NOU Norges offentlige utredninger **2004: 29**

Kan flere jobbe mer?

– deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv

Utredning fra et utvalg oppnevnt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 17. november 2003.
Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 6. desember 2004.

Statens forvaltningstjeneste
Informasjonsforvaltning

Oslo 2004

ISSN 0333-2306
ISBN 82-583-0816-5

Lobo Media AS

Til Arbeids- og sosialdepartementet

Deltidsutvalget ble oppnevnt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 17. november 2003. Utvalget legger med dette fram sin innstilling.

Oslo 6. desember 2004

Eva Birkeland
leder

Per Engebretsen	Lill Fischer	Bjørn Thore Hansen
Kåre Johansen	Dag Bjørnar L. Jonsrud	Tove Stangnes
Marit Wårum	Helga Birgitte Aasdalen	

Ragnhild Nersten
(Sekretariatsleder)

Bent-Ole Grooss

Roger Trygve Gunnarson

Per-Morten Larsen

Elisabeth Vigerust

Innhold

1 Innledning 7
1.1 Utvalgets oppnevning og sammensetning 7
1.2 Utvalgets mandat 8
1.3 Utvalgets arbeid 8

2 Sammendrag 9

3 Omfanget av deltid og undersysselsetting i arbeidslivet 15
3.1 Innledning 15
3.2 Noen hovedstørrelser i arbeidsmarkedet 16
3.3 Deltidssysselsatte i en del europeiske land 19
3.4 Deltid etter næring 19
3.5 Deltid etter yrke 20
3.6 Deltid etter bedriftsstørrelse (virksomhetstørrelse) 22
3.7 Deltid etter hovedaktivitet 22
3.8 Deltid etter utdanningsnivå 23
3.9 Deltid i ulike aldersgrupper 25
3.10 Deltid etter yngste barns alder 26
3.11 Avtalt arbeidstid og arbeidstidsordning 27
3.12 Ønsket stillingsprosent 28
3.13 Merarbeid/faktisk arbeidstid 29
3.14 Antall deltidsjobber 30
3.15 Delvis arbeidsledige fordelt etter kommunenes sentraliseringsgrad 30
3.16 Hvor lenge er de deltidssysselsatte i deltidsstilling 31
3.17 Oppsummering 32

4 Økonomisk teori om deltidsarbeid 33
4.1 Innledning 33
4.2 Økonomisk teori for tilbud av og etterspørsel etter deltidsarbeidskraft 33
4.2.1 Elementær teori for arbeidstilbud 33
4.2.2 Begrenset valgmulighet 34
4.2.3 Mer fullstendig tidsbudsjett 34
4.2.4 Familien som beslutningstaker 35
4.2.5 Arbeidstilbud over livsløpet 35
4.2.6 Etterspørsel etter deltidsarbeidskraft 36
4.2.7 Samsvar mellom tilbud av og etterspørsel etter deltidsarbeidskraft 38
4.3 Betydningen av deltid for arbeidsmarkedets fleksibilitet 38
4.3.1 Deltid og yrkesdeltaking 38
4.3.2 Konjunkturer og utvikling på kort sikt 39
4.3.3 Strukturer og utviklingen på lengre sikt 40
4.4 Oppsummering 42

5 Årsaker til deltid 44
5.1 Innledning 44
5.2 Variasjoner over tid og sammenligninger mellom land 44
5.3 Deltid og tilpasninger mellom arbeidsliv og familieliv – noen sentrale rammebetingelser 47
5.4 Deltid - et samspill mellom individbaserte og etterspørselsbaserte årsaker 50
5.5 Etterspørselen etter deltidsarbeidskraft – Virksomhets-/arbeidsmarkedsrelaterte årsaker 50
5.6 Tilbud av deltidsarbeidskraft – individbaserte årsaker 52
5.7 Resultater fra ulike forskningsrapporter 53
5.7.1 Ulik arbeidstidskultur i ulike yrker 53
5.7.2 Livsfase, etterspørsel og ektefelles påvirkning for tilpasning til deltid 53
5.7.3 Spesielt om hjelpepleiere og omsorgsarbeidere 57
5.8 Oppsummering 58

6 Konsekvenser av deltidsarbeid for det enkelte individ 60
6.1 Innledning 60
6.2 Inntektsforskjeller og deltid 60
6.3 Deltid, lønn og karriere i arbeidslivet 61
6.4 Deltidsarbeid – konsekvenser for likestilling mellom kvinner og menn 62
6.5 Rettigheter som er avhengig av inntekt 63
6.5.1 Offentlige generelle ordninger (Folketrygden) 63
6.5.2 Tjenestepensjonsordninger 64
6.6 Oppsummering 65

7 Sannsynlighet og varighet for å være undersysselsatt 66
7.1 Innledning 66
7.2 Sannsynligheten for undersysselsetting 66
7.2.1 Analyser 66

7.2.2 Andre forskningsresultater om risikoen for å bli undersysselsatt 68
7.3 De undersysselsattes tidligere arbeidsmarkedsstatus 68
7.4 Undersysselsetting pga. reduksjon i avtalt arbeidstid 69
7.5 Undersysselsetting uten reduksjon i avtalt arbeidstid 70
7.6 Varighet av undersysselsetting 70
7.7 Sannsynligheten for å vende tilbake som undersysselsatt 73
7.8 Undersysselsatte som arbeidskraftsreserve 73
7.9 Oppsummering 74

8 Rettslige rammebetingelser 76
8.1 Innledning 76
8.2 Internasjonale regler 76
8.2.1 EØS-avtalen og likestillings-direktivene 76
8.2.2 ILOs konvensjon om deltidsarbeid 77
8.3 Likebehandling av heltids- og deltidsansatte 77
8.3.1 EUs deltidsdirektiv 77
8.3.2 Arbeidsmiljøloven 78
8.3.3 Likestillingsloven og forbudet mot kjønnsdiskriminering 78
8.4 Reguleringer rettet mot ufrivillig deltid 79
8.4.1 Internasjonale forpliktelser 79
8.4.2 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten 79
8.4.3 Tariffavtaler som regulerer bruk av deltid og rett til heltid/utvidet arbeidstid 79
8.4.4 Svenske og finske regler om fortrinnsrett for deltidsansatte 80
8.5 Regler om fortrinnsrett i arbeidsmiljøloven 81
8.5.1 Arbeidstakere med redusert arbeidstid - § 46 A 81
8.5.2 Arbeidstakere som har akseptert redusert stillingsbrøk i stedet for oppsigelse § 67 82
8.6 Adgangen til arbeid utover avtalt arbeidstid 82

9 Virkemidler for å redusere undersysselsetting 83
9.1 Virkemidler for å redusere undersysselsetting 83
9.2 Lovfesting av fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger 84
9.2.1 Arbeidslivslovutvalgets vurderinger .. 84
9.2.2 Konsekvenser av fortrinnsrett 85
9.2.3 Erfaringer fra Sverige 88
9.2.4 Utvalgets vurderinger og forslag om fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger 89
9.3 Rettsstillingen til deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt arbeidstid 91
9.4 Bedre informasjon om ledige stillinger 91
9.5 Virkemidler i regi av Aetat 91
9.5.1 Eksisterende tiltak som under-sysselsatte kan benytte seg av 91
9.5.2 Utvalgets vurderinger og forslag til tiltak 92
9.6 Endret organisering av arbeidstid og virkninger på undersyssel-setting 93
9.7 Oppsummering av utvalgets vurderinger og forslag 95

10 Økonomiske og administrative konsekvenser 96

Referanser 97

Vedlegg
1 Beskrivelse av datagrunnlag m.m. av rapporter benyttet av Deltids-utvalget 99
2 Arbeidslivslovutvalgets (NOU 2004:5) vurderinger rundt uønsket deltid og lovfesting av fortrinnsrett til utvidet stillingsbrøk for deltidsansatte 100
3 Tabell- og figurvedlegg 103

Kapittel 1
Innledning

1.1 Utvalgets oppnevning og sammensetning

I uttalelsen fra møtet i Kontaktutvalget den 22. januar 2003 mellom regjeringen og organisasjonene i arbeidslivet het det bl.a. (jf. pkt. 3):

> "Til tross for økende ledighet er det også mangel på arbeidskraft i enkelte sektorer. Samtidig er det derfor viktig at tilgangen på arbeidskraft styrkes. Dette vil redusere presset på konkurranseutsatt sektor. Sykefraværet i norsk arbeidsliv er høyt og stigende. Vi har et høyt nivå på uføretrygdning og mange eldre arbeidstakere faller alt for tidlig ut av arbeidsmarkedet. Gjennom Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv har myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet tatt tak i disse utfordringene. I tillegg er Norge et av de landene i Europa med flest deltidsansatte. I mange tilfeller er deltid ønsket av arbeidstakerne, men det er også ufrivillig deltid som blant annet har sin bakgrunn i mangelfull organisering av arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Det er viktig at problemet med ufrivillig deltid analyseres nærmere med sikte på å komme fram til modeller som kan øke arbeidsstyrken og gjøre at de som ønsker det får økt sin arbeidstid."

I uttalelsen het det videre bl.a. (jf. pkt 4):

> "Regjeringen vil:
> Be Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene kartlegge hvordan deltid brukes i arbeidslivet, samt sette ned et utvalg som skal se nærmere på mulige virkemidler for å redusere uønsket deltid slik at tilgangen på arbeidskraft kan øke."

På denne bakgrunn vedtok Regjeringen at spørsmålet om deltid i arbeidslivet skulle utredes i et eget utvalg. Utvalget som tok navnet Deltidsutvalget, ble oppnevnt av Arbeids - og administrasjonsdepartementet 17. november 2003.

Utvalget fikk følgende sammensetning:

Medlemmer i utvalget:

Eva Birkeland	Leder
Kåre Johansen	Institutt for samfunnsøkonomi, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Tove Stangnes	Landsorganisasjonen i Norge
Per Engebretsen	Udanningsgruppenes Hovedorganisasjon
Lill Fischer	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Bjørn Thore Hansen	Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
Dag Bjørnar L. Jonsrud	Kommunenes Sentralforbund
Marit Wårum	Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Helga Birgitte Aasdalen	Finansdepartementet

Utvalgets sekretariat:

Ragnhild Nersten	Leder, Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Bent-Ole Grooss	Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Roger Trygve Gunnarson	Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Per-Morten Larsen	Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Elisabeth Vigerust	Arbeids- og administrasjonsdepartementet

Etter senere endringer i departementsstrukturen er saken overført Arbeids- og sosialdepartementet

1.2 Utvalgets mandat

”Utvalget skal - på bakgrunn av uttalelsen fra Kontaktutvalget - utrede årsaker til deltid. Utvalget skal vurdere hvordan bruken av deltid påvirker den samlede yrkesdeltakelsen og fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, herunder ulike gruppers tilknytning og adgang til arbeidsmarkedet. Utvalget skal kartlegge omfanget av uønsket deltid og eventuelt fremme forslag til tiltak for å redusere forekomsten av uønsket deltid. Utvalget bør i stor grad bygge sitt arbeid på den kartlegging av deltidsbruk som Beregningsutvalget har gjennomført, samt andre utredninger/undersøkelser som er utført på dette område. Utvalget skal legge vekt på om det er forskjeller mellom ulike sektorer/bransjer og kjønn.”

Utvalget ble bedt om å avgi sin innstilling innen 1. oktober 2004. Fristen ble senere forlenget til 6. desember 2004.

Utvalget fikk oversendt følgende brev av 18. mars 2004 fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet:

”Oppfølging av Arbeidslivslovutvalget

Arbeidslivslovutvalget leverte 20. februar sin innstilling NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet gjør oppmerksom på at utvalget drøftet spørsmålet om å lovfeste fortrinnsrett for deltidsansatte ved nyansettelser som virkemiddel mot ufrivillig deltid. Flertallet kom til at vurderingen av spørsmålet må ses i sammenheng med andre virkemidler og avvente innstillingen til Deltidsutvalget. I dette ligger en forutsetning om at Deltidsutvalget vurderer spørsmålet om lovfesting av fortrinnsrett. Det vises til innstillingen punkt 15.9.3 side 340 flg. Se vedlagte kopi.

Av hensyn til departementets videre oppfølging av Arbeidslivslovutvalgets innstilling vil Deltidsutvalgets konklusjoner på dette punkt være av relevans.”

1.3 Utvalgets arbeid

Utvalget har hatt 13 møter.

Deltidsutvalget arrangerte 18. februar 2004 seminaret ”Deltid og uønsket deltid i arbeidslivet”. På seminaret presenterte forskere problemstillinger og resultater fra utredninger i tilknytning til utvalgets arbeid.

I forbindelse med utvalgets arbeid er det blitt utført følgende utredninger:

Kvinner og menn i deltidsarbeid – Fordeling og forklaringer. Randi Kjeldstad og Erik Nymoen, Statistisk sentralbyrå 2004.

Undersysselsetting i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge? Rapport 7/2004 fra Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning ved Elisabeth Fevang, Knut Røed, Oddbjørn Raaum, Tao Zhang.

Diverse statistikk bestilt fra Statistisk sentralbyrå.

Kapittel 2
Sammendrag

Kapitlet gir en oversikt over materiale og problemstillinger som utvalget har behandlet. I kapitlet oppsummeres også utvalgets vurderinger og forslag.

Kapittel 3 viser omfanget av deltid og undersysselsetting i Norge. Det er gjengitt tall for deltidssysselsatte i noen europeiske land. Materialet for Norge er i hovedsak hentet fra Statistisk sentralbyrås (SSB) arbeidskraftundersøkelser (AKU). Dette gjelder også definisjonen av deltid og undersysselsetting, ofte omtalt som offisielle definisjoner. F. eks. er definisjonen av undersysselsatte i offisiell norsk arbeidsmarkedsstatistikk personer med deltidsstilling som ønsker en lengre avtalt arbeidstid per uke, som har forsøkt å få mer arbeid og kan begynne med økt arbeidstid innen 4 uker. Andre definisjoner kan imidlertid gi resultater som avviker fra de offisielle AKU-tall. Dersom det legges til grunn mindre strenge definisjoner, som at det ikke stilles krav om aktivt å ha søkt mer arbeid eller at det er løsnet på forutsetningen om at man må begynne med lengre arbeidstid i løpet av en bestemt tidsperiode, viser undersøkelser at det blir flere personer som kan klassifiseres som undersysselsatte.

I Norge er en større del av den voksne befolkningen i arbeid sammenlignet med en rekke andre land. Dette skyldes først og fremst at flere norske kvinner er yrkesaktive. Sammenlignet med andre land har Norge også en høy andel som jobber deltid. Materialet tyder på at det, med noen få unntak, er slik at i land der det er forholdsvis få som jobber deltid, er det også lavere yrkesdeltakelse for kvinner. I 2. kvartal 2004 var det ca. 620 000 deltidsansatte i Norge. Omtrent ¾ av disse var kvinner. I løpet av de siste 15 årene har det blitt relativt færre kvinner og relativt flere menn som jobber deltid. Samlet sett for denne perioden har deltidsandelen for den sysselsatte befolkningen holdt seg noenlunde stabil.

Deltid er særlig utbredt innenfor helse- og sosialtjenestene, varehandelen og undervisning. Deltid er også mest utbredt i småbedriftene. Selv om deltidsandelen for menn gjennomgående er lavere enn for kvinner, er mønsteret slik at der det er mye deltid blant kvinner, er det også forholdsvis mye deltid blant menn. Deltid er mest utbredt i yrker der kravene til utdanning er små. Den mest vanlige avtalte arbeidstiden for deltidssysselsatte kvinner er lang deltid (20-29 timer per uke), mens den vanligste deltiden for menn er kort deltid (10-19 timer per uke). Materialet viser også at deltidsarbeid ikke bare er en typisk tilpasning i småbarnfasen.

I 2. kvartal 2004 var ca.100 000 personer (4 prosent av arbeidsstyrken) undersysselsatte etter den offisielle definisjonen, dvs. at nivået er om lag på linje med den generelle arbeidsledigheten. Om lag ¾ av de undersysselsatte er kvinner. Undersysselsettingen følger i noen grad konjunkturene. Når det er høy etterspørsel etter arbeidskraft, er nivået på undersysselsettingen lavt og i tider med lavere etterspørsel er nivået høyere. Svingningene er imidlertid noe mindre enn hva tilfellet er med annen arbeidsledighet.

Deltidssysselsettingen og undersysselsettingen følger i store trekk det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Deltidssysselsatte menn opplever i større grad undersysselsetting enn deltidssysselsatte kvinner.

Undersysselsettingen er mest utbredt innen helse- og sosialtjenestene og i varehandelen. De fleste undersysselsatte har videregående skole som høyeste gjennomførte utdanning, mens det er forholdsvis lite undersysselsetting blant personer med høy utdanning. Ellers viser materialet bl.a. at kvinner som jobber kvelds- eller nattarbeid, og som ikke er i skift eller turnus, ønsker å jobbe mer.

Aetats statistikk tyder på at omfanget av delvis sysselsatte arbeidssøkere gjennomgående er lavere i sentrale kommuner enn i perifere kommuner. Dette tyder på at undersysselsettingen til dels er et distriktsfenomen.

En del arbeidstakere har en faktisk arbeidstid som avviker fra den avtalte pga. sykdom, ferie, permisjoner, overtid, merarbeid og liknende. I en del tilfelle vil den faktiske arbeidstiden være større enn den avtalte. Både deltidsansatte generelt og de undersysselsatte arbeider i en del tilfeller mer enn avtalt arbeidstid. Undersøkelser viser f. eks. at en stor del av både deltidsansatte og heltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere har merarbeid.

Kapittel 4 gir en oversikt over relevant økonomisk litteratur om teorier for tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft med hovedvekt på deltidssysselsetting. Det diskuteres ulike forhold som har betydning for bruk av deltid basert på teori for arbeidstilbud og tidsbruk. I kapitlet diskuteres i hvilken grad deltidsarbeid bidrar til å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og deltakelsen i arbeidslivet. Med utrykket fleksibilitet i arbeidsmarkedet mener utvalget hvordan arbeidsmarkedet er i stand til å tilpasse seg endrede betingelser over tid, til individuelle preferanser og til bedriftsøkonomiske forhold. Kapitlet gir også en beskrivelse av andre virkemidler enn deltid som virksomheter kan benytte seg av for å tilpasse arbeidskraftbehovet til variasjoner i aktiviteten.

Ifølge elementær økonomisk teori kan ønsket arbeidstid betraktes som resultater av rasjonelle beslutninger som de enkelte personer gjør. Ønsket arbeidstid varierer mellom ulike arbeidstakere og avhenger av deres preferanser og livssituasjon, og av økonomiske faktorer. Siden preferansene for konsum og fritid varierer mellom personer, vil også ønsket arbeidstilbud variere. Et ønske om å jobbe mindre enn full stilling vil teoretisk sett være det beste valget for personer som har relativt høye preferanser for fritid, har krevende oppgaver i husholdningen, vurderer konsum (eller sparing) lavt, står overfor mulighetene til å motta en overføring (arbeidsfri inntekt) og/eller har høye husholdsinntekter. Teoretisk er det grunn til å tro at ønske om deltidsarbeid er mest utbredt blant unge under utdanning, blant foreldre med barn og blant eldre arbeidstakere som ønsker å trappe ned yrkesaktiviteten i forkant av full pensjonering.

Teoretisk sett vil også behovet for, eller arbeidsgivers ønske om, deltidsstillinger variere mellom sektorer, ulike virksomheter og ulike yrker. På grunn av produksjonstekniske forhold, og dels på grunn av variasjon i etterspørselen, vil bruk av deltidsstillinger være mer utbredt i tjenesteytende næringer enn i industri. Størrelsen på virksomheten kan også ha betydning for behovet for deltidsstillinger. For eksempel har små virksomheter ikke alltid stor nok aktivitet til fylle hele stillinger.

Gode muligheter til å arbeide deltid bidrar sannsynligvis til å øke deltakelsen i arbeidslivet. Statistikk over OECD-land støtter en slik antagelse. Her går det fram at land med høy andel av deltidsansatte også har gjennomgående høy deltakelse i arbeidslivet.

Muligheten til å ansette personer på deltid er et blant flere virkemidler som virksomhetene kan benytte seg av til å tilpasse arbeidskraften til aktiviteten. Opprettelse av nye stillinger (fast eller midlertidig), bruk av vikarer, inn- og utleie av arbeidskraft og interne omrokkeringer i bedrifter er eksempler på andre virkemidler.

Det er grunn til å tro at et arbeidsmarked som gir arbeidstakerne gode muligheter for å tilpasse arbeidstid til egne preferanser, familiesituasjon og livsfase vil være viktig for å oppnå høy yrkesdeltaking. Det er også viktig at velferdsordningene tilpasses dette. Utbygging av barnehagetilbud er et eksempel på en ordning som har betydning.

Arbeidstilbudet i Norge er fleksibelt over *konjunkturene*. Dette gjelder både målt som antall personer i arbeidsstyrken og antall tilbudte timeverk. Arbeidsledighet og ufrivillig deltid (undersysselsetting) varierer mer enn arbeidstilbudet over konjunkturene.

I de nærmeste tiårene vil andelen eldre personer i befolkningen øke og antall personer i yrkesaktiv alder i forhold til befolkningsmengden i alt avta. Disse demografiske utfordringene som norsk økonomi står overfor, understreker behovet for at man framover legger til rette for at arbeidskraftsressursene utnyttes på en best mulig måte.

Kapittel 5 gir en beskrivelse av hva som kan bidra til å belyse hvordan deltid varierer mellom land og over tid innad i Norge. Videre omhandler kapitlet en del rammebetingelser som personer og grupper tar sine valg innenfor. Til slutt refereres resultater fra undersøkelser som har analysert årsaker til deltidsarbeid.

Et karakteristisk trekk ved deltidsarbeidet er at det er store variasjoner mellom land og innad i land. Men det er et fellestrekk at kvinneandelen blant de deltidsarbeidende er høy i alle land. De nordiske land har hatt en utflating eller tilbakegang i andelen kvinner som arbeider deltid. De sentraleuropeiske land har hatt en økning i deltidsandelen.

I Norge har flere undersøkelser vist at kjernen av de deltidsarbeidende er kvinner som arbeider lang deltid og med en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. I Norge har deltidsarbeid i stor grad de samme arbeidsbetingelsene som preger resten av arbeidsmarkedet. Arbeidsmiljøloven gir rett til redusert arbeidstid i et avgrenset tidsrom av velferdsgrunner (§ 46 A). Dette har sannsynligvis bidratt til mer deltid blant f. eks. småbarnsmødre. Kvinner som gikk inn i arbeidsmarkedet på deltid på 1970-tallet, gjorde det imidlertid i stor grad etter at småbarnsfasen var over. På 1980-tallet kom småbarnsmødrene i større grad inn på arbeidsmarkedet. Deretter spredde deltidsarbeidet seg også i større grad til andre grupper.

Videre finnes det rettigheter til delvis uførepensjon, delvis avtalefestet pensjon (AFP) og arbeidsgivers forpliktelser knyttet til avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Ellers er det i løpet av 1990-årene gjennomført reformer for å gi foreldre større valgfrihet og fleksibilitet i hvordan de vil kombinere barneomsorg og yrkesarbeid. Vi har fått utvidet foreldrepermisjon, fedrekvote og tidskontoordning.

Utviklingen av velferdsstaten med den økte veksten i omsorgstjenestene har økt etterspørselen etter kvinners arbeidskraft. I slike tjenester er det enklere å dele opp jobber slik at de kan tilpasses ønsker om deltidsarbeid. Dette har isolert sett bidratt til å øke deltidsandelen i arbeidslivet.

I kapitlet diskuteres spesielt kvinnenes tilpasninger mellom arbeidsliv og familieliv. I en slik sammenheng vil det være spørsmål om i hvilken grad deltidsarbeidet er frivillig sett fra arbeidstakerens side. Det pekes bl.a. på at det ved siden av hensynet til jobb og hjemmearbeid har andre forhold, som f.eks. tilgang på barnehageplasser og skolefritidsordninger, også hatt betydning for omfanget av deltidsarbeid. Men det kan i denne sammenheng også være andre hensyn enn omsorgsforpliktelser som har betydning for ønske om deltidsarbeid, f. eks. dårlig helse og det kan være tunge fysiske og psykiske arbeidsoppgaver.

Det pekes ellers bl.a. på at en del arbeidsoppgaver kan være av en slik art at virksomheten på varig basis kan ha behov for deltidsansatte, f. eks. at arbeidsoppgaver er lagt til avgrensede tider på døgnet, driftens varighet går ut over vanlig arbeidsdag og at det kan være behov for ulik kompetanse til ulike tider av døgnet. I mange tilfelle er det også slik at virksomheter kan være så små at det ikke er arbeidsoppgaver nok til hele stillinger. Ellers nevnes at arbeidstiden til deltidsansatte lettere enn heltidsansatte kan varieres over konjunktursykelen.

Undersøkelser tyder ellers på at organiseringen av arbeid, med bl.a. tilrettelegging for deltidsarbeid, er en viktig faktor som påvirker kvinners valg av arbeidstid. Et annet viktig trekk har å gjøre med normer for hva slags arbeidstid som er allment akseptert. I typiske mannsyrker er det en utbredt negativ holdning til deltidsarbeid og kvinner i slike yrker arbeider mer enn kvinner i kvinnedominerte yrker. Innenfor kvinnedominerte yrker er både heltid og deltid vanlig arbeidstidspraksis.

Det er store forskjeller i utbredelse av deltidsarbeid blant kvinner med ulik utdanning. Kvinner med det høyeste utdanningsnivået tilpasser seg på arbeidsmarkedet om lag på samme måte som menn. Det er først og fremst blant de med lav utdanning at deltidsandelen er høy. Tilpasningen er et samspill mellom flere faktorer.

Undersøkelser viser at gifte kvinner jobber i større grad deltid enn kvinner som er enslige eller samboere. Gifte menn jobber stort sett heltid. Kvinner med barn har forhøyet sannsynlighet for deltid. Dette gjelder ikke for menn med barn. Materiale tyder på at ektefelles bruttoinntekt stort sett har liten betydning for om mannen velger å jobbe deltid. For kvinner stiger derimot sannsynligheten for deltid dess høyere inntekt ektefellen har.

Verken for gifte kvinner eller gifte menn er det noen systematisk økt sannsynlighet for deltid når arbeidstiden til ektefellen øker. Det ser videre ut til at kvinners arbeidstid i liten grad bestemmes ut fra det relative timelønnsnivået til ektefellen. Ellers antydes det i undersøkelser at kvinners valg av arbeidstid i mye større grad er preget av en livsfasesituasjon framfor av forhold i arbeidsmarkedet

Kapittel 6 går gjennom en del konsekvenser for den enkelte av å arbeide deltid. Dette kapitlet går særlig inn på de økonomiske konsekvensene av å arbeide deltid. Deltidsarbeid diskuteres bl.a. også i et likestillingsperspektiv.

Inntektsulikheten mellom kvinner og menn i Norge blir ofte fremhevet som svært høy sammenlignet med andre land. Dette må imidlertid bl.a. ses i sammenheng med en internasjonalt sett høy sysselsettingsrate hos kvinner i Norge kombinert med at en forholdsvis stor andel av kvinnene jobber deltid.

En del jobber deltid i en avgrenset periode, f. eks. i tilknytning til utdanning eller i småbarnsfasen. De fleste studier fra Norge viser at det er små eller ingen timelønnsforskjell mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende i samme yrke og med samme utdanning og erfaring mv. Dette er en indikasjon på at det ikke foregår noen diskriminering av deltidsansatte. Men kvinner som blir værende undersysselsatt over lang tid (undersysselsatt ett år og som fortsatt er det året etter), ser ut til å ha lavere timelønn enn heltidsarbeidende kvinner med samme yrke, utdanning mv.

Det er mye som tyder på at muligheten for deltidsarbeid forsterker det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og gjør at kvinner er spesielt vanlig å finne i bestemte næringer og yrker. Ulike styrkeforhold i delarbeidsmarkeder kan lede til generelt lavere lønnsnivå i de typiske kvinneyrkene. Når det gjelder deltid og konsekvenser for karriere og lønnsutvikling er det lite forskning og en del av det materialet som finnes er vanskelig å tolke. Noen undersøkelser tyder imidlertid på at det erfares negative konsekvenser av redusert arbeidstid i mannsdominerte, men ikke i kvinnedominerte yrker. Dette

kan skyldes at både heltid og deltid er vanlige arbeidstidsordninger i yrker med mange kvinner.

En problemstilling i likestillingssammenheng er hvordan tid brukt til lønnet arbeid påvirker tidsbruken til husholdningsarbeid og fordelingen av denne mellom ektefeller. Analyser på grunnlag av tidsnyttingsundersøkelsen viser f. eks. at menn med barn under 16 år ikke nytter mer tid til husarbeid dersom partneren arbeider heltid sammenlignet med de som jobber deltid eller ikke er sysselsatt i det hele tatt. Dersom likestilling defineres som likedeling av oppgaver både hjemme og ute, slik det har vært vanlig i en del sammenhenger, er det således fortsatt et stykke fram til full likestilling i Norge.

