatorer på undersysselsetting og arbeidsledighet i ulike regioner. Prosent

	Andel deltidsansatte som ønsker å arbeide mer	Arbeidsledighets-prosent 1985[1]
I alt.....	21	2,5
Akershus.....	15	1,4
Oslo.....	15	1,7
Hedmark/Oppland.....	35	3,3
Buskerud/Telemark.....	11	2,2
Østfold/Vestfold.....	18	2,0
Agder/Rogaland.....	24	2,6
Hordaland og Sogn og Fjordane.....	16	2,5
Møre og Romsdal.....	29	3,5
Trøndelag.....	27	3,2
Nordland.....	15	3,6
Troms og Finnmark.....	38	2,8

[1] Arbeidsledighetsprosent = andel arbeidssøkere uten arbeidsinntekt av personer i arbeidsstyrken.

K i l d e r: Arbeidstidsundersøkelsen 1985 og NOS Arbeidsmarkedstatistikk 1985.

3. DELTID OG INTEGRASJON I ARBEIDSLIVET

Usikre ansettelsesforhold og lav organisasjonsdeltakelse er som tidligere nevnt faktorer som har gitt empirisk støtte til en forestilling om deltidsarbeidere som marginal arbeidskraft. Mindre integrasjon i arbeidslivet har vært forklart både med årsaker på individnivå og organisasjonsnivå.

Redusert arbeidstid har bl.a. vært tolket som et subjektivt uttrykk for arbeidstakerens delengasjement i arbeidsmarkedet: Lønnsarbeidet har ingen klar førsteprioritet, men har delt prioritet tidsmessig i forhold til andre aktiviteter. Kvinner på deltid står med ett bein i familien og ett i arbeidslivet. Deltidsarbeid har derfor skapt debatt ut fra krav om likestilling i familie og arbeidsliv. Andre har imidlertid sett deltidsarbeid som et positivt utslag av kjønnsspesifikk sosialisering: Valg av deltidsarbeid blant kvinner kan sees som et uttrykk for at kvinner har visjoner om et annet liv og andre verdier, der lønnsarbeidet minimeres. Lindgren (1982) hevder at for kvinnene har det ulønnede arbeidet fungert som et primat som lønnsarbeidet må tilpasses til. For menn har utviklingen gått i motsatt retning. Lønnsarbeidet har blitt det primat som det sosiale livet må tilpasses til, noe som har distansert menn fra bevissthetsformer som holder sammen hverdagens deler til en helhet. Deltidsarbeid representerer ifølge Lindgren positive bevissthetsformer og prioriteringer blant kvinner.

Manglende integrasjon kan videre skyldes objektive konsekvenser av denne måten å organisere arbeid på. Deltidsarbeid kan bety et dårligere grunnlag for identifikasjon med arbeidsplass og kollegaer, dvs. at det svekker grunnlaget for kollektiv atferd. Å arbeide redusert tid betyr at en tilbringer mindre tid i arbeidsfellesskapet, og også ofte på andre tider enn heltidsansatte. Et slikt resonnement tilsier at bestemte trekk ved arbeidstakerrollen vil lede til bestemte trekk ved arbeidstakernes atferd.

Begge typer tolkninger har vært brukt for å forklare en lavere organisasjonsdeltakelse, dvs. en avvikende kollektiv atferd, blant deltidsansatte. Medlemskap i fagforeninger har ofte vært brukt som en indikator på

integrasjon i arbeidslivet. Den empiriske sammenhengen mellom kort arbeidstid og lav organisasjonsdeltakelse har resultert i antakelser om at selve arbeidstidsordningen påvirker arbeidstakernes atferd.

Norske studier av forskjeller i organisasjonsgrad har vist at variasjonen i stor grad kan forklares med faktorer på arbeidsplassnivå (se f.eks. Lysgaard 1965). Videre er det også påvist at fagbevegelsens organisasjonsstruktur og lønnstakernes ansettelsesforhold virker inn (se f.eks. Korbøl 1977).

Det faktum at kvinner sjeldnere enn menn er medlem av fagforeninger, har imidlertid blitt tolket som et uttrykk for at kvinner er mindre kollektivt orienterte og mindre solidariske enn menn. Ingebrigtsen (1982) har studert kjønnsforskjeller i fagforeningsmedlemskap, og har påvist at arbeidstakerens kjønn betyr lite for organiseringsgrad, dersom en kontrollerer for strukturelle ulikheter ved menns og kvinners arbeidssituasjon. Gitt samme arbeidssituasjon vil altså menn og kvinner vise lik atferd som arbeidstakere.

Ulikheter i menns og kvinners arbeidstid, dvs. utbredt deltidsarbeid blant kvinner, er i Ingebrigtsens framstilling en sentral faktor for å forklare kjønnsulikhetene i organisasjonsdeltakelse. Ingebrigtsen bygger sine konklusjoner på data fra 1978, som viser en lav oppslutning om fagforeningene blant deltidsansatte. For å tolke de deltidsansattes lavere organisasjonstilbøyelighet blir to hovedforklaringer lagt fram. Den ene ser på deltidsansattes atferd ut fra antakelser om de ansattes vurderinger av nytten av å være organisert, på bakgrunn av at arbeidet oppfattes som midlertidig. Videre hevdes det at organisasjonene har vært lite interessert i denne gruppen. Den andre typen forklaring ligger i strukturelle trekk ved arbeidsplassen. Deltidsansatte arbeider ofte på arbeidsplasser med kjennetegn som virker hemmende på fagorganisering. De arbeider ofte på mindre arbeidsplasser der mulighetene for å drive fagforeningsarbeid er små. Yrkeskategori er også viktig. Deltidsansatte, som de fleste kvinner i yrkeslivet, hører ofte hjemme i ufaglærte tjenesteytende yrker. Ingebrigtsen hevder at arbeid som innebærer kunde-, klient- eller pasientkontakt lett virker tilslørende på interessemotsetninger

mellom arbeidsgiver og ansatt, og vil virke hemmende på organisasjonsgraden. For profesjonsyrkene er derimot medlemskap i faglige organisasjoner en selvfølgelig bekreftelse på yrkesidentiteten. Mange yrkeskategorier har imidlertid sterke faglig-politiske tradisjoner.

I Ingebrigtsens analyse blir altså arbeidstidsordning brukt som en viktig forklaringsfaktor for atferd, men det legges også vekt på at effekten av arbeidstid er betinget av andre kjennetegn ved arbeidssituasjonen.

Ingebrigtsens utgangspunkt var å tilbakevise at kjønnsforskjeller i organisasjonsdeltakelse betyr at det er kjønnsegenskaper som styrer arbeidstakernes atferd. Sundström (1982) har stilt et parallelt spørsmål når det gjelder betydningen av arbeidstid for atferd: Er det arbeidstid eller andre faktorer som forklarer lav fagforeningsoppslutning blant de deltidsansatte? Sundström påviser at ulikheten i fagforeningsaktivitet blant kvinner i heltids- og deltidsarbeid forsvinner når en kontrollerer for andre egenskaper ved arbeidstakerne og arbeidsforholdene. Hennes poeng er at det ikke vil være noen signifikante forskjeller i fagforeningsdeltakelse mellom heltids- og deltidsansatte når en sammenligner homogene grupper av kvinnelige arbeidstakere. Variasjoner i medlemskap og aktivitetsnivå forklares med at deltidsarbeidere tilhører bransjer og demografiske eller sosioøkonomiske grupper som tradisjonelt har lav fagforeningstilbøyelighet selv om de arbeider heltid.

Sundström viser at organiseringsgrad varierer sterkt mellom ulike bransjer eller næringer. Dette forklares med strukturelle forskjeller; som arbeidsplassens størrelse, muligheter for kontakt og samarbeid mellom kollegaer osv. Lav organiseringsgrad blant deltidsansatte som gruppe skyldes altså at deltidsansatte er overrepresentert i bransjer der oppslutningen om fagforeningene generelt er lav. Videre har deltidsansatte kvinner en skeivere fordeling mht. viktige demografiske faktorer, som familiesituasjon (livsfase) og sosioøkonomisk gruppe.

Sundströms analyse rokker ved forestillingen om deltidsarbeidets marginale karakter. Konklusjoner fra andre analyser trekker i samme retning.

Deltidsansatte kvinners forhold til arbeidsmarkedet har helt siden 70-årene vært preget av stabilitet (Ellingsæter 1984). Kvinnene har blitt værende i yrkeslivet til tross for usikre ansettelsesbetingelser. Permanent yrkesdeltakelse svekker antakelsen om deltidsarbeid som en marginal arbeidsmarkedstilpasning.

Disse studiene gir samlet et mer nyansert bilde av deltid som arbeidsmarkedstilpasning. Endringer i deltidsansattes arbeidsbetingelser de senere år tyder videre på, som tidligere nevnt, at deltidsordninger er i ferd med å bli en integrert del av arbeidslivet. Forskjellen i heltids- og deltidsansattes fagforeningsdeltakelse er da også sterkt redusert. Arbeidstid ser ut til å ha fått mindre betydning som forklaring på arbeidstakeratferd. Forskjellene er imidlertid ikke helt utvisket. Når vi sammenligner gifte kvinner med ulik arbeidstid finner vi at det fremdeles er 12 prosentpoengs forskjell i organiseringsgrad blant de på heltid og de på deltid.

Her vil vi stille spørsmålet om hva arbeidstidsordning i dag betyr for integrasjon i arbeidsfellesskapet. Er det slik at deltidsarbeid, dvs. denne måten å organisere arbeid på, legger grunnlag for en bestemt arbeidstakeratferd? Organisasjonsdeltakelse vil her bli brukt som indikator på integrasjon.

Både Ingebrigtsens og Sundströms analyser tok bare for seg bivariate sammenhenger. Dette ble kompensert ved at sammenhengene ble studert for homogene grupper, som er en noe tungvint måte å kontrollere for multivariate sammenhenger på. I denne analysen vil vi derfor anvende multivariate analyseteknikker.

Den empiriske analysen har tre trinn. Først blir mulige forklaringsfaktorer gjennomgått enkeltvis for å se hvilke toveissammenhenger som ser ut til å ha betydning for organisasjonsdeltakelse. Deretter testes de utvalgte variablene i en multivariat analyse (MCA-analyse) for å se om de fremdeles har betydning etter at det er kontrollert for alle de andre faktorene. Til slutt testes en modell for organisasjonsdeltakelse (en logit-modell), hvor interasjonseffekter også er inkludert, for å kunne si

noe om hvilken type faktorer det er som påvirker denne typen kollektiv atferd. Interaksjonseffekter, eller samspillseffekter, foreligger dersom effekten av en uavhengig variabel er forskjellig etter som hvilken verdi enhetene har på en annen uavhengig variabel.

3.1. Fagorganisering: Arbeidstid og andre forklaringsfaktorer

Fordi deltidsarbeid er et nesten rent kvinnefenomen vil vi studere effekten av arbeidstid på organisasjonsdeltakelse bare blant kvinnelige ansatte. Ved siden av arbeidstid er det valgt ut en rekke variabler som kan tenkes å ha betydning for å være organisert. Variablene består grovt sett av tre hovedtyper av forklaringsfaktorer:

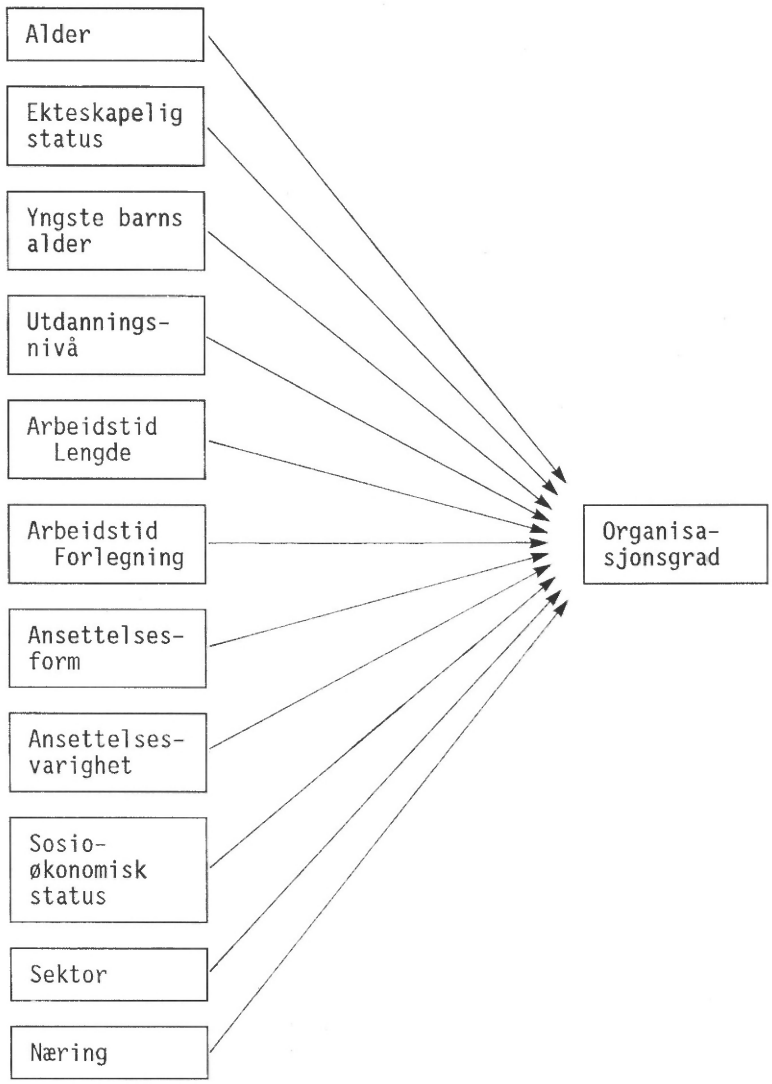
- Kjennetegn ved arbeidstaker (demografiske/sosioøkonomiske variabler).
- Kjennetegn ved arbeidsforholdet (regulering av ansettelsesforhold).
- Kjennetegn ved arbeidsorganisasjonen ("kulturelle"/strukturelle trekk ved arbeidsplassen).