Mange trygdeordninger er i større eller mindre grad knyttet til inntekt som yrkesaktiv. Med visse modifikasjoner er det slik at med høyere inntekt blir det høyere ytelser. Hensikten med slike ordninger er dels å kompensere for bortfall av inntekt, men også å gi en grunnsikring uavhengig av tidligere inntekt. Ordninger med størst økonomisk omfang og som i alt berører flest, er alderspensjoner, uførepensjon, sykepenger, dagpenger under arbeidsledighet, rehabiliteringspenger, attføringsytelser og fødselspenger. I tillegg til disse offentlige ordningene som innenfor en maksimums- og minimumsgrense alle er avhengig av nivået på inntekt, kan det også være ulike tjenestepensjoner, både offentlige og private, som er avhengig av inntekt. Regelverkene innebærer at inntekt fra deltidsarbeid vil kunne ha direkte konsekvenser for fremtidige pensjoner og andre ytelser. F. eks. vil som oftest en person med kort deltid ende opp som minstepensjonist.

Kapittel 7 gjennomgår undersøkelser av sannsynligheten for å være undersysselsatt. Det undersøkes hvilken arbeidssituasjon de undersysselsatte var i før de ble undersysselsatte og hvor lenge undersysselsettingen varer.

Det er store forskjeller mellom yrkesgrupper når det gjelder andelen som er undersysselsatt. Det er også forskjeller når det gjelder varighet av å være undersysselsatt. Forventet varighet av undersysselsetting varierer mellom yrkesgrupper og er i gjennomsnitt om lag 6 måneder.

Sannsynligheten for å bli undersysselsatt er størst innenfor offentlig sektor, spesielt i helse- og omsorgssektoren. Særlig er sannsynligheten for undersysselsetting stor blant bl.a. hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, postbud og sorterere. Materialet viser at sannsynligheten for å være undersysselsatt er større jo kortere utdanning og yrkeserfaring en har.

Sannsynligheten for å bli undersysselsatt er større for kvinner enn for menn. Gjennomgående er det slik at i de yrker og næringer hvor det er mye frivillig deltid, er det også mye ufrivillig deltid.

Undersøkelser tyder på at kvinner har lavere sannsynlighet enn menn for å få realisert sine ønsker om mer arbeid. Samtidig har de lavere sannsynlighet for å slutte å jobbe.

Tidligere arbeidsledige har størst sannsynlighet for å være undersysselsatt. Undersøkelser tyder også på at en betydelig del av de personer som har gått ut av gruppen undersysselsatt opplever å vende tilbake som undersysselsatt. Det ser ellers også ut til å være en overhyppighet av bruk av sosialhjelp i perioden forut for registrering av undersysselsetting.

Det er noe større sannsynlighet for undersysselsetting i distriktene enn i sentrale strøk og undersysselsettingen ser ut til å øke med det regionale ledighetsnivået.

De undersysselsatte representerer en ubenyttet arbeidskraftressurs, men denne reserven er relativt liten sett i forhold til den samlede arbeidsstyrken. Det er anslått at de undersysselsatte tilsvarer om lag 30 000 årsverk, eller om lag 1 ½ prosent av arbeidsstyrken. Det antas at arbeidskraftreserven fra de undersysselsatte vil være noe høyere dersom en legger en mindre streng definisjon av undersysselsetting til grunn enn den offisielle, og at enkelte også vil ønske å jobbe mer hvis forholdene hadde vært lagt bedre til rette både i hjemmesituasjonen og på arbeidsplassen.

Kapittel 8 gir en oversikt over lover, EU-direktiver, internasjonale konvensjoner og tariffavtaler som regulerer deltidsansattes rettsstilling. Arbeidsmiljølovens alminnelige regler om oppsigelsesvern osv. omfatter deltidsansatte så vel som heltidsansatte. I kapitlet gjøres det rede for regler som har særlig betydning for deltidsansatte.

EU-direktivet om deltidsarbeid forplikter staten bl.a. til å legge forholdene til rette for at deltidsansatte skal kunne utvide sin stillingsbrøk hvis de ønsker det. Direktivet har også regler om ikke-diskriminering av deltidsansatte i forhold til heltidsansatte. Direktivet omfattes av EØS-avtalen. ILO-konvensjon nr. 75 om deltidsarbeid har tilsvarende regler. Konvensjonen er ikke ratifisert av Norge.

Arbeidsgivere skal etter arbeidsmiljølovens § 55 G informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Loven har en regel i § 46 A om fortrinnsrett for arbeidstakere som er ansatt på heltid, men som har en tidsbegrenset avtale om redusert arbeidstid. Dårligere behandling av deltidsansatte i forhold til heltidsansatte regnes som kjønnsdiskriminering som etter omstendighetene vil være i strid med likestillingslovens diskrimineringsforbud i § 3 tredje ledd.

I en rekke tariffavtaler er det bestemmelser som på ulike måter regulerer deltidsansattes rettsstilling. Noen tariffavtaler har bestemmelser om fortrinnsrett, dvs. rett til økt stillingsbrøk når arbeidsgiver har et arbeidskraftbehov og arbeidstakeren er kvalifisert. I Sverige og Finland er fortrinnsrett lovfestet.

Arbeidsmiljøloven åpner for at deltidsansatte skal kunne arbeide utover avtalt arbeidstid (merarbeid). Hvis en arbeidstaker gjennomgående har lengre arbeidstid enn det som er avtalt slik at det har karakter av en fast ordning, kan det være tale om en omgåelse av stillingsvernsreglene. Arbeidstaker vil da ha et rettskrav på en tilsvarende økning av sin faste stilling hvis merarbeidet regnes som ulovlig midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 58 A.

Kapittel 9 omhandler utvalgets forslag til virkemidler for å redusere undersysselsetting og begrunnelser for konklusjonene.

Utvalget er delt med hensyn til konkrete forslag om tiltak. Dette gjelder spørsmålet om å lovfeste fortrinnsrett for deltidsansatte ved utlysning av ny stilling og om rettsstillingen til deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt arbeidstid. Det er omforente vurderinger av Aetats oppgaver og av behovet for bedre organisering av arbeidstidsordninger. I kap. 9.6 oppsummeres utvalgets vurderinger og forslag.

Lovfestet fortrinnsrett for deltidsansatte ved utlysning av ny stilling

Utvalgets vurderinger og forslag er gitt i kap. 9.2.4.

Utvalget viser til at deler av arbeidsmarkedet reguleres av tariffavtaler som gir fortrinnsrett for deltidsansatte. I tillegg er det en del virksomheter som følger slike tariffavtaler. På den annen side er det mange arbeidstakere som ikke omfattes av tariffavtaler i det hele tatt, eller som omfattes av tariffavtaler uten fortrinnsrettbestemmelser. Dette gjelder også i bransjer og næringer med utstrakt bruk av deltid, som f.eks. handel og service.

Et flertall i utvalget bestående av representantene Birkeland (leder), Hansen (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon), Johansen (Institutt for samfunnsøkonomi, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet), Jonsrud (Kommunenes Sentralforbund), Wårum (Arbeids- og sosialdepartementet) og Aasdalen (Finansdepartementet) går etter en samlet vurdering i mot forslaget om å lovfeste en ordning med fortrinnsrett for undersysselsatte ved utlysning av ledig stilling. Disse peker på at et slikt lovforslag ikke vil være et hensiktsmessig virkemiddel for å redusere undersysselsettingen.

Et mindretall i utvalget i utvalget bestående av Engebretsen (Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon), Fischer (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) og Stangnes (Landsorganisasjonen i Norge) foreslår at fortrinnsrett for deltidsansatte lovfestes i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmene foreslår en bestemmelse med følgende ordlyd:

"Fortrinnsrett for deltidsansatte

1. *En deltidsansatt har rett til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt en ny tilsetting i virksomheten.*
2. *Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgaver som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen. Ved behov plikter arbeidsgiver å gi nødvendig opplæring, jf. denne lovs § 12, nr. 1 annet ledd.*
3. *Fortrinnsrett etter § 67 går foran fortrinnsrett etter denne bestemmelse.*
4. *Dersom flere deltidsansatte har fortrinnsrett skal arbeidsgivers valg mellom disse være saklig begrunnet."*

Rettsstillingen til deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt arbeidstid

Utvalgets vurderinger og forslag er gitt i kap. 9.3.

Utvalget viser til at en del deltidsansatte i praksis arbeider utover sin avtalte arbeidstid (merarbeid), se kap. 3.13. Årsaker til dette kan være for eksempel andres sykemelding eller ferie, turnushull eller økt aktivitet i virksomheten. Undersøkelser viser at de deltidsansatte gjennomgående ønsker slikt ekstraarbeid, og at det etter arbeidsmiljøloven er adgang for arbeidsgiver til å benytte deltidsansattes arbeidskraft på denne måten (innenfor de grenser som følger av arbeidsmiljøloven § 49). Utvalget viser også til at dersom merarbeidet har karakter av en fast ordning, kan dette anses som en omgåelse av stillingsvernet. Arbeidstaker vil i slike tilfeller ha krav på en tilsvarende økning av sin faste stilling dersom merarbeidet må regnes som en ulovlig midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 58 A. Hvis merarbeidet må regnes som en ulovlig midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 58 A, vil arbeidstaker i slike tilfeller ha krav på en tilsvarende økning av sin faste stilling. Det vises til redegjørelsen for gjeldende regler i kap. 8.6.

Utvalgets flertall, Birkeland, Hansen, Johansen, Jonsrud, Wårum og Aasdalen legger vekt på at deltidsansatte etter gjeldende regler har et vern mot at merarbeid brukes som en fast ordning og at en presisering av disse reglene eventuelt vil skje gjennom rettspraksis.

Utvalgets mindretall, Engebretsen, Fischer og Stangnes vil påpeke viktigheten av at arbeidsgiverne bringer de faste arbeidsavtalene i samsvar med realiteten jf. også arbeidsmiljøloven § 55 C om krav til innhold i arbeidsavtaler. Disse medlemmene vil be regjeringen/departementet om å arbeide videre med denne problemstillingen med tanke på å foreslå lovbestemmelser som vil klargjøre og styrke de deltidsansattes rettsstilling.

Virkemidler i regi av Aetat

Utvalgets vurderinger og *forslag* til tiltak i regi av Aetat er gitt i kap. 9.5.2.

Utvalget oppsummerer slik:

- De undersysselsatte oppfordres til å registrere seg hos Aetat. Aetat bør i sin oppfølging av gruppen stille krav om dokumentasjon av jobbsøkingsaktivitet mv. Langtids undersysselsatte bør prioriteres på tiltak på lik linje med ordinære langtidsledige.
- Kompetansegivende kurs (for eksempel AMO) tilpasses slik at undersysselsatte i større grad kan benytte seg av dem. Slike kurs kan for eksempel utarbeides og finansieres i samarbeid med arbeidsgiver. Utvalget peker også på at det er viktig at tilpasset opplæring har et tilstrekkelig omfang.
- De langvarig undersysselsatte prioriteres ved tildeling av mobilitetsfremmende stønader.

Endret organisering av arbeidstid

Organisering av arbeidstid er behandlet i kap. 9.6.

Utvalget anbefaler forsøk som setter fokus på alternative former for arbeidstidsplanlegging, bemanning og kompetansesammensetning som kan bidra til å redusere ufrivillig deltid, og hvilken betydning dette har for arbeidsmiljøet, tjenestekvalitet og effektiv jobbutføring.

Kapittel 3
Omfanget av deltid og undersysselsetting i arbeidslivet

3.1 Innledning

Kapitlet beskriver omfanget av deltid i Norge og noen europeiske land, samt hva slags variable som kjennetegner deltidsarbeid både på individsiden og på etterspørselssiden. Vi ser på hvordan deltid varierer mellom næring, yrke, bedriftstørrelse, og type arbeidstidsordninger og hvordan individkjennetegn som kjønn, utdanningsnivå, alder og barnas alder kan være med på å forklare variasjonen i deltidsarbeid. Vi sier noe om utviklingen av deltidsarbeid over tid. Utvalget baserer seg i hovedsak på den definisjonen av deltid som Statistisk sentralbyrå bruker i Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU). I AKU intervjues et utvalg på rundt 8 000 personer i en spesiell referanseuke hver måned om sin tilknytning til arbeidsmarkedet. Fra AKU har vi følgende definisjon:

> "Deltidsarbeidende er en person som har avtalt arbeidstid i uka som er under 32 timer, eller der hvor den avtalte arbeidstiden er mellom 32 og 37 timer og personen svarer at dette er et deltidsarbeid. For personer som ikke har noen avtalt arbeidstid, for eksempel selvstendige næringsdrivende, brukes den vanlige ukentlige arbeidstiden i stedet for avtalt tid."

En del av de som jobber deltid i dag, har et ønske om å jobbe mer. Personer som ønsker å jobbe mer, blir ofte betegnet som *sysselsatte med uønsket deltid*[1] eller *undersysselsatte*. Statistisk sentralbyrå bruker i AKU følgende definisjon på *undersysselsetting:*

> "Undersysselsatte er definert som deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre avtalt/ gjennomsnittlig arbeidstid ved å kontakte den offentlige arbeidsformidling, annonsere selv, ta kontakt med nåværende arbeidsgiver e.l. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned."

Det kan argumenteres med at AKUs definisjon av undersysselsetting er relativt streng. Den følger imidlertid samme logikk som for kravene til å være arbeidsledig, og blir oppfattet som den offisielle definisjonen av undersysselsetting. I en del forskningsrapporter og internasjonale undersøkelser har man løsnet på forutsetningen om tilgjengelighet og jobbsøking. Nedenfor beskrives de ulike begrepene på undersysselsetting som er omtalt i denne rapporten.

I Moland og Gautun (2002)[2] defineres undersysselsetting som gapet mellom faktisk og ønsket arbeidstid. Dette begrepet gjelder uavhengig av om de faktisk formelt har søkt om utvidet arbeidstid. De begrunner denne utvidede definisjonen med at en stor andel av deltidsansatte som ønsker større stillingsprosent, ikke spør arbeidsgiver om dette fordi de regner med å få avslag.

Kjeldstad og Nymoen (2004)[3] skiller mellom *passiv* og *aktiv undersysselsatt*. *Passiv undersysselsetting* defineres som de deltidsarbeidende som ønsker lengre arbeidstid uten at de aktivt har søkt om noe mer. *Aktiv undersysselsatt* er de deltidsansatte som har svart at de ønsker mer arbeid og at de aktivt har søkt å få lengre arbeidstid. I denne forskningsrapporten ligger det ingen krav om at de undersysselsatte (verken de passive eller aktive) må begynne innen en gitt tidsperiode.

Fevang m.fl. (2004)[4] benytter i tillegg til den offisielle definisjonen av undersysselsetting, også en "slak" definisjon av undersysselsatte. I denne definisjon stilles ingen krav til søking, men vedkommende må kunne begynne med økt arbeidstid innen 3 måneder. Undersysselsatte, både etter streng og slak definisjon, omfatter kun personer som i AKU har oppgitt at de er yrkesaktive.

Endel av de nevnte rapportene er nærmere beskrevet i vedlegg 1.

Ufrivillig/uønsket deltid er også et begrep som brukes for de som ønsker å jobbe mer. Imidlertid kan denne betegnelsen være misvisende fordi en stor andel av de undersysselsatte ikke ønsker full stilling men en større deltidsstilling. Vi vil under-

[1] Uønsket deltid er ofte brukt i dagligtale. Denne betegnelse kan være litt misvisende fordi en god del av de deltidssysselsatte ønsker å jobbe mer, men ikke nødvendigvis heltid.

[2] Moland og Gautun (2002) Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren? Fafo-rapport 395.

[3] Kjeldstad og Nymoen (2004). Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer. Rapport nr. 2004/29, SSB.

[4] Fevang, Røed, Raaum og Zhang (2004). Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge? Rapport 7/2004. Frischsenteret.

streke at i tabellene som gjengis her i kapittel 3 benyttes AKUs definisjon av undersysselsetting. Videre benyttes *avtalt arbeidstid*, og ikke *faktisk arbeidstid*, når ikke annet er nevnt. På samme måte som for deltid, vil også antall undersysselsatte variere avhengig av ulike etterspørsels- og individkjennetegn. Dette vil bli nærmere kommentert i de enkelte delkapitler.

3.2 Noen hovedstørrelser i arbeidsmarkedet

I Norge er en stor del av den voksne befolkningen i arbeid sammenlignet med andre land. Dette skyldes bl.a. at flere norske kvinner er yrkesaktive og at deltakelsen i arbeidslivet blant eldre er relativt høy. Av en samlet befolkning i aldersgruppen 16-74 år på 3 257 000 personer, var 70 prosent av kvinnene (1 116 000) og om lag 77 prosent av mennene (1 259 000) yrkesaktive[5] (2003), jf. tabell 3.1 og figur 3.1. For 30 år siden var under halvparten av norske kvinner yrkesaktive. Mennene er omtrent like yrkesaktive i dag som de var på begynnelsen av 1970-tallet.

Om lag ¼ av alle sysselsatte jobber deltid. De fleste deltidsansatte er kvinner. Av i alt 600 000 deltidssysselsatte i 2003 var 76 prosent kvinner (457 000) og 24 prosent menn (143 000). Dette innebærer at 43 prosent av de sysselsatte kvinner arbeider deltid. Blant menn er andelen som arbeider deltid til sammenligning 12 prosent (tabell 3.1).

De senere år har andelen av sysselsatte som jobber deltid vært om lag stabil. Andelen av sysselsatte kvinner som jobber deltid er blitt redusert og andelen av sysselsatte menn som jobber deltid har økt, jf. figur 3.1. På samme måte som for utviklingen i yrkesdeltakelsen framkommer altså en konvergens mellom kjønnene de seneste15 år.

I 2003 var det 457 000 deltidssysselsatte kvinner. En liten majoritet (55 prosent) jobbet lang deltid (20-36 timer) jf. tabell 3.1. For menn var det motsatt. Av 143 000 deltidsansatte menn jobbet en liten majoritet (60 prosent) kort deltid (1-19 timer). 3,8 prosent (86 000 personer) av de sysselsatte i alt var

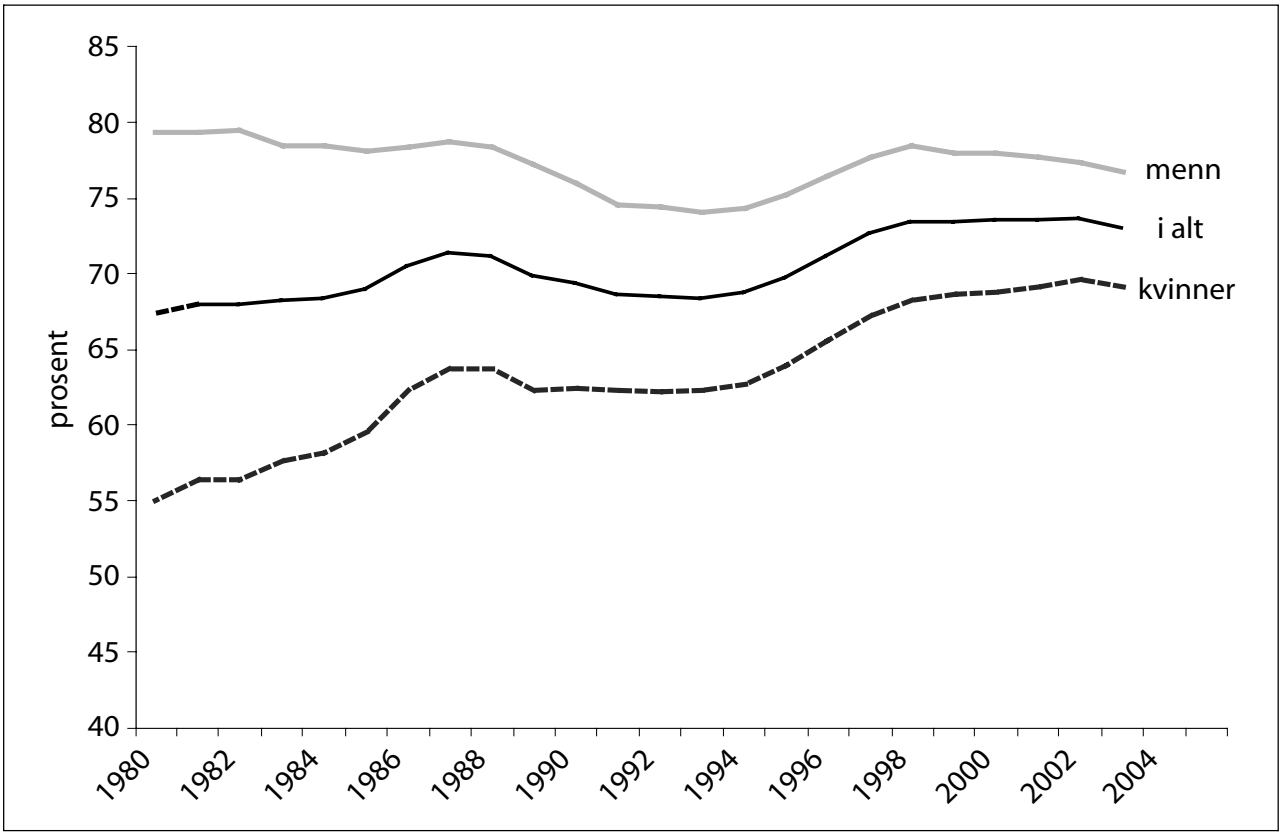
[5] Yrkesaktive er lik summen av sysselsatte og arbeidssøkere.

Tabell 3.1 Folkemengde, arbeidsstyrke, sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte fordelt på kvinner og menn. 2002 og 2003 (årsgjennomsnitt) og annet kvartal 2004.

	I alt			Kvinner			Menn		
			2. kvartal			2. kvartal			2. kvartal
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Befolkning i alt 16-74 år (1 000)	3 234	3 257	3 281	1 603	1 615	1 627	1 631	1 642	1 655
Total arbeidsstyrke/antall yrkesaktive (sysselsatte + arbeidssøkere) (1 000)	2 378	2 375	2 394	1 116	1 116	1 127	1 262	1 259	1 267
Arbeidsstyrken i prosent av befolkningen (16-74 år)	73,5	72,9	73,0	69,6	69,1	69,3	77,4	76,7	76,6
Sysselsatte i alt (deltid + heltid) (1 000)	2 286	2 269	2 283	1 076	1 071	1 080	1 210	1 198	1 203
Deltidssysselsatte i alt (avtalt/vanlig arbeidstid) (1 000)	597	600	621	463	457	468	134	143	152
Deltidssysselsatte i prosent av sysselsatte i alt	26,1	26,4	27,2	43,0	42,7	43,3	11,1	11,9	12,6
Deltidssysselsatte med kort deltid (1-19 timer per uke)	286	288	306	206	202	215	80	86	91
Deltidssysselsatte med lang deltid (20-36 timer per uke)	311	312	315	257	254	253	54	57	61
Undersysselsatte[1] (1 000)	75	86	100	56	63	73	19	23	27
Undersysselsatte i prosent av sysselsatte	3,3	3,8	4,4	5,2	5,9	6,8	1,6	1,9	2,2
Undersysselsatte i prosent av deltidssysselsatte	12,6	14,3	16,1	12,1	13,8	15,6	14,2	16,1	17,8

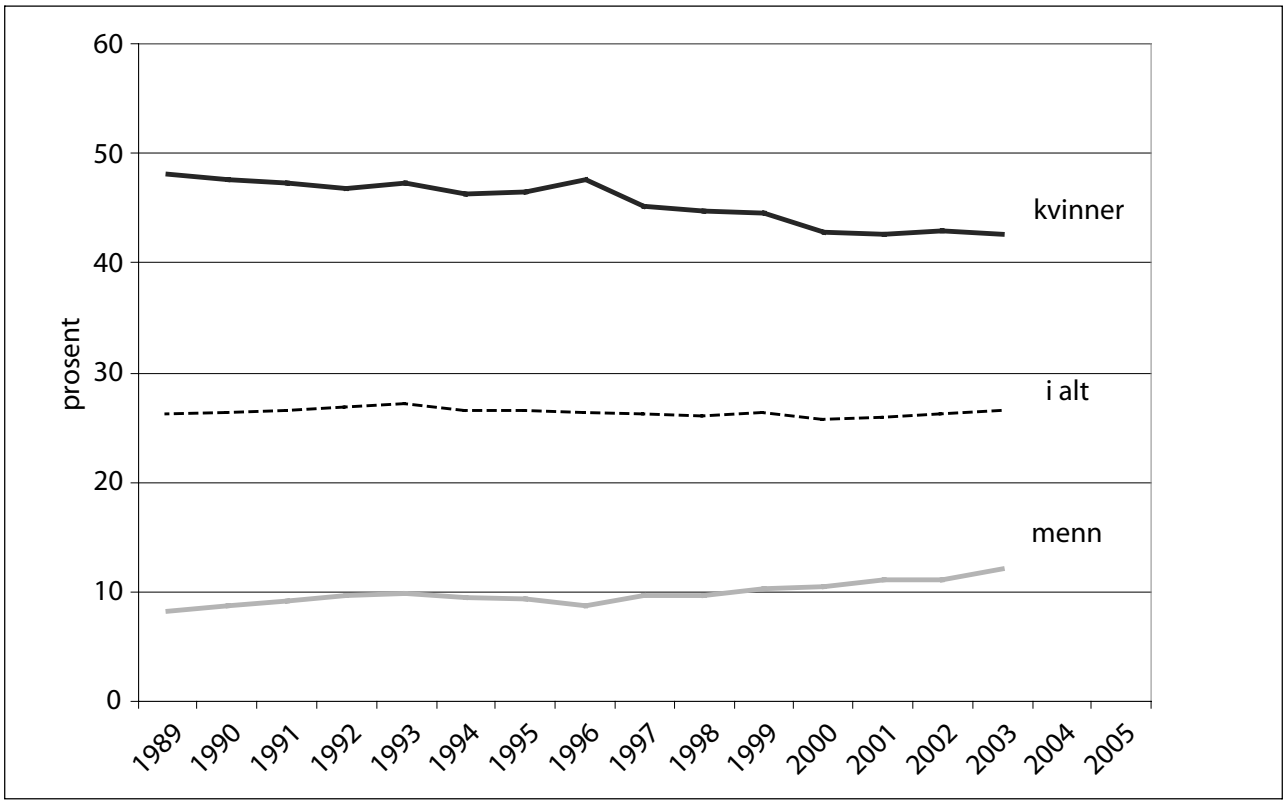
[1] Jf. Statistisk sentralbyrås definisjon

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)



Figur 3.1 Andel yrkesaktive i alt og etter kjønn. I prosent av befolkningen (16-74) år. Årsgjennomsnitt, 1980-2003.

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå



Figur 3.2 Andel deltidssysselsatte i alt og etter kjønn. I prosent av sysselsatte (16-74) år. Årsgjennomsnitt, 1989 – 2003.

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

undersysselsatt[6] i 2003. Av disse var 63 000 kvinner (5,9 prosent av antall sysselsatte kvinner) og 23 000 menn (1,9 prosent av antall sysselsatte menn).

Ser vi på undersysselsatte som andel av deltidssysselsatte, framkommer det at menn i noen større grad enn kvinner opplever undersysselsetting. Andelen undersysselsatte blant kvinner var 13,8 prosent, mens andelen blant menn var 16,1 prosent (2003).

Den absolutte økning i antall undersysselsatte har vært størst blant kvinner, fra 46 000 i 1989 til 63 000 i 2003; en endring på 17 000 (37 prosent). Antall undersysselsatte menn økte fra 13 000 til 23 000 i tilsvarende periode. Dette tilsvarer en endring på 10 000 (77 prosent).

De seneste femten årene har omfang av undersysselsetting og arbeidsledighet nærmet seg hverandre. I 2003 var det 86 000 personer undersysselsatte og 107 000 arbeidsledige. Til sammenligning var det 59 000 undersysselsatte og 106 000 arbeidsledige i 1989. Etter at arbeidsmarkedet svekket seg i 2001, har undersysselsettingen vokst om lag like mye som annen arbeidsledighet fram til arbeidsmarkedet bedret seg igjen i løpet av høsten 2003 jf. figur 3.3. Sysselsettingen har det siste året tatt seg opp og arbeidsledigheten har avtatt. Fram til og med første halvår i 2004 skyldes den økte sysselsettingen i sin helhet at flere ble ansatt på deltid. Fra første halvår 2003 til første halvår 2004 økte antall deltidssysselsatte med 14 000 personer og antall undersysselsatte økte om lag tilsvarende. Over sommeren har det vært tegn til at også heltidssysselsettingen har tatt seg opp, og veksten i undersysselsettingen fra året før ser ut til å ha avtatt noe. Informasjon om omfang av undersysselsetting per 3. kvartal 2004 viser at 4,1 prosent av de sysselsatte (98 000 personer) var undersysselsatte. I samme kvartal i 2003 var 85 000 personer undersysselsatt (3,6 prosent av de sysselsatte).