Variablene er framstilt i figur 4.

Disse variablene er en kombinasjon av de forklaringsfaktorene som Ingebrigtsen (1982) og Sundström (1982) har brukt i sine analyser. Vi har sett på sammenhengen mellom hver enkelt variabel og organisasjonsdeltakelse, og har brukt kji-kvadrattester for å avgjøre om sammenhengene synes å være signifikante. Andel fagorganiserte etter de ulike kjennetegnene finnes i vedleggstabell 21.

Arbeidstakervariablene omfatter alder, ekteskapelig status, yngste barns alder og utdanningsnivå. Dette er indikatorer på livsfase, familiesituasjon og ressurser. Tatt enkeltvis ser det ut til å være signifikante sammenhenger mellom organisasjonsdeltakelse og alle de fire variablene.

Figur 4. Faktorer som påvirker organisasjonsdeltakelse blant kvinnelige lønnstakere



Når det gjelder betydningen av alder vil en vente at organisasjonsgrad øker med økende alder, opp til et visst nivå. Unge arbeidstakere må antas å ha et mer temporært forhold til den jobben de har. Organisering koster penger, og kan sees som en investering i, eller garanti for framtida. Andelen organiserte er da også svært lav blant unge kvinner (34 prosent). I aldersgruppene 25-54 år ligger imidlertid andelen stabilt i overkant av 50 prosent, mens den høyeste organisasjonsprosenten finnes blant de aller eldste kvinnene. Alder er imidlertid en litt problematisk variabel fordi den kan inneholde flere effekter, bl.a. generasjonseffekter.

Familiesituasjon ser ut til å ha betydning for organiseringsgrad blant kvinner. Å være gift gir en noe høyere deltakelse enn det å ikke være gift. Omsorgsansvar slår også ut. I utgangspunktet kunne en tenke seg at det å ha småbarn forskyver kvinners primære foranking i retning av morsrolle heller enn yrkesrolle, og at kvinner satser mindre i arbeidslivet i denne perioden. Forskjellen i fagforeningsmedlemskap etter yngste barns alder gir imidlertid et mønster som ikke er lett å tolke. Småbarnsmødre ser ut til å ha høyest deltakelse. Dette kan henge sammen med en skeiv sammensetning av denne gruppen både mht. arbeidstid og utdanningsnivå. Utdanning på høyskole-/universitetsnivå gir høyest organisasjonsdeltakelse. Dette kan igjen ha sammenheng med høy organiseringsgrad i profesjonsyrkene, der de høyt utdannede kvinnene befinner seg.

Sundström pekte på at deltids- og heltidsansatte ikke er jevnt fordelt mht. disse demografiske og sosioøkonomiske variablene, noe som samlet vil gi en systematisk lavere organisasjonsdeltakelse blant kvinner i deltidsarbeid.

Arbeidsforholdvariablene består her av to variabler som karakteriserer arbeidstidsordningen; lengde og tidsmessig plassering, og de to variablene som kjennetegner arbeidstakerens tilknytning til arbeidsplassen; ansettelsesform og ansettelsesvarighet.

Arbeidstidens lengde er den sentrale variabelen i denne analysen. Operasjonaliseringen av denne variabelen vil derfor bli diskutert. I Ingebrigtsens (1982) analyse ble alle deltidsansatte behandlet som en homogen kategori. I Sundströms svenske analyse ble imidlertid deltidsansatte med under 20 timer pr. uke utelatt fra analysen. I praksis betyr det å begrense seg til kjernedelen i deltidsarbeidskraften, ved å definere ut de mer marginale arbeidsforholdene. Begrunnelsen var at ansatte med under 17 timer pr. uke i Sverige ikke har krav på arbeidsledighetstrygd, og at en derfor kan vente at organisasjonsdeltakelsen til denne gruppen i sterkere grad påvirkes av deres rettigheter, enn av deres arbeidstidsordning. I Norge er tilsvarende en rekke rettigheter for arbeidstakere knyttet til en timegrense på 15 timer pr. uke, bl.a. i staten. Men i motsetning til Sundström ønsker vi tvert imot å understreke dette poenget, nemlig at deltidsarbeid ikke er et homogent fenomen. I analysen har vi derfor heller valgt å differensiere deltidsbegrepet ved å skille mellom kort og lang deltid. Det er valgt en timegrense på 20 timer pr. uke som skille mellom kort og lang deltid, dvs. lang deltid er et arbeidsforhold som i timetall tilsvarer en halvdagsjobb eller mer.

Videre trekkes det inn nok et aspekt ved arbeidstidsordningen, nemlig arbeidstidens tidsmessige plassering. Deltidsarbeid utføres oftere utenom dagtid enn heltidsarbeid, og det er rimelig å tenke seg at også arbeidstidens plassering, og ikke nødvendigvis bare timetallet, kan påvirke organiseringsgraden. Skift- eller turnusarbeid betyr at en har mindre kontakt med andre på arbeidsplassen. Men dette er tvetydig. I enkelte yrker er slike ordninger normale, f.eks. blant sykepleiere og industriarbeidere, men gir ikke lavere organisasjonsdeltakelse av den grunn. Faglige/politiske tradisjoner er også viktige.

Trekk ved ansettelsesforholdet vil ventelig også ha betydning. Hvorvidt arbeidstakeren er fast ansatt, og hvor lenge vedkommende har vært ansatt, er indikatorer på den enkeltes objektive tilknytning til arbeidsplassen.

Tallene antyder en sammenheng mellom organiseringsgrad og de tre variablene arbeidstidens lengde, fast ansettelse og antall år ansatt på arbeidsplassen. Hvorvidt arbeidet er forlagt på dagtid eller ikke, ser ikke ut til å ha noen betydning. Når det gjelder arbeidstidens lengde, finner vi at organiseringsgraden øker med økende arbeidstid. Det er forskjell mellom det å arbeide kort eller lang deltid. Dette viser at det ikke er tilstrekkelig å skille bare mellom heltid og deltid, og at heterogenitet sannsynligvis er et problem når det gjelder analyser av deltidsansatte og deltidsjobber. Videre er forskjellen i organiseringsgrad etter ansettelsesforhold meget stor. Fast ansettelse øker organiseringsgraden dramatisk. Ansettelsesforholdets varighet påvirker også organisasjonsdeltakelsen: Jo lengre arbeidstakerne har vært ansatt, jo større andel er organisert.

Som indikator på arbeidsorganisasjon er her valgt sektor (offentlig/privat) og næring. En viktig faktor for fagorganisering, nemlig arbeidsplassens størrelse, foreligger det dessverre ikke data om.

Sektorvariabelen, å være ansatt i offentlig eller i privat sektor, er viktig bl.a. fordi det er snakk om to ulike typer arbeidstaker-arbeidsgiverrelasjoner. Å ha staten som sin forhandlingsmotpart i sentrale oppgjør betyr noe annet enn en konkret arbeidsgiver som en forhandler med lokalt. Til en viss grad vil sektor også indikere størrelse på arbeidsplassen, idet de færreste statlige og kommunale arbeidsplasser tilhører de små arbeidsplassene. Næring er tatt med fordi både organisasjonsdeltakelse og utbredelse av deltidsarbeid varierer med bransje. Dette er som nevnt en viktig variabel i Sundströms analyse.

Vi har dessuten valgt å plassere sosioøkonomisk status, en slags tilnærmet klassevariabel, sammen med arbeidsplassfaktorene. I denne sammenhengen brukes klasse som er indikator på hvilken type "arbeidstakerkollektiv" den ansatte tilhører, noe som både kan være basert på yrke og/eller organisasjonskultur/-tradisjoner.

Det å ha det offentlige som arbeidsgiver ser ut til å ha en sterk og positiv effekt på organisajonsdeltakelse. Dette er en interessant sammenheng som vil bli fulgt opp i den videre analysen.

Som en vet er det betydelig variasjon i fagforeningsdeltakelse i ulike bransjer, eller næringer, som skyldes strukturforskjeller; bl.a. variasjon i arbeidsplassens størrelse, mulighet for kontakt og samarbeid mellom kollegaer osv. Lavest deltakelse finner en innen de private tjenesteytende næringene som varehandel, rengjøring mv. Høyest deltakelse finner en innen offentlig administrasjon. Ettersom sektor og næring til dels overlapper hverandre, har vi i fortsettelsen definert en ny variabel som er en kombinasjon av de to.

Organisasjonsdeltakelsen viser et interessant mønster etter sosioøkonomisk status. Det er kvinnelige funksjonærer på høyeste nivå som oftest er organisert. Relativt sett utgjør dette en liten gruppe av kvinnelige arbeidstakere. Kvinner som er funksjonærer på lavt nivå er i minst grad fagorganisert. Det ser altså ikke ut til at "den nye arbeiderklassen" har utviklet en kollektiv atferd som ligner den tradisjonelle arbeiderkulturen. Kvinner i profesjonelle yrker ser derimot ut til å organisere seg for å sikre sine profesjonsinteresser.

3.2. Kontroll for underliggende variabler: MCA-analyse

Mange av de variablene som er beskrevet i forrige avsnitt er sterkt korrelerte. I en MCA-analyse (Multiple Classification Analysis) kan en se hva som skjer med effekten av den enkelte variabelen når en kontrollerer for alle de andre variablene. Et viktig spørsmål er om arbeidstidsvariabelen fremdeles er av betydning etter at det er kontrollert for eventuell over-/underrepresentasjon av deltid i ansatte grupper som har spesielt lav eller høy opplutning om fagforeningene.

Alle variablene som ble funnet signifikante i den bivariate analysen er tatt inn i MCA-analysen (unntatt ekteskapelig status). For flere av variablene er antall kategorier redusert. Næring og sektor er slått sammen til en ny "sektor"-variabel. Den består av fem kategorier: De privat ansatte med de tre gruppene industrisektor, varehandel/hotell og restaurant, og privat ansatte i andre næringer; de offentlig ansatte med to grupper, undervisning, helse- og sosialsektoren på den ene siden, og

andre offentlig ansatte på den andre. Resultatene fra MCA-analysen er vist i vedleggstabell 22.

Resultatene viser at de to demografiske variablene, kvinnens alder og yngste barns alder, ikke lenger har noen signifikant betydning for fagorganisering når vi kontrollerer for andre variabler. Slike kjennetegn ved arbeidstakeren ser altså ut til å ha liten betydning.

Flere variabler er fremdeles signifikante etter at vi har kontrollert for de andre variablene, men mange har fått redusert sin relative betydning. Det gjelder ansettelsesvarighet, utdanningsnivå og sosioøkonomisk status. Når det gjelder den siste variabelen, viser det seg etter kontroll at det er arbeidere, og ikke høyere funksjonærer, som har høyest organisasjonstilbøyelighet.

Ansettelsesform og sektor er de to variablene som fremdeles har like stor og signifikant betydning etter kontroll for andre faktorer.

Den eneste variabelen som både er signifikant, og som fikk en svak økning i sin relative betydning etter kontroll for andre faktorer, er arbeidstidens lengde. Her er jo dette "nøkkelvariabelen", og resultatet er overraskende. Utgangspunktet var nemlig Sundströms hypotese om at arbeidstidsforskjellene i organisasjonsdeltakelse vil forsvinne når en trekker inn andre faktorer som er sterkt korrelert med arbeidstid. Etter kontroll viser arbeidstidsvariabelen det samme mønsteret som toveissammenhengen: Økende arbeidstid gir økende organisasjonsdeltakelse.

I resultatene ligger det også en antydning om at det foreligger en interaksjonseffekt av sektor og arbeidstid, dvs. at det ser ut til at effekten av arbeidstid ikke er uavhengig av om kvinnen er ansatt i offentlig eller privat sektor. (Interaksjonseffektene er ikke gjengitt i tabellen.) Det ser ut til at det primært er innen offentlig sektor at organiseringsgraden varierer med arbeidstidens lengde. Sammenhengen mellom disse to variablene og fagorganisering er vist i vedleggstabell 23. Denne effekten vil vi komme tilbake til i neste avsnitt, der interaksjonseffekter (samspillseffekter) vil bli integrert i modellen.

MCA-analysen er her først og fremst brukt som en metode for å sortere ut de mest sentrale dimensjonene og variablene for det fenomenet vi studerer. Vi diskuterer derfor ikke resultatene i detalj. Resultatene gir imidlertid grunnlag for å definere en enkel modell for kvinners organisasjonsdeltakelse, som blir testet i neste avsnitt. MCA-teknikken har enkelte svakheter som gjør at loglineære modeller er mer velegnet for vårt formål (se vedlegg 2).

3.3. Forenklet modell for kvinners fagorganisering: Arbeidstid, ansettelsesform, klasse og sektor

Den siste delen av analysen består av en loglineær analyse, med testing av en logitmodell for kvinners organisasjonsdeltakelse. Modellen består av variabler som representerer de dimensjonene ved organisasjonsdeltakelse som har vært trukket inn i de to foregående kapitlene. Modellen er imidlertid forenklet, både når det gjelder antall forklaringsvariabler, og antall kategorier.

Logitmodeller er spesielt velegnet der en har kategoriske data, og der en har en binær avhengig variabel, og flere uavhengige variabler. En begrensning ligger imidlertid i hvor detaljert en kan splitte opp materialet for å få sikre resultater. Det foreliggende datamaterialet omfatter litt i underkant av 1 000 kvinner, noe som styrer valget av antall variabler og variabelverdier. Se for øvrig vedlegg 2 for en kort redegjørelse for metoden og modellen.

I analysen inngår fire uavhengige variabler, som er tenkt å skulle representere ulike dimensjoner ved kvinnens arbeidssituasjon. Som et resultat av MCA-analysen foran er demografiske kjennetegn ved arbeidstakeren ikke representert, idet slike faktorer ikke ser ut til å ha noen særlig forklaringskraft. Den første variabelen er arbeidstid, med de tre kategoriene heltid, lang deltid og kort deltid. Her er ikke deltidskategoriene

slått sammen fordi eventuelle ulikheter mellom deltidsansatte er av vesentlig betydning. Den andre variabelen er ansettelsesform. Skillet her går mellom å være fast ansatt eller ikke. Den tredje variabelen er sosio-økonomisk status, eller klasse. Variabelen har som i MCA-analysen tre kategorier: Arbeider, funksjonær på lavt nivå, og funksjonær på mellomivå eller høyt nivå. Den fjerde variabelen er den enkleste sektorvariabelen, der skillet går mellom det å være offentlig eller privat ansatt.

3.3.1. Resultater

Modelltilpasningen er meget god. Modellen som ble tilpasset viste at det ved siden av signifikante hovedeffekter for alle de fire forklaringsvariablene: Arbeidstid, ansettelsesform, klasse og sektor, også var signifikante samspill (interaksjon) mellom arbeidstid og klasse, og mellom arbeidstid og sektor. Det at det er samspill betyr at en i tillegg til hovedeffektene må ta hensyn til de effektene som framkommer gjennom de ulike kombinasjonene av henholdsvis arbeidstid og klasse, og arbeidstid og sektor. En oversikt over parameterestimater finnes i vedleggstabell 24.

Arbeidstid har også ifølge denne modellen effekt på kvinners organisasjonsdeltakelse, men effekten av arbeidstid er ikke uavhengig av hvilke verdier variablene klasse og sektor har. Ser en bare på den gjennomsnittlige effekten av arbeidstid, betyr det å arbeide kort deltid en sterk negativ effekt på sannsynligheten for å være fagorganisert. Å arbeide lang deltid gir imidlertid ingen signifikant effekt, verken i positiv eller negativ retning. Heltidsarbeid, derimot, øker sterkt sannsynligheten for at kvinnen er medlem av en fagforening. Økende arbeidstid betyr altså økende organisasjonsdeltakelse. Resultatet støtter ikke Sundströms hypotese om at ulikheter i organiseringsgrad i heltids- og deltidsarbeid primært skyldes systematiske forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte på en rekke andre faktorer som har betydning for organisering. På den andre siden viser resultatet at forskjellen i organiseringsgrad innen gruppen deltidsansatte er av like stor betydning som forskjellen mellom heltids- og deltidsansatte.

Hovedproblemstillingen for denne analysen har vært hvilken betydning arbeidstid, og særlig deltidsarbeid, har for fagorganisering. Et viktig resultat fra denne analysen er derfor at arbeidstid i seg selv ser ut til å ha betydning som grunnlag for denne typen kollektiv atferd, men resultatene viser også at hvilken type deltidsordning det er snakk om, dvs. om det er kort eller lang deltid, har vesentlig betydning. Hvor de eksakte timegrensene går for endret atferd, vet vi ikke. Men det er tydelig at om arbeidstiden blir kort nok disponerer den for det en kan karakterisere som en marginalisert atferd, dvs. at arbeidstidsordningen virker negativt inn på kollektiv atferd. En konklusjon en kan trekke av dette er at det i framtidige analyser er viktig å differensiere gruppen deltidsansatte, etter om de har kort eller lang deltid.

Som nevnt er den modellen som gav en god tilpasning ikke en uavhengig modell, dvs. en modell der alle forklaringsfaktorene er uavhengige av hverandre. Effekten av arbeidstid for kvinners organisasjonsdeltakelse påvirkes av faktorene klasse og sektor. Det betyr at effektene av arbeidstid, klasse og sektor er komplekse og sammensatte effekter. Resultatene her støtter Ingebrigtsens (1982) antydninger om at betydningen av arbeidstid for organisasjonsdeltakelse ikke er uavhengig av andre sider ved arbeidssituasjonen. Hvordan samspillet mellom arbeidstid og henholdsvis klasse og sektor påvirker fagorganisering kommer vi tilbake til.

Kvinners klassemessige posisjon i yrkeslivet har stor betydning for deres organisasjonsgrad. Ser vi først på den gjennomsnittlige effekten av sosioøkonomisk gruppe, eller klasse, uten å trekke inn interaksjonseffektene, finner vi at den største kvinnegruppen på arbeidsmarkedet, lavere funksjonærer, ser ut til å falle mellom to stoler når det gjelder fagorganisering. Resultatene viser at kvinner som er lavere funksjonærer, har en langt lavere sannsynlighet for at de skal være fagorganiserte enn kvinnelige funksjonærer som befinner seg lengre oppe i hierarkiet, eller

kvinnelige arbeidere. Å være lavere funksjonær har en sterk negativ effekt på organisasjonsdeltakelsen. Funksjonæryrkene på lavt nivå faller mellom de organiserte interessene i arbeideryrkene, som har lange fagligpolitiske tradisjoner, og profesjonsyrkene, som har styrket seg organisasjonsmessig de siste årene. Kvinner i yrkesgrupper som ikke hører naturlig hjemme i disse hovedtypene av organisasjoner, enten de klassiske fagforbundene innen LO, eller profesjonsyrkenes organisasjoner, står svakt organisasjonsmessig.

Samspillet mellom arbeidstid og klasse gir imidlertid enkelte modifikasjoner av de kombinerte effektene av disse to variablene. Det at det er samspill betyr altså som før nevnt at en i tillegg til hovedeffektene må ta hensyn til de effektene som framkommer gjennom de ulike kombinasjonene av verdiene på arbeidstid og klasse.

I vedleggstabell 25, er de samlede effektene av begge hovedeffektene, og samspillseffekten for arbeidstid og klasse vist.

De fleste kombinasjonene av arbeidstid og klasse i vedleggstabell 25 gir resultater en kunne vente ved bare å legge sammen hovedeffektene av de to variablene. Men i fire av de ni kombinasjonene finner vi imidlertid en signifikant samspillseffekt. Det er særlig blant kvinnelige arbeidere at arbeidstidsordning slår noe annerledes ut enn det en kunne vente ved bare å se på hovedeffektene. Vi finner en signifikant samspillseffekt blant kvinnelige arbeidere i alle de tre arbeidstidskategoriene. Blant funksjonærer på mellomnivå eller høyt nivå med kort deltid finner vi også en signifikant samspillseffekt.

Blant kvinnelige arbeidere slår kort deltid særlig negativt ut. Hovedeffektene av de to variablene trekker hver sin vei, men samspillet gir kombinasjonen en ekstra negativ effekt. Det betyr bl.a. at det å ha kort deltidsarbeid gir like lav organisasjonsdeltakelse blant kvinnelige arbeidere som blant lavere funksjonærer.

Blant kvinnelige funksjonærer på mellomnivå eller høyt nivå som arbeider kort deltid slår arbeidstidsordningen mindre negativt ut enn det hovedeffektene ville tilsi. Kombinasjonen gir en positiv effekt, slik at en så vidt marginal arbeidstidsordning i disse funksjonærgruppene gir en nesten like høy organisasjonsdeltakelse som i heltidsarbeid, og faktisk høyere oppslutning enn blant kollegaer med lang deltid. Det at kort arbeidstid ikke reduserer organisasjonsdeltakelsen til kvinner i profesjonelle yrker kan bety at en så vidt avvikende arbeidstidsordning for denne gruppen representerer en overgangssituasjon, og at en sterk yrkesidentitet opprettholdes også når arbeidsforholdet i tidsomfang er marginalt.

Blant kvinnelige arbeidere med lang deltid gir samspillseffekten en sterk positiv tilleggseffekt for organisering. Kvinnelige arbeidere som har lang deltid har f.eks. langt høyere organisasjonsdeltakelse enn lavere kvinnelige funksjonærer i heltidsarbeid, og de har nesten like høy organisasjonsdeltakelse som heltidsarbeidende funksjonærer på mellomnivå eller høyt nivå.

For kvinnelige arbeidere på heltid virker både hovedeffekten av klasse og arbeidstid positivt for fagorganisering, og samspillet gir en ekstra positiv effekt. Kvinnelige arbeidere som arbeider heltid er den kombinasjonen av arbeidstid og klasse som gir desidert høyest organisasjonsdeltakelse.

Nest etter arbeidere i heltidsarbeid, er det funksjonærer på høyere nivå i heltidsarbeid, og deretter arbeidere med lang deltid som gir de gunstigste kombinasjonene av arbeidstid og klasse for fagorganisering. De mest negative kombinasjonene finner vi blant lavere funksjonærer med kort eller lang deltid, og arbeidere med kort deltid.

Går vi over til å se på betydningen av sektor for kvinners organisasjonsdeltakelse, finner vi at hvorvidt en kvinne er ansatt i offentlig eller privat sektor har stor betydning. Det å være privat ansatt fører i gjennomsnitt til en langt lavere organiseringsgrad sammenlignet med offentlig

ansatte. Den sterke positive effekten av det å ha det offentlige som arbeidsgiver reiser en rekke spørsmål. Hvilke ulikheter ved arbeidssituasjonen i det offentlige versus det private er det som slår ut?

Er det avgjørende selve arbeidstaker-arbeidsgiverrelasjonen? Ifølge tradisjonell organisasjonstenkning vil en klart definert "motpart" virke fremmende på organiseringsgrad. Stat og kommune må sies å være en diffus arbeidsgiver. På den andre siden "koster" det lite å være organisert i offentlig sektor. Fagbevegelsen og det den står for er på mange måter velferdsstatens historiske grunnlag. Deltakelse i faglige organisasjoner oppfattes som en naturlig og selvfølgelig ting i det offentlige, hvor fagforeningene også organiserer medlemmer som sitter på "den andre siden" i forhandlinger.