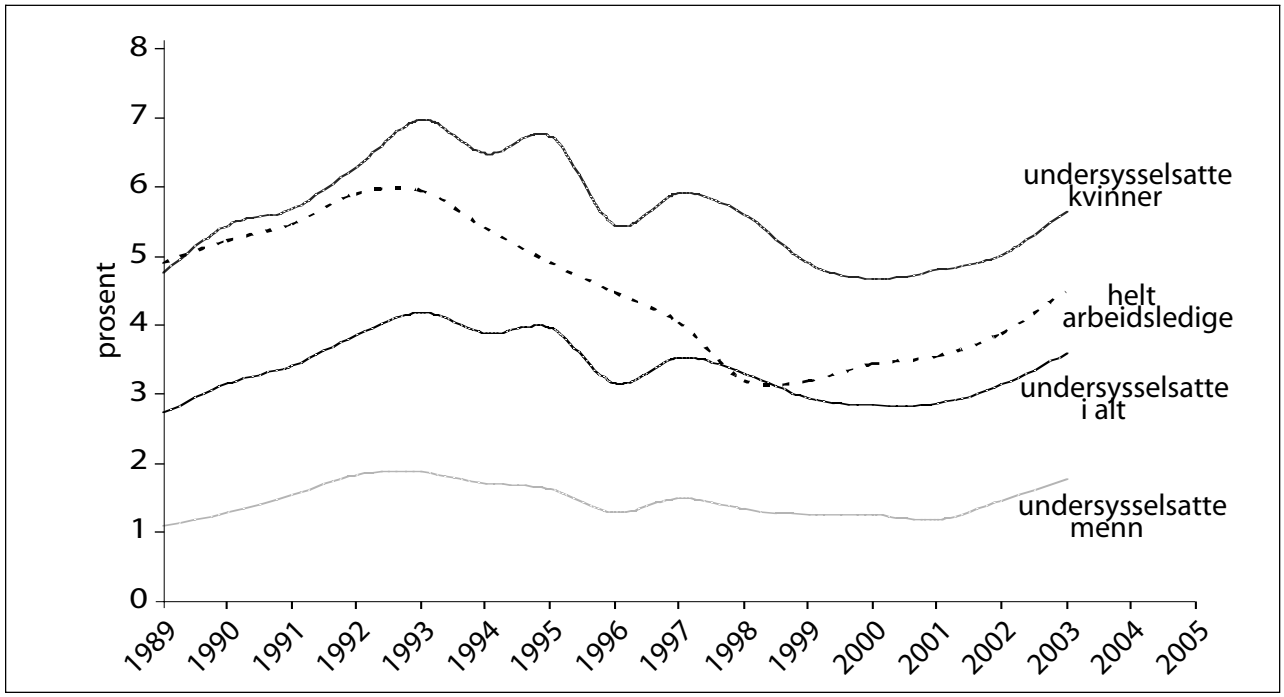
Økningen i undersysselsettingen etter 2001 har vært størst i *varehandel, hotell og restaurantvirksomhet* (59 prosent), i *yrker med kortere høyskole og universitetsutdanning* (49 prosent), i *salgs-, service og omsorgsyrker* (45 prosent), *yrker uten krav til utdanning* (bl.a. rengjøring) 29 prosent.

I mange sammenhenger er det slik at omfanget av undersysselsetting følger omfanget av deltid. I yrker og næringer med høyt omfang av deltid, er det gjennomgående også et høyt omfang av undersysselsetting.[7]

Undersysselsettingen har et tydelig konjunkturelt element. I tider med høy etterspørsel etter arbeidskraft er nivået relativt lavt, og i tider med lavere etterspørsel etter arbeidskraft er nivået høyere. Denne konjunkturbevegelsen er imidlertid noe mindre fremtredene i undersysselsettingen

[6] Se definisjon av undersysselsatte i kap. 3.1

[7] Utvalget har sett på samvariasjonen mellom deltid og undersysselsetting over yrker og næringer. Det er benyttet data for 2. kvartal for perioden 2000 – 2004. Korrelasjonskoeffisienten over yrker er 0,95 og over næring er 0,53.



Figur 3.3 Undersysselsatte og arbeidsledige i alt og etter kjønn. Prosent av arbeidsstyrken. Årstall, 1989 - 2003.
Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

enn i for eksempel annen arbeidsledighet. Dette må tolkes som at undersysselsetting i større grad enn annen arbeidsledighet forklares av strukturelle forhold.

3.3 Deltidssysselsatte i en del europeiske land

Norge har en høy andel som jobber deltid. Det er kun Nederland, Sveits og Island som har høyere andel deltidssysselsatte. Hellas, Spania, Italia og Portugal har lavest andel deltidssysselsatte, med en variasjon fra 4,5 til 11,3 prosent. Med noen få unntak er det slik at de land som har lav andel deltid også har lavere yrkesdeltakelse for kvinner. I Hellas er både omfang av deltidsarbeid lavt, samtidig som bare halvparten av kvinnene er yrkesaktive. Men Portugal og spesielt Finland skiller seg ut ved at disse landene har lav deltidsandel blant kvinner, men likevel forholdsvis høy kvinnelig yrkesandel. I Nederland er nærmere 44 prosent av de sysselsatte deltidssysselsatt. Dette må bl.a. ses i sammenheng med at det i Nederland har vært ført en politikk for økt deltidsarbeid.

Personer med deltid i Norge hadde i 2002 en gjennomsnittlig arbeidstid på 22,2 timer per uke, mot et gjennomsnitt for alle land på 19,6 timer. Belgia, Frankrike og Italia var de land som hadde høyest gjennomsnittlig arbeidstid. Gjennomsnittlig arbeidstid for heltidssysselsatte var i Norge 39,2 timer. Det er kun Frankrike som har lavere ukentlig arbeidstid for heltidsansatte. Gjennomsnitt for EU-EFTA var 41,4 timer per uke.

3.4 Deltid etter næring[8]

Fra 1993 til 2002 har sysselsettingen totalt økt med ca. 250 000 personer (fra 2 mill til 2,25 mill), hvorav ca. 50 000 var deltidssysselsatte (fra 550 000 til 600 000) (jf. tabell 3.1 i vedlegg 3). Helse- og sosialtjenester, finansiell- og forretningsmessig tjeneste-

[8] Gjennomgående er tall i dette kapittel fra 4. kvartal 2002 hvis ikke annet er nevnt.

Tabell 3.2 Andel yrkesaktive av befolkningen og andel deltidssysselsatte av alle sysselsatte i EU og EFTA land 2002. Prosent

			Ukentlig arbeidstid timer per uke		Andel deltidssysselsatte av alle sysselsatte		
	Andel yrkesaktive menn av befolkningen	Andel yrkesaktive kvinner av befolkningen	Heltid	Deltid	Alle	Menn	Kvinner
Italia	74,5	47,9	40,5	23,9	8,6	3,7	16,7
Hellas	76,6	50,2	44,2	21,5	4,5	2,3	8,1
Luxemburg	77,0	53,5	40,2	21,0	11,7	1,8	26,4
Spania	80,4	53,7	41,8	18,4	8,0	2,6	17,0
Belgia	72,6	55,4	41,4	22,5	19,4	5,9	37,7
Irland	78,3	57,3	41,2	18,8	16,5	6,5	30,5
Frankrike	74,5	62,1	38,9	23,1	16,2	5,0	29,7
Østerrike	79,5	64,0	41,6	21,8	18,9	5,1	35,7
Tyskland	78,7	64,2	41,4	17,6	20,8	5,8	39,5
Portugal	79,3	65,0	41,9	19,9	11,3	7,1	16,4
Nederland	84,8	67,9	40,7	18,9	43,8	21,5	72,8
Storbritannia	83,7	69,3	43,9	18,5	25,0	9,4	44,0
Finland	76,2	72,7	40,6	20,3	12,4	8,0	17,1
Sveits	88,7	73,9	41,4	19,0	31,7	10,9	57,0
Danmark	83,8	75,9	40,3	18,5	20,6	11,0	31,4
Norge	83,8	76,7	39,2	22,2	26,3	11,0	43,5
Sverige	80,9	77,1	41,0	22,0	21,4	11,2	32,9
Island	88,9	82,2	48,5	22,0	27,8	12,7	44,9
Eu-+Efta			41,4	19,6	18,3	6,7	33,6

Kilde: Eurostat: Labour Force results 2002, Næsheim og Lohne. SSB 2003

yting og bygge- og anleggsvirksomhet har økt sin andel av sysselsettingen, mens primærnæringer, industri, transport- og kommunikasjon og offentlig administrasjon har redusert sin andel av sysselsettingen. De samme utviklingstrekk gjelder også for deltidssysselsatte.

Fordelingen på næring for de deltidssysselsatte i 2002 viser en annen profil enn for sysselsatte totalt. Blant de deltidssysselsatte jobber en mye større andel innen vare- og detaljhandel og helse- og sosialtjenester enn tilfellet er blant de sysselsatte generelt.

Kvinnene jobber i mye større grad innen enkelte næringer. Spesielt er kvinneandelen stor innen helse- og sosialtjenester og undervisning hvor de utgjør henholdsvis 83 og 64 prosent av alle sysselsatte i disse næringene.

I vare- og detaljhandelen er det flere kvinner som jobber deltid (54 prosent) enn heltid. For helse- og sosialtjenester, annen tjenesteyting og jord- og skogbruk jobber ca. halvparten av kvinnene deltid. For de andre næringene er flertallet av kvinner heltidssysselsatte, selv om deltidsandelen også er høy i en god del av disse næringene. Den laveste deltidsandelen blant sysselsatte kvinner finner vi i de typiske "mannsnæringene" slik som bergverksdrift, kraft- og vannforsyning og bygge- og anleggsdrift.

Deltidsandelen for menn er gjennomgående mye lavere enn for kvinner. Mønsteret er allikevel slik at i de næringer hvor det er mye deltid blant kvinner, så er også deltidsandelen større for menn. Høyeste deltidsandel for menn er innen hotell- og restaurantvirksomhet med 32,8 prosent.

I absolutte tall er det flest undersysselsatte innen helse- og sosialtjenester (29 400), vare- og detaljhandel (13 300) og undervisning (7 900). Dette utgjør til sammen over halvparten av alle undersysselsatte kvinner og menn i 4. kvartal 2002[9] jf. tabell 3.3 i vedlegg 3.

Andelen sysselsatte som er undersysselsatte er størst innen helse- og sosialtjenester (6,7 prosent), hotell- og restaurantvirksomhet (5,9 prosent), annen tjenesteyting (5,5 prosent) og vare- og detaljhandel (4 prosent) jf. tabell 3.3 i vedlegg 3.

Innen den enkelte næring er det et gjennomgående trekk at undersysselsettingen er lavere for menn enn for kvinner. Unntak er hotell- og restaurantvirksomhet hvor mennene har en noe høyere undersysselsettingsgrad enn kvinnene (6,0 prosent for menn og 5,8 prosent for kvinner). Innen jordbruk og fiske er 3 prosent av mennene undersysselsatt, mot 1,9 prosent av kvinnene. I absolutte tall er undersysselsettingen liten innen jordbruk og fiske.

For kvinner er undersysselsetting høyest blant sysselsatte i helse- og sosialtjenester (7,3 prosent). Deretter kommer vare- og detaljhandel (5,9 prosent), hotell- og restaurantvirksomhet (5,8 prosent) og undervisning (5,2 prosent).

Ser en kun på deltid, er andelen undersysselsatte generelt høyere for menn enn for kvinner

3.5 Deltid etter yrke

Statistisk sentralbyrå deler yrkesgruppene inn i ni ulike hovedyrkesgrupper:

1. Lederyrker
2. Akademiske yrker
3. Høyskoleyrker
4. Kontoryrker
5. Salgs- og serviceyrker
6. Bønder, fiskere o.l.
7. Håndverkere
8. Operatører, sjåfører
9. Andre yrker

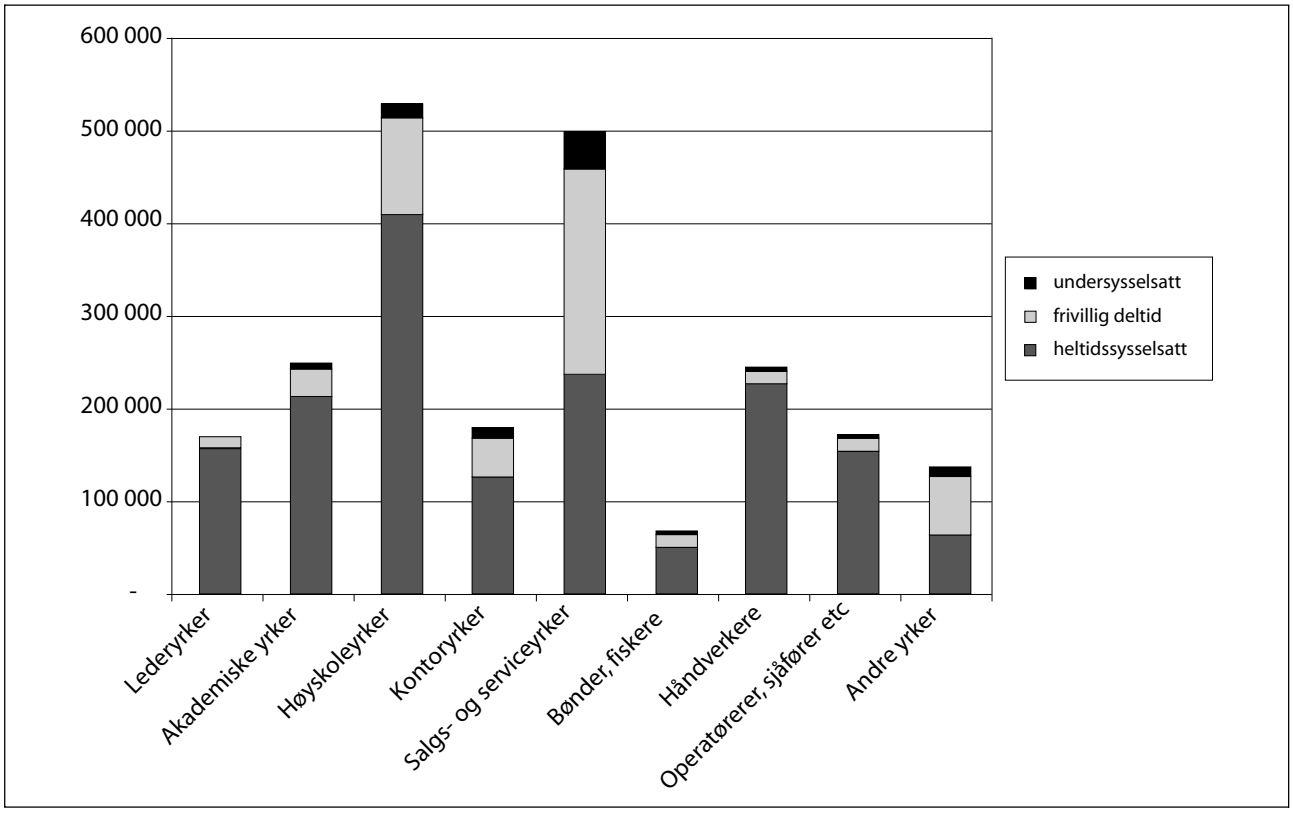
Figur 3.4 viser antall heltids*sysselsatte, frivillig deltidssysselsatte* og undersysselsatte fordelt etter yrke. Over 1 million av de sysselsatte, eller nesten halvparten av alle sysselsatte, jobber enten i yrker med høyskoleutdanning eller i salgs- og serviceyrker. Vi ser at omfanget av frivillig deltid og undersysselsetting har størst omfang, både i absolutt og relativ forstand, innen salgs- og serviceyrker. Videre ser vi at det absolutte omfang av frivillig deltidsarbeid er høyt i absolutt forstand innen yrker med høyskoleutdanning.

Tabell 3.3 viser at *andelen* deltidssysselsatte er størst innen i salgs- og serviceyrker med 52 prosent. Deretter kommer yrker uten krav til utdanning (50,6 prosent), kontoryrker (28,8), bønder og fiskere (26,1) og høyskoleyrker (22,2 prosent).

Kvinnene står for over halvparten av sysselsettingen (jf. tabell 3.4 i vedlegg 3) i høyskoleyrker, kontoryrker, salgs- og serviceyrker og yrker uten krav til utdanning. Mennene er i overvekt innenfor lederyrker og akademiske yrker. Videre er det flere menn som er bønder- og fiskere, håndverkere og operatører/sjåfører.

Deltidsandelen blant sysselsatte kvinner er størst i yrker uten krav til utdanning (66,3 prosent). Dette omfatter i stor grad rengjørings- og kjøkkenpersonale. Dernest kommer salgs- og serviceyrker med

[9] Dette er basert på statistikk fra publikasjonen Næsheim og Lohne (2003) Kartleggingen av bruken av deltid i arbeidslivet, SSB rapport 2003/22. I Nesheim og Lohne (2003) er analysene gjennomført med utgangspunkt i AKU for 4. kvartal 2002. Beskrivelse av fordelinger i dette og etterfølgende kapitler er i stor grad basert på statistikk fra denne rapporten.



Figur 3.4 Antall heltidssysselsatte, frivillig deltidssysselsatte og undersysselsatte fordelt på yrke. 4. kvartal 2002

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

en deltidsandel på 59,9 prosent hvorav pleie og omsorgspersonale og butikkmedarbeidere utgjør størstedelen av de deltidsansatte. Håndverkere, høyskoleyrker og sjåfører har en deltidsandel på litt over 30 prosent, mens akademiske yrker har en deltidsandel på 22,4 prosent. Lavest deltidsandel blant kvinner har vi innen lederyrker med 11,7 prosent.

Tabell 3.3 Andel deltidsarbeidende av sysselsatte totalt etter yrkesgrupper. 4. kvartal 2002

	Andel deltid
1. Lederyrker	5,6
2. Akademiske yrker	13,8
3. Høyskoleyrker[a]	22,2
4. Kontoryrker	28,8
5. Salgs- og serviceyrker[b]	52,0
6. Bønder og fiskere o.l.	26,1
7. Håndverkere	7,2
8. Operatører, sjåfører o.l.	10,9
9. Andre yrker (Yrker uten krav til utdanning[c] + militære yrker)	50,6

[a] Yrker med høyskoleutdanning, omfatter bl.a.: Grunnskolelærere, sykepleiere, tekniske salgsrepresentanter, revisorer/regnskapsførere og dataingeniører

[b] Omfatter bl.a. butikkmedarbeidere, hjelpepleiere, barne- og ungdomsarbeidere, kokker og servitører.

[c] Omfatter bl.a. rengjøringspersonale og kjøkkenassistenter

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

En del yrker har en svært høy kvinneandel blant de deltidssysselsatte. For spesiallærere, førskolelærere, økonomimedarbeidere, spesialsykepleiere, sykepleiere, sekretærer, pleie og omsorgspersonale og rengjøringsyrker utgjør kvinneandelen blant deltidssysselsatte over 90 prosent.

Deltidsandelen blant sysselsatte menn er gjennomgående mye lavere enn hos kvinnene. Flest mannlige deltidssysselsatte er det innenfor salgs- og serviceyrker med en deltidsandel på 31,1prosent. Butikkmedarbeidere er her den største gruppen. Den laveste deltidsandelen finner vi i lederyrker (3 prosent) og blant håndverkere (5,4 prosent).

Totalt var det om lag 80 000 undersysselsatte i 4. kvartal 2002. Av disse var 38 300 undersysselsatte innen salgs- og serviceyrker (hvorav nærmere 23 000 var pleie- og omsorgspersonale og 12 000 var butikkmedarbeidere, selgere). Videre var det 13 900 undersysselsatte i høyskoleyrker og 9 700 i yrker uten krav til utdanning hvor rengjøringspersonale utgjør hovedtyngden. Undersyssel-

satte kvinner (i absolutte tall) er i overtall innen de fleste yrker med unntak av bønder og fiskere, håndverkere og operatører/sjåfører.

Ser vi på *andelen undersysselsatte* av *alle sysselsatte* i de ulike yrkesgruppene, var denne størst blant salgs- og serviceyrker (7,6 prosent). Yrker uten krav til utdanning har en andel av undersysselsatte på 7,0 prosent.

Innen de fleste yrker er andelen undersysselsatte av total sysselsetting gjennomgående høyere blant kvinner enn blant menn.[10] Blant sysselsatte kvinner er andelen undersysselsatte minst i lederyrker (1 prosent) og høyest i salgs- og serviceyrker (8,6 prosent). For menn er andelen undersysselsatte høyest innen yrker uten krav til utdanning (5,8 prosent).

For *undersysselsatte i forhold til deltidssysselsatte* er bildet for kvinner og menn mer sammensatt for de ulike yrkesgruppene (jf. tabell 3.7 og 3.8 i vedlegg 3). Det er likevel en tendens til at menn har gjennomgående høyere andel undersysselsetting enn kvinner.

Ifølge Moland og Gautun (2002)[11] var det 16 prosent av de sysselsatte omsorgsarbeidere og hjelpepleiere som ønsket å jobbe mer, jf. den offisielle definisjon av undersysselsatte. Moland og Gautun peker på at om en alternativ definisjon av undersysselsetting blir lagt til grunn, hvor det ikke kreves at arbeidstakerne aktivt skal ha søkt om å få mer arbeid, ville 28 prosent av de sysselsatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere ha vært undersysselsatt.

3.6 Deltid etter bedriftsstørrelse (virksomhetstørrelse)

Undersysselsetting er mer utbredt i små bedrifter enn i større. Kjeldstad og Nymoen (2004) viser i sin rapport at deltid er mest utbredt i små bedrifter (jf. tabell 3.4). I små bedrifter jobber én av tre ansatte deltid mot én av fem i store bedrifter.

3.7 Deltid etter hovedaktivitet

I AKU deles de deltidssysselsatte inn etter hva slags hovedsaklig virksomhet de oppgir å være i. Disse virksomhetene er følgende:

1. Yrkesaktive
2. Personer under utdanning
3. Personer på alders, førtidspensjon (over 60 år) og hjemmearbeidende over 60 år
4. Personer med svekket helse (under 65 år) og på førtidspensjon (under 60 år)
5. Hjemmearbeidende

Figur 3.1 og tabell 3.9 i vedlegg 3 viser de deltidssysselsatte fordelt på ulike hovedaktiviteter. 409 000 av i alt 600 000 deltidssysselsatte anser seg som yrkesaktive i 4. kvartal 2002. 126 000 har hovedaktivitet "under utdanning". De resterende fordelte seg på de tre andre gruppene. Ca. halvparten av de deltidssysselsatte fra hotell og restaurantvirksomhet, 37 prosent fra varehandelen, 34 prosent fra annen tjenesteyting og 12 prosent fra helse- og sosialtjenester definerer sin hovedaktivitet som "under utdanning" (jf. tabell 3.9 i vedlegg 3).

Av de deltidssysselsatte kvinner oppga 74 prosent (344 000) at hovedaktiviteten deres var å være *yrkesaktiv,* mot 47 prosent av mennene (65 000). Av de resterende deltidssysselsatte oppga de fleste at de var under utdanning.[12]

Tabell 3.4 Sysselsatte etter antall ansatte i virksomheten[a] fordelt på arbeidstidsgrupper. Prosent 2001.

	1-10 ansatte Prosent	11-99 ansatte Prosent	100+ Prosent
I alt	100	100	100
Undersysselsatte[b]	7,4	6,4	3,9
Selvvalgt deltid	25,4	21,8	16,1
Heltidssysselsatte	67,2	71,8	80

[a] Virksomhet vil i denne sammenheng forstås som det som arbeidstakerne i AKU oppfatter som sin arbeidsplass. For eksempel vil et sykehjem i en kommune være en virksomhet.

[b] Undersysselsatte består her av passive + aktive undersysselsatte jf.definisjon Kjeldstad Nymoen i kap. 3.1

Kilde: Kjeldstad og Nymoen (2004):"Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer" Rapport nr.2004/29 SSB

[10] For undervisningsyrker og hjelpearbeidere innen tjenesteyting (rengjøringsyrker) har menn høyere andel undersysselsetting.

[11] Moland og Gautun (2002) Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren? En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, Fafo-rapport 395. Side 76.

[12] Næsheim og Lohne (2003): Kartleggingen av bruken av deltid i arbeidslivet. SSB rapport 2003/22.

Tabell 3.5 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte kvinner og menn fordelt på utdanning. 4. kvartal 2002

4. kvartal 2002	I alt	Deltid	Deltid prosent	Antall under-sysselsatte	Under-sysselsatte i prosent av sysselsatte	Under-sysselsatte i prosent av deltids-sysselsatte
I alt	2 267 392	600 859	26,5	80 515	3,6	13,4
Ungdomsskolenivå	295 346	120 206	40,7	15 146	5,1	12,6
Videregående skole	1 267 991	332 214	26,2	46 842	3,7	14,1
Universitets- og høgskole	700 101	147 021	21,0	18 672	2,7	12,7
Menn	1 198 996	137 885	11,5	23 027	1,9	16,7
Ungdomsskolenivå	160 798	36 019	22,4	5 907	3,7	16,4
Videregående skole	692 219	69 222	10,0	11 006	1,6	15,9
Universitets- og høgskole	343 745	31 968	9,3	6 042	1,8	18,9
Kvinner	1 068 396	462 615	43,3	57 364	5,4	12,4
Ungdomsskolenivå	134 548	84 093	62,5	9 250	6,9	11,0
Videregående skole	575 772	263 128	45,7	35 785	6,2	13,6
Universitets- og høgskole	356 357	115 103	32,3	12 546	3,5	10,9

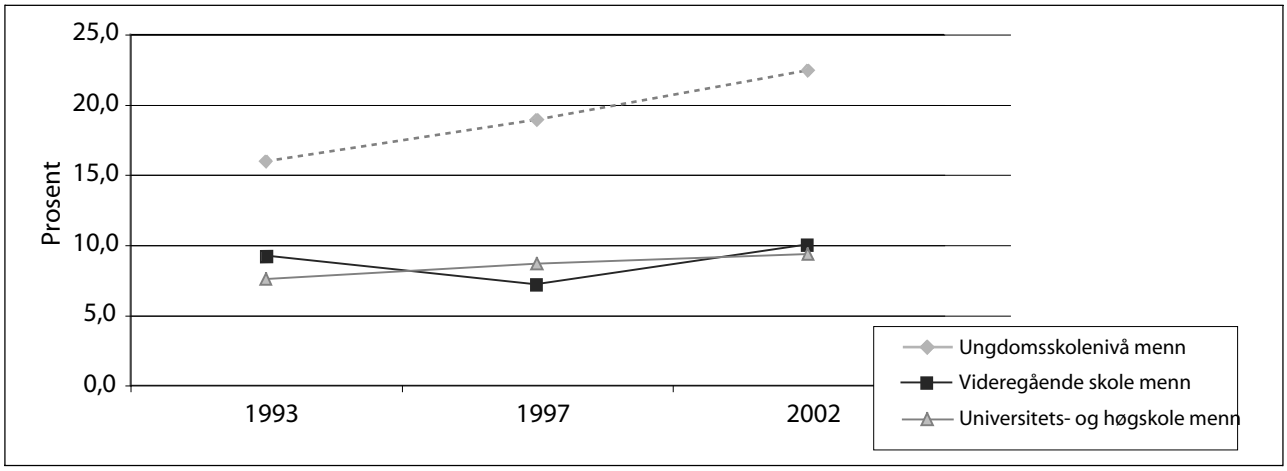
Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

3.8 Deltid etter utdanningsnivå

Tabell 3.5 viser at over halvparten av de *sysselsatte* hadde utdanning på videregående skoles nivå som høyeste gjennomførte utdanning (1 268 000) i 4. kvartal 2002. 700 000 hadde universitet og høyskoleutdanning og 295 000 hadde utdanning på ungdomskolenivå. Gjennom de siste tiårene har utdanningsnivået blant kvinner økt. Situasjonen i inngangen til det nye millennium er at det er flere kvinner enn menn som har utdanning på universitets- og høyskolenivå, mens menn er i overvekt blant sysselsatte med ungdomskoleutdanning og videregående skoleutdanning.

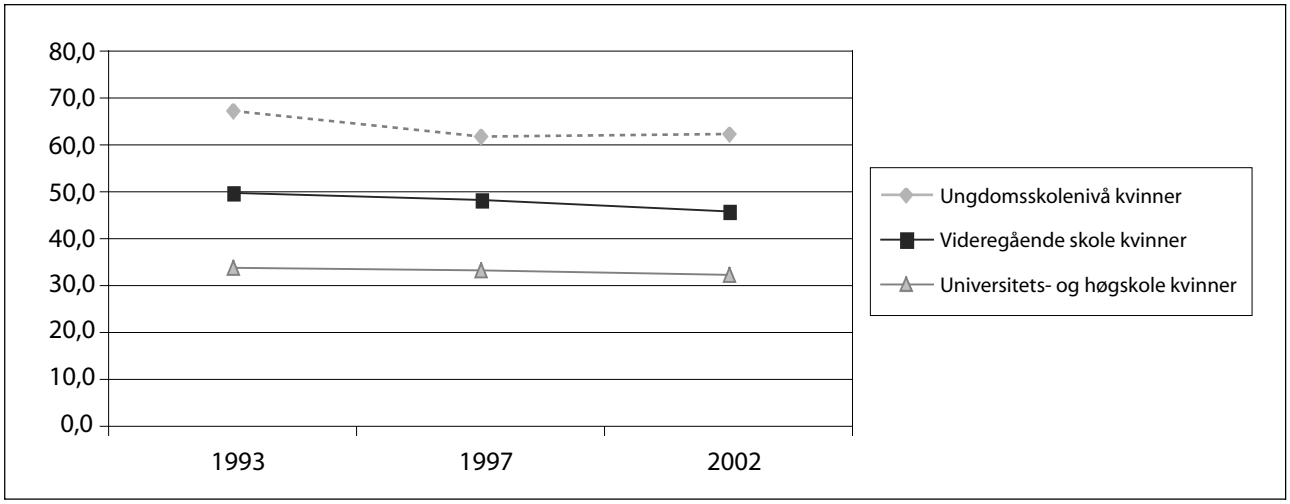
Andelen sysselsatte som er deltidssysselsatt er størst for de med utdanning på ungdomskolenivå (40,7 prosent), deretter kommer de med videregående skole med 26,2 prosent og endelig gruppen med universitets- og høyskoleutdanning med 21 prosent.