I privat sektor er vel holdningene til organisering mer variable. Enkelte bedrifter har tradisjoner i å unngå at arbeidstakerne integreres i fagbevegelsen.

En skal heller ikke se bort fra at kvinnearbeidsplassene i det offentlige som oftest er store arbeidsplasser, bl.a. institusjoner innen helse- og undervisningssektoren, noe som er et godt utgangspunkt for organisering. Dersom det er tilfellet innebærer det at det ikke er typen arbeidsgiver som har betydning, men at den underliggende variabelen er arbeidsplassens størrelse.

Yrkeskategori har ifølge Ingebrigtsen (1982) betydning for organisasjonsdeltakelse. Skillet mellom offentlig og privat ansatte skyldes imidlertid ikke skeiv fordeling av kvinnene mht. sosioøkonomisk gruppe, idet den variabelen inngår i modellen. Videre er det vel et felles trekk for kvinneyrkene i begge sektorene at de ofte omfatter kunde/klient/pasientrelasjoner. Hensynet til en tredje part kan ha betydning for de mest aktive formene for interessekamp, som f.eks. det å streike.

Som det framgår av denne diskusjonen er det uklart hva som gir denne store forskjellen i organisasjonsdeltakelse mellom kvinner ansatt i offentlig versus privat sektor. Spørsmålet trenger nærmere analyse.

Den sterke oppslutningen om organisasjonene en finner blant kvinner i offentlig sektor gjelder i mindre grad de med kort deltid (vedleggstabell 26). På grunn av samspillseffekten gir denne kombinasjonen en mer negativ effekt enn hver av hovedeffektene skulle tilsi. Det betyr at å arbeide kort deltid slår spesielt negativt ut blant offentlig ansatte relativt sett. Rettigheter knyttet til deltidsarbeid har blitt ganske gjennomregulert i offentlig sektor, men gjelder vanligvis ikke deltidsansatte med kort deltid. Det er mulig at de med kort deltid derfor på mange måter defineres, og oppfatter seg selv som marginal arbeidskraft.

For privat ansatte kvinner med kort deltid gir samspillseffekten en positiv effekt. Det betyr at de ekstremt negative hovedeffektene blir noe modifisert.

Samspillseffektene mellom heltidsarbeid og sektor er spesielt interessante, fordi samspillet forsterker de allerede sterke hovedeffektene. Å arbeide i privat sektor virker negativt inn på organisasjonsdeltakelse, mens heltidsarbeid virker i positiv retning. Samspillet gir en sterk ekstra negativ effekt. Denne negative samspillseffekten av heltidsarbeid i privat sektor, sammen med den positive samspillseffekten for ansatte med kort deltid, fører til at vi ikke lenger kan si at det er forskjeller i organisasjonstilbøyelighet etter arbeidstid i privat sektor. Blant offentlig ansatte kvinner i heltidsarbeid gir samspillet mellom de to faktorene en ekstra positiv effekt i tillegg til at begge hovedeffektene er positive. Heltidsarbeid i offentlig sektor gir derfor en meget gunstig kombinasjon sett fra et organiseringssynspunkt.

Ansettelsesform, å være fast ansatt eller ikke, er den eneste av variablene som ikke inngår i signifikant samspill med de andre faktorene. Effekten av ansettelsesform viser at det å være fast ansatt har en entydig sterk positiv effekt på fagorganisering. Denne effekten påvirkes altså ikke av andre kjennetegn ved arbeidssituasjonen. Det å ikke være fast ansatt har en tilsvarende negativ effekt på sannsynligheten for å være fagorganisert. Effektene her er så entydige og sterke at det må være grunnlag for å hevde at fast ansettelse ser ut til å være en grunnleggende betingelse for kvinners organisasjonsdeltakelse.

3.3.2. Konklusjon

Formålet med denne analysen har vært å belyse betydningen av deltidsarbeid for arbeidstakernes atferd. Vi vil konkludere med at en ikke lenger kan hevde at alle former for deltidsarbeid entydig er marginale arbeidsmarkedstilpasninger som leder til en marginalisert arbeidstakeratferd. Kjernen i deltidsarbeidskraften, kvinner med lang deltid, er langt på vei godt integrert i dagens arbeidsliv. Dette er sannsynligvis et resultat av en endringsprosess som har påvirket holdninger og atferd blant aktørene på flere nivåer i arbeidslivet. Vi kan tenke oss endringer i holdninger og atferd blant de deltidsansatte selv, i arbeidskollektivet, representert ved organisasjonene, og hos arbeidsgiverne, kanskje særlig i stat og kommune. En kan anta at fast ansettelse og varighet av deltidsarbeidsforhold over tid har hatt en særlig stor betydning. Det har gitt klart definerte og permanente arbeidsforhold, noe som ser ut til å være grunnleggende faktorer for integrasjon på arbeidsplassen.

3.4. Diskusjon

Avslutningsvis vil vi drøfte to av de mest sentrale innvendningene mot deltidsarbeid i lys av de empiriske resultatene som er presentert i del 2 og 3 i denne analysen.

Den ene hovedinnvendingen mot deltidsarbeid har vært at det skaper en marginalisert tilknytning til arbeidsmarkedet, med hensyn til rettigheter og integrasjon i arbeidsfellesskapet. Den empiriske analysen som foreligger her har tatt utgangspunkt i indikatorer på marginalitet som vanligvis brukes til å beskrive deltidsarbeidere, bl.a. andelen som er fast ansatt, og andelen som er fagorganisert.

Resultatene viser at de marginale trekkene ved kvinners deltidsarbeid har blitt sterkt redusert de senere årene. Denne prosessen kan karakteriseres som en normalisering av deltid som arbeidsmarkedstilpasning. Men dette betyr ikke nødvendigvis at det ikke fremdeles er visse sider ved deltidsarbeidet som kan sies å være problematiske.

Den foreliggende analysen har flere begrensninger. En begrensning ligger i valg av indikatorer, som i stor grad er bestemt av det tilgjengelige datamaterialet. Deltidsarbeid har en rekke andre sider enn det som er målt her, f.eks. når det gjelder rettigheter, karrieremuligheter, ulike fordeler i arbeidssituasjonen osv., og som kan tenkes å modifisere det "normalitetsbildet" som framkommer av de empiriske analysene.

Et annet forhold det er grunn til å peke på, er at endringene i deltidsarbeidets karakter er beskrevet for en periode med sterk etterspørsel etter kvinnelig arbeidskraft, 1978-1985. Et spørsmål som kan stilles er i hvor stor grad det permanente deltidsarbeidet er et produkt av de bestemte samfunnsøkonomiske forutsetningene for denne perioden. Hvor sannsynlig er det at deltidsarbeid vil beholde sin nåværende karakter i perioder med lavere sysselsettingsvekst og arbeidsledighet? Det er vel imidlertid lite trolig at de bedrede formelle rettighetene for deltidsarbeidere (med et visst minimumstimetall) som er nedfelt i avtaleverket, vil forsvinne. Det er derimot rimelig å tenke seg at arbeidstakere som befinner seg i det en fremdeles kan kalle marginale deltidsjobber, med løse ansettelsesforhold og få arbeidstimer, vil være spesielt utsatt i nedgangstider. Men dette vil ikke i første rekke være et kvinneproblem.

En annen begrensning som ligger i det tilgjengelige datamaterialet er at det er tverrsnittsdata, noe som ikke gjør det mulig å studere ulike negative effekter av deltidsarbeid over tid for den enkelte kvinne. En negativ konsekvens av langvarig deltidsarbeid som en kan konstatere allerede uten detaljerte studier på individnivå, er dårligere pensjonsrettigheter som et resultat av lavere inntekter.

Den andre hovedinnvendingen mot deltidsarbeidet har vært at det sementerer kjønnsrollemønsteret på arbeidsmarkedet og i familien. Denne påstanden har i mindre grad blitt analysert her. Men analysen av sammenhengen mellom yrkessegregering og arbeidstid viser imidlertid at selve arbeidstidsordningen, eller det å arbeide deltid, antakelig betyr mindre for segregering på arbeidsmarkedet enn en har antatt. Forskjellene i yrkesfordeling mellom heltids- og deltidsansatte ser ut til å reflektere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i større grad enn selve arbeidstidsordningen. Når det gjelder betydningen av deltidsarbeid for kvinners og menns familieroller, virker det umiddelbart sannsynlig at kvinners deltidsarbeid vil bidra til å opprettholde en tradisjonell arbeidsdeling i familien. Dette er ikke drøftet empirisk i denne analysen, men andre kilder, bl.a. tidsnyttingsstudier, viser imidlertid at kvinnens arbeidstid har liten betydning for fordelingen av husarbeid i familien (Lingsom og Ellingsæter 1983, Iversen 1986). Heltidsarbeid fører ikke nødvendigvis til større likestilling i familien.

Kortere daglig normalarbeidstid har fra enkelte hold blitt lansert som en løsning på de problemene kvinners deltidsarbeid representerer. Det hevdes at kortere daglig normalarbeidstid vil legge grunnlaget for å oppheve den tradisjonsbundne, kjønnsbestemte arbeidsdelingen, og dermed unngå særordninger for kvinner i form av deltidsarbeid på arbeidsmarkedet. Hvorvidt arbeidstidsreformer vil ha slike ønskede effekter er imidlertid omstridt.

Sundström (1987) hevder at kjønnsforskjeller i yrkesdeltakelse og arbeidstid manifesterer underliggende kjønnsulikheter i produktivitet i lønnet arbeid og hjemmearbeid. Dette forholdet vil ikke påvirkes av arbeidstidsreformer. Hun hevder at en offentlig politikk som tar sikte på å øke kvinners relative markedslønn er mer effektiv for å utjevne forskjellene i menns og kvinners arbeidstilbud, enn en generell reduksjon i den ukentlige arbeidstiden.

REFERANSER

Andersen, A. S (1986): Familiesituasjon og levekår. I Arbeidsnotat 2/86, NAVFs sekretariat for kvinneforskning.

Bjøru, K. (1981): "Barn ingen hindring". En studie av kvinnenes sysselsetting i Norge i 1970-årene. Rapport 81/2, Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning.

O'Connell, M. og D. E. Bloom (1987): Cutting the apron strings: Women in the labor force in the 1980's. Discussion Paper nr. 1297, Harvard Institute of Economic Research, Harvard University, Cambridge.

Dagsvik, J. mfl. (1986): Gifte kvinners arbeidstilbud, skatter og fordelingsvirkninger. Rapporter 86/14, Statistisk sentralbyrå.

(DELFA) Delegationen för arbetstidsfrågor (1984): Önskad arbetstid. Huvudresultat från DELFAS'S tilläggsfrågor till AKU i ferbruari 1984. DELFA Rapport Debatt nr. 3. Stockholm.

Easterlin, R. A. (1980): Birth and Fortune. Basic Books, Inc., Publishers, New York.

Ellingsæter, A. L. (1979): Deltidsundersøkelsen 1978. Rapporter 79/4, Statistisk sentralbyrå.

Ellingsæter, A. L. (1984): Kjønn og arbeidstid i Rødseth, T. og K. Titlestad, red.: Kvinner i arbeid, Universitetsforlaget.

Ellingsæter, A. L. og G. Iversen (1984): Endringer i kvinners arbeidsmarkedstilpasninger. SØS nr. 55, Statistisk sentralbyrå.

Ellingsæter, A. L. (1987): Ulikhet i arbeidstidsmønstre. I NOU 1987:9B. Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning, Universitetsforlaget.

Ellingsæter, A. L. (1988 a): Arbeidstidsbegreper. Om måling av arbeidstid i Arbeidskraftundersøkelsen. INO 88/14, Statistisk sentralbyrå.

Ellingsæter, A. L. (1988 b): Merarbeid. Om arbeid utover ordinær arbeidstid. Rapporter 88/25. Statistisk sentralbyrå.

Fienberg, S. E. (1980): The Analysis of Cross-Classified Categorical Data. The MIT Press, Cambridge.

Fridstrøm, L. (1987): Den log-lineære sannsynlighetsmodell. Arbeidsdokument, Transportøkonomisk institutt.

Gulbrandsen, L. (1986): Deltidsarbeid på retur? Ukens kronikk Nr. 14/1986, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd.

Gulbrandsen, L. og M. Hoel (1986): Norske kvinners yrkesdeltakelse på 80-tallet. Rapporter 86:7, Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning.

Gustafsson, S. og R. Jacobsson (1985): Trends in Female Labor Force Participation. Journal of Labor Economics, Vol. 3, No. 1.