Vi finner samme tendens når vi ser kvinner og menn hver for seg. Sysselsatte kvinner har en mye



Figur 3.5 Andel sysselsatte menn som jobber deltid etter utdanningsgruppe i perioden 1993-2002. 4. kvartal

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå



Figur 3.6 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid etter utdanningsnivå. 1993-2002. 4. kvartal.
Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

Tabell 3.6 Heltid-, deltid- og undersysselsatte menn etter utdanningsnivå 2001. Prosent

	Ialt	Selvalgt kort deltid	Selvvalgt lang deltid	Passivt under-sysselsatt	Aktiv undersysselsatt	Heltid
Grunnskole	100	14,2	4,4	3,6	2,2	75,7
Videregående skole	100	4,6	2,8	0,9	1,3	90,4
Universitet/ høyskole (4 år eller mindre)	100	3,9	3,5	0,7	1,6	90,3
Universitet/ høyskole (mer enn 4 år)1	100	3,3	3,1	0,6	0,5	92,6

Kilde: Kjeldstad og Nymoen (2004), SSB

Tabell 3.7 Heltid-, deltid- og undersysselsatte kvinner etter utdanningsnivå 2001. Prosent

	Ialt	Selvalgt kort deltid	Selvvalgt lang deltid	Passivt undersysselsatt	Aktiv undersysselsatt	Heltid
Grunnskole	100	26,8	22,0	7,0	6,9	37,3
Videregående skole	100	14,7	20,2	4,2	7,5	53,4
Universitet/ høyskole (4 år eller mindre)	100	11,7	17,7	1,8	3,2	65,6
Universitet/høy-skole (mer enn 4 år)	100	7,0	10,6	1,1	1,4	79,9

Kilde: AKU, Kjeldstad iog Nymoen (2004), SSB

større deltidsandel enn menn i alle de tre utdanningsgruppene. Deltidsandelen for sysselsatte kvinner er størst for de med utdanning på ungdomskolenivå (62,5 prosent), deretter på videregående skoles nivå (45,7 prosent) og til slutt kommer de med universitets- og høyskoleutdanning (32,3 prosent). For menn er deltidsandelen hhv. 22,4 for ungdomskoleutdanning, 10 prosent for videregående skole og 9,3 prosent for universitet/høyskole.

Sammenlignes andelen sysselsatte som jobber deltid innenfor hver av de 3 utdanningsgruppene, ser vi at andelen deltidssysselsatte menn i alle tre utdanningsgruppene har økt i perioden 1993 – 2002. Dette gjelder spesielt for menn som har ungdomskole som høyeste utdanning jf. figur 3.5. Når

det gjelder kvinnene har utviklingen vært motsatt. Her har deltidsandelen blant de sysselsatte gått ned i perioden 1993-2002 jf. figur 3.6.

I absolutte tall har både antall deltidssysselsatte og heltidssysselsatte kvinner med universitets- og høyskoleutdanning økt i perioden 1993-2002. Heltidssysselsatte har imidlertid økt relativt mer enn deltidssysselsatte. Dette forklarer nedgangen i andelen kvinner som er deltidssysselsatt.

Blant sysselsatte kvinner er det flest undersysselsatte med ungdomskoleutdanning og færrest undersysselsatte med høyskoleutdanning. For menn er det størst andel undersysselsatte blant de med utdanning på ungdomskolenivå, deretter følger menn med høyskole/universitet og tilslutt menn med videregående skole, jf. tabell 5.

I tabell 3.6 og tabell 3.7 er det skilt mellom universitet/høyskole med lavere og høyere grad og tabellene viser heltids, deltids og undersysselsatte kvinner og menn fordelt på de fire utdanningsnivåene. For kvinner synker andelen som jobber deltid med økende utdanningsnivå. Kun 20 prosent av kvinner med universitet/høyskoleutdanning utover 4 år jobber deltid mot 63 prosent av de med bare grunnskoleutdanning. Andelen undersysselsatte kvinner synker også med økende utdanningsnivå. Både omfang av deltidsarbeid og undersysselsetting er mye lavere for menn, men tendensen er den samme som for kvinner. Variasjonen blant menn er dog betydelig mindre.

3.9 Deltid i ulike aldersgrupper

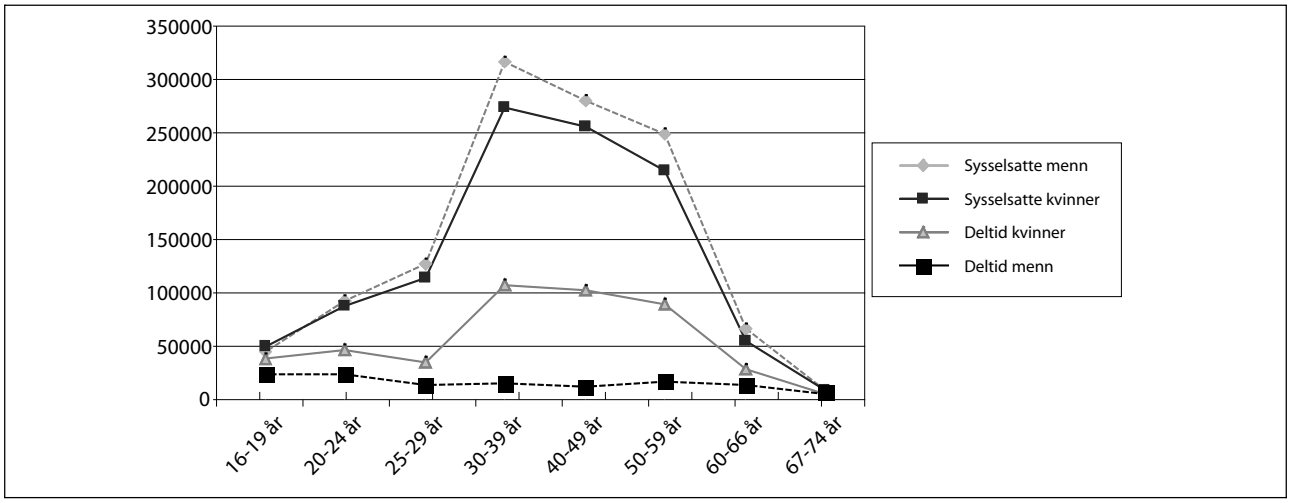
I absolutte tall er det flest sysselsatte i aldersgruppen 30-39 år. (jf. figur 3.7). Dette er ikke overraskende sett i forhold til dagens befolkningsstruktur med en topp rundt 30-39 år. Vi ser også at det er flest deltidssysselsatte kvinner i aldersgruppene 30-39 år og 40-49 år med litt over 100 000 kvinner i hver gruppe. Deltidssysselsatte menn har ingen topp og ligger mellom 7 000 til 25 000 i de ulike aldersgruppene.

Deltidsandelen blant sysselsatte kvinner er lavest i aldersgruppen 25-29 år med 31,2 prosent (jf. figur 3.8 og tabell 3.10 i vedlegg 3). De med utdanning som hovedaktivitet er holdt utenom her. I aldersgruppene 30-59 år utgjør de deltidssysselsatte kvinnene 39-42 prosent (302 000 kvinner) av alle sysselsatte kvinner i disse aldersgruppene. Andelen kvinner som jobber deltid øker med økende alder. *Menn* har med unntak av aldersgruppen 67-74 år gjennomgående en mye lavere *deltidsandel* enn kvinner. Spesielt i aldersgruppene 30-59 år er andelen av deltidssysselsatte liten for menn (4-7) prosent (50 000).

I absolutte tall var det i 4. kvartal 2002 flest *undersysselsatte* kvinner og menn i aldersgruppen 30-39 år. (19 688 personer i alt, hvorav 14 941 kvinner, jf. tabell 3.10 i vedlegg 3.

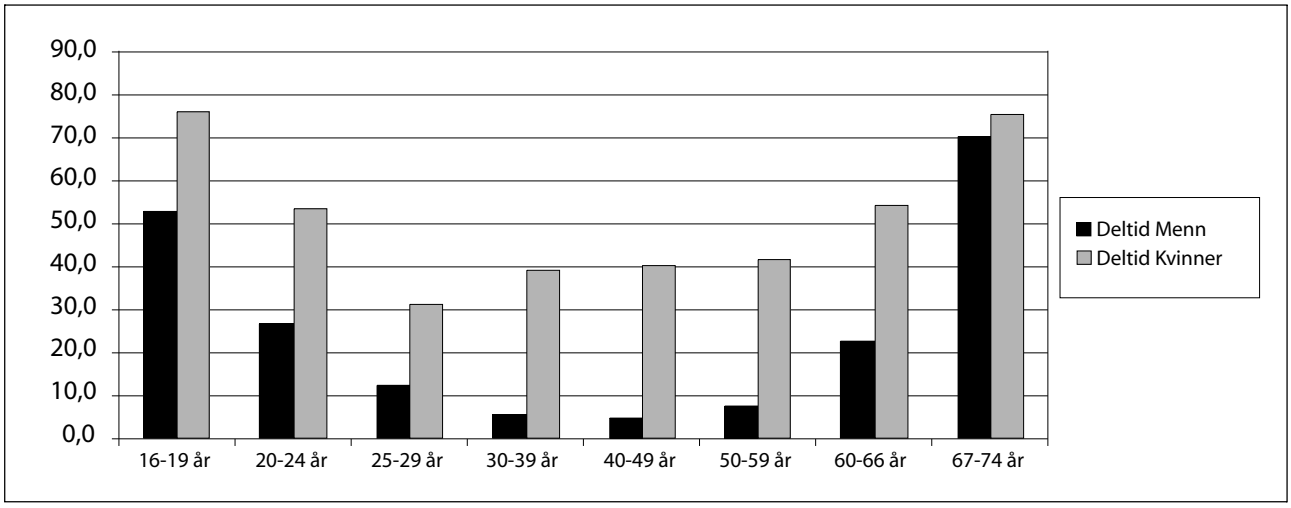
Andelen sysselsatte kvinner som er undersysselsatt (figur 3.9) er med unntak av aldersgruppen 16-19 år større i alle aldersgrupper sammenlignet med andelen undersysselsatte menn. Andel undersysselsatte kvinner er lavest i aldersgruppen 60-66 år (2,5 prosent) og høyest i aldersgruppen 67-74 år (8 prosent).

Ifølge Moland og Gautun (2002) ønsker halvparten av alle hjelpepleiere og omsorgsarbeidere under 30 år å jobbe mer.[13] De eldre ønsker i større grad å beholde den deltidsstillingen de har.



Figur 3.7 Antall sysselsatte og deltidssysselsatte menn og kvinner i ulike aldersgrupper. 4. kvartal 2002

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå



Figur 3.8 Deltidssysselsatte kvinner og menn i prosent av alle sysselsatte etter aldersgruppe. 4. kvartal 2002. Prosent

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

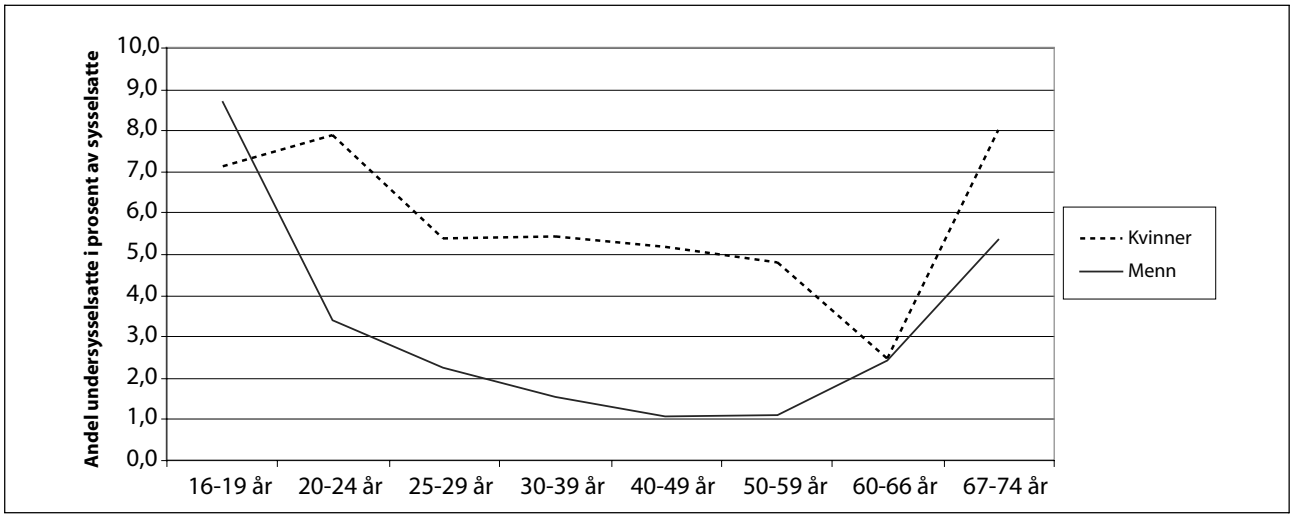
3.10 Deltid etter yngste barns alder

I AKU er det kun kvinnene som registreres med barn. Figur 3.10 viser at blant de sysselsatte kvinnene har andelen deltidssysselsatte både med og uten barn blitt redusert i perioden 1993-2002. Blant kvinner med barn under 16 år er andelen deltidsarbeidende blitt redusert fra 53 prosent til om lag 45 prosent i perioden 1993 til 2002. For kvinner med yngste barn i alderen 11 – 15 år har andelen deltidsarbeidende blitt redusert med 14 prosentpoeng til 41 prosent i samme periode. Sysselsatte kvinner uten barn, eller med barn over 16 år, har i liten grad redusert sin deltidssysselsetting. Generelt har variasjonen i deltidsarbeidet etter yngste barns alder blitt redusert fra 1993 til 2002 jf. tabell 3.8 og figur 3.10.

Blant de sysselsatte kvinner med yngste barn i aldersgruppen 3-6 år arbeidet 51,6 prosent deltid i 4. kvartal 2002. (Sysselsatte kvinner med yngste barn i aldersgruppen 11-15 år er den gruppen som hadde minst andel deltidssysselsatte i 2002 (41,3 prosent) (tabell 3.8).

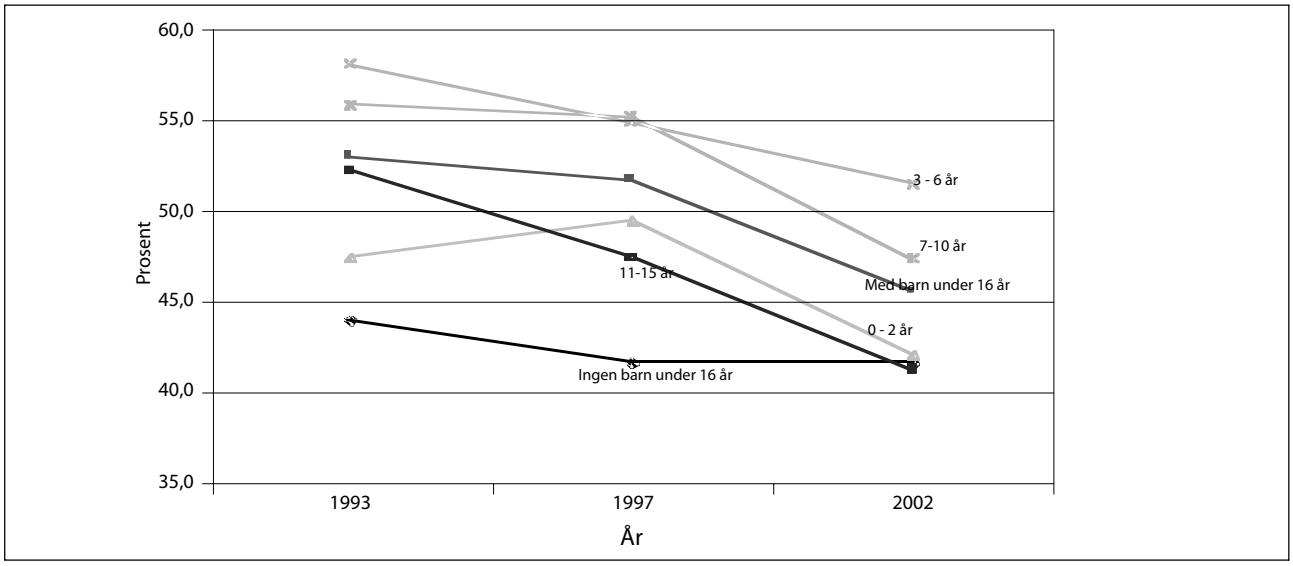
Undersysselsettingen er størst blant kvinner med yngste barn i aldersgruppen 3-6 år (7,1 prosent). For kvinner med yngste barn i aldersgruppen 0-2 år påvirkes tallene av at mange er midlertidig fraværende fra arbeid pga. svangerskapspermi-

[13] I Moland og Gautun (2002) defineres dette som de reelt undersysselsatte. Dette tallet skiller ikke mellom de som aktivt har søkt om økt stillingsprosent og de som ikke har gjort det.



Figur 3.9 Andel undersysselsatte kvinner og menn i prosent av sysselsatte kvinner og menn fordelt på alder. 4. kvartal 2002

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå



Figur 3.10 Deltidssysselsatte kvinner i prosent av sysselsatte kvinner etter yngste barns alder. 1993-2002. 4. kvartal.

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

sjon og at de er registrert med den arbeidstid de hadde forut for permisjonsperioden.

3.11 Avtalt arbeidstid og arbeidstidsordning

Arbeidstid

I AKU spørres det etter både *avtalt* og *faktisk arbeidstid*. Det følgende konsentreres om den avtalte arbeidstiden. I 4. kvartal 2003 var den gjennomsnittlige, avtalte arbeidstiden for alle sysselsatte i Norge 34,2 timer. For deltidssysselsatte var den 19,7 timer og for undersysselsatte 19,0 timer (se også tabell 3.13 i vedlegg 3).

I figur 3.11 er den avtalte arbeidstiden for deltidsansatte delt inn i fire ulike arbeidstidsgrupper. Figuren viser at den vanligste arbeidstidsordningen for deltidsarbeidende kvinner er 20-29 timer. For menn er den avtalte arbeidstiden for deltidsansatte noe mer likt fordelt, med en overvekt av 10-19 timer.

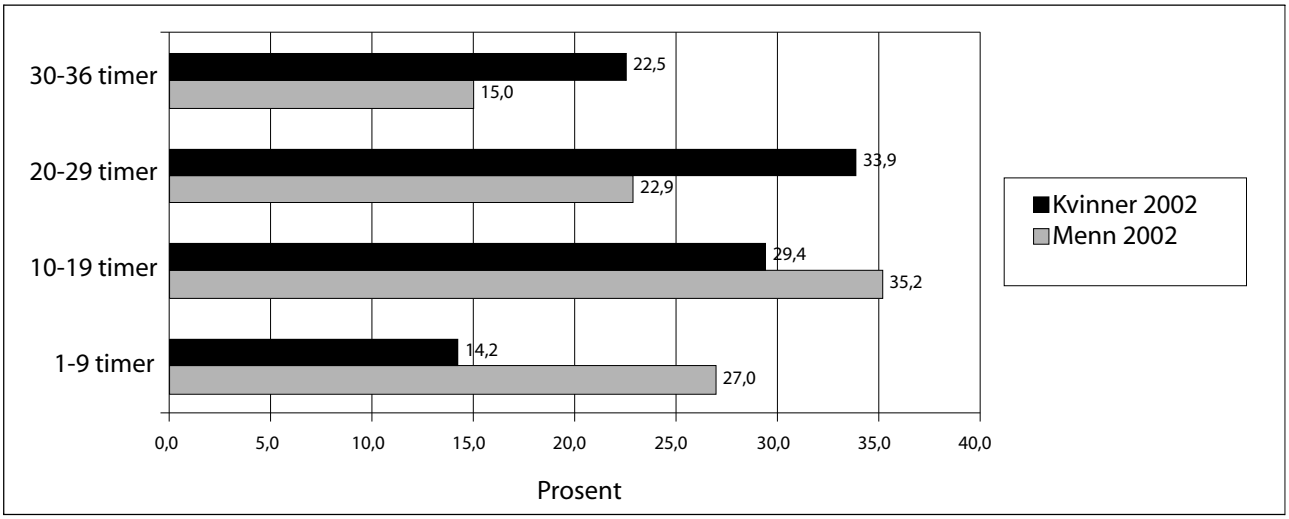
Arbeidstidsordning

Blant de deltidssysselsatte er det mer vanlig enn blant sysselsatte generelt å ha arbeidstidsordninger som innebærer arbeid utenom vanlig dagtid (se tabell 3.11 i vedlegg 3). For deltidssysselsatte var det i 2. kvartal 2002 38 prosent som

Tabell 3.8 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte kvinner etter yngste barns alder. 4. kvartal 2002

4. kvartal 2002	Sysselsatte kvinner i alt	Deltids sysselsatte kvinner	Deltids sysselsatte kvinner i prosent av sysselsatte	Antall under-sysselsatte	Under sysselsatte i prosent av sysselsatte	Under sysselsatte i prosent av deltids-sysselsatte
KVINNER I ALT	1 068 396	462 632	43,3	57 366	5,4	12,4
Kvinner uten barn eller kvinner med barn over16 år	633 123	263 972	41,7	31 941	5,0	12,1
Kvinner med barn under 16 år	435 272	198 660	45,6	25 428	5,8	12,8
0 - 2 år	112 658	47 427	42,1	4 885	4,3	10,3
3 - 6 år	118 925	61 336	51,6	8 403	7,1	13,7
7-10 år	94 978	45 034	47,4	5 809	6,1	12,9
11-15 år	108 712	44 862	41,3	6 326	5,8	14,1

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå



Figur 3.11 Deltidssysselsatte kvinner og menn[1] fordelt på avtalt arbeidstid. 4. kvartal 2002. Prosent

[1] Sum kvinner = 100 prosent, Sum menn = 100 prosent.
Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

hadde en arbeidstidsordning som regelmessig innebar arbeid i helger eller på kveld/natt. Tilsvarende tall for sysselsatte i alt var 30 prosent. Det er særlig turnusarbeid som bidrar til å skape disse forskjellene, og det er særlig blant deltidssysselsatte kvinner at omfang av arbeid utenom vanlig dagtid er stort.

Sysselsatte kvinner som jobber *utenom vanlig dagtid,* er i større grad undersysselsatt enn menn som jobber utenom vanlig dagtid (se tabell 3.11 i vedlegg 3). Sysselsatte kvinner som jobber kvelds eller nattarbeid samtidig som dette ikke er i skift eller turnus, ønsker å jobbe mer (12,5 prosent). 13,7 prosent (18 300) av de deltidssysselsatte kvinnene som jobber i skift eller turnus ønsker å jobbe mer mot 11,9 prosent av mennene (2 700).

Gjennomsnittlig arbeidstid for heltidssysselsatte har gått ned de senere år. Samtidig er det en høyere andel av de deltidssysselsatte enn før som arbeider lang deltid. Dette innebærer at det over tid har skjedd en tilnærming i den gjennomsnittlige arbeidstiden blant heltids- og deltidssysselsatte.

3.12 Ønsket stillingsprosent

Abrahamsen (2002)[14] belyser norske kvinners arbeidstidsmønster i et utvalg av kvinne- og mannsdominerte yrker. De tre kvinnedominerte yrkene hun ser på er sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren, mens de seks mannsdominerte yrkene er leger, politibetjenter, faglærte maskinarbeidere, journalister og ufaglærte jern og metallarbeidere. Blant de mannsdominerte yrkene er det svært få (2 – 6 prosent) som ønsker lengre arbeidstid, samtidig er det en stor andel som kunne tenke seg å jobbe mindre 25-48 prosent). Når det gjelder kvinner i de kvinnedominerte yrkene viser studien at 7 prosent av sykepleierne ønsker å jobbe mer, mens 16 prosent og 24 prosent blant henholdsvis kontorassistenter og ufaglærte har ønske om det samme. 11 - 17 prosent av kvinnene i de kvinnedominerte yrkene ønsker å redusere arbeidstiden. Studien viser også at kvinners arbeidstidspreferanser (både i de kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene) heller i retning av lang deltid (dvs. 20-34 timer per uke).

Moland og Gautun (2002) har i sin rapport funnet at 30 prosent av de heltidsansatte hjelpepleiere/omsorgsarbeidere ønsker å redusere sin stilling fra heltid til deltid. De fleste ønsker å gå inn i en stilling på 75 prosent.

Videre er de hjelpepleiere/omsorgsarbeidere som jobber i 75- 80 prosent stilling, oftest de som ønsker å beholde stillingsstørrelsen, mens ansatte i små stillinger (under 50 prosent) oftest ønsker og aktivt søker mer arbeid. Av de deltidssysselsatte som ønsker større stilling, er det 75-80 prosent stilling som er førstevalget.

Ifølge Torp og Barth (2001) oppgir de fleste kvinner en 30 timers arbeidsuke som sin "ønskearbeidstid". Videre viser Abrahamsen (2002) at kvinner som arbeider rundt 30 timer i uken er de som i størst grad er fornøyd med egen arbeidstid.

Ifølge AKU (4. kvartal 2003) oppgir de undersysselsatte en gjennomsnittlig ønsket arbeidstid på 32,7 timer per uke (se tabell 3.13 i vedlegg 3)). Den

[14] Bente Abrahamsen (2002): Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker, ISF

ønskede arbeidstiden varierer i intervallet 31 – 37 timer mellom de ulike yrkesgruppene. Den avtalte arbeidstiden var til sammenligning i gjennomsnitt 19 timer per uke.

Utvalget er kjent med en utvalgsundersøkelse i 15 EU-land pluss Norge som European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) har gjennomført med den hensikt å finne ut hvordan *faktisk arbeidstid* samsvarer med *ønsket arbeidstid*. Et springende punkt i undersøkelsen er imidlertid om de som er blitt intervjuet klart nok har oppfattet at det legges til grunn at inntekten endres proporsjonalt med arbeidstiden. På grunn av blant annet denne usikkerhet har utvalget valgt ikke å gjengi resultater fra undersøkelsen.

3.13 Merarbeid/faktisk arbeidstid

Avtalt/faktisk arbeidstid

Definisjoner av deltid i AKU baserer seg på avtalte timer i den aktuelle referanseuken slik dette er nedfelt i arbeidstidsavtalen. Mange vil ha en arbeidstid som avviker fra denne pga. sykdom, ferie, permisjoner, overtid, merarbeid og liknende. Det spørres derfor også i AKU om den faktiske arbeidstiden. Dette vil da være den tiden arbeidstakeren er på jobb inkludert overtid minus feriedager, sykdom o.l. I en del tilfeller vil den faktiske arbeidstiden være større enn den avtalte. Dette kan gjelde for en del deltidssysselsatte som tar på seg merarbeid i form av f.eks. ekstravakter o.l. I den grad man ikke tar på seg merarbeid eller overtid vil den faktiske arbeidstiden kunne være lavere enn den avtalte.

I Økonomiske analyser 3/1998 fra SSB[15] vises det til at 12 prosent av de undersysselsatte i 1997 hadde en faktisk arbeidstid som var på linje med eller høyere enn ønsket arbeidstid. Det betyr at en del av de som oppga at de ønsket økt arbeidstid, fikk dette innfridd i form av mertid.

I tabell 3.9 vises differansen mellom faktisk arbeidstid og avtalt arbeidstid i timer per uke og årsverk for ulike yrkesgrupper (4. kvartal 2003). Denne differansen kan tolkes som en netto mertid. Butikkekspeditører og annet pleie- og omsorgspersonale er de to yrkesgruppene som jobber flest timer utover avtalt tid per uke. I gjennomsnitt for 4.

[15] Tor Petter Bø og Helge Nome Næsheim (1998): Deltidsansatte som delvis arbeidsledige, Økonomiske analyser 3/98, SSB

Tabell 3.9 Faktisk arbeidstid minus avtalt arbeidstid (mertid) for undersysselsatte i timer per uke og årsverk fordelt på yrkesgrupper 4. kvartal 2003

4. kvartal 2003	Faktisk arbeidstid minus avtalt arbeidstid netto mertid t/uke	Undersysselsatte (1 000)
I ALT	3,3	90
Undervisningsyrker		
- Lektorer/adjunkter mv.	1	1
- Lærere i grunnskolen/førsk.lærer	3,2	4
Syke-, hjelpepl.		
- Sykepleiere	1,3	3
- Hjelpepleiere	5	11
- Annet pleie- og omsorgspersonale	7,7	5
Andre helse- og sosialyrker		
- Akademiske yrker	6,4	0
- Høyskoleyrker	0,7	2
-Assistentyrker	1,5	8
Andre ledere og akademikere	2	4
Andre høyskoleyrker[a]	-1,1	5
Butikkekspeditører	4,4	15
Andre kontor- og serviceyrker	4	14
Renholdere	2,1	7
Håndverkere, industriarb. mv.	3,3	12

[a] Blant høyskoleyrkene er differansen mellom faktisk og avtalt arbeidstid negativ. Dette kan tolkes som at det i liten grad er mulig å utføre merarbeid selv om man ønsker det. Ferie og sykdom etc. kan gjøre at den faktiske arbeidstiden kan være lavere enn den avtalte.

kvartal 2003 utgjorde merarbeid(netto) ca. 7 920 årsverk.

Arbeid utover avtalt tid blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere

Ifølge Moland og Gautun (2002) har 86 prosent av de deltidsansatte og 55 prosent av de heltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere merarbeid. Videre oppgir intervjuobjektene at jo lavere stillingsbrøk de har, jo flere timer i måneden har de merarbeid. Fire av ti deltidsansatte hjelpepleiere med offentlig arbeidsgiver sier at de jobber ekstra om lag en gang i uka eller oftere.

Grunner til merarbeid blant deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere var ifølge Moland og Gautun (2002) sykdom, ubesatte stillinger, hull i turnus, ferieavvikling eller permisjon. Mesteparten av merarbeidet som hjelpepleiere og omsorgsarbeidere hadde, var frivillig og ikke pålagt. Blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere er det 95 prosent av de undersysselsatte som tar ekstravakter. Disse stiller opp på kort varsel.

3.14 Antall deltidsjobber

En alternativ tilnærming til en analyse av deltidsomfanget er å definere deltid ut fra antall *deltidsjobber.* En sysselsatt kan ha flere deltidsjobber og vil da enten være i en situasjon som fulltidssysselsatt eller deltidssysselsatt.

Det var 600 000 deltidssysselsatte personer i 4. kvartal 2002. I dette tallet er bare de omfattet som samlet sett oppgir at de jobber mindre enn heltid. Det kan argumenteres for at omfanget av deltidsarbeid er større enn dette. SSB har i Økonomiske analyser (2003)[16] gjennomført en opptelling av antall deltidsjobber. Her heter det bl.a.: "For å få det samlede antall jobber må ytterligere arbeidsforhold telles med. I tillegg til de 600 000 deltidssysselsatte som var utgangspunktet, er det 40 000 personer med to jobber som samlet gav en arbeidstid tilsvarende heltid. Dette utgjør til sammen 80 000 jobber. Dernest er det 84 000 bijobber (på deltid) som kommer i tillegg til vanlig heltidsjobb. Dessuten er det 57 000 jobber som sammen med annen deltidsjobb utgjør deltid, som også skal telles med. Det blir til sammen 820 000 deltidsjobber når man teller med alle arbeidsforhold".

Om lag halvparten av deltidsjobbene er besatt av personer i aldersgruppen 30-54 år. Gruppen deltidssysselsatte med flere jobber, er i noen grad dominert av menn. Fordelingen etter yrke for de med to jobber som til sammen utgjør heltid er nokså likt den totale fordelingen for deltidssysselsatte. Ser vi på de som har deltidsjobb ved siden av vanlig heltid, er yrkesfordelingen mer ulik. Det er mest vanlig at heltidsjobben er innen høyskole- eller akademiske yrker, mens den vanligste deltidsjobben er innenfor salgs- og serviceyrker.[17]

I tabell 3.10 vises det at andelen deltidsjobber per næring er størst i næringene hotell og restaurant og helse og sosialtjenester.

Tabell 3.10 Andelen deltidsjobber innenfor den enkelte næring

Næring skode	Næring	Deltidsjobber av alle jobber per næring, prosent
00-99	I alt	33,6
01-02	Jordbruk, skogbruk	43,5
05	Fiske	11,8
10-14	Bergverk og utvinning	9,1
15-37	Industri	18,4
40-41	Kraft- og vannforsyning	13,3
45	Bygg og anlegg	11,3
50-52	Vare- og detaljhandel	39,3
55	Hotell- og restaurant	50,7
60-64	Transport og kommunikasjon	20,5
65-74	Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	25,1
75	Offentlig administrasjon	20,5
80	Undervisning	40,7
85	Helse- og sosialtjenester	53,5
90- 99	Annen tjenesteyting	45,2

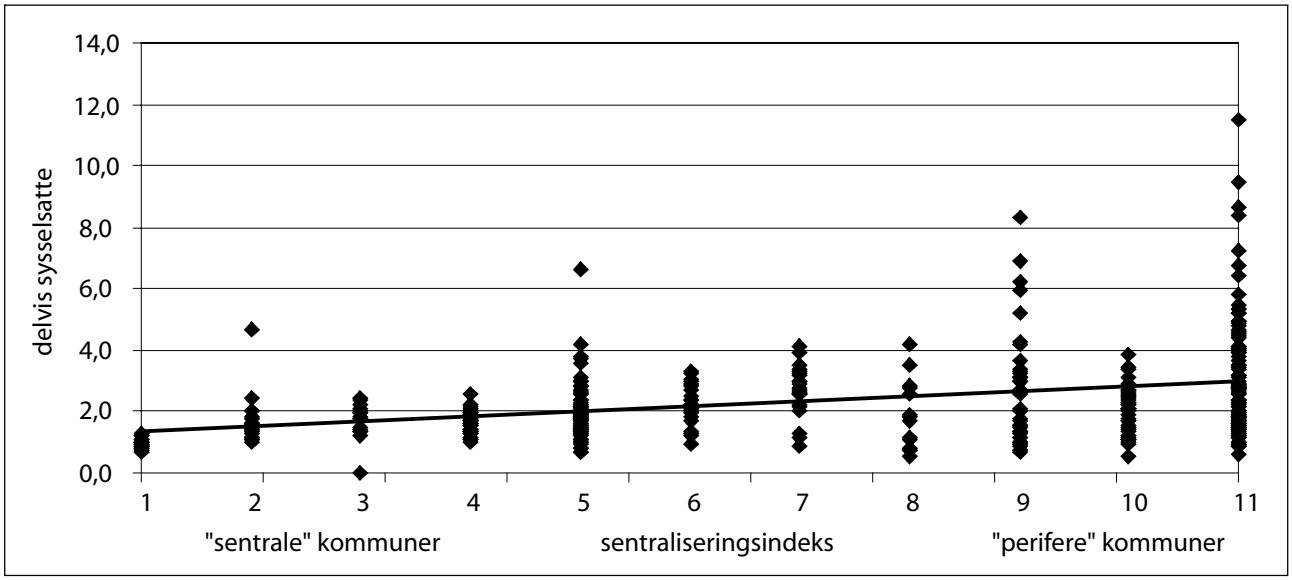
Kilde: Økonomiske analyser nr. 6/2003. SSB

3.15 Delvis arbeidsledige fordelt etter kommunenes sentraliseringsgrad

Ved alle arbeidskontor registreres omfanget av delvis sysselsatte arbeidssøkere. Delvis sysselsatte defineres av Aetat som alle ordinære arbeidssøkere som har hatt inntektsgivende arbeid i løpet av de to siste ukene, dog mindre enn normal arbeidstid og som søker arbeid med lengre arbeidstid. I 2003 var det i gjennomsnitt registrert 41 400 delvis

[16] Lohne og Næsheim "Omfanget av deltidsarbeid" Økonomiske analyser 6/2003. SSB, side 41.

[17] Salgs- og service yrker omfatter bl.a. helse- og omsorgspersonell og butikkmedarbeidere.



Figur 3.12 Omfang av delvis sysselsatte og grad av sentralisering. Alle kommuner, 2003. Delvis sysselsatte som prosent av arbeidsstyrken i kommunen.

Kilde: Aetat og NIBR

sysselsatte arbeidssøkere. Dette utgjorde i gjennomsnitt 1,7 prosent av arbeidsstyrken. Statistikken viser at omfanget av delvis sysselsatte i liten grad er et urbant fenomen. Delvis sysselsatte arbeidssøkere som har fått redusert sin opprinnelige stillingsbrøk med minst 50 prosent kan ha rettigheter til gradert arbeidsledighetstrygd. I 2003 var det i gjennomsnitt registrert 26 400 delvis sysselsatte arbeidssøkere som mottok arbeidsledighetstrygd.

Basert på statistikk fra Aetat over delvis sysselsatte arbeidssøkere i alle kommuner (2003) sammenholdt med en indeks som uttrykker kommunenes sentraliseringsgrad har *Norsk Institutt for By- og Regionforskning (NIBR)* gjennomført en analyse av sammenhengen mellom omfang av deltidsarbeid og kommunenes sentraliseringsgrad. Hver av landets kommuner er inndelt i én av elleve kategorier på bakgrunn av kjennetegn som befolkningstetthet, avstand til sentrum mv.

Fra tidligere studier fremkommer det at økt grad av sentralisering samsvarer med høyere sysselsettingsrater og lavere ledighetsrater. Basert på statistikk fra Aetat kan også fylkesforskjeller i omfanget av delvis sysselsatte identifiseres (målt som andel av arbeidsstyrken). Nivået er lavest i Oslo, høyest i de nordlige fylkene og i Sogn og Fjordane. Når vi studerer omfanget av delvis sysselsatte på kommunenivå og ser hvordan dette samsvarer med kommunenes grad av sentralitet, fremkommer en positiv (og statistisk signifikant) samvariasjon.

I sentrale kommuner er *omfanget* av delvis sysselsatte arbeidssøkere gjennomgående lavere og i perifere kommuner er omfanget høyere (figur 3.12). Særlig synes omfanget av delvis sysselsatte å være lavt i de mest sentrale kommuner. Disse finnes i stor grad på Østlandet og i Akershus. Videre framkommer det at *variasjonen* i omfanget av delvis sysselsatte er lav i de mest sentrale kommuner og høy i de mest perifere kommuner. I lite sentrale regioner finnes således både kommuner med høyt og lavt omfang av registrert delvis sysselsatte arbeidssøkere.

Som nevnt var det i gjennomsnitt i Aetat registrert 41 400 delvis sysselsatte arbeidssøkere i 2003. Ifølge AKU var det 86 000 undersysselsatte i 2003. Dette er viktig å skille disse to kilder for måling av undersysselsetting fra hverandre. Tallene fra AKU inkluderer også arbeidsledige som ikke registrerer seg ved arbeidsformidlingen, og noen av dem som går på arbeidsmarkedstiltak. På den annen side blir en del av de registrerte arbeidsledige fra Aetat ikke klassifisert som arbeidsledige i AKU (på grunnlag av spørsmål om søking etter arbeid og tilgjengelighet for arbeidsmarkedet). Særlig gjelder dette eldre personer med lange ledighetsperioder.

3.16 Hvor lenge er de deltidssysselsatte i deltidsstilling

Som del av et større prosjekt om atypiske ansettelser, har Nergaard (2004)[18] sett på deltids-

arbeidende. Nergaard har analysert om status som deltidssysselsatt er stabil eller om den over tid leder til heltidssysselsetting. Det er tatt utgangspunkt i AKU-tall og personene er fulgt over to år.

I rapporten framkommer det at én av fire som arbeidet deltid i begynnelsen av perioden, hadde gått over til å arbeide fulltid ved slutten av perioden. Målt som andeler er det flere som går fra deltid til fulltid (25 prosent) enn fra fulltid til deltid (7 prosent). I absolutte tall er imidlertid overgangene fra deltid til fulltid om lag av samme størrelse som overgangene fra fulltid til deltid (pga. at det er 2,7 ganger flere som jobber heltid).

3.17 Oppsummering

Sammenlignes Norge med andre europeiske land, er deltakelsen i arbeidslivet høy og andelen som jobber deltid stor. I 2. kvartal 2004 jobbet 620 000 personer deltid. Dette utgjorde 27 prosent av alle sysselsatte. Deltidssysselsettingen følger i store trekk det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. 75 prosent av alle deltidssysselsatte er kvinner. 2/3 av alle deltidssysselsatte kvinner er i alderen 30-60 år. Nær 70 prosent av de deltidssysselsatte oppgir *arbeid* som hovedaktivitet og om lag 20 prosent oppgir *utdanning* som hovedaktivitet.

Antall deltidssysselsatte er høyest innen helse- og sosialtjenester (201 000 personer) og i varehandelen (114 000 personer). Av de deltidssysselsatte går om lag ¼ i skift og turnusordninger. Om lag 50 prosent av de sysselsatte kvinnenes skift og turnusordning utgjøres av deltidssysselsatte. Deltid er mest utbredt i småbedriftene (1-10 ansatte). Det er flest deltidssysselsatte med utdanning fra videregående skole. Andelen som jobber deltid reduseres med økende utdanningsnivå.

Deltidsarbeid er ikke spesielt en typisk tilpasning i småbarnsfasen. 45 prosent av sysselsatte kvinner som har barn under 16 år jobber deltid, mens 42 prosent som ikke har barn eller har barn over 16 år jobber deltid. Den vanligste avtalte arbeidstiden for deltidssysselsatte kvinner er 20-29 timer (lang tid), mens for menn er den 10-19 timer (kort deltid). Sammenlignet med kvinner har menn en relativt større andel deltidssysselsatte i yngre og eldre aldersklasser (studenter og pensjonister).

Det er om lag 100 000 undersysselsatte (2. kvartal 2004). Dette utgjør om lag 4 prosent av arbeidsstyrken og 16 prosent av alle deltidssysselsatte. Undersysselsettingen følger i store trekk det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. 75 prosent av alle undersysselsatte er kvinner.

Det er flest undersysselsatte personer innen helse- og sosialtjenester og i varehandel. Dette er de samme bransjene som det også er flest deltidsarbeidende personer. Videre er det flest undersysselsatte i yrker med høyskoleutdanning eller i salgs- og serviceyrker. Det er færrest undersysselsatte blant personer med høy utdanning. Undersysselsetting er mest utbredt i småbedrifter (1-10 ansatte) og i distriktene.

De undersysselsatte jobbet i gjennomsnitt 19 timer per uke. Ønsket arbeidstid var til sammenligning nær 33 timer per uke. Undersysselsatte arbeider i gjennomsnitt 3,3 timer mer enn avtalt arbeidstid.

Valg av definisjon for undersysselsetting har betydning for omfanget av undersysselsettingen.

[18] Kristine Nergaard (2004): "Atypisk arbeid – Midlertidig ansettelser og deltidsarbeid i Norge". Fafo-rapport 430

Kapittel 4
Økonomisk teori om deltidsarbeid

4.1 Innledning

Definisjonen av en *deltidsstilling* er en permanent ansettelse i stilling med kortere arbeidstid enn normal arbeidstid innenfor vedkommende bransje, tariffavtale eller liknende.

Deltidsarbeid har fått større relativ betydning i de fleste europeiske land og i USA de siste tiårene (Ehrenberg og Smith (2003), OECD (2003)). I Norge har denne utviklingen kommet noe tidligere, samtidig som deltidsandelen har vært nokså stabil fra 1989 og framover.[1] Ulike forklaringer på økningen i bruk av deltid tar dels utgangspunkt i forhold på tilbudssiden i arbeidsmarkedet, dels i faktorer på etterspørselssiden.

Tilpasning av arbeidstid skjer innenfor en rekke begrensninger og betingelser som er åpne for endringer. I mange tilfeller vil dette fremstå som individets endrede preferanser, selv om de initieres av forhold utenfor den enkeltes kontroll. Slike endringer over tid er en viktig årsak til deltid.

Kap. 4.2 gir en oversikt over relevant økonomisk litteratur, og diskuterer ulike momenter og mekanismer som har betydning for valg av deltid basert på teori for arbeidstilbud, tidsbruk og etterspørsel etter deltidsarbeidskraft. I kap. 4.3 diskuteres i hvilken grad deltidsarbeid bidrar til å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og deltakelsen i arbeidslivet. Vi vil se på hva muligheten til deltidsarbeid kan bety for i) arbeidstakernes yrkesdeltakelse, ii) tilpasning over konjunkturene og iii) utviklingen på lang sikt. Med fleksibilitet i arbeidsmarkedet mener vi hvilken grad arbeidsmarkedet er i stand til å tilpasse seg til endringer i rammebetingelser (lover, regler og avtaler, mv.), individuelle preferanser og teknologiske og økonomiske forhold.

Ifølge sosiologisk litteratur vil både institusjonelle, kulturelle og politiske faktorer være med å forklare variasjonen i deltidsarbeid. Dette er omtalt i kapittel 5. Omfang av undersysselsetting i sin helhet blir omtalt i kapittel 7.

[1] Den relative andel av de sysselsatte som jobber deltid i Norge har ligget stabil på rundt 25 prosent de siste 10-15 år, jf.figur 3.2 i kapittel 3.2.

4.2 Økonomisk teori for tilbud av og etterspørsel etter deltidsarbeidskraft

Det er innledningsvis grunn til å påpeke at arbeidsmarkedet er svært heterogent og består av mange delmarkeder, for eksempel regionale arbeidsmarkeder og arbeidsmarkedet for ulike yrkes- eller utdanningsgrupper etc. På grunn av heterogeniteten og andre forhold vil tilpasningen i arbeidsmarkedet være preget av usikkerhet og mangelfull informasjon, særlig om framtidige økonomiske og samfunnsmessige forhold. Det er ikke åpenbart hvordan usikkerhet og mangelfull informasjon i seg selv påvirker individets valg av arbeidstid. Imidlertid kan beslutninger om utdanning og yrkesvalg som er basert på mangelfull informasjon, i ettertid fortone seg som ugunstige for blant annet den framtidige karriere i yrkeslivet. Mangelfull informasjon kan også bidra til (å forsterke) ubalanser i arbeidsmarkedet.

I kap. 4.2.6 diskuteres forhold som påvirker etterspørselen etter deltidsarbeidskraft. I arbeidsmarkedet vil gjennomgående personer med ønske om kortere arbeidstid finne arbeidsgivere med behov for mindre stillingsbrøk og vise versa. Samsvar mellom sysselsattes preferanser for arbeidstid og virksomheters behov er som regel ikke helt sammenfallende. Kapitlet diskuterer derfor noen forhold som kan gi ubalanser i arbeidsmarkedet når det gjelder ønsker om og behov for deltidsarbeid.

4.2.1 Elementær teori for arbeidstilbud

Elementær teori for arbeidstilbud bygger på en forutsetning om at det enkelte individ opptrer rasjonelt og maksimerer sin egen behovstilfredsstillelse. Individet antas å ta lønn, og andre relevante økonomiske faktorer, for gitt. Økt arbeidstid (og mindre fritid) gir høyere inntekt som igjen gir rom for høyere konsum. Fritid betraktes som et gode, og lengre arbeidstid innebærer et offer (iallfall på marginen) for individet. Optimal eller ønsket arbeidstid, sett fra individets ståsted, bestemmes derfor etter denne teorien ved at den marginale nytten av litt mer fritid og den marginale nytten av litt mer konsum av materielle goder skal være like.

Ønsket arbeidstid vil avhenge av individets forutsetninger og preferanser, og av økonomiske faktorer som lønn, skattesatser, og alternative inntekter eller formue. Siden ulike individer legger ulik vekt på fritid og materielt konsum, kan en tenke seg at ønsket arbeidstid varierer nærmest kontinuerlig fra null timer i uka til timetall langt over normal heltid. Ifølge elementær teori er ønsket arbeidstid et resultat av en rasjonell beslutning som individet foretar.

En økning i arbeidsfrie inntekter[2] vil normalt redusere individets arbeidstilbud. Dette skyldes at fritid betraktes som et gode, og en del av inntektsøkningen benyttes derfor til "å kjøpe seg" mer fritid. En lønnsøkning har på den annen side en tosidig effekt. Effekten av økt lønn bidrar til redusert arbeidstilbud på samme måte som ved økt arbeidsfri inntekt. Men en lønnsøkning har også en substitusjonseffekt som trekker i motsatt retning, gjennom at høyere timelønn gir insentiv til økt arbeidstid ved at den marginale avkastningen på arbeidsinnsats øker. Totaleffekten av en lønnsøkning er derfor ubestemt. Hvilken av de to effektene som dominerer kan tenkes å avhenge av individets preferanser, og av individets økonomiske situasjon i utgangspunktet.

4.2.2 Begrenset valgmulighet

En kritikk mot den elementære teorien for arbeidstilbud er at arbeidstiden i realiteten ikke kan varieres kontinuerlig og særlig ikke på kort sikt. Som et ytterpunkt kan en tenke seg at mulighetene begrenses til tre alternativer: full stilling, halv stilling, eller ikke å jobbe. Et rasjonalt individ vil da velge det alternativ som gir størst nytte, og hvilket alternativ som velges vil avhenge av egne preferanser og samme sett av økonomiske faktorer som ble diskutert i forrige avsnitt. En endring i økonomiske faktorer eller i ønsker hos individet kan imidlertid ha større konsekvenser ved at individet ikke kan endre tilpasningen på marginen, men endrer sitt arbeidstilbud sprangvis mellom de aktuelle alternativene. Hovedpoenget er imidlertid at når vi står overfor slike kvalitative valg, er det avgjørende for effekten av økonomiske faktorer ikke hvor sterkt den enkelte reagerer, men hvor mange som står på vippen mellom alternativene (se for eksempel Rødseth, 1997, kap. 9.2).

Dersom antall aktuelle alternativer for valg av arbeidstid er relativt stort, kan imidlertid den elementære teorien betraktes som en god tilnærming. Det enkelte individ vil da velge et alternativ som ligger nært det valg en kunne tenke seg ved helt fri tilpasning av arbeidstilbudet. Begrenset mulighet til selv å kunne velge arbeidstid framstår som en ulempe for individet, og kan lett medføre at arbeidstakere som ønsker deltidsjobb heller velger ikke å arbeide inntil de finner et bedre tilpasset tilbud av arbeid.

Begrensede valgmuligheter på tilbudssiden kan oppstå som følge av manglende fleksibilitet på etterspørselssiden med hensyn til plassering av arbeidstid. Deltid blir en "nestbest"-løsning når organisatoriske grep som tilpasset arbeidstidsordning til reise- og åpningstider, ikke tilbys. Dagens permisjonsrettigheter i lov- og avtaleverk knyttet til omsorg for små barn, muliggjør yrkestilknyting og heltidsarbeid. Institusjonelle forhold som her beskrevet kan dermed ha stor betydning for tilpasningen på arbeidsmarkedet. Dette er i større grad beskrevet i kapittel 5.

4.2.3 Mer fullstendig tidsbudsjett

Den elementære teorien for arbeidstilbud skiller bare mellom arbeidstid og fritid. Denne teorien kan utvides ved at en eksplisitt trekker inn andre tidkrevende aktiviteter, og det etableres et mer fullstendig tidsbudsjett. Den grunnleggende ideen er at tiden kan utnyttes til alternative aktiviteter. De fleste typer fritidskonsum som f.eks. friluftsliv og fritidsreiser, kultur (teater, konserter osv.) og underholdning kan bare realiseres ved at det brukes tid til vedkommende aktiviteter. Andre relevante tidkrevende aktiviteter vil avhenge av egen eller familiens livssituasjon.

Ulønnet omsorgsarbeid og arbeid i hjemmet er viktige alternative tidsanvendelser for voksne arbeidstakere. Problemstillingen blir å fordele tilgjengelig tid mellom jobb, arbeid i hjemmet og egen fritid. Fordelingen mellom de tre hovedaktivitetene vil påvirkes av økonomiske faktorer som lønn, arbeidsfrie inntekter og formue. I tillegg vil muligheten for barnehageplass, og ikke minst kostnadene ved barnetilsyn, være viktige faktorer som påvirker beslutningen om arbeid utenfor hjemmet, og hvor mye den enkelte ønsker å jobbe.

Reisetid har stor betydning for ønsket arbeidstid. Dette gjelder både reiser mellom bosted og arbeidssted, men også reisetid til og fra barnehage eller hjelpetrengende i familien. Den totale reisetid kan bli så omfattende at enkelte arbeidstakere velger redusert arbeidstid.

[2] Med arbeidsfrie inntekter menes inntekter som ikke påvirkes av individets arbeidsinnsats i inneværende periode, f. eks. renteinntekter og annen kapitalinnkomst.

4.2.4 Familien som beslutningstaker

En relevant utvidelse av analysen som diskusjonen i forrige avsnitt bygger på, vil være å betrakte familien som beslutningstaker. Det sentrale spørsmålet i en slik utvidet analyse gjelder arbeidsdelingen i familien. Rødseth (1997, kap. 10.2) presenterer en enkel modell for å analysere tidsbruken i en familie med to voksne medlemmer. Som en forenkling tenker han seg at husholdningen konsumerer et gode som kjøpes i markedet, mens et gode produseres i husholdningen. Familiens (kollektive) velferd avhenger i tillegg av hvor mye fritid de to voksne husholdningsmedlemmene disponerer.

Innsikten fra denne type analyse er at arbeidsdelingen i familien avhenger av partenes komparative fortrinn for hjemmearbeid, og av deres relative lønninger. Under visse tilleggsforutsetninger viser Rødseth (1997, side 166-167) at dersom kvinner og menn gjennomgående oppnår samme timelønn, og kvinner gjennomgående er mer produktive i husarbeid enn menn, kan teorien forklare følgende observasjoner:

- menn har gjennomgående høyere arbeidsinntekt enn kvinner
- menn bruker gjennomgående mer tid på lønnsarbeid enn kvinner
- kvinner bruker gjennomgående mer tid på husarbeid enn menn
- kvinner har gjennomgående lengre total arbeidstid (lønnet pluss ulønnet) enn menn

Også dersom menn gjennomgående får høyere timelønn enn kvinner, vil det være godt samsvar mellom observasjonene og konklusjonene fra denne modellen.

Rødseth (1997) understreker at samsvar mellom observerte (stiliserte) fakta, og teoriens prediksjoner ikke gir noen fullstendig test av teorien. Dette skyldes bl.a. at det ikke finnes noe mål på hvor produktive kvinner og menn er i husarbeidet.

Hvis arbeidsdelingen i familien i større eller mindre grad bestemmes av normer, gjenstår spørsmålet om hva som skaper disse normene. I en viss grad kan det være grunn til å tro at både produksjonsvilkår og markedsforhold, historisk sett, har påvirket normene. Det er også god grunn til å si at slike normer endres tregt over tid. Derfor kan det være et betydelig misforhold mellom normer om arbeidsdelingen i familien og en rasjonell arbeidsdeling tilpasset de faktiske produksjons- og markedsforhold i et moderne samfunn. Som Cahuc og Zylberberg (2004, kap. 1.2) er inne på, kan arbeidsdelingen i familien også være et resultat av forhandlinger mellom familiemedlemmene. I så fall vil forhandlingsstyrke, ulike preferanser mellom kjønnene og individene til lønnsarbeid, husarbeid, omsorg for barn og eldre og potensiell arbeidsinntekt for det enkelte familiemedlem spille en viktig rolle for arbeidsdelingen. Dette er en viktig og relevant problemstilling som imidlertid synes lite behandlet i den økonomiske litteraturen.

4.2.5 Arbeidstilbud over livsløpet

I diskusjonen så langt har vi ikke eksplisitt tatt hensyn til hvordan en rasjonell aktør kan tenkes å fordele arbeidstilbudet over livsløpet. Flerperiodemodeller der individets nytte avhenger av nåtidig og framtidig arbeidstilbud og konsum presenteres bl.a. i Blundell og MaCurdy (1999, kap. 4.2 – 4.3). Et viktig poeng ved slike modeller er at forbruket ikke må balanseres mot inntekten i hver periode. Et typisk forløp vil være at forbruk tidlig i livet i stor grad finansieres ved låneopptak. Dette nedbetales, og individet akkumulerer formue i yrkesaktiv alder, og forbruk etter den yrkesaktive perioden kan i viss grad finansieres ved bruk av egen formue.

Relevansen av denne type teori for vår problemstilling gjelder i første rekke spørsmål knyttet til utdanning for unge, samt tidspunkt for pensjonering eller nedtrapping av arbeidsinnsatsen for eldre arbeidstakere. Mange unge som er under utdanning utnytter muligheten for deltidsarbeid for å øke eget nåtidskonsum eller for å redusere behovet for lånefinansiert konsum. I hvilken grad dette er tilfelle, vil avhenge av studentens økonomiske situasjon i studietiden (lån og stipendandel),[3] renten og av forventet framtidig inntekt. Høy rente på studielån (eller generelt i markedet) trekker i retning av at deltidsjobb blir mer attraktiv. På den annen side vil økt forventet inntekt i framtiden gi insentiver til økt egeninnsats knyttet til studier og mindre deltidsarbeid.

For eldre arbeidstakere vil det være et spørsmål om de skal fortsette i full stilling, gå av med pensjon eller arbeide deltid gjennom en overgangsperiode. I hvor stor utstrekning det ene alternativet ønskes framfor de andre vil avhenge av egen helsetilstand, egen økonomisk situasjon, av mulighet for førtidspensjon, og av lønn ved full stilling eller deltidsjobb. Videre vil holdninger, eventuell tilrettelegging og andre forhold på arbeidsplassen spille en rolle.

[3] Herunder også økonomisk bistand fra foreldre og familier. Bistand av en slik type vil i tråd med omtale i kapittel 4.2.1 være arbeidsfri inntekt.