Hayghe, H. (1986): Rise in mother's labor force activity includes those with infants. Montly Labor Review, February.

Hoel, M. (1986): Rett mann på rett plass? Om kvinners og menns muligheter for yrkeskarrierer i offentlig sektor. I Arbeidsnotat 3/86, NAVFs sekretariat for kvinneforskning.

Iversen, G. (1986): Arbeidsmarkedstilpasninger blant ektepar. Rapporter 86/3, Statistisk sentralbyrå.

Ingebrigtsen, B. (1982): Når situasjonsforskjeller er tilsløret - Om kvinner og fagorganisering. I Holter, H. (red.): Kvinner i fellesskap. Universitetsforlaget.

Jensen, A. M. (1986): Barn, tid og penger. Notat til Arbeidstidsutvalget.

Jonung, C. (1986): Ett tidsperspektiv på mäns och kvinnors arbete. Välfärdsbulletinen. Nr. 2, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.

Kalleberg, A. (1980): Arbeidsmarked, jobbutforming og familiebinding. I T. Hanisch mfl.: Marked for arbeid, Universitetsforlaget.

Kjeldstad, R. (1985): Familietid, arbeidstid og karriere. Rapport 3/85, Institutt for samfunnsforskning.

Korbøl, A. (1977): Hvem er "vi"? Institutt for samfunnsforskning.

Lindgren, G. (1982): Anpassning och protest. Om deltidsarbete i det kapitalistiska patriarkatet. Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr. 2, Lund.

Lingsom, S. og A. L. Ellingsæter (1983): Arbeid, fritid og samvær. SA nr. 49, Statistisk sentralbyrå.

Ljones, O. (1979): Kvinners yrkesdeltakelse i Norge. SØS nr. 39, Statistisk sentralbyrå.

Lysgaard, S. (1965): Arbeidernes syn på faglige og politiske spørsmål. Universitetsforlaget.

Nardone, T. J. (1986): Part-time workers: who are they? Monthly Labor Review, February.

(NAUT) Nordiska arbetsmarknadsutskottet (1983): Deltidsarbetet i Norden. NAUT-rapport 1983:6, Nordisk Ministerråd, Oslo.

NOU 1987:9A: Arbeidstidsreformer. Universitetsforlaget.

OECD (1983): Employment Outlook. Paris.

OECD (1988): Employment Outlook. Paris.

Petterson, M. (1981): Deltidsarbetet i Sverige. Arbetslivscentrum, Stockholm.

Statistics Canada (1987): Canadian Social Trends, Ottawa.

Statistisk sentralbyrå: Arbeidsmarkedstatistikk. NOS.

Statistisk sentralbyrå: Levekårsundersøkelsene. NOS.

Statistisk sentralbyrå (1985): Barnehager og fritidshjem 1985. NOS B656.

Statistisk sentralbyrå (1983): Sosialt utsyn 1983. SA nr. 51.

Statistisk sentralbyrå (1987): Økonomisk utsyn over året 1986. Økonomiske analyser nr. 1.

Strømsheim, G. (1983): Working hours and segmentation in the Norwegian labour market. Arbeidsnotat 4/83, Institutt for samfunnsforskning.

Sundström, M. (1982): Part-time Work and Trade-Union Activities among Women. Economic and Industrial Democracy. Vol. 3, SAGE, London.

Sundström, M. (1987): A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden. Forskningsrapport 56, Arbetslivscentrum, Stockholm.

Sørensen, K. H. (1986): Gifte kvinners deltidsarbeid. Et forsøk på samfunnshistorisk drøfting. Sosiologi i dag, 3/1986.

Tønnesen, Cathrine Ulstrup (1988): Fra marginalitet til hegemoni. Endringer i kvinnerollen. Hovedfagoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.

VEDLEGGSTABELLER 20-26

Tabell 20. MCA-analyse av deltidsarbeid blant sysselsatte gifte kvinner 18-66 år[1]

	Empirisk gjennom-snitt	Eta	Korrigert gjennom-snitt	Beta	N =
Alle.....	0,57				716
Livsfase					
Yngste barn 0-2 år					
1 barn.....	0,56		0,57		25
2 barn eller flere....	0,61		0,64		44
Yngste barn 3-6 år					
1 barn.....	0,50		0,54		24
2 barn eller flere....	0,64		0,66		72
Yngste barn 7-10 år					
1 barn.....	0,62		0,60		21
2 barn eller flere....	0,77		0,77		34
Yngste barn 11-15 år					
1 barn.....	0,74		0,70		83
2 barn eller flere....	0,65		0,65		54
Ingen barn					
Yngre enn 40 år.....	0,15		0,19		81
40 år eller eldre.....	0,58		0,57		223
		0,34		0,31 ++	
Ressurser (utdanningsnivå)					
Ungdomsskolenivå.....	0,66		0,64		150
Gymnasnivå I.....	0,63		0,61		259
Gymnasnivå II.....	0,39		0,46		118
Universitets- og høgskolenivå I.....	0,56		0,56		90
Universitets- og høg-skolenivå II og III ..	0,39		0,41		44
		0,22		0,15 ++	
Lokalt arbeidsmarked					
Spredtbygd.....	0,54		0,53		157
200- 1 999 bosatte.	0,60		0,59		134
2 000-19 999 bosatte.	0,61		0,60		154
20 000-99 999 bosatte.	0,64		0,62		92
100 000 bosatte eller flere.....	0,49		0,54		124
		0,11		0,07 +	
		Multippel R = 0.38		R^2 = 0.14	

[1] I arbeid på intervjutidspunktet.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

\+ Signifikant på 5-prosentsnivå.

++ Signifikant på 1-prosentsnivå.

Tabell 21. Andel fagorganiserte blant kvinnelige lønnstakere 18-66 år, i ulike grupper. Prosent

	Andel fagorganiserte
Alle	55
Alder++	
18-24 år	34
25-34 "	56
35-44 "	57
45-54 "	59
55-66 "	65
Ekteskapelig status+	
Gift/samboende	57
Ikke gift	51
Yngste barns alder+	
0-2 år	62
3-6 "	53
7-9 "	43
10-15 "	52
Ingen barn under 16 år	56
Utdanningsnivå++	
Ungdomsskolenivå	50
Gymnasnivå I	50
Gymnasnivå II	47
Universitets- og høgskolenivå I	73
Universitets- og høgskolenivå II og III	80
Arbeidstid: Lengde[1]+	
Kort deltid	47
Lang deltid	53
Heltid	61

[1] Heltid: Alle som har svart at de har heltidsarbeid, uansett timetall, samt de som har redusert arbeidstid, men arbeider 35 timer eller mer pr. uke.
Lang deltid: De som har oppgitt deltidsarbeid med 20-34 timer pr. uke.
Kort deltid: De som har oppgitt deltidsarbeid med 1-19 timer pr. uke.

+ Signifikant på 1-prosentsnivå.
++ Signifikant på 10-prosentsnivå.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 21 (forts.). Andel fagorganiserte blant kvinnelige lønnstakere 18-66 år, i ulike grupper. Prosent

	Andel fagorganiserte
Arbeidstid: Forlegning	
Dagtid	54
Ikke dagtid	59
Ansettelsesform++	
Fast ansatt	60
Ikke fast ansatt	28
Ansettelsesvarighet++	
Under 1 år	38
1- 2 år	42
3- 5 "	53
6-10 "	64
11 år eller mer	72
Sosioøkonomisk status++	
Arbeider	55
Funksjonær, lavt nivå	46
Funksjonær, mellomnivå	62
Funksjonær, høyt nivå	85
Næring[1] ++	
(2-4) Industri mv.	49
(6) Varehandel, hotell- og restaurantdrift	30
(7) Transport, post og telekommunikasjoner mv.	70
(8) Bank- og forsikringsvirksomhet mv.	53
(91) Offentlig administrasjon	76
(93) Undervisning, helse- og andre sosialtjenester	67
(92,94,95) Rengjøring, personlig tjenesteyting mv.	36
Sektor++	
Offentlig	78
Privat	38

[1] Næring 1 og 5 utelatt pga. for små tall.
+ Signifikant på 10-prosentsnivå.
++ Signifikant på 1-prosentsnivå.

Tabell 22. MCA-analyse av tilbøyeligheten til å være fagorganisert blant ansatte kvinner 18-66 år

	Empirisk gj.snitt	Eta	Korrigert gj.snitt	Beta	N=
Alle	0.56				940
Alder					
18-24 år	0.34		0.50		123
25-54 år	0.58		0.57		683
55-66 år	0.66		0.56		134
		0.18		0.05	
Yngste barns alder					
0-6 år	0.59		0.59		211
7-15 år	0.50		0.53		248
Ingen barn under 16 år	0.58		0.56		481
		0.07		0.04	
Utdanningsnivå					
Ungdomsskole- og gymnasnivå	0.50		0.53		732
Universitets- og høgskolenivå	0.77		0.66		208
		0.22		0.11+	
Arbeidstid: Lengde					
Kort deltid	0.48		0.45		212
Lang deltid	0.54		0.54		259
Heltid	0.61		0.62		469
		0.11		0.14+	
Ansettelsesform					
Fast ansatt	0.60		0.60		820
Ikke fast ansatt	0.28		0.27		120
		0.22		0.22+	
Ansettelsesvarighet[1]					
Under 2 år	0.41		0.47		188
3-5 år	0.54		0.55		233
6-10 år	0.65		0.61		192
11 år eller mer	0.72		0.68		173
		0.22		0.15+	

[1] Uoppgitt er medregnet, men ikke gitt tall for her.
+ Signifikant på 1-prosentsnivå.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 22 (forts.). MCA-analyse av tilbøyeligheten til å være fag-organisert blant ansatte kvinner 18-66 år

	Empirisk gj.snitt	Eta	Korrigert gj.snitt	Beta	N=
Sosioøkonomisk status					
Arbeider	0.55		0.64		171
Funksjonær, lavt nivå	0.47		0.51		402
Funksjonær, mellomnivå/høyt nivå	0.67		0.57		367
		0.18		0.10+	
Sektor					
Privat sektor					
Industri	0.49		0.44		109
Varehandel, hotell- og restaurantdrift	0.31		0.34		164
Annet	0.38		0.38		163
Offentlig sektor					
Undervisning, helse- og sosialtjenester	0.71		0.72		388
Annet	0.74		0.70		116
		0.35		0.35+	
Multippel R= 0.51		R^2= 0.26			

\+ Signifikant på 1-prosentsnivå.

Tabell 23. Andel fagorganiserte blant ansatte kvinner 18-66 år, etter sektor og arbeidstid. Prosent

	Andel fagorganiserte
Privat sektor	
Industri mv.	
Kort deltid	50
Lang deltid	48
Heltid	49
Varehandel, hotell- og restaurantdrift	
Kort deltid	32
Lang deltid	33
Heltid	28
Annet	
Kort deltid	33
Lang deltid	33
Heltid	43
Offentlig sektor	
Undervisning, helse- og sosialtjenester+	
Kort deltid	56
Lang deltid	68
Heltid	84
Annet+	
Kort deltid	44
Lang deltid	87
Heltid	79

+ Signifikant på 10-prosentsnivå.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 24. Fagorganisering blant kvinnelige lønnstakere 18-66 år. Parameterestimater for logitmodell

	Estimerte koeffisienter	Standardavvik	Z-verdi	Nedre 95 prosent konfidensintervall	Øvre 95 prosent konfidensintervall
Fagorg. (konstant) ..	-0.22	0.06	-3.54	-0.34	-0.10
Arbeidstid					
Kort deltid	-0.21++	0.06	-3.37	-0.33	-0.09
Land deltid	-0.01	0.06	-0.10	-0.13	0.12
Ansettelsesform					
Fast ansatt	0.51++	0.06	8.25	0.39	0.63
Klasse					
Arbeider	0.12	0.07	1.80	-0.01	0.25
Funksjonær, lavt nivå	-0.26++	0.05	-4.83	-0.36	-0.15
Sektor					
Privat	-0.41++	0.04	-9.80	-0.49	-0.33
Arbeidstid x Klasse					
Arbeider					
Kort deltid	-0.28++	0.09	-3.03	-0.46	-0.10
Lang deltid	0.16+	0.08	2.05	0.01	0.31
Funksjonær, lavt nivå					
Kort deltid	0.08	0.10	0.84	-0.11	0.27
Lang deltid	-0.08	0.08	-1.01	-0.23	0.07
Arbeidstid x Sektor					
Privat					
Kort deltid	0.24++	0.06	3.95	0.12	0.36
Lang deltid	-0.02	0.06	-0.36	-0.13	0.09

Pearsons χ^2 = 21,62, df= 23, p= 0,54.
\+ Signifikant på 5-prosentsnivå.
++ Signifikant på 1-prosentsnivå.