Tilpasninger av arbeidstid skjer for de fleste innenfor et komplisert sett av betingelser. Tilpasninger av arbeidstid er dermed utsatt for forandringer i en eller flere av disse betingelser. Dette vil kunne gi ønske om annen arbeidstid over tid.

4.2.6 Etterspørsel etter deltidsarbeidskraft

Virksomhetenes behov for, eller ønske om ansettelse i deltidsstillinger, vil avhenge av produksjonstekniske forhold i vid forstand, av virksomhetens eller avdelingens størrelse og av relative kostnader ved ansettelse i hel- eller deltidsstilling. I en prinsipiell diskusjon vil det være naturlig å ta utgangspunkt i teorier for virksomhetens tilpasning, se for eksempel Hoel og Moene (1993) eller Varian (2003). Vi antar nå at virksomhetene opptrer som rasjonelle aktører som ønsker å minimere kostnadene per produsert enhet. Vi forutsetter avtakende grenseproduktivitet. Men det motsatte kan også være tilfellet. Det kan være økende grenseproduktivitet i visse intervaller. I slike tilfeller kan det argumenteres for at heltidsansatte kan være mer produktive enn deltidsansatte per time. Dette kan gjelde i situasjoner med gjennomføring av komplekse arbeidsoppgaver hvor det er påkrevd med lang forberedelse. Videre kan det også tenkes tilfeller der deltidsarbeidende benytter en større andel av arbeidstiden til administrative oppgaver og fellesaktiviteter. I disse teoriene antas fast timelønn innenfor normal arbeidstid, progressiv overtidsbetaling, og en fast kostnad per arbeider som er uavhengig av arbeidstid.

Innenfor denne stiliserte modellen er det rimelig å legge til grunn at arbeidsgiver i stor grad ønsker heltidsansatte arbeidere. Dette skyldes i første rekke forutsetningen om en fast kostnad per ansatt. Dette betyr at virksomhetens kostnader øker når virksomheten ansetter flere deltidsansatte i stedet for et gitt antall heltidsansatte. Kommunikasjonskostnader, som skyldes at to personer som deler en jobb må snakke sammen, trekker også i retning av at ansettelse i heltid er mest lønnsomt. På den annen side vil forutsetningen om avtakende grenseproduktivitet trekke i retning av at arbeidsgiver ønsker deltidsansatte arbeidere, men dette betyr neppe mye innenfor normal arbeidstid med avtalte pauser. Det legges her til grunn at grenseproduktiviteten i liten grad endres i løpet av en vanlig arbeidsdag. Disse resonnementene bygger på en forutsetning om at etterspørselen rettet mot virksomheten er stabil over tid, eller at virksomheten kan produsere for lager i perioder med lav etterspørsel.

Når det ikke er stabil aktivitet over tid, blir virksomhetens evne til å møte endringer sentralt. I litteraturen skiller en gjerne mellom ulike typer fleksibilitet, men begrepsbruken varierer. Utvalget har lagt til grunn Referansetestingsutvalgets[4] begrepsbruk og skiller mellom numerisk, funksjonell og organisatorisk fleksibilitet som følger:

- Numerisk fleksibilitet: Variasjon av innsatsen av arbeidskraft på kort sikt ved særskilte arbeidstidsavtaler og former for korttidsengasjementer i tillegg til ved ordinære ansettelser og oppsigelser.
- Funksjonell fleksibilitet: Arbeidstakernes evne til å skifte mellom ulike arbeidsoppgaver og virksomhetens evne til å skifte mellom ulike måter å utføre arbeidsoppgavene på. Kritisk for tilpasning av produksjon til ny teknologi og konkurransemessige betingelser, og for kostnadseffektiv bruk av arbeidskraften. Utvikles ved organisasjons- og kompetanseutvikling i virksomhetene.
- Organisatorisk fleksibilitet: Virksomhetenes mulighet for å variere aktiviteter innenfor egne juridiske og administrative grenser, for eksempel endre forretningsområder.

Det er ofte avhengighet og samspill mellom de ulike formene for fleksibilitet, og i noen av virksomhetenes handlingsvalg vil de fremstå som alternativer. Organisatorisk fleksibilitet kan medføre flytting av arbeidstakere mellom virksomheter. Funksjonell fleksibilitet vil kunne være en forutsetning for slik organisatorisk fleksibilitet. Videre vil funksjonell fleksibilitet være et alternativ til numerisk fleksibilitet. Ved undersysselsetting vil for eksempel kompetansebygging hos allerede tilsatte, kunne være et alternativ til overtid blant andre ansatte.

Deltid er én del av numerisk fleksibilitet, både sett fra virksomhetenes og arbeidstakernes side. I Norge som i de fleste andre land reguleres denne type fleksibilitet både ved tariffavtaler og lovgivning. Norge har ifølge Referansetestingsutvalget et relativt liberalt regelverk for overtid, og for bruk av deltid som det ikke er begrensninger på.

Sett fra virksomhetenes side kan numerisk fleksibilitet være ønskelig for å tilpasse aktiviteten til både påregnelige og uforutsette endringer over en tidsperiode. For arbeidstakerne handler numerisk fleksibilitet om å kunne tilpasse arbeidsmengde og -tid til aktuell livssituasjon, livsstil og livsfase. Ulike former for numerisk fleksibilitet vil

[4] NOU 2001: 29, Best i test? Referansetesting av rammevilkår for verdiskaping i næringslivet.

kunne være alternativer. Behov for tilpasning av arbeidsinnsats til produksjonsmønster over døgn eller uke, kan i noen tilfeller løses både ved en kombinasjon av heltids- og deltidsansatte eller ved skift-/turnusordninger. Kostnadsforhold kan bli avgjørende for virksomhetenes valg.

I et arbeid av Euwals og Hogerbrugge (2004) argumenteres det for at det kan være lønnsomt for virksomheten med deltidsstillinger for å dekke behovet for arbeidskraft i pressperioder, og som et ledd i turnuskabaler som involverer helge- og nattarbeid.

Mange typer tjenesteytende virksomhet står overfor systematisk og forutsigbar variasjon i etterspørselen, og har dermed et behov for å variere arbeidsstokken over døgnet, uken eller året. Eksempler kan være varehandel, hoteller og restauranter der variasjon i kundetilgangen møtes med varierende bemanning og deltidsansettelse i rushperioder.[5] Andre eksempler kan være skolefritidsordninger og postombæring der arbeidsoppgavenes tidsprofil er slik at en stor andel av arbeidskraften bare trengs i en kortere periode av døgnet. Selv om det er faste kostnader forbundet med hver ansatt, kan det bli dyrt for virksomheten å ha personer i arbeid når behovet er lite.

Behovet for deltidsansatte vil kunne variere mellom næringer. Endringer i næringsstrukturen med økt relativ sysselsetting i tjenesteytende sektor blir ofte nevnt som en mulig forklaring på den observerte økningen i deltidsansettelser, jf. bl.a. Ehrenberg og Smith (2003).

En annen årsak til at virksomheten ansetter deltidsarbeidere kan ifølge Euwals og Hogerbrugge (2004) være at deltidsansettelse gir større fleksibilitet. Argumentet er at arbeidstiden til deltidsansatte relativt lett kan varieres over konjunktursykelen, og at en slik justering vil være mer lønnsom for virksomheten enn å variere antall heltidsansatte eller bruke overtid. Med en stor andel deltidsansatte vil det i virksomheter med en usikker framtid være lettere å dekke behovet for ekstraarbeid. Samtidig slipper virksomheten å betale for "lediggang" dersom arbeidskraftsbehovet skulle bli lite. Deltidsansatte, og spesielt undersysselsatte, er antakelig mer villig til å påta seg ekstraarbeid enn heltidsansatte hvilket gir større fleksibilitet sett fra arbeidsgivers side. En høy andel deltidsansatte kan også i noen grad bidra til å spre risiko knyttet til sykefravær og permisjoner. Noe empirisk støtte til denne forklaringen finnes i Friesen (1997).

Størrelsen på virksomheten eller avdelingen innenfor en virksomhet kan også ha betydning for behovet for deltidsansettelse i spesielle stillinger. Små virksomheter eller avdelinger har ikke stor nok aktivitet til å fylle en hel stilling for bestemte oppgaver. Dette kan gjelde ulike kontorfunksjoner i en produksjonsvirksomhet, regnskapsarbeid, IT-tjenester og for eksempel vaktmestertjenester. Dersom en ansatt ikke kan kombinere flere stillinger innen samme virksomhet vil deltidsansettelse være aktuelt. Den ansatte kan i slike tilfeller ha ulike deltidsstillinger i flere virksomheter.

Bruk av deltidsstillinger forårsaket av slike og liknende "heltallighetsproblemer" vil i noen grad også være et spørsmål om andre former for fleksibilitet og organisering av driften. Høy funksjonell fleksibilitet kan muliggjøre ivaretakelse av flere arbeidsoppgaver for arbeidstakerne slik at heltid blir mulig. Annen organisering av virksomheten d.v.s. organisatorisk fleksibilitet, kan også ha færre deltidsstillinger som resultat. Et alternativ til å opprette deltidsstillinger vil kunne være kjøp av enkelte tjenester fra eksterne leverandører (regnskap, IT, sentralbord, rengjøring, m.v.). Videre kan det tenkes at samarbeid mellom virksomheter innenfor sentre kan bidra til redusert bruk av deltid og dermed bedre utnyttelse av arbeidskraften. Til slutt kan en tenke seg at bruk av deltid i en viss grad er påvirket av tidligere praksis, og at det har utviklet seg normer og kulturer som innebærer høy andel deltidsansatte.

De fleste virksomheter vil over tid oppleve variasjoner i aktivitet og i behovet for arbeidskraft. Variasjonene i behovet for arbeidskraft kan være *systematiske* (f.eks. sesongmessige) eller *tilfeldige* (sykdomsfravær, permisjoner etc.).

Sett fra virksomhetenes side kan deltidsarbeid være en viktig kilde til fleksibilitet. Deltid er imidlertid ikke det eneste virkemiddelet virksomhetene kan benytte. Hvor viktig bruk av deltid er for virksomhetens fleksibilitet avhenger av hvilke andre muligheter virksomhetene har til å håndtere varierende behov for arbeidskraft. Følgende alternative tilpasninger er blant annet mulige:

- Det kan opprettes nye stillinger/ansettes nye personer i perioder med økende behov for arbeidskraft og avvikle stillinger/gå til oppsigelser i perioder med redusert behov for arbeidskraft.
- Virksomheten kan benytte korttidsansettelser/midlertidig tilsettinger.
- Virksomheten kan la egne ansatte variere arbeidstiden per dag, over uken, måneden eller året. Mertid blant deltidsarbeidende og overtid

[5] Behov for ekstra bemanning i rushperioder kan i noen grad dekkes ved overtid, men dette synes mest aktuelt i forbindelse med uventet økning i etterspørselen.

blant heltidsarbeidende kan benyttes ved høy aktivitet og kortere arbeidstid ved lavere aktivitet.
- Virksomheter kan leie inn arbeidskraft i perioder med høy aktivitet og eventuelt leie ut arbeidskraft i perioder med lav aktivitet.
- Arbeidsstokken, eller deler av arbeidsstokken, kan innenfor privat sektor permitteres.
- Vareproduserende virksomheter kan jevne ut aktiviteten ved å produsere for lager i perioder med lav etterspørsel. Tilpasningen vil være vanlig i markeder hvor variasjonen i etterspørsel er systematisk (sesongvariasjon).
- Virksomheten kan endre omfanget av det arbeidet som settes ut til underleverandører.
- Virksomheten kan foreta interne omstillinger (flytte ansatte fra én produksjonsprosess til en annen). Ved høy aktivitet kan ansatte overføres til områder i virksomheten med størst behov for arbeidskraft, ved lav aktivitet kan ansatte overføres til områder i virksomheten som trenger vedlikehold, investeringer mv. og/eller gis kvalifisering og opplæring. Muligheten til interne omstillinger øker med virksomhetens størrelse og med grad av mangfold i aktiviteten.

4.2.7 Samsvar mellom tilbud av og etterspørsel etter deltidsarbeidskraft

Det er en utfordring å få til et godt samsvar mellom arbeidstakernes ønsker og virksomhetenes behov. En arbeidstaker vil vurdere ulike stillinger med forskjellige karakteristika som lønn, arbeidsmiljø, arbeidstid og arbeidssted. Ved ansettelse, enten det gjelder heltid eller deltid, vil virksomheten vurdere ulike søkere med ulik utdanning og yrkeserfaring, og forskjellige personlige egenskaper. Et godt samsvar i arbeidsmarkedet krever effektiv spredning av informasjon. For arbeidstakere med ønske om deltidsstilling er det viktig å vite hvor slike stillinger finnes. Tilsvarende er effektiv informasjonsspredning om ledige heltidsstillinger viktig for deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid. I realiteten vil tilpasningen i arbeidsmarkedet alltid være preget av usikkerhet og mangelfull informasjon. Tiltak som bedrer informasjonsspredningen vil kunne bidra til å redusere ubalanser i arbeidsmarkedet.

Sannsynligheten for et godt samsvar øker med størrelsen på arbeidsmarkedet og av graden av geografisk og yrkesmessig mobilitet. For arbeidstakere øker muligheten for ansettelse med omfang av relevant utdanning og yrkeserfaring. Et ensidig arbeidsliv innenfor enkelte regioner kan resultere i dårlig samsvar mellom arbeidstakers ønsker og virksomhetenes behov. Dette kan være tilfellet i perifere regioner med ensidig næringsstruktur. Når arbeidstakerne har få alternative arbeidsgivere som tilbyr heltid med tilsvarende jobbinnhold vil deres vilje til å godta deltidsarbeid øke. Flytte- og/eller arbeidsreisekostnader kan overstige gevinsten i en alternativ stilling med lengre arbeidstid. Samtidig vil arbeidsgivers makt til å motstå ønsker om lengre arbeidstid styrkes av mangel på alternative arbeidsplasser. Større arbeidsmarkedsregioner med variert arbeidsliv gir mulighet til å velge mellom flere typer jobber og dermed større mulighet for den enkelte arbeidstaker til å finne en jobb med ønsket arbeidstid.

4.3 Betydningen av deltid for arbeidsmarkedets fleksibilitet

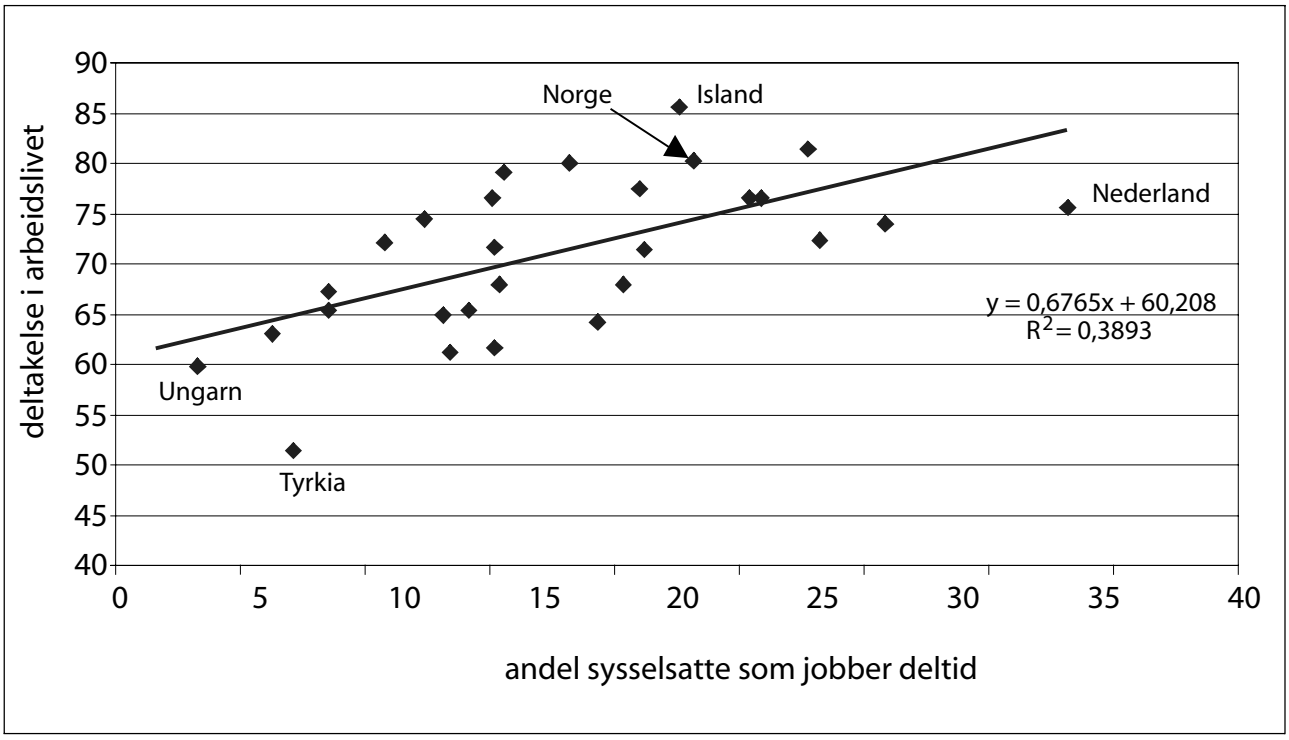
4.3.1 Deltid og yrkesdeltaking

Som diskutert i kap. 4.2 kan ønsket arbeidstid ses på som rasjonelle valg på individnivå. Siden preferansene for konsum og fritid varierer mellom individene, ble det argumentert for at også ønsket individuelt arbeidstilbud vil variere. Et ønske om å jobbe mindre enn full stilling vil, ifølge teorien, være et optimalt valg for personer som har relativt høye preferanser for fritid, tidkrevende omsorgsoppgaver, relativt lave preferanser for konsum (eller sparing), eller har arbeidsfri inntekt.

I virkeligheten kan imidlertid arbeidstiden ikke varieres kontinuerlig; fleksibiliteten er med andre ord begrenset. Økonomisk teori beskriver at i en situasjon med fravær av fleksibilitet vil færre delta i arbeidslivet, jf. kap. 4.2.2.

En situasjon med god mulighet for å tilpasse arbeidstiden til individuelle preferanser vil antakelig gi to motstridene effekter på arbeidsmarkedet:
1. Flere vil sannsynligvis ønske å delta i arbeidslivet
2. Samtidig vil mange ønske å tilby færre timer per uke enn heltid

På bakgrunn av OECD-statistikk vises i figur 4.1 omfanget av deltid i forhold til total sysselsetting i de ulike OECD-land og hvordan dette samvarierer med nivået på deltakelsen i arbeidslivet. Det fremkommer at land som har et høyt omfang av deltidsarbeid gjennomgående også har høye deltakelsesrater. På grunnlag av det samme datamaterialet viser analyser ingen entydig samvariasjon mellom andel av de sysselsatte som jobber deltid og det samlede timeverkstilbudet.



Figur 4.1 Deltakelsesrate i arbeidslivet og andel sysselsatte som jobber deltid. OECD-land (ekskl. Tsjekkia og Slovakia). 2002.

Kilde: OECD

Informasjonen fra ulike OECD-land gir støtte til hypotesen om at økt tilgang til å arbeide deltid gir høyere deltakelse i arbeidslivet. Dette støttes også i en ny OECD-analyse, publisert i *Employment Outlook 2004,* hvor det er gjort en studie av arbeidstid og deltakelsesrate over medlemslandene. Også her fremkommer det at de OECD-land som har høy deltidsandel gjennomgående har de høyeste deltakelsesrater. Om betydningen av deltidsarbeid har OECD i I Employment Outlook 2003, side 20, uttalt:

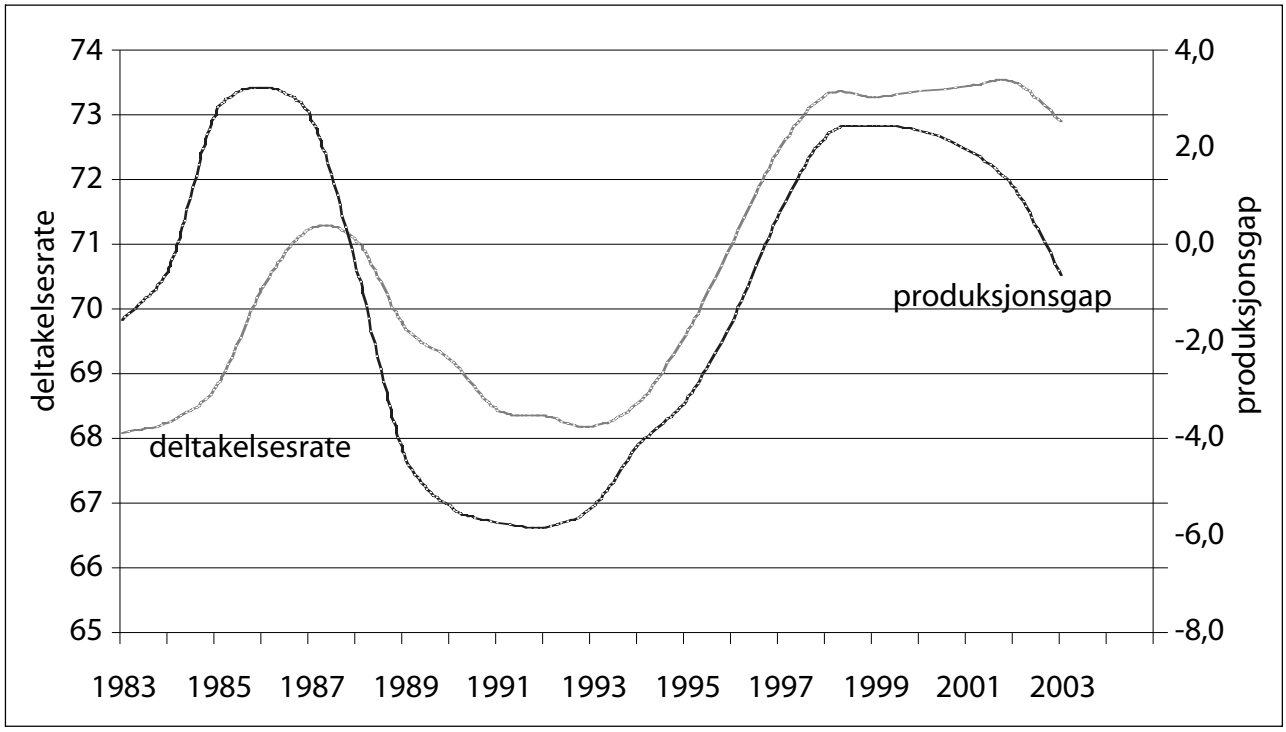
> "Part-time jobs accounted for half or more of total employment growth over the past decade in one-half of all OECD countries, and for a considerable share of new jobs in quite a few more. Part-time work accounted for a particularly large share of total employment gains for women and youths in most countries – and also for older workers in a smaller number of countries – suggesting that shorter working hours are often useful for reconciling paid employment with other activities, such as parenting, study or a form of phased retirement."

Når vi her har konstatert at omfang av deltid samvarierer med yrkesdeltakelse, må vi samtidig understreke at det ikke er grunn til å betvile at institusjonelle, kulturelle og politiske faktorer også påvirker omfanget av deltidsarbeid. Dette vil vi komme tilbake til i kap. 5.

4.3.2 Konjunkturer og utvikling på kort sikt

Arbeidstilbudet påvirkes av konjunkturene jf. figur 4.2. I perioder med liten aktivitet vil etterspørsel etter arbeidskraft bli redusert. Redusert etterspørsel etter arbeidskraft vil kunne føre til at flere blir arbeidsledige eller får redusert stilling. Statistikk fra arbeidskraftundersøkelsen viser at det hvert kvartal strømmer om lag 3 prosent av alle i arbeidsdyktig alder (nær 100 000 personer) inn og ut av arbeidsstyrken – og disse strømmene er konjunkturfølsomme. Norge har et svært fleksibelt arbeidsmarked i denne forstand.

Selv om arbeidsstyrken (deltakelsesraten) påvirkes av konjunkturene jf. kap. 3 og figur 4.2, er det andre arbeidsmarkedsvariable som også er følsomme overfor konjunktursvingninger. Figur 4.3 viser konjunkturbevegelsene for flere arbeidsmarkedsvariable (h.h.v. deltakelsesraten, deltidsandelen, utførte timeverk, faktisk arbeidstid, arbeidsledige, ufrivillig deltid (undersysselsetting)) i Norge i perioden 1989 – 2003.



Figur 4.2 Deltakelse i arbeidslivet og konjunktursituasjonen. Arbeidsstyrken i prosent av befolkningen 16-74 år og beregnet produksjonsgap[1] i fastlandsøkonomien. 1983 - 2003.

1 Produksjonsgap viser avviket mellom den faktiske produksjonen i fastlandsøkonomien og likevektsproduksjonen. Likevektsproduksjonen er et anslag på hvor stor samlet produksjon det kan være uten at pris- og kostnadsveksten tiltar.

Kilde: Arbeids- og sosialdepartementet, basert på AKU, Statistisk sentralbyrå.

En analyse av fluktuasjonene i disse størrelsene i perioden 1989 – 2003 målt ved standardavviket[6] viser at fluktuasjonene i *deltidsarbeid* i denne perioden er om lag like store som fluktuasjonene i deltakelsesraten. *Kort deltid* fluktuerer dog noe mer enn *lang deltid*.[7] Vi legger spesielt merke til at *ufrivilling deltid* fluktuerer langt mer over konjunkturene enn hva tilfellet er med (frivillig) deltid.[8] Der er imidlertid arbeidsledighet og ufrivillig deltid (undersysselsetting) som varierer mest over konjunkturene.

I perioder med høykonjunkturer preges arbeidsmarkedet av tilbudssidebeskrankninger. Da er omfanget av arbeidsledighet og ufrivillig deltid (undersysselsetting) lavt og omfanget av ledige, ubesatte stillinger høyt (og lønnsveksten er høy). I perioder med lavkonjunktur preges arbeidsmarkedet av etterspørselsbeskrankninger. Da er omfanget av arbeidsledighet og ufrivillig deltid (undersysselsetting) høyt og omfanget av ledige stillinger lavt (og lønnsveksten er lav).

4.3.3 Strukturer og utviklingen på lengre sikt

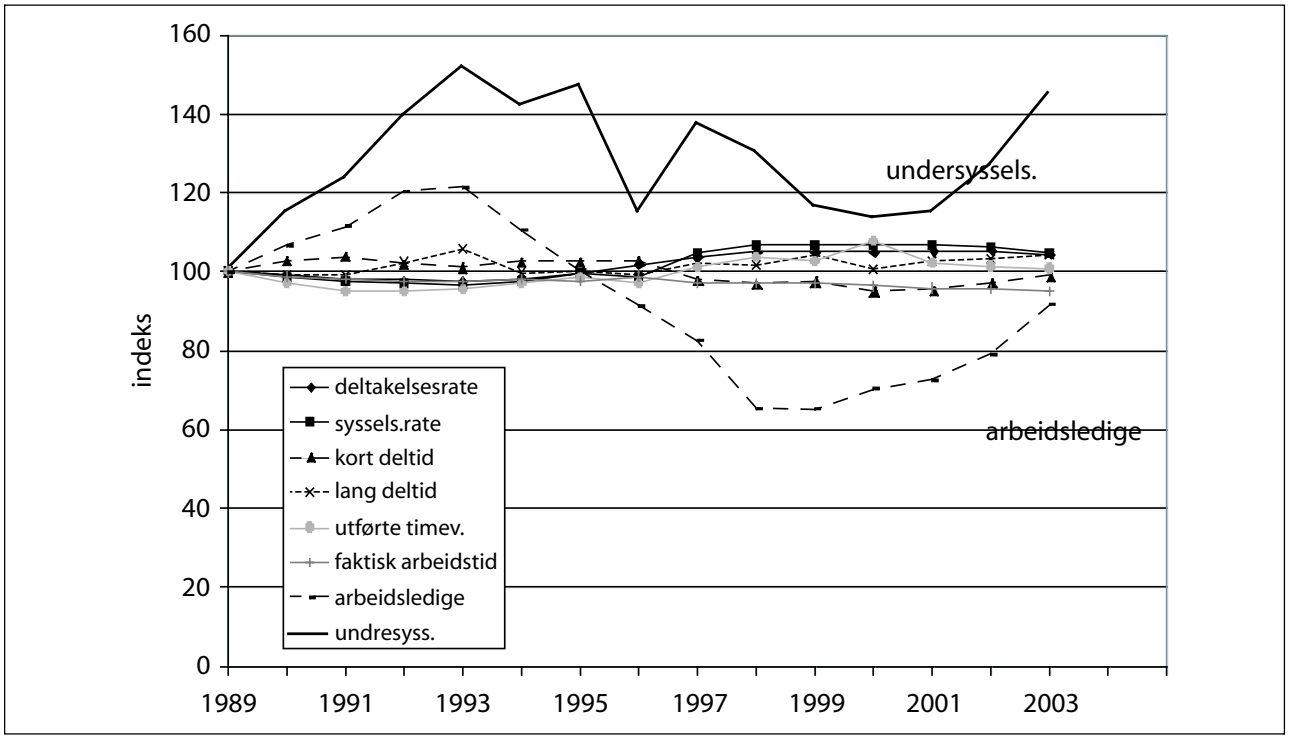
Når en studerer utviklingen i arbeidsmarkedet over tid, er det nødvendig å skille mellom konjunkturelle forhold og andre egenskaper ved arbeidsmarkedet av betydning for sysselsettingen. Vi har sett at deltid, og særlig omfanget av ufrivillig deltid (undersysselsetting), på samme måte som arbeidsledighet, varierer med konjunkturene. Men utviklingen i deltid påvirkes også av andre forhold. Generelle rammebetingelser (lov og avtaleverk, institusjonelle forhold, kultur og tradisjoner) påvirker både virksomhetenes etterspørsel etter deltidsarbeidskraft og arbeidstakernes ønsker om å jobbe deltid. I Norge har omfanget av deltidsarbeid vært stabilt de siste 15 årene. På lengre sikt står Norge overfor en situasjon hvor det blir stadig viktigere å ta i bruk den tilgjengelig arbeidskraft bedre og finne løsninger på hvordan knapphet på framtidig arbeidskraft kan løses.[9]

6 Standardavviket er kvadratroten av den gjennomsnittlige kvadratsummen av hver måleverdis avvik fra middelverdien.

7 Arbeidskraftundersøkelsen, årsdata i perioden 1989-2003, SSB

8 Det bør imidlertid her pekes på at fluktuasjonene i deltid måles binært (*deltid* eller *ikke-deltid*). Målt i timeverk vil arbeidstilbudet blant de deltidsarbeidende fluktuere langt mer over konjunkturene.