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 25. Samlet effekt av hovedeffekter og samspillseffekter for arbeidstid og klasse

Arbeidstid	Klasse		
	Arbeider	Funksjonær	
		Lavt nivå	Mellomnivå/høyt nivå
Kort deltid	-0.37	-0.39	-0.27
Lang deltid	0.27	-0.35	0.05
Heltid	0.46	-0.04	-0.34

Tabell 26. Samlet effekt av hovedeffekter og samspillseffekter for arbeidstid og sektor

Arbeidstid	Sektor	
	Privat	Offentlig
Kort deltid	0.38	-0.04
Lang deltid	-0.44	0.42
Heltid	-0.41	0.85

Vedlegg 1

DEFINISJONER AV DELTIDSARBEID

Det er generelt akseptert at deltidsarbeid er et vanskelig begrep å definere (Nardone 1986). Begrepet kan dekke svært ulike arbeidsmarkedsfenomener. De fleste vestlige land, og deriblant Norge, har valgt å følge ILOs anbefalinger når det gjelder definisjoner av forhold på arbeidsmarkedet. Deltidsarbeid blir av ILO definert som regelmessig og frivillig arbeid, der arbeidstiden er klart kortere enn den normale (NAUT 1983). Operasjonalisering av denne definisjonen er imidlertid vanskelig. Hallaire utførte et pionerarbeid i 1968, som resulterte i enkelte anbefalinger. Han la særlig vekt på at statistikken skulle reflektere den fundamentale forskjellen mellom deltidsarbeidere med permanent arbeid og tilfeldig deltidsarbeid (OECD 1983). Han anbefalte også at det ble fastsatt en timegrense (20 timer) som skulle sikre alle deltidsansatte som arbeidet mer enn dette timetallet samme rettigheter som i heltidsarbeid. Videre foreslo han at det ble satt en øvre grense for deltidsarbeid hvor alle ansatte med arbeidstid over denne grensen automatisk ble definert som heltidsarbeidere.

I praksis finnes det ingen universelt akseptert definisjon av deltidsarbeid. En studie av hvilken praksis ulike land følger i definisjoner av deltidsarbeid ble gjennomført i 1981 av the Working Party on Employment and Unemployment Statistics. Studien konkluderte med at definisjonene varierer sterkt fra land til land (OECD 1983). Det viser seg at det grovt sett finnes to hovedtyper av definisjoner: Definisjoner basert på en timegrense, uttrykt i antall timer en gitt uke, og definisjoner basert på kjennetegn ved arbeidsforholdet, uavhengig av antall arbeidstimer. I den første kategorien av definisjoner blir antallet deltidsarbeidere bestemt av en vilkårlig satt timegrense. Endringer i timegrensen vil kunne forårsake store endringer i nivåtallet for deltidsarbeidere. I den andre typen definisjoner vil den sysselsatte selv oppgi om han/hun arbeider heltid/deltid. Svakheten i slike definisjoner er at den sysselsatte kan ha vansker med å klassifisere sin egen arbeidstidsordning.

I Norge har man ikke operert med noen offisiell definisjon av deltidsarbeid i den løpende arbeidsmarkedstatistikken. Årsakene til dette har vært svakhetene i arbeidstidsopplysningene i AKU. Kravet om regelmessighet i ILOs deltidsdefinisjon blir i de andre nordiske land knyttet til personens vanlige arbeidstid. I Norge registrerte en fram til 1988 bare arbeidstid for én bestemt referanseuke, faktisk arbeidstid. Antallet deltidsarbeidere blir dermed overestimert. Arbeidstidstall har vært publisert med timeinndelinger på 30 eller 35 timer. Disse tallene har ofte vært brukt som grense for deltidsarbeid, i mangel av noe bedre. I internasjonale sammenligninger har tall fra AKU vært benyttet til å gi tall for deltidssysselsetting, noe som har gitt høye deltidsandeler blant norske sysselsatte sammenlignet med andre land. For eksempel opererer OECDs Employment Outlook med 27 prosent deltidsarbeid i Norge i 1979, mens deltidsundersøkelsen i 1978 viste 23 prosent (OECD 1983).

Med kravet om frivillighet i ILOs deltidsdefinisjon menes det at arbeidstaker og arbeidsgiver avtaler kortere arbeidstid enn normalt når arbeidsforholdet inngås eller endres (NAUT 1983). Det betyr at forkortelser i arbeidsuka som ensidig gjennomføres av arbeidsgiveren (f.eks. delpermitteringer) ikke skal regnes med.

I prinsippet skal deltidsarbeid ifølge ILO defineres i henhold til det som er normal arbeidstid i yrket. De fleste land definerer imidlertid deltidsarbeid på grunnlag av en valgt timegrense, uavhengig av et normalarbeidstidsbegrep. Ingen land har satt noen nedre grense for deltid, men den øvre grensen varierer. I Canada, USA og Sverige har en valgt å definere arbeidstakere som vanligvis har kortere arbeidstid enn 35 timer pr. uke som deltidsansatte. Unntak er yrkesgrupper som har avtalefestet kortere arbeidstid enn normal arbeidstid.

Bruk av en vilkårlig timegrense kan altså gi feilklassifiseringer. Men hvilket arbeidstidsbegrep som ligger til grunn for timegrensen vil avgjøre hvor stor feilen blir. Størst feil får en ved å bruke begrepet faktisk arbeidstid, som var det eneste abeidstidsbegrepet i AKU fram til 1988. En måler da utførte timeverk en bestemt referanseuke. Sysselsatte som var borte hele uka får en ikke opplysninger for i det hele tatt,

f.eks. en deltidsarbeider som arbeider 40 timer annenhver uke, men ikke var på jobb i referanseuka. De som tilhører samme gruppe deltidsarbeidere, men som var i arbeid i referanseuka, vil bli klassifisert som heltidsarbeidere pga. timetallet. Delfravær skal trekkes ifra. Det betyr at en heltidsarbeider som har hatt to sykedager, eller for den saks skyld to feriedager, derfor vil bli klassifisert som deltidsarbeider. Det sier seg selv at dette ikke gir korrekte nivåtall.

Det er et kjent problem bl.a. i nordiske sammenligninger at deltidsarbeidet i Norge har blitt overestimert i forhold til de andre landene som bruker vanlig arbeidstid som grunnlag for timegrensen for deltidsarbeid (NAUT 1983). Etter våre beregninger er hele 26 prosent av dem som klassifiseres som deltidsarbeidende (etter en faktisk arbeidstid under 35 timer) i virkeligheten heltidsarbeidere. 8 prosent av de heltidsarbeidende blir feilaktig klassifisert som deltidsarbeidende med en slik definisjon. Dersom timegrensen for deltid settes til 38 timer, slik Gulbrandsen og Hoel (1986) har valgt å gjøre i sin analyse av kvinners yrkesaktivitet, øker feilklassifiseringen av de heltidsansatte med 9 prosentpoeng. Dette gir en samlet feilklassifisering av de heltidsarbeidende med 18 prosent. Tallmessig dreier det seg om en stor gruppe, 241 000 sysselsatte.

Feilklassifiseringen blant kvinnelige sysselsatte er størst blant heltidsarbeidende kvinner. Hele 16 prosent av denne gruppen vil være feilaktig plassert som deltidsarbeidere ved en grense på 35 timer. Ved å øke grensen fra 35 til 38 timer (Gulbrandsen og Hoel 1986), øker feilklassifiseringen dramatisk til 32 prosent.

Dersom en bruker vanlig arbeidstid i stedet for faktisk arbeidstid som grunnlag for å lage en timegrensebasert definisjon av deltidsarbeid, reduseres problemene betydelig. En 35-timersgrense gir en feilklassifisering av heltidsarbeidere på bare 4 prosent, mens bare 2 prosent av de deltidsarbeidende blir feilklassifisert. Dersom en øker timegrensen til 38 timer, øker feilklassifiseringene av heltidsarbeidere til 13 prosent, mens denne grensen ikke gir noen klassifisering blant deltidsarbeidere.

For kvinner vil imidlertid feilene være større. Ved en grense på 35 timer vanlig arbeidstid, vil 8 prosent av heltidsarbeidende være feilklassifisert, og 2 prosent av de som arbeider deltid. Ved en timegrense på 38 timer er tilsvarende tall 23 og 0 prosent.

Tabell A. Sysselsatte som vanligvis er i inntektsgivende arbeid, og som også var sysselsatt på intervjutidspunktet, i grupper for vanlig arbeidstid etter faktisk arbeidstid. Prosent

	Vanlig arbeidstid			
	Alle		Kvinner	
	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid
Faktisk arbeidstid i alt.....	100	100	100	100
1-34 timer.....	91	8	90	16
35-37 timer.....	4	9	4	16
38 timer eller mer....	6	82	6	69
Vanlig arbeidstid i alt.....	100	100	100	100
1-34 timer.....	98	4	98	8
35-37 timer.....	2	9	2	15
38 timer eller mer....	0	87	0	77

K i l d e r: Arbeidstidsundersøkelsen 1985 og AKU 2. kvartal 1985.

Betydningen av timegrensene for feilklassifisering er sterkt knyttet til utviklingen i normalarbeidstiden. Etter arbeidstidsforkortelsen som ble gjennomført i 1987 vil en grense på f.eks. 35 timer gi andre dimensjoner på feilklassifiseringer av heltid og deltid. Dette understreker at det vil være nødvendig å definere deltid relativt til hva som er normalarbeidstid i yrket, og komme bort fra bruk av vilkårlige timegrenser. I denne sammenhengen må det også tas et valg mht. hvorvidt en fortsatt skal benevne slike arbeidstidsordninger som deltidsarbeid, eller om en heller skal snakke om alle former for redusert arbeidstid. Betydningen av feilklassifikasjoner vil være avhengig av hvilke problemstillinger en ønsker å belyse. Ønsker en å studere effekter av hvilken tidsbinding som ligger i det antall timer den enkelte bruker på arbeidsmarkedet er vanlig antall timer i markedsarbeid tilstrekkelig. Ønsker en derimot å studere deltids-

arbeid som arbeidsmarkedsfenomen mht. kjennetegn ved arbeidstakeren og jobbkarakteristika, blir betydningen av riktig klassifisering av arbeidstidsordning viktig.

Fra og med 1988 blir også vanlig arbeidstid registrert i AKU. Men problemet med definisjon av deltidsarbeid vil fremdeles være til stede når det gjelder tidsrekker der tall fra 1987 eller tidligere inngår.

Sørensen (1986) har kritisert ILO-definisjonen, og hevder at definisjonen må betraktes som en politisk norm og ikke som et forskningsmessig fruktbart begrep. Begrunnelsen for dette er at en slik definisjon definerer ut ulike former for lønnsarbeid (selvstendig næringsdrivende og familiearbeidere). Denne konklusjonen bygger til dels på en feiltolkning av definisjonen, og hvordan den operasjonaliseres. De deltidsarbeidende kan være ansatte, selvstendig næringsdrivende eller familiearbeidere, slik definisjonen bl.a. er operasjonalisert i de nordiske land (NAUT 1983). Det er ingen motsetning mellom ILOs anbefalinger og de kategoriene av deltidsarbeid Sørensen mener det er fruktbart å registrere. Som illustrasjon av sin deltidstypologi henter han selv tall fra Deltidsundersøkelsen 1978. Definisjonen av deltidsarbeid i denne undersøkelsen er i tråd med ILOs anbefalinger.

Definisjoner av deltidsarbeid i andre undersøkelser spriker mye, og det er klart at hvor nøyaktige definisjoner en bruker vil avhenge av det analytiske formålet en har. Hvilke kategorier av deltidsarbeid en ender opp med bestemmes i stor grad av hvilke sysselsettings- og arbeidstidsbegreper som anvendes. En persons forhold til arbeidsmarkedet bør alltid knyttes til en referanseperiode; f.eks. siste uke, siste kvartal, siste år, vanligvis e.l.

Skillet mellom heltids- og deltidsarbeid brukt som indikator på tilknytning til arbeidsmarkedet, er imidlertid utilstrekkelig for mange formål. Grad av tilknytning på et gitt tidspunkt er en statisk indikator. Integrasjon på arbeidsmarkedet har også et dynamisk element, nemlig den enkeltes tilknytning til markedet over tid.