9 St.meld. nr. 19 (2003-2004) Et velfungerende arbeidsmarked.

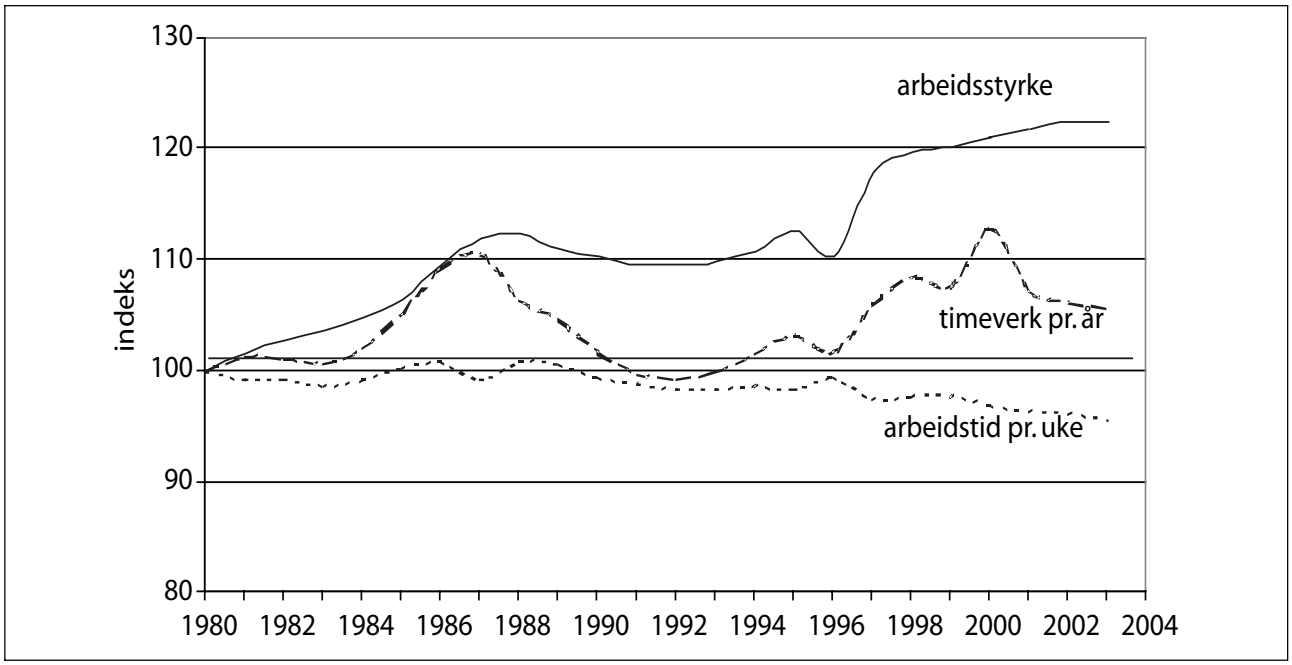


Figur 4.3 Konjunkturbevegelser i ulike arbeidsmarkedsvariable. Årsgjennomsnitt 1989-2003. Indeksert; 1989=100.

Kilde: Arbeids- og sosialdepartement, basert på AKU, Statistisk sentralbyrå

Demografiske fremskrivinger

Utviklingen i arbeidstilbudet er en viktig faktor som forklarer utviklingen i produksjon og velferd i samfunnet over tid. Høy velferd i framtiden er avhengig av at det tilbys nok arbeidskraft. Tre forhold gir grunn til noe bekymring i denne sammenheng. For det *første* er yrkesdeltakelsen i Norge allerede blant de høyeste i verden. Dette er først og fremst positivt, men innebærer også at det er relativt lite ledige arbeidskraftsressurser som kan tas i



Figur 4.4 Utvikling i arbeidsstyrke, arbeidstid og timeverk. Indeksert; 1980 = 100.

Kilde: Arbeids- og sosialdepartement, basert på AKU, Statistisk sentralbyrå

bruk i årene framover. For det *andre* har det gjennom de siste 5 årene vært visse tegn på en utflating i yrkesdeltakelsen, en økning i antall personer på trygde- og stønadsordninger og en nedgang i gjennomsnittlig arbeidstid.[10] Hvis denne trenden fortsetter vil dette isolert sett bidra til å begrense produksjonsmulighetene. For det *tredje* vil vi i årene framover oppleve at gjennomsnittsalderen i befolkningen vil øke. Det vil bli relativt flere eldre og relativt færre yngre. Den forventede, demografiske utviklingen er en stor utfordring for norsk økonomi.

Utviklingstrekk i arbeidstid og deltakelsesrate de senere tiår

Å sikre en stor og velkvalifisert arbeidsstyrke er avgjørende for framtidig verdiskaping og velstandsutvikling. Å skaffe heltidsjobb for dem som ønsker det er sentralt for å oppnå målene. Samtidig er det ikke et mål at alle skal jobbe mest mulig. Fritid er også en sentral del av velferden. Utfordringen er å få en fordeling mellom arbeid og fritid som er mest mulig i samsvar med befolkningens egne ønsker. Antall arbeidede timer per innbygger falt med knapt 10 prosent fra 1970 til 2003. Denne nedgang har sammenheng med reduksjon i gjennomsnittlig arbeidstid og med økt sysselsettingsgrad i befolkningen De seneste tre tiårene har dermed en stadig større del av befolkningen deltatt i inntektsgivende arbeid, men med stadig kortere gjennomsnittlig arbeidstid. Dette har resultert i at Norge nå er blant OECD-landene med høyest yrkesdeltaking, men også med lavest gjennomsnittlig arbeidstid. Samlet arbeidstilbud målt i timeverk har dermed bidratt relativt lite til den økonomiske veksten de seneste tiårene. Se figur 4.4.

Med de demografiske utfordringene norsk økonomi står overfor, vil en viktig utfordring framover være å legge til rette for at (de knappe) arbeidskraftsressursene brukes mest mulig effektivt. Effektiv bruk må blant annet innebære høy yrkesdeltakelse i arbeidslivet.

Det er grunn til å tro at et arbeidsmarked som gir arbeidstakerne gode muligheter for å tilpasse arbeidstid til egne preferanser, familiesituasjon og livsfase vil være viktig for å oppnå høy yrkesdeltaking. Velferdsordningene må også utformes for å støtte opp under dette. Utbygging av barnehagetilbud er et eksempel på en ordning som har betydning.

[10] Noe av nedgangen i arbeidstid har sammenheng med reduksjon av normalarbeidsuken.

Basert på gjennomgangen i kap. 4.2 og 4.3 kan vi konkludere med at omfanget av deltid i noen grad kan forklares av økonomisk teori. Som det stedvis er anført er det en rekke andre forhold som også bidrar til å forklare årsakene til fremkomst og utviklingen i bruken av deltid. Sentralt i dette står teorier innen sosiologisk litteratur, hvor både institusjonelle, kulturelle og politiske faktorer kunne være med til å forklare variasjonen i deltidsarbeid. Dette er omtalt i kap. 5.

4.4 Oppsummering

Ifølge økonomisk teori kan ønsket arbeidstid betraktes som rasjonelle valg på individnivå. Ønsket arbeidstid varierer mellom ulike arbeidstakere og avhenger av deres preferanser og livssituasjon, og av økonomiske faktorer. Siden preferansene for konsum og fritid varierer mellom individene, vil også ønsket arbeidstilbud variere. Et ønske om å jobbe mindre enn full stilling vil, ifølge økonomisk teori, være et optimalt valg for personer som har relativt høye preferanser for fritid, krevende oppgaver i husholdningen, relativt lave preferanser for konsum (eller sparing), står overfor mulighetene til å motta en overføring (arbeidsfri inntekt) og/eller har høye husholdsinntekter. På teoretisk grunnlag er det grunn til å tro at ønske om deltidsarbeid er mest utbredt blant unge under utdanning, blant foreldre med barn, og blant eldre arbeidstakere som ønsker å trappe ned yrkesaktiviteten i forkant av full pensjonering.

Teorien predikerer også at behovet for, eller arbeidsgivers ønske om, deltidsstillinger varierer mellom sektorer og mellom ulike virksomheter. På grunn av produksjonstekniske forhold, og dels på grunn av variasjon i etterspørselen, vil bruk av deltidsstillinger være mer utbredt i tjenesteytende næringer enn i industri. Små virksomheter kan opprette deltidsstillinger for visse typer arbeidskraft der arbeidsoppgavene ikke fyller en hel stilling.

Muligheten til å ansette personer på deltid er et blant flere virkemidler som virksomhetene kan benytte seg av i en tilpasning av arbeidskraften til aktiviteten. Opprettelse av nye stillinger (fast eller midlertidig), bruk av vikarer, inn- og utleie, interne omrokkeringer i virksomheter er eksempler på andre virkemidler.

Gode muligheter til å arbeide deltid bidrar sannsynligvis til å øke deltakelsen i arbeidslivet. Statistikk over OECD-land støtter en slik antagelse. Her fremkommer det at land med høy andel

deltidsansatte gjennomgående har høy deltakelse i arbeidslivet.

Arbeidstilbudet i Norge er fleksibelt over konjunkturene. I perioder med lav etterspørsel etter arbeidskraft trekker mange seg ut av arbeidsmarkedet og i perioder med høy etterspørsel, strømmer mange inn i arbeidsmarkedet. Dette gjelder både målt i antall personer og som antall tilbudte timeverk. Denne fleksibiliteten i arbeidstilbudet gjør at fluktuasjonene i arbeidsledigheten blir mindre. Likevel er arbeidsledighet og undersysselsetting de arbeidsmarkedsvariable som fluktuerer mest over konjunkturene.

I de forestående tiår vil det finne sted en aldring av befolkningen. Dette innebærer at andelen eldre personer i befolkningen vil øke og antall personer i yrkesaktiv alder i forhold til befolkningsmengden i alt vil avta. De demografiske utfordringene norsk økonomi står overfor, understreker behovet for at man framover legger til rette for at (de knappe) arbeidskraftsressursene brukes på en best mulig måte.

Medlemmene Fischer, Engebretsen og Stangnes vil bemerke at de teoretiske bidragene fokuserer på deltid, og i mindre grad behandler undersysselsetting som fenomen.

I en enkel modell vil undersysselsetting være å forstå som manglende markedsklarering med hensyn til arbeidstilbud og –etterspørsel, med tilhørende velferdstap for arbeidstakeren og samfunnsøkonomien som resultat. Etter disse representantenes syn gir det grunnlag for tiltak.

Manglende markedsklarering kan bl.a. oppstå som følge av at arbeidstakeren får ønske om lengre arbeidstid som ikke realiseres. For arbeidstakeren dannes arbeidstidspreferansene innenfor en rekke begrensinger og betingelser utenfor den enkeltes kontroll, som for eksempel tilbud om barnehageplass eller kollektivt transporttilbud. Når preferansene ikke imøtekommes, oppstår både "åpen" og "skjult" undersysselsetting. Både mengden av betingelser i seg selv og utsattheten for endringer over tid, tilsier etter disse representantenes syn at undersysselsetting er et problem i dagens arbeidsmarked.

Til framstillingen i pkt. 4.2.6 om at en stor andel deltidsansatte i bedrifter gjør det lettere å dekke behovet for ekstraarbeid, jf. Euwals og Hogerbrugge (2004), vil disse medlemmene understreke at resonnementet nettopp hviler på en antagelse om at de deltidssysselsatte i stor grad er undersysselsatte. De ønsker lengre arbeidstid enn avtalt og må påta seg ekstraarbeid når det tilbys. Dette er en situasjon med ubalanse i arbeidsmarkedet og fleksibilitet bare på arbeidsgivers premisser. De undersysselsatte har usikker arbeidstid og inntekt, med de problemer det gir. Risikoen knyttet til etterspørselsvariasjon er her helt flyttet til arbeidstakersiden. Både i andre land og i Norge er det som vist i kap. 8, lover som skal begrense den form for utnyttelse av arbeidstakere.

Disse medlemmene vil videre peke på at organisasjons- og kompetanseutvikling i virksomhetene i mange sammenhenger utgjør alternativer både til deltid og andre former for numerisk fleksibilitet. Kompetanseutvikling gir evne til å skifte mellom ulike arbeidsoppgaver. Kompetansebygging kan gi mer kostnadseffektiv bruk av arbeidskraft enn utstrakt bruk av numerisk fleksibilitet. Et eksempel er at en ved undersysselsetting kan gi allerede tilsatte opplæring slik at de kan øke sin arbeidstid, som et alternativ til overtid blant heltidsansatte.

På samme måte som størrelsen på arbeidsmarkedet og graden av geografisk og yrkesmessig mobilitet, vil økt kompetanse øke sannsynligheten for et godt samsvar mellom tilbuds- og etterspørselssiden på arbeidsmarkedet og redusere undersysselsettingen.

Disse medlemmene vil avslutningsvis påpeke at omfanget av ufrivillig deltid (undersysselsetting) på samme måte som annen arbeidsledighet påvirkes av konjunkturene, og at den økonomiske politikken dermed har en viktig rolle. I Norge har omfanget av deltidsarbeid vært stabilt de siste 15 årene, mens undersysselsettingen den seneste tid har økt. På lengre sikt står Norge overfor en situasjon hvor det blir stadig viktigere å ta i bruk tilgjengelig arbeidskraft bedre. Redusert arbeidsledighet og undersysselsetting er viktige forutsetninger for å realisere dette.

Kapittel 5
Årsaker til deltid

5.1 Innledning

I kapittel 4 har en sett på hvordan økonomisk teori kan brukes til delvis å forklare tilpasningen på arbeidsmarkedet, herunder omfang av deltid. Samtidig synes det å være relativt komplisert å forklare utviklingen av omfanget av deltid og det trengs en bredere diskusjon og analyse av mulige årsaker. I dette kapitlet vil en derfor gjennomgå noen sosiologiske forklaringer på deltidsarbeid.

Deltidsarbeidet i Norge økte sterkt på 1970- og 80-tallet for så å stagnere på 90-tallet. Både karakteristiske trekk ved deltidsarbeidet og de deltidsarbeidende har endret seg over tid.

Deltidsarbeid eksisterer imidlertid nå som tidligere først og fremst i de kvinnedominerte yrkene og på lavere trinn i stillingshierarkiet. I 2003 arbeidet 600 000 personer deltid, av dette 457 000 kvinner og 143 000 menn. De deltidsansatte utgjorde 26 prosent av alle sysselsatte i 2003.

Årsakene til at folk jobber deltid er sammensatte og varierer for personer i ulike livsfaser. Deltidsarbeid blir ofte sett på som en tilpasning for å kombinere deltakelse i arbeidsliv og familieliv, men er ikke en typisk tilpasning for småbarnsfasen. Det siste 10-året har utbredelsen av deltid blant kvinner vært avtagende, mens det har økt noe blant menn. Til tross for dette er det fortsatt store kjønnsforskjeller. Mens 43 prosent av kvinnene jobber deltid, er tilsvarende tall for menn 13 prosent. Et annet viktig utviklingstrekk er at det har vært en tilnærming i arbeidet tid blant de på heltid og de på deltid, spesielt fordi en økt andel av deltidsarbeidende kvinner arbeider lang deltid.

Ifølge økonomisk teori er deltidsarbeid i all hovedsak en tilpasning som oppstår i et samspill mellom tilbudssiden og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Det er imidlertid store variasjoner i utbredelsen av deltid mellom land og over tid innad i land. Dette er en indikasjon på at ulike politiske og samfunnsmessige rammebetingelser virker inn på tilpasningen til individer og grupper i valget av arbeidstid. For Norges del har det vært en dreining fra fokus på retten til deltid til de negative konsekvensene av deltid som for eksempel undersysselsetting og deltidsarbeidets påvirkning på pensjonsrettighetene. Diskusjonen av årsakene til deltid må ses i lys av en slik utvikling.

I dette kapitlet beskrives først en del teorier og forklaringsfaktorer som kan bidra til å belyse variasjonene av utbredelsen av deltid mellom land og over tid innad i Norge. Det legges vekt på ulike sosiale forhold som påvirker arbeidstakernes valg av arbeidstid. Blant annet ser en nærmere på en del rammebetingelser som individer og grupper tar sine valg innenfor. Vi forutsetter at endringer i rammebetingelser vil påvirke folks tilpasninger i arbeidslivet.

Økt framtidig arbeidskraftbehov og likestilling i arbeidsliv og hjemmearbeid vil være et bakenforliggende tema. Vi har valgt å belyse tilpasninger til deltid bl.a. sett i lys av fedres deltakelse i hjemmet, velferdsordninger for småbarnsforeldre samt forhold på arbeidsplassen.

5.2 Variasjoner over tid og sammenligninger mellom land

Et karakteristisk trekk ved deltidsarbeidet er at det er store variasjoner mellom land og over tid innad i et land. Et fellestrekk er imidlertid at kvinneandelen blant de deltidsarbeidende er høy i alle land. I Norge har det vært en høy andel deltidsarbeidende etter 1970. På 1990-tallet har andelen på deltid stagnert, samtidig som andelen har økt en del blant nye grupper som for eksempel skoleelever. Det har vært en nedgang i deltidsandelen blant kvinner og en økning blant menn. De samme utviklingstrekkene gjelder også for de andre nordiske land. Andre land i Europa har fulgt et annet mønster. Andelen på deltid har vært lavere og andelen kvinner som har vært sysselsatt har også vært lavere enn i de nordiske land.

Innenfor arbeidsmarkedsforskning har kvinner blitt beskrevet som familieorienterte i motsetning til mennenes yrkesorienterte tilknytning. Dette teoretiske perspektivet er imidlertid kritisert for å ta arbeidsdelingen i familien for gitt (Beechey og Perkins 1987). Også ut fra et empirisk grunnlag er det grunn til å stille spørsmål ved en slik forståelse. I norsk sammenheng er det vist til at småbarnsmø-

drene på 1980- og 1990-tallet i økende grad arbeider heltid, samtidig som deltidsandelen også er høy blant kvinner som ikke har barn (Jensen 2000). Studier har også vist at i de nordiske land er det store variasjoner blant småbarnsmødre både når det gjelder yrkesdeltakelse og arbeidstid (Rønsen og Sundstrøm 1999).

Ulike teorier som kan kaste lys over den ulikhet i deltidsmønsteret som vi ser mellom land og over tid innad i land, supplerer hverandre. Det vil også være slik at noen teorier forklarer noen trekk ved utviklingen bedre enn andre og at bestemte teorier kan være mer sentrale for å forklare utviklingen på bestemte tidspunkter og i bestemte land. Teoriene befinner seg også på ulike nivåer, fra samfunnsnivå til teorier som er best egnet til å forklare tilpasninger innad i den enkelte familie.

I en fersk, svensk utredning (SOU 2004:70)[1] legges det blant annet vekt på sosiologisk teori basert på den svenske maktutredningen. Sosiologiske teorier som analyseverktøy bidrar til å forklare kjønnsbundet adferd, som er et område hvor de økonomiske teoriene kommer til kort. Teori om kjønnsmaktsystemet er en av flere tilnærminger. Kjønnsmaktsystemet skaper normer som for eksempel sier noe om hva som kreves av en mor og hva som kreves av en far (og det er ikke samme krav). Kjønnsmaktsystemet gir menn som gruppe makt over kvinner som gruppe. Dermed er det ikke sagt at alle menn alltid er overordnet alle kvinner. Hvor stor vekt en skal tillegge teorien om kjønnsmakt er omstridt i forskningsmiljøene.

Kjønnsnormene forandres og tilpasses når tidene og samfunnet forandres. Et eksempel er hvordan normen for kvinners deltakelse i lønnet arbeid endrer seg med behovet for arbeidskraft. Også normer for hvor høy levestandard en vil ha kan forandre seg over tid og påvirker folks valg av arbeidstid. Det er liten tvil om at normendringene har stor betydning for utviklingen av kvinners (og menns) tilpasninger på arbeidsmarkedet og tilpasninger på arbeidsmarkedet i ulike livsfaser.

Spørsmålet er hva som påvirker endringene i normer. Flere av forklaringsfaktorene som gjennomgås nedenfor, vil også påvirke normene i forhold til hvor mye samlet arbeidsinnsats til lønnet arbeid som er ønskelig for det enkelte individ og for husholdningene.

En forklaring på utbredelse av deltid og ønske om deltid som ofte blir trukket fram, er i hvilken grad deltidsarbeidet har marginale kjennetegn. I Norge er deltidsarbeidet i stor grad preget av de samme arbeidsbetingelser som preger resten av arbeidsmarkedet (Jensen 2000). I Norge har flere undersøkelser vist at kjernen av de deltidsarbeidende har vært gifte kvinner som arbeider lang deltid og med en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. Timelønninger og sosiale rettigheter til deltidsarbeidende tilsvarer de heltidsarbeidendes (Ellingsæter 1995, Hardoy og Schøne 2004). Deltidsarbeidet har blitt mer attraktivt og dette bidrar isolert sett til å øke deltidsandelen i arbeidslivet. Samtidig viser forskning at langvarig deltidsarbeid for den enkelte kan være forbundet med ulemper som dårligere lønn, færre opprykksmuligheter og reduserte pensjonsytelser, jf. kapittel 6.

De nordiske land, som ligger lenger framme når det gjelder såkalt "normalisering av deltidsarbeidet" enn andre land, har tradisjonelt hatt en høyere andel på deltid. I de senere årene har imidlertid utviklingen snudd: De nordiske land har som sagt hatt en utflating eller tilbakegang i andelen på deltid, spesielt deltidsandelen blant kvinner. De sentraleuropeiske land har hatt en økning i deltidsandelen, blant annet som en viktig måte å sluse kvinner inn i arbeidsmarkedet på, liksom det var i Norge, spesielt på 1970- og 80-tallet.

I sosiologisk litteratur trekkes det også fram *nasjonale arbeidstidsregimer* for å forklare arbeidstidpraksis i ulike land (Ellingsæter 2002). Arbeidstidsregimer er definert som et sett av legale, friville og sedvanemessige reguleringer som innvirker på arbeidstidspraksis (Rubery, Smith og Fagan 1998). Når det gjelder arbeidstid, er særegne nasjonale forhold vesentlige, ettersom arbeidstid reguleres gjennom nasjonale lover og forhandlingssystemer. Sentralt er regulering av arbeidstidens lengde og plassering. Dette kan være en forklaring på hvorfor arbeidstid og arbeidstidsregimer varierer betydelig mellom land (Ellingsæter 2002).

Velferdspolitikken kan bidra til å bane veien for visse former for arbeidstidsregimer. Ellingsæter (2001) er blant annet opptatt av at foreldrepermisjoner og bruk av tidskonto er et skritt vekk fra den tradisjonelle, mannlige normen om livslangt kontinuerlig fulltidsarbeid, mot mer tidsfleksible modeller. Det andre eksempelet er den omfattende kontantstøttereformen som ble innført av sentrumsregjeringen i 1998. I den offentlige debatten ble reformen blant annet fremmet som en løsning på foreldres tidsproblemer. Disse to reformene har imidlertid også samtidig utvidet retten til og anerkjennelse av ubetalt omsorgsarbeid på bekostning av tid brukt til lønnet arbeid. Dette kan ha bidratt i retning av stabilisering av deltidsarbeid blant småbarnsmødre, som vi har sett tendenser til på 1990-tallet.

[1] SOU 2004:70 *"Tid och pengar – dela lika?*

EU-retten på deltidsområdet har gitt føringer på den nasjonale lovgivningen i Europa. EU har blant annet vedtatt et eget direktiv om deltidsarbeid (direktiv 97/81), jf. kap. 8. Formålet i dette direktivet er blant annet å lette utviklingen av frivilling deltid og bidra til en fleksibel tilrettelegging av arbeidstiden på en måte som tar hensyn til arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Nederland er et eksempel på et land som har lagt sterk vekt på en nasjonal oppfølging innen dette feltet. Nederland har også en høy andel deltidsarbeidende, jf. kap. 3. I Nederland har kvinner kommet relativt sent inn på arbeidsmarkedet. I Employment Outlook (OECD 2002) vises det til at den høye deltidsandelen i Nederland kan forklares som et resultat av reguleringer som har bidratt til endring i preferanser og sosiale normer når det gjelder arbeidsmarkedsdeltakelse. Siden 2000 har mange ansatte i Nederland hatt en rett til å endre sin arbeidstid, og arbeidsgiverne har bare hatt vetorett i tilfeller hvor de kan vise til at dette er upraktisk eller begrensende på styringsretten.

Ulike *institusjonelle ordninger* kan være bestemmende for tilpasninger på deltid. Bestemmelser av arbeidstid via lovverket og tariffavtaler står her sentralt. Endringene i de institusjonelle ordningene fulgte etter en endring i deltidsmønsteret som følge av den endringen i tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet som skjedde på 1970-tallet. Denne reguleringen har sannsynligvis bidratt til en ytterligere styrking av de reelle mulighetene til å ta deltidsarbeid og dermed også til større utbredelse av deltidsarbeidet.

I dag finnes det en god del rettigheter til deltid i Norge. For eksempel rett til redusert stilling og delvis pensjonering. Slike rettigheter kan være knyttet til: *arbeidsmiljøloven (Aml)*: § 46 A. Rett til redusert arbeidstid, Aml. § 31, Svangerskap og fødsel, Aml. § 31 A. Delvis permisjon og *folketrygdloven* § 14-22. Tidskontoens størrelse ved uttak av fødselspenger og § 14-25 Tidskontoens størrelse ved uttak av adopsjonspenger. Det finnes rettigheter til delvis uførepensjon, delvis avtalefestet pensjon (AFP) og arbeidsgivers forpliktelser knyttet til avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA).

En enkelt administrativ regulering som kan ha vært viktig for å styrke tilgangen til deltid i Norge, er arbeidsmiljølovens rett til deltid av velferdsgrunner (§ 46A). Denne lovendringen kom etter at deltid startet med å bli en tilpasning også i småbarnsfasen. De første gruppene av kvinner som gikk inn i arbeidsmarkedet på deltid på 1970-tallet, gjorde det imidlertid i stor grad etter at småbarnsfasen var over. 1980-tallet kan derimot karakteriseres ved småbarnsmødrenes inntog på arbeidsmarkedet. Deretter har deltidsarbeid spredt seg også i større grad til andre grupper, som skoleelever og seniorer i arbeidslivet.

I den grad de ansatte ønsker deltidsarbeid vil rettighetene i ovennevnte situasjoner være med å bidra til at dette blir gjennomført. (Se også kap. 8.1).

Ifølge Kjeldstad og Nymoen (2004) har norsk forskning i de senere år vektlagt betydningen av etterspørselssiden som en strukturerende faktor for den enkeltes arbeidstid, og ulike arbeidstakeres arbeidstidsordninger antas for en stor del å være et resultat av bransje- og virksomhetsvise forskjeller i tidsorganisering. Kjeldstad og Nymoen henviser til Olberg (1995) og Gullikstad (2002) og sier at slike bransjevise forskjeller må ses på bakgrunn av innføringen av endrede arbeidstidsbestemmelser gjennom de siste 30-40 årene. Disse lovendringene nødvendiggjorde en omorganisering av arbeidstiden, særlig i virksomheter og institusjoner med (døgn)kontinuerlig drift. Med strammere reguleringer av den tillatte arbeidstiden ble det behov for mer fleksible arbeidstidsordninger i disse virksomhetene, og faste deltidsstillinger med muligheter for tilkalling utover den avtalte arbeidstiden ble løsningen.

En annen viktig hypotese for å forklare variasjon av deltid i tid og rom er størrelse og *utvikling på tjenestesektoren* i et samfunn. I Norge og de andre nordiske landene var fremveksten av velferdstaten en viktig etterspørrer etter kvinners arbeidskraft på deltid. I særlig grad var det veksten i etterspørsel etter arbeidskraft i (offentlige) omsorgstjenester. I Norge er disse tjenestene først og fremst knyttet til kommunal sektor. I tjenesteytende næringer er det enklere å dele opp jobber slik at det kan tilpasses ønsker om deltidsarbeid både med utgangspunkt i tilbuds- og etterspørselssiden. En relativt stor tjenestesektor i Norge og andre nordiske land er sannsynligvis en viktig forklaring på at deltidsarbeidet tidlig har vært utbredt i disse landene.

Et interessant spørsmål er hva som kan forklare stagnasjonen og nedgangen i andelen som jobber deltid blant kvinner i Norge og de øvrige nordiske land[2] på 90-tallet (Ruberry, Smith & Fagan, 1999). En kan muligens se på kvinners inntreden i arbeidslivet i ulike faser. Den første fasen kan være hvor deltid er en innslusingsmekanisme og hvor en høy andel av kvinnene som deltar i arbeidsmarkedet har lav utdanning. I denne perioden jobber mange kvinner kort deltid og mange

[2] Nivået på andelen som jobber deltid er imidlertid ulikt i de nordiske land. Jf. tabell 3.2 i kapittel 3.

ser på seg selv som hovedsakelig hjemmearbeidende. Så kommer en fase hvor sysselsettingsprosenten og utdanningsnivået blant kvinner øker og kvinnene styrker tilknytningen til arbeidsmarkedet gjennom lang deltid. I de siste 10-15 år har utdanningsnivået blant kvinnene hevet seg kraftig og andelen av de sysselsatte med høyere utdanning er like høy blant kvinner som blant menn. Velferdsordninger har blitt videre utbygd for å støtte opp om kvinners yrkesdeltakelse. For store grupper av kvinner har det etter hvert blitt selvsagt å ha en sterk og livslang tilknytning til arbeidsmarkedet. I denne fasen er deltidsarbeidet på retur. Det gjenstår å se om også de øvrige europeiske land følger dette mønsteret når det gjelder utviklingen av deltidsarbeid.

5.3 Deltid og tilpasninger mellom arbeidsliv og familieliv – noen sentrale rammebetingelser

Årsaker til at mange ikke jobber fulltid kan være knyttet til forhold på arbeidsplassen. Men forhold i husholdet, som hvordan folk tilpasser seg med hensyn på jobb og hjemmearbeid vil også kunne avgjøre hvor mye arbeidstid den sysselsatte ønsker å tilby. Andre forhold som er av betydning for om det er ønskelig å tilby arbeidskraft, er for eksempel tilgang på barnehageplasser, skolefritidsordning mv.

Begrensninger som følger av rammebetingelser som er nevnt ovenfor, gjør at en kan stille spørsmål om hvor "frivillig" det frivillige deltidsarbeidet egentlig er. Samtidig angir en diskusjon av rammebetingelser som påvirker kvinners og menns tilpasning til lønnet arbeid, også en mulighet for endring og økning i kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse. Spesielt blant de som jobber deltid etter småbarnsfasen, bør det være rom for økning av kvinners arbeidstilbud. Dette er 57 prosent av de deltidsarbeidende kvinnene.

Ifølge Kjeldstad og Nymoen 2004 og Ellingsæter (1995) har deltidsarbeid i Norge tradisjonelt i langt mindre grad vært ansett som et reelt valgalternativ for menn enn for kvinner. Heltidsarbeid er normen for menn i arbeidslivet. Og selv om toinntektsfamilien gradvis har blitt en utbredt norm, står mannens og familiefarens rolle som hovedforsørger fortsatt sterkt. Menns yrkestilknytning har altså vært lite problematisert i et kjønnsperspektiv. Tidsnyttingsundersøkelsen viser for eksempel at småbarnsfedre ikke bruker mindre tid på yrkesarbeid nå enn tidligere. Noen grupper av fedre jobber svært mye overtid. Dette legger beskrankninger på valget av arbeidstid til den annen part.

I sosiologisk litteratur betraktes deltidsarbeid ofte som en typisk kvinnelig tilpasning til et yrkesliv innrettet etter en mannlig norm, og blir en ordning som gjør det mulig å kombinere yrkes- og familieliv.

Fedres deltakelse i arbeid med barn, hjem og omsorg er en av flere rammebetingelser som påvirker kvinners tilpasning.

Statistisk sentralbyrås tidsnyttingsundersøkelse fra 2000 viser at kvinner sett under ett gjorde dobbelt så mye husarbeid som menn og hadde 75 prosent mer omsorgsarbeid enn menn. Generelt utøvde kvinner litt over 40 prosent mer husholdsarbeid (i alt) enn menn. I husholdsarbeidsbegrepet er også vedlikeholdsarbeid og omsorgsarbeid inkludert.

De siste tiåra har mødre med små barn økt tiden til yrkesaktivitet og redusert tidsbruken til husholdsarbeid betydelig, mens fedre har gått i motsatt retning. Likevel er det fremdeles slik at det er i småbarnsfasen at kjønnsrollene er mest markerte. Småbarnsmødre bruker i gjennomsnitt noe under halvparten så mye tid på yrkesarbeid som småbarnsfedre og dette er betydelig mindre enn for andre familiefaser. Småbarnsfedres tid til husholdsarbeid utgjør omtrent 62 prosent av den tiden mødre bruker, noe som er en klart lavere andel enn blant menn i andre familiefaser (Tidsnyttingsundersøkelsen 2000). Det er viktig å være klar over at i tidsnyttingsundersøkelsen er det den faktiske tiden som benyttes til ulike aktiviteter som fanges opp. Perioder med fravær fra jobb p.g.a. omsorg eller sykdom registreres med den aktivitet folk faktisk utfører.

Par med høy utdannelse har generelt sett en jevnere arbeidsfordeling enn lavt utdannede – både når det gjelder omsorgs, – hus- og vedlikeholdsarbeid (Kitterød 2000). Totalt sett var det en beskjeden økning av fedres deltakelse i hjemmet og fedre har heller ikke redusert innsatsen i yrkesarbeid på 90-tallet. Konsekvenser av deltid for arbeidsdelingen i hjemmet er nærmere beskrevet i kapittel 6.

Dette kan tyde på at kvinners økte arbeidsinnsats i lønnet arbeid, både ved deltidsstillinger med høyere timetall og økt andel på heltid heller kommer på tross av, enn på grunn av menns bidrag på hjemmefronten. Tidsklemma er i stor grad løst ved at kvinner har redusert kraftig på tidsbruken til ordinært husarbeid. Både kvinners og menns tidsbruk til omsorgsarbeid økte på 1980-tallet, mens det har vært en reduksjon på 1990-tallet (Vaage 2002).

Et spørsmål som er reist fra forskere, er om begrepet tidskrise er en riktig diagnose for utviklingen i familiers praksis når det gjelder kombinasjonen mellom lønnet og ulønnet arbeid. Tidskrise forbindes i første rekke med familier med to fulltidsarbeidende foreldre. Er det slik at kombinasjonen mellom heltids- og deltidsarbeid bør være det rasjonelle valget for å løse denne tidskrisen? Foreldrenes tid må blant annet ses i lys av den samlede arbeidsinnsats i jobb og hjem. Her har tendensen gått motsatt vei for barnefamiliene sammenlignet med andre grupper: Barnefamilienes samlede arbeidstid til lønnet og ulønnet arbeid er økt, mens andre grupper har økt sin fritid. Flere familier har en arbeidsinsentiv hverdag. Foreldrenes tid sammen med barn er likevel forbausende stabil over tid.

Forskeren stiller spørsmålstegn ved forestillingen om tidskrise og mener at dette tar utgangspunkt i forestillinger om bestemte familiemodeller og antagelser om barns behov Ellingsæter (2004).

Andre rammebetingelser som bestemmer valget av arbeidstid er *utbygging av velferdsordninger* og åpningstider i skole og barnehager og ikke minst kostnadsnivået for barnetilsynsordninger. Også andre typer velferdsordninger er viktige som for eksempel rett til fri når man har sykt barn.

Ved utgangen av 2002 hadde 83 prosent av alle 3-5 åringene plass i barnehage (SSBs barnehagestatistikk). Totalt for hele aldersgruppen 1-5 år var dekningsgraden på 66 prosent. Nær halvparten av disse hadde heltidsplass, dvs. en avtalt oppholdstid på 33 timer eller mer i uken. Det er nå innført en maksimalsats på kr 2750,- i barnehager (per 1. mai 2004). Full barnehagedekning til en rimelig pris vil stimulere til økt likestilling mellom kvinner og menn og sannsynligvis vil insentivene til heltidsarbeid blant kvinnene også øke. Fremdeles er det slik at mange sliter med å få barnehageplass når de trenger det og må bruke ekstra krefter i hverdagen på mer provisoriske tilsynsordninger.

I løpet av 1990-åra ble det gjennomført flere politiske reformer for å gi foreldre større valgfrihet og fleksibilitet i hvordan de vil kombinere barneomsorg og yrkesarbeid. Vi har fått utvidet foreldrepermisjon, fedrekvote og tidskonto, blant annet fordi man ønsket å fremme fedres deltakelse i hjemmet.

Foreldrepermisjonen ble utvidet i 1993 til 40 uker, med full lønnskompensasjon og 52 uker med 80 prosent lønnskompensasjon. For å oppnå full lønnskompensasjon må mødrene ha vært i arbeid i minst 6 av 10 måneder før fødselen. I og med at kompensasjonen har blitt gunstigere med økt lengde på svangerskapspermisjonen, har dette sannsynligvis stimulert til økt heltidsarbeid forut for permisjonen. Det er sannsynlig at dette stimulerer til økt yrkestilknytning blant norske kvinner (Barth m.fl. 2002). I tillegg er det mulig at forbedringene i permisjonsordningene også stimulerer til økt grad av heltidsarbeid på bekostning av deltid også etter at fødselspermisjonen er over.

Bortsett fra 9 uker som er forbeholdt mor og 4 uker som er forbeholdt far (fedrekvoten) kan foreldrene fritt velge å dele fødselspermisjonen. Det er imidlertid svært få fedre som tar ut mer enn 4 ukers permisjon. Før fedrekvoten ble innført tok svært få fedre ut permisjon i det hele tatt. I så henseende har fedrekvoten vært en suksess. Forskning innen feltet konkluderer med at så lenge permisjonen var relativt kort og basert på frivillig deling mellom mor og far økte andelen fedre som brukte den bare fra 1 til 4 prosent. Fedrekvoten ble innført i april 1993 og etter den tid har det å ta permisjon gått fra å være en mindretalls- til å bli en flertallspraksis blant fedre. 14 prosent av fedre tar en del av foreldrepermisjonen, mens de aller fleste fedre benytter seg av fedrekvoten. Her ser vi betydningen av at fedrekvoten er reservert for fedre (Brandth og Kvande 2003). Dersom dette også bidrar til økt deling av omsorgsarbeidet generelt mellom kvinner og menn, kan det etter hvert også påvirke kvinners tilpasninger mellom heltids- og deltidsarbeid. Dette har vi imidlertid ikke noe forskning om.

En viktig rammebetingelse for arbeidstidstilpasninger er arbeidstidsregimer og tidskulturer *på den enkelte arbeidsplass.*

Deltid er et av flere svar på et individuelt behov for fleksibilitet. Andre former for fleksibilitet som gir mulighet for å kombinere hjem og jobb er arbeidstidens organisering, arbeidstakers selvregulering i forhold til når og hvor arbeidet skal utføres. Tidsfleksibiliteten har generelt sett økt. Menn er oftere enn kvinner i jobber som gir større frihet til organisering av arbeidstiden. Høyt utdannede har oftere fleksitid enn lavt utdannede. Fleksitid finnes sjeldnere i serviceyrker med stort behov for koordinering, der arbeidet involverer direktekontakt med kunder, klienter og pasienter (Ellingsæter 2002, side 93). Vi må derfor anta at tidsfleksibilitet derfor ikke er spesielt utbredt i yrker med mye deltid. En kan tenke seg at økt tidsfleksibilitet bidrar til mindre behov for deltidsarbeid, men dette har vi ingen konkrete undersøkelser om.

Yrkesstrukturen i moderne tid viser klare forskyvninger fra tradisjonelle arbeideryrker mot midlere /høyere funksjonærer. Flere arbeidstakere utfører dermed oppgaver hvor input (blant annet tid brukt) er vanskelig å måle, noe som i prin-

sippet gir mer individuell frihet i organiseringen av tid. Men mye arbeid er fremdeles rutinearbeid. Særlig i lavt kvalifisert servicearbeid er kvinner overrepresentert. I enkelte yrker foregår det faktisk økning i standardiseringen av arbeidsoppgaver. Resultatet vil her være at arbeidstakeren får redusert mulighet for å bruke fleksitid/variere arbeidstiden i arbeidet (Ellingsæter 2002).

Et tema knyttet til den enkelte arbeidsplass er også hvordan tilpasningen av frynsegoder bidrar til å støtte opp under muligheter for å kombinere arbeid og familie. En slik diskusjon har vært mer fremtredende i de mellomeuropeiske land og i EU-landene enn i Norge. Også i Norge er det noen enkelteksempler på arbeidsplasser som prioriterer frynsegoder knyttet til omsorgsforpliktelser, som for eksempel ulike typer barnepasstilbud. Fremdeles er nok bilordninger mer utbredt enn frynsegoder som bidrar til å gjøre hjemmearbeidet lettere.

Det kan også være andre årsaker enn hensynet til omsorgforpliktelser som er bakgrunn for ønske om deltid, slik som redusert arbeidstid ved dårlig helse eller en belastende arbeidssituasjon. Tunge fysiske og psykiske arbeidsoppgaver på jobben kan være et moment som kan trekke i retning av at man velger deltid framfor heltid. I Moland Gautun 2002 oppga nærmere 60 prosent av de deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere at større bemanning var et tiltak de ønsket for at de ville jobbe mer/la vær å jobbe mindre enn det de gjorde i dag.

Forskning dokumenterer negative helseeffekter på mange områder for skift- og turnusarbeidere. Vi vet at disse effektene er størst i den typen skiftarbeid som inkluderer nattarbeid, men effektene viser seg også i annen type skiftarbeid. Allerede i 1950-årene ble det dokumentert at skiftarbeidere hadde lettere for å få mavesår, mavekatarr osv.[3] Ulik forskning har også påvist økt risiko for å utvikle brystkreft, tarmkreft og hjerte-/karsykdommer hos kvinner som arbeider i turnus/skift.

Av deltidsansatte jobber 28 prosent skift/turnus, mot 19 prosent av heltidsansatte. Videre har 26 prosent av kvinner og 17 prosent av menn skift/turnusarbeid.[4] Levekårsundersøkelsen fra 2002 viser at 24 prosent av personer i skift/turnus var syke mer enn 14 dager, mot 10 prosent av personer i dagarbeid.

Sykefraværet i helse- og sosialsektoren er høyere enn i arbeidslivet for øvrig. I 4. kvartal 2003 var sykefraværet i denne sektoren på 11.1 prosent. Til sammenligning var sykefraværet for 2003 for alle sektorer i gjennomsnitt på 8,1 prosent. Legemeldt sykefravær er generelt mye høyere blant kvinner enn blant menn.

Hva som er årsakssammenhenger her er mer uklart. Ifølge Idébanken for sykefraværsarbeidet er det liten tvil om at det fysiske arbeidsmiljøet (f.eks. eksponering for kjemikalier, kulde, tunge løft) generelt er blitt bedre i løpet av de siste 10–20 årene. Det er mindre klart om det psykososiale arbeidsmiljøet er blitt bedre eller dårligere. Forskningen gir grunn til å anta at variasjonene i fravær er påvirket av en rekke forskjellige faktorer. En mer presis angivelse av hvor viktig hver enkelt faktor er, har man imidlertid ikke grunnlag for å framsette.

Arbeidslivslovutvalget viser i sin tilstandsbeskrivelse til at kvinner har større organisatoriske, ergonomiske og sosiale arbeidsmiljøproblemer enn sine mannlige kolleger. De er mer utsatt for emosjonelle belastninger når tid, ressurser og muligheter i jobben ikke samsvarer med opplevde forventninger. Kvinner er mer utsatt for vold, trusler om vold og seksuell trakassering. Kvinner har det høyeste sykefraværet. De er mer utsatt for arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Kvinner går mest i deltid og kvinner er i større grad midlertidig ansatt enn menn.

Med en høy andel deltidsarbeidende blant kvinner, kunne man anta at forskjellene i sykefraværet for kvinner og menn jevnet seg ut. Men slik er det ikke. Det hevdes at mange turnusarbeidere i helsesektoren "privatiserer" ansvaret for belastende arbeidssituasjoner gjennom å arbeide deltid, noe som også bekreftes i en undersøkelse Agderforskning gjennomførte. Undersøkelsen inneholder interessante funn om kvinnedominerte yrker som oppgir å ha rekrutteringsvansker og som har relativt få arbeidstakere over 55 år. Mange av de spurte sier at deltid er nødvendig for å ha tid til å restituere seg mellom vaktene. Ved å jobbe deltid unngår man både fysisk og psykisk slitasje, deltid er en mestringsstrategi.[5]

Ifølge en annen undersøkelse fra Agderforskning, også utført i 2002 , jobber den store andel syke- og hjelpepleiere deltid, fordi det er ønsket tilpasning. "Valget" av deltidsstilling forklares ut fra forhold som hensynet til familien, egen helse og ønske om fleksibilitet. Det kan stilles spørsmål ved

[3] Magnar Kleiven (2001) Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss? "Idèbanken for sykefraværsarbeidet". Statens Arbeidsmiljøinstitutt (2001)

[4] Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004 :5), Statens arbeidsmiljøinstitutt

[5] A. Halvorsen, H.K.Lysgård og T. Olsen (2002). Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra arbeidslivet." FoU-rapport nr. 4/2002 – Agderforskning.

hvorvidt dette er frivillig, eller om det må betraktes som betinget deltid. Disse utfordringene som er nevnt, forekommer i særskilt grad i helsesektoren, men sammenhengen mellom skift-/turnusarbeid, utstøting fra arbeidslivet og deltid finnes det lite forskning på.

Arbeidstakere i helse- og sosialsektoren jobber ofte i skift-/turnusordninger og de er utsatt for ulike former for belastningslidelser. Det kan være vanskelig å skille ut effektene på helse av det å jobbe turnus/skift i forhold til helseproblemer som skyldes andre forhold, som for eksempel en belastende arbeidssituasjon. Det er likevel sannsynlig at det å jobbe turnus i seg selv har en innvirkning på helsesitasjonen for disse yrkesgruppene. Forskning tyder på at graden av helsebelastning har sammenheng med måten turnusarbeidet er organisert på.

Medlemmene Engebretsen, Fischer, Stangnes vil i tilknytning til det ovennevnte påpeke at skift-/turnusarbeidere har like store helsebelastninger som de arbeidstakere som går helkontinuerlig skift. Det er også mer belastende å arbeide skift/turnus enn å arbeide faste vakter, for eksempel som nattevakt. *Disse medlemmene* vil også påpeke at arbeidstakere i tredelt turnus arbeider over to uker mer i løpet av ett år, enn de som arbeider helkontinuerlig skift.

5.4 Deltid - et samspill mellom individbaserte og etterspørselsbaserte årsaker

Ifølge Kjeldstad og Nymoen (2004) er deltidsarbeid et sammensatt fenomen. Dels er deltid en tilpasning som har med kjennetegn ved den enkelte arbeidstaker å gjøre; dvs. med hans eller hennes preferanser og ønsker, med vedkommendes kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet og med hans/hennes rolle i familien og samfunnet. Dels er deltidsarbeid et kjennetegn ved enkelte sektorer i arbeidslivet, ved at noen virksomheter i større grad enn andre er organisert rundt korte arbeidsøkter. Her etterspørres arbeidstakere som er villige til å jobbe deltid, ofte også utenom ordinær arbeidstid, og arbeidet fordeles på flere ansatte enn i sektorer hvor heltidsarbeid er normen. Slik vil omfanget av deltidsarbeid i samfunnet avspeile den gjensidige tilpasningen mellom den som etterspør og dem som etterspørres i ulike arbeidstidsordninger. Arbeidstakernes ønsker om arbeidstid vil også være knyttet til kulturelle og politiske forhold generelt i samfunnet. Arbeidstiden bestemmes av individuelle eller husholdsøkonomiske avveininger.

I et marked vil dette gjensidig påvirke hverandre og i den grad deltid både er optimalt for arbeidstaker og for arbeidsgiver vil det selvfølgelig oppstå deltidsarbeidsplasser som en ønsket tilpasning fra begge sider.

Ifølge Kjeldstad og Nymoen (2004) er det ikke bare kvinners kulturelle rolle som omsorgspersoner og sekundære inntektstakere i familien som er grunnen til at kvinner har deltidsjobber. Like viktig er hva slags type jobber som er organisert på denne måten. Det er pleie- og omsorgs- og service arbeid, svært ofte med lavt utdanningskrav, og det er først og fremst kvinners kompetanse som etterspørres. I tråd med det strukturelle perspektivet (dvs. etterspørselssidebestemt) kan deltidsarbeidet således være mer en konsekvens av arbeidsgivers behov for fleksibel arbeidskraft enn arbeidstakernes (kvinners) preferanser eller behov for korte dager. Sett i et slikt perspektiv kan man diskutere frivilligheten i arbeidstakernes valg av arbeidstid. I den grad dette strukturelle perspektivet er dominerende vil det også oppstå undersysselsetting.

I Rapport 7/2004 fra Fevang mfl. 2004 pekes det på at "Det er for øvrig en tendens til at omfanget av ufrivillig deltidsarbeid er størst i virksomheter som også har mye frivillig deltidsarbeid. Dette fenomenet stemmer godt overens med hypotesen om at det er strukturelle trekk ved arbeidet som forårsaker den omfattende bruken av deltid – frivillig for noen og ufrivillig for andre. Men en stor andel frivillig deltidsansatte kan også i seg selv bidra til økt ufrivillig deltid, ettersom det ved sykdom og ved jobbskifte ofte kan være slik at det da bare er en ubesatt deltidsjobb som skal fylles med en vikar eller en nyansatt."[6]

5.5 Etterspørselen etter deltidsarbeidskraft – Virksomhets-/arbeidsmarkedsrelaterte årsaker

En del arbeidsoppgaver er av en slik art at det på varig basis kan være behov for deltidsansatte. Arbeidsoppgaver er for eksempel lagt til veldig avgrensede tider av døgnet (f.eks. skolefritidsordning og/eller rush på bestemte tider av dagen (f.eks. i varehandel, hotell og restaurant). Det er mye faste kostnader forbundet med å ha mange

[6] Fevang m fl. (2004), Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge. Rapport 7/2004. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

deltidsansatte, men det kan likevel *være enda dyrere* for virksomheten å ha personer gående i arbeid når behovet er lite.

Deltid kan være en løsning dersom driften i virksomheten har *lengre varighet* enn en vanlig arbeidsdag, i en del tilfeller også hele døgnet (f.eks. innen helsesektoren). Videre vil behov for bruk av deltid kunne oppstå dersom det er behov for ulik kompetanse til ulike tider av døgnet/uken.

Ved virksomheter/institusjoner hvor det kreves bemanning på alle døgnets tider (også i helgene) kan det pga. *lover, tariffavtaler, og de ansattes ønsker og behov*, nærmest være umulig å ansette alle i full stilling. Arbeidsmiljøloven §51 tillater ikke å arbeide mer enn hver 2. søndag, mens vanlig praksis innenfor sykehus, sykehjem og andre institusjoner i helsevesenet er at de fast ansatte ikke jobber mer enn hver tredje helg. For å få dekket opp alle helgene, kan man være nødt til å ha en stor andel deltidsarbeidende. Hvis to halve stillinger skal slås sammen til en er det også stor fare for at vaktene "kræsjer" i tid. Hvis slike ønsker skal oppfylles må ofte hele turnusordningen legges om. Det vil derfor ofte være enklest med ansettelse i deltidsstillinger for eventuelt å ta ekstravakter når det er behov for det (Fevang mfl. 2004).

Deltid er nærmest fraværende i typiske mannsyrker. Dette gjelder også yrker hvor det samtidig jobbes skift/turnus og hvor bemanning er aktuelt i helgene. Innen politiet er det et fåtall som jobber deltid. De som arbeider deltid gjør det bl.a. ut fra behov for omsorg for barn. I tjenesteplanene tilstrebes det at ansatte ikke skal arbeide oftere enn hver 3. helg. For brannpersonell er det også liten grad av ufrivillig deltid. Det gjelder både for de heltidsansatte og de som har deltidsarbeid i brannvesenet i kombinasjon med eller i tillegg til en annen stilling. Også blant ambulansepersonell er problemstillingen med ufrivillig deltid i stor grad ukjent. Situasjonen for ambulansepersonell er i hovedsak identisk med den som gjelder for brannpersonell.

Geografisk avstand - F.eks. i kommunesektoren kan det kan være behov for at tilsatte er tilstede på flere geografiske områder til samme tid, mens åpningsbehov og brukerbehov på hvert enkelt sted ikke tilsier at det er behov for full stilling.

Ifølge rapporten fra Moland og Gautun (2002) vises det til at om lag 60 prosent av lederne ser det som en fordel å ha deltidsansatte, slik at de *ubekvemme vaktene* kan fordeles på flere. Generelt mener imidlertid mellom 80-95 prosent av lederne at det høye omfanget av deltidsansettelser og bruk av ekstravakter er uheldig for tjenestekvaliteten, i tillegg til at deltidsarbeidskraft er negativt for effektiviteten (mer administrasjon, økt tid på kommunikasjon, større behov for opplæring og hyppig veiledning). En del ledere mener også at de har problemer med å få ansatt folk og at det er høy gjennomtrekk blant ansatte, fordi det er for små stillinger.

Det vil også oppstå behov for *erstatning for personer* med redusert stilling. Mange jobber deltid og når disse personene har permisjon eller er syke, oppstår et vikarbehov som enten må dekkes av nye personer, andre deltidsarbeidende, eller heltidsarbeidende som må jobbe overtid. Det vil her være snakk om ekstraarbeid av mer midlertidig karakter.

Usikker konjunktursituasjon kan være en årsak til bruk av deltid. Arbeidstiden til deltidsansatte kan mye lettere varieres over konjunktursykelen enn for heltidsansatte. Med en stor andel deltidsarbeidere som "buffere" vil det i en usikker framtid være lettere å dekke behovet for ekstraarbeid. Deltidsansatte og spesielt undersysselsatte, er antakelig mer villig til å påta seg ekstraarbeid enn heltidsansatte og virksomheten vil da slippe å betale for "lediggang" i perioder hvor arbeidsbehovet skulle bli lite.

Ifølge rapporten fra Moland og Gautun (2002) får deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere oftere spørsmål om å ta *merarbeid* enn hva heltidsansatte gjør. En årsak til at arbeidsgivere ønsker å bruke deltidsansatte til merarbeid, kan være at man betaler mindre for merarbeid enn for overtidsarbeid til heltidsansatte. Få avdelingsledere (12 prosent) sier seg imidlertid enig i påstanden "små stillinger blir brukt for å slippe å belaste overtidsbudsjettet". På den annen side er arbeidsgiverne forpliktet til å ikke pålegge for mye overtidsarbeid til heltidsansatte. Dette kan generere flere deltidsstillinger. Det er få deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere som følger seg tvunget til å utføre merarbeid ifølge denne undersøkelsen.

Virksomheter som er i en *nedbemanningssituasjon* kan noen ganger tilby deltids- framfor heltidsarbeid. Fevang m.fl. (2004) slår imidlertid fast at risikoen for å bli undersysselsatt er liten i virksomheter som er i en nedbemanningssituasjon dvs. har behov for mindre arbeidskraft. Utvalget tolker dette som at det ikke i noe stort omfang er vanlig at virksomheter lager deltidsstillinger av tidligere faste heltidsstillinger, slik at dette ikke er noen viktig årsak til at det tilbys deltid i arbeidsmarkedet.

Størrelsen på virksomheter – *heltallighetsproblem,* vil påvirke antallet deltidsstillinger. I små

virksomheter kan behovet for en spesiell type arbeidskraft være så lite at det ikke fyller en hel stilling. Dette kan f.eks. gjelde regnskapsarbeid, IT-tjenester og vaktmesterfunksjoner. I den grad arbeidskraften ikke har noen alternativ anvendelse kan dette også være en årsak til tilbudet av deltidsstillinger.

Mindre risiko knyttet til sykefravær og permisjoner kan være en motivasjon for bruk av deltidsstillinger sett fra arbeidsgivers side. En høy andel deltidsansatte vil kunne bidra til å spre risiko knyttet til sykefravær og permisjoner ettersom sannsynligheten for at to deltidsansatte blir syke samtidig er mindre enn sannsynligheten for at en heltidsansatt blir syk.

Fraværsstatisitikk 2002 – 2003 for kommunale arbeidstakere viser at deltidsansatte har gjennomsnittlig høyere sykefravær enn heltidsansatte. Gjennomsnittlig sykefravær for deltidsansatte var 10,3 prosent mens gjennomsnittlig sykefravær for heltidsansatte var på 8,8 prosent. For sykefravær på 1-3 dager er sykefraværet høyest for heltidsansatte. For sykefravær av lengre varighet er fraværet høyest for deltidsansatte.[7]

5.6 Tilbud av deltidsarbeidskraft – individbaserte årsaker

Fleksibiliteten til det enkelte individ kan være muligheten til å variere arbeidstiden innenfor den enkelte dag, uke, måned eller gjennom ulike tider