1.1. Definisjoner i Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985

De to undersøkelsene Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985 er de to best egnede datakilder til studier av endring i deltidsarbeid. I planleggingen av Arbeidstidsundersøkelsen ble det lagt vekt på at definisjoner mv. så langt som mulig skulle være sammenlignbare med Deltidsundersøkelsen. Begge undersøkelsene er gjennomført som tilleggsundersøkelser til AKU. Undersøkelsene avviker imidlertid på to punkter mht. definisjon av sysselsatte og utvalgets alderssammensetning. Deltidsundersøkelsen stilte arbeidstidsspørsmålene til alle som var yrkesaktive i en bestemt referanseuke, mens Arbeidstidsundersøkelsen stilte spørsmål bare til personer som svarte at de vanligvis er i jobb/inntektsgivende arbeid. Årsaken til Arbeidstidsundersøkelsens definisjon ligger i undersøkelsens innhold. Mange holdningsspørsmål relatert til arbeidssituasjon gjorde det viktig å avgrense sysselsatte med et relativt permanent forhold til arbeidsmarkedet. Dette var for å sikre at holdningene ble knyttet til en mest mulig reell situasjon. For Arbeidstidsundersøkelsen innebærer det at personer som selv oppfatter sin tilknytning til arbeidsmarkedet som marginal, vil selekteres ut.

Utvalgets alderssammensetning er noe forskjellig: 16-74 år i Deltidsundersøkelsen og 18-73 år i Arbeidstidsundersøkelsen. Dette kan gi lavere estimater for unge deltidsarbeidere i Arbeidstidsundersøkelsen. I tabellen nedenfor er totaltallene for de to undersøkelsene vist, relatert til tall for undersøkelseskvartalet og årsgjennomsnitt for AKU-tallene.

Tabell B. Sysselsatte i AKU 1978 og 1985, og i Deltidsundersøkelsen 1978 og Arbeidstidsundersøkelsen 1985. 1 000

	AKU 1978		Deltids-undersø-kelsen 1.kvartal 1978	AKU 1985		Arbeids-tidsunder-søkelsen (18-73 år) 2.kvartal 1985
	Års-gj.sn.	1.kvar-tal		Års-gj.sn.	2.kvar-tal	
Sysselsatte i alt	1 854	1 839	1 889	2 012	2 009	1 910
Menn	1 114	1 108	1 139	1 141	1 148	1 126
Kvinner.....	740	730	750	871	861	784

Arbeidstidsundersøkelsens sysselsettingstall ligger omtrent 5 prosent lavere enn AKU-tallene for samme kvartal. Samlet ligger altså AKU-tallene 100 000 personer høyere enn i Arbeidstidsundersøkelsen. Noe i overkant av en tredjedel av avviket skyldes trolig ulik aldersstruktur i utvalget. Om lag 68 000 av dem som var registrert som sysselsatte i AKU, men ikke vanligvis i jobb ifølge Arbeidstidsundersøkelsen, var kvinner. Nesten halvparten av alle i gruppen var enten yngre enn 25 år eller 60 år eller eldre. Relativt sett er det færre i gruppen av deltidsarbeidende kvinner som er blitt selektert ut, sammenlignet med andre grupper av deltidsarbeidende.

I Deltidsundersøkelsen 1978 lå sysselsettingsestimatene noe over estimatene basert på AKU for samme kvartal, noe som indikerer en viss overrepresentasjon av sysselsatte i tilleggsundersøkelsen. Sysselsettingstallene i Arbeidstidsundersøkelsen ble som nevnt lavere enn samme kvartals AKU. Arbeidstidsundersøkelsen ble gjennomført i 2. kvartal, mot Deltidsundersøkelsen i 1. kvartal. Sysselsettingstallene er vanligvis noe høyere i 2. kvartal enn i 1. kvartal. Tallene i Arbeidstidsundersøkelsen ligger lavt, også sett i forhold til kvartalsvise variasjonsmønstre. Arbeidstidsundersøkelsen hadde videre et større frafall enn Deltidsundersøkelsen.

Definisjonen av deltidsarbeid bygger i begge undersøkelsene på vanlig arbeidstid, knyttet til det som er heltidsarbeid i yrket.

Ulikhetene i de to datakildene er tatt hensyn til under tolkning av endringstall så langt det er mulig.

Vedlegg 2

METODER

2.1. MCA-analyse

Multiple Classification Analysis er en statistisk teknikk som kan anvendes når en har mange forklaringsvariabler i en analyse. Metoden bidrar til å avdekke hvilken forklaringskraft de ulike variablene har for variasjon i det fenomenet som studeres. Metoden forutsetter nominalt målenivå på forklaringsvariablene. En av svakhetene ved metoden er at den forutsetter en additiv modell, som ikke tar hensyn til eventuelle interaksjonseffekter i materialet. En annen svakhet er at den statistiske beregningsmåten gir noe usikre estimater der forklaringsvariablene er sterkt korrelert, noe som er tilfelle i den foreliggende analysen.

For hver verdi av de uavhengige variablene beregner programmet et empirisk og et korrigert gjennomsnitt. Det korrigerte gjennomsnittet viser verdiene etter kontroll for de øvrige variablene; dvs. den viser hva gjennomsnittet ville bli hvis denne gruppen hadde samme fordeling på de øvrige variablene som hele utvalget.

For hver variabel gir MCA-analysen to korrelasjonskoeffisienter; Eta og Beta.

Etakoeffisientene representerer mål for den empiriske samsvariasjon mellom hver uavhengig variabel og den avhengige. Betakoeffisienten er et mål for forklaringsvariablenes betydning når det kontrolleres for virkningen av alle de andre forklaringsvariablene som er med i analysen. R^2 antyder hvor stor andel av variansen i den avhengige variabelen som forklares av alle forklaringsvariablene samtidig. R^2 må imidlertid tolkes med forbehold idet interaksjonseffekter som tidligere nevnt ikke er registrert.

MCA-analysen er nærmere beskrevet i F. Andrews et. al (1967): Multiple Classification Analysis, University of Michigan, Institute for Social Research.

2.2. Loglineær analyse

Denne multivariate analyseteknikken kan anvendes når den avhengige variabelen foreligger gruppert, dvs. målt på nominal-/ordinalnivå. En loglineær modell gjør det mulig på en systematisk måte å kontrollere for en eller flere variabler samtidig, slik at den isolerte effekten av hver enkelt variabel, eller kombinasjon av disse, kan sammenfattes på en oversiktlig måte. Gjennom samspillsleddene uttrykkes den betydning nivået på en eller flere kontrollvariabler har for virkningen av en bestemt forklaringsfaktor. Ved å bruke loglineære modeller i analyser av kategoriske data unngår en logiske problemer som er forbundet med bruk av andre teknikker, bl.a. regresjonsanalyse (Fridstrøm 1987).

Loglineære modeller behandler alle variabler symmetrisk, dvs. det inngår ikke noe skille mellom forklaringsvariabler (uavhengige variabler) og responsvariabel (avhengig variabel). Ønsker en en modell som kan beregne effekter av kategoriske variabler på en dikotom avhengig variabel (som i vårt tilfelle, hvor vi ønsker å studere effekten av arbeidstid, ansettelsesform, klasse og sektor på kvinners fagforeningsdeltakelse), kan loglineære modeller transformeres til en logitmodell (Fienberg 1980). Modellen predikerer log-odds forhold for responsvariabelen ved å bruke en lineær kombinasjon av effekter som skyldes forklaringsvariablene.

Kjenner en sannsynligheten til en variabel kan en regne ut oddsen

$$\frac{p}{1-p} .$$

Mens sannsynligheten kan variere mellom 0 og 1, varierer odds og oddsforhold mellom null og uendelig. Ved å ta logaritmen til et tall defineres det om fra en skala mellom null og uendelig til en skala mellom minus og pluss uendelig.

Ved bruk av log-odds "oversettes" responsvariabelens mulighetsområde fra minus uendelig til pluss uendelig. Denne log-oddsen antas å være en lineær (additiv) funksjon over ett sett parametre.

Vi har definert fagforeningsmedlemskap som responsvariabel, og arbeidstid, ansettelsesform, klasse og sektor som forklaringsvariabler, og har tilpasset følgende logitmodell:

$$w + w_{1(i)} + w_{2(j)} + w_{3(k)} + w_{4(l)} + w_{13(ik)} + w_{14(il)},$$

hvor

$w_{1(i)}$ er koeffisienten for arbeidstid, i = 1, 2, 3,

$w_{2(j)}$ er koeffisienten for ansettelsesform, j = 1, 2,

$w_{3(k)}$ er koeffisienten for klasse, k = 1, 2, 3,

$w_{4(l)}$ er koeffisienten for sektor, l = 1, 2,

$w_{13(ik)}$ er koeffisienten for samspillsleddet mellom arbeidstid og klasse,

$w_{14(il)}$ er koeffisienten for samspillsleddet mellom arbeidstid og sektor.

I den foreliggende analysen inngår følgende variabelverdier:

Responsvariabel:

- Organisasjonsdeltakelse:
  1 = Fagorganisert.
  2 = Ikke fagorganisert.

Uavhengige variabler:

- Arbeidstid:
  1 = Kort deltid (oppgitt deltidsarbeid med arbeidstid mindre enn 20 timer pr. uke).
  2 = Lang deltid (oppgitt deltidsarbeid med arbeidstid 20-34 timer pr. uke).
  3 = Heltid (oppgitt arbeidstid 36 timer pr. uke eller mer, eller oppgitt heltid, men arbeidstid mindre enn 36 timer pr. uke).

- Ansettelsesform:
  1 = Fast ansatt.
  2 = Andre ansettelsesformer (midletidig/tidsbegrenset ansatt/vikar/ekstrahjelp etc.).

- Klasse (SSBs Standard for inndeling av sosioøkonomisk status).
  1 = Arbeidere (ufaglærte og faglærte arbeidere).
  2 = Funksjonærer, lavt nivå.
  3 = Funksjonærer, mellomnivå og høyt nivå.

- Sektor:
  1 = Privat ansatt.
  2 = Offentlig ansatt.

Modellen som ble tilpasset var en modell som forutsetter avhengighet mellom de uavhengige variablene, mellom arbeidstid og klasse, og mellom arbeidstid og sektor.

Resultatene er vist i vedleggstabellene 24-26. I vedleggstabell 24 blir effektene av de estimerte koeffisientene for hver variabel lik 0 når alle koeffisientene summeres. I vedleggstabell 24 er ikke estimatene for det som er valgt som referansekategori for hver variabel gjengitt. Koeffisienten for referansekategorien framkommer imidlertid ved å sette summen av alle koeffisientverdier for variabelen lik 0. Dvs. at når koeffisienten for f.eks. kort deltid er -0.21 og lang deltid er -0.01, blir koeffisienten for referansekategorien heltid 0.22.

Z-verdiene i vedleggstabell 24 er de estimerte koeffisientene dividert med et estimat for standardavviket. Hvis Z-verdien er større enn 1.96 (2.58) i absolutt verdi, er koeffisienten signifikant forskjellig fra null på 5-prosents- (1-prosents-)nivå. Dette er det samme som at konfidensintervallene ikke dekker 0.

Resultatene inkluderer også mål for "goodness-of-fit" for modellen. Pearsons kji-kvadrat er et føyningsmål for den spesifiserte modellen i forhold til den mettede modellen. I SPSS, som vi har brukt, er den mettede modellen "default-modellen". Alle mulige hovedeffekter og interaksjonseffekter er tilpasset i den mettede modellen.

I vedleggstabellene 25 og 26 er den samlede effekten av hoved- og samspillseffekter beregnet, dvs. koeffisientene for begge hovedeffektene og samspillseffekten er summert. Loglineære modeller og logit-modeller er nærmere beskrevet i S:E: Fienberg (1980): The Analysis of Cross-Classified Categorical Data. The MIT Press, Cambridge:

Utkommet i serien Sosiale og økonomiske studier (SØS)

Issued in the series Social and Economic Studies (SES)

* Utsolgt Out of sale

Nr. 6* Bedriftsskatter i Danmark, Norge og Sverige Corporate Taxes in Denmark, Norway and Sweden 1958 Sidetall 101 Pris kr 4,00

\- 7* Det norske skattesystemet 1958 The Norwegian System of Taxation 1958 Sidetall 159 Pris kr 6,50

\- 8* Produksjonsstruktur, import og sysselsetting Structure of Production, Imports and Employment 1959 Sidetall 129 Pris kr 5,50

\- 9 Kryssløpsanalyse av produksjon og innsats i norske næringer 1954 Input-Output Analysis of Norwegian Industries 1960 Sidetall 614 Pris kr 10,00

\- 10 Dødeligheten og dens årsaker i Norge 1856 - 1955 Trend of Mortality and Causes of Death in Norway 1962 Sidetall 246 Pris kr 8,50

\- 11 Kriminalitet og sosial bakgrunn Crimes and Social Background 1962 Sidetall 194 Pris kr 7,00

\- 12 Norges økonomi etter krigen The Norwegian Post-War Economy 1965 Sidetall 437 Pris kr 15,00

\- 13 Ekteskap, fødsler og vandringer i Norge 1856 - 1960 Marriages, Births and Migrations in Norway 1965 Sidetall 221 Pris kr 9,00

\- 14* Foreign Ownership in Norwegian Enterprises Utenlandske eier-interesser i norske bedrifter 1965 Sidetall 213 Pris kr 12,00

\- 15 Progressiviteten i skattesystemet 1960 Statistical Tax Incidence Investigation 1966 Sidetall 95 Pris kr 7,00

\- 16* Langtidslinjer i norsk økonomi 1955 - 1960 Trends in Norwegian Economy 1966 Sidetall 150 Pris kr 8,00

\- 17 Dødelighet blant spedbarn i Norge 1901 - 1963 Infant Mortality in Norway 1966 Sidetall 74 Pris kr 7,00

\- 18* Storbyutvikling og arbeidsreiser En undersøkelse av pendling, befolkningsutvikling, næringsliv og urbanisering i Oslo-området Metropolitan Growth, Commuting and Urbanization in the Oslo Area 1966 Sidetall 298 Pris kr 12,00

\- 19 Det norske kredittmarked siden 1900 The Norwegian Credit Market since 1900 Sidetall 395 Pris kr 11,00

\- 20 Det norske skattesystemet 1967 The Norwegian System of Taxation 1968 Sidetall 146 Pris kr 9,00

\- 21 Estimating Production Functions and Technical Change from Micro Data. An Exploratory Study of Individual Establishment Time-Series from Norwegian Mining and Manufacturing 1959 - 1967 Estimering av produktfunksjoner og tekniske endringer fra mikro data. Analyser på grunnlag av tidsrekker for individuelle bedrifter fra norsk bergverk og industri 1971 Sidetall 226 Pris kr 9,00 ISBN 82-537-0014-8

Nr. 22 Forsvarets virkninger på norsk økonomi The Impact of the Defence on the Norwegian Economy 1972 Sidetall 141 Pris kr 9,00 ISBN 82-537-0149-7

- 23 Prisutvikling og prisatferd i 1960-årene En presentasjon og analyse av nasjonalregnskapets prisdata 1961 - 1969 The Development and Behaviour of Prices in the 1960's Presentation and Analysis of the Price-Data of the Norwegian National Accounts 1974 Sidetall 478 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-0279-5

- 24* Det norske skattesystemet I Direkte skatter 1974 The Norwegian System of Taxation I Direct Taxes 1974 Sidetall 139 Pris kr 9,00 ISBN 82-537-0399-6

- 25* Friluftsliv, idrett og mosjon Outdoor Recreation, Sport and Exercise 1975 Sidetall 114 Pris kr 8,00 ISBN 82-537-0469-0

- 26 Nasjonalregnskap, modeller og analyse En artikkelsamling til Odd Aukrusts 60-årsdag National Accounts, Models and Analysis to Odd Aukrust in Honour of his Sixtieth Birthday 1975 Sidetall 320 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0530-1

- 27 Den representative undersøgelsesmethode The Representative Method of Statistical Surveys 1976 Sidetall 64 Pris kr 8,00 ISBN 82-537-0538-7

- 28 Statistisk Sentralbyrå 100 år 1876 - 1976 Central Bureau of Statistics 100 Years 1976 Sidetall 128 Pris kr 9,00 ISBN 82-537-0557-3

- 29 Statistisk Sentralbyrås 100-årsjubileum Prolog og taler ved festmøtet i Universitetets aula 11. juni 1976 Central Bureau of Statistics Prologue and Addresses at the Centenary Celebration, University Hall 1976 Sidetall 32 Pris kr 7,00 ISBN 82-537-0637-5

- 30 Inntekts- og forbruksbeskatning fra et fordelingssynspunkt - En modell for empirisk analyse Taxation of Income and Consumption from a Distributional Point of View - A Model for Empirical Analysis 1976 Sidetall 148 Pris kr 9,00 ISBN 82-537-0647-2

- 31* Det norske skattesystemet II Indirekte skatter og offentlige trygdeordninger 1976 The Norwegian System of Taxation II Indirect Taxes and Social Security Schemes 1977 Sidetall 124 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0713-4

- 32 Inntekt og forbruk for funksjonshemma Income and Consumer Expenditure of Disabled Persons 1977 Sidetall 166 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0732-0

- 33 Prinsipper og metoder for Statistisk Sentralbyrås utvalgsundersøkelser Sampling Methods Applied by the Central Bureau of Statistics of Norway 1977 Sidetall 105 Pris kr 11,00 ISBN 82-537-0771-1

- 35 Flyttemotivundersøkelsen 1972 Survey of Migration Motives 1978 Sidetall 233 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-0783-5

- 36 Konjunkturbølger fra utlandet i norsk økonomi International Cycles in Norwegian Economy 1979 Sidetall 141 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0910-2

- 37 Norske lytter- og seervaner Radio Listening and Television Viewing in Norway 1979 Sidetall 216 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0931-5

Nr. 38* Analyse av investeringsatferd Problemer, metoder og resultater Analysing Investment Behaviour Problems, Methods and Results 1979 Sidetall 91 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0952-8

- 39 Kvinners yrkesdeltaking i Norge Female Labour Activity in Norway 1979 Sidetall 162 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0961-7

- 40 Framskriving av befolkningens utdanning til år 2000 Projections of the Education Characteristics of the Population to the Year 2000 1979 Sidetall 112 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0998-6

- 41 Nordmenns feriereiser Holiday Trips by Norwegians 1979 Sidetall 222 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-0999-4

- 42 Analyse av sammenhengen mellom forbruk, inntekt og formue i norske husholdninger Analysing the Relationship between Consumption, Income and Wealth in Norwegian Households 1980 Sidetall 95 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-1012-7

- 43 MODIS IV A Model for Economic Analysis and National Planning MODIS IV Modell for økonomisk analyse og nasjonal planlegging 1980 Sidetall 189 Pris kr 13,00 ISBN 82-537-1014-3

- 44 Holdninger og atferd på arbeidsmarkedet Attitudes and Behaviour in the Labour Market 1980 Sidetall 223 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1186-7 ISSN 0085-4344

- 45 Nasjonalregnskapet i Norge System og beregningsmetoder National Accounts of Norway System and Methods of Estimation 1980 Sidetall 313 Pris kr 18,00 ISBN 82-537-1191-3 ISSN 0085-4344

- 46 Inntektsfordeling og levekår Income Distribution and Level of Living 1980 Sidetall 263 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1195-6 ISSN 0085-4344

- 47 Fruktbarhetsutvikling og fruktbarhetsteorier Norge i et internasjonal perspektiv Trends and Theories in Fertility Norway in an International Context 1981 Sidetall 120 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1236-7 ISSN 0085-4344

- 48 Framskriving av arbeidsstyrken 1979 - 2000 Labour Force Projections 1981 Sidetall 109 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1556-0 ISSN 0085-4344

- 49 Fruktbarhet blant norske kvinner Resultater fra Fruktbarhetsundersøkelsen 1977 Fertility among Norwegian Women Results from the Fertility Survey 1981 Sidetall 349 Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1621-4 ISSN 0085-4344

- 50 Flyttemønstre Norge 1971 - 1974 Patterns of Migration Norway 1971 - 1974 1982 Sidetall 238 Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1709-1 ISSN 0085-4344

- 51 Utdanning og sosial bakgrunn Education and Social Background 1982 Sidetall 210 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1759-8 ISSN 0085-4344

- 52 Econometrics of Incomplete Cross-Section/Time-Series Data: Consumer Demand in Norwegian Households 1975 - 1977 Økonometrisk analyse av ufullstendige tverrsnitts/tidsserie data: Konsumetterspørselen i norske husholdninger 1982 Sidetall 307 Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1782-2 ISSN 0085-4344

- 53 Analysis of Supply and Demand of Electricity in the Norwegian Economy Analyse av tilbud og etterspørsel etter elektrisitet i norsk økonomi 1983 Sidetall 334 Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1815-2 ISSN 0085-4344

Nr. 54 Et valg i perspektiv En studie av Stortingsvalget 1981 1983 Sidetall 285 Pris kr 24,00 ISBN 82-537-1932-9 ISSN 0085-4344

- 55 Endringer i kvinners arbeidsmarkedstilpasninger Changes in Women's Employment Patterns 1984 Sidetall 371 Pris kr 24,00 ISBN 82-537-2039-4 ISSN 0085-4344

- 56 An Economic Model of Fertility, Sex and Contraception En økonomisk modell for fruktbarhet, seksuell aktivitet og prevensjonsbruk 1984 Sidetall 334 Pris kr 24,00 ISBN 82-537-2094-7 ISSN 0085-4344

- 57 Uformell omsorg for syke og eldre Informal Care of Sick and Elderly 1984 Sidetall 265 Pris kr 24,00 ISBN 82-537-2101-3 ISSN 0085-4344

- 58 Individual Labour Supply in Norway Individenes tilbud av arbeidskraft 1984 Sidetall 177 Pris kr 24,00 ISBN 82-537-2114-5 ISSN 0085-4344

- 59 Økonomi, befolkningsspørsmål og statistikk Utvalgte arbeider av Petter Jakob Bjerve Economy, Population Issues and Statistics Selected works by Petter Jakob Bjerve 1985 Sidetall 431 Pris kr 50,00 ISBN 82-537-2236-2 ISSN 0085-4344

- 60 Framskriving av befolkningens utdanning Revidert modell Projections of the Educational Characteristics of the Population A Revised Model 1985 Sidetall 95 Pris kr 25,00 ISBN 82-537-2296-6 ISSN 0085-4344

- 61 Vannkvalitet og helse Analyse av en mulig sammenheng mellom aluminium i drikkevann og aldersdemens Water Quality and Health Study of a Possible Relation between Aluminium in Drinking Water and Dementia. 1986 Sidetall 77 Pris kr 30,00 ISBN 82-537-2370-9 ISSN 0085-4344

- 62 Dødelighet blant yrkesaktive Sosiale ulikheter i 1970-årene Mortality by Occupation Social Differences in the 1970s. 1986 Sidetall 54 Pris kr 40,00 ISBN 82-537-2398-9 ISSN 0085-4344

- 63 Levekår blant utenlandske statsborgere 1983 Living Conditions among Foreign Citizens. 1987 Sidetall 299 Pris kr 55,00 ISBN 82-537-2432-2 ISSN 0085-4344

- 64 Tidsbruk og aktivitet i nærmiljø Neighbourhood Activity and the Use of Time 1987 Sidetall 91 Pris kr 45,00 ISBN 82-537-2534-5 ISSN 0801-3845

- 65 Natural Resource Accounting and Analysis The Norwegian Experience 1978 - 1986 Naturressursregnskap og analyser Norske erfaringer 1978 - 1986 1987 Sidetall 71 Pris kr 40,00 ISBN 82-537-2560-4 ISSN 0801-3845

- 66 Støy og helse Analyse av støyopplevelser i Norge Noise and Health Study on Noise Annoyance in Norway 1988 Sidetall 71 Pris kr 45,00 ISBN 82-537-2574-4 ISSN 0801-3845

- 67 Modeling Demand for Natural Gas A Review of Various Approaches Etterspørsel etter naturgass En oversikt over ulike modellopplegg 1988 Sidetall 81 Pris kr 40 ISBN 82-537-2665-1

- 68 Miljøstatistikk 1988 Naturressurser og miljø Environmental Statistics Natural Resources and the Environment 1988 Sidetall 291 Pris kr 70,00 ISBN 82-537-2664-3

- 69 Velgere, partier og politisk avstand Sidetall 329 Pris kr 125,00 ISBN 82-537-2762-3

Pris kr 75,00
Publikasjonen utgis i kommisjon hos H. Aschehoug & Co. og
Universitetsforlaget, Oslo, og er til salgs hos alle bokhandlere.

ISBN 82-537-2779-8
ISSN 0801-3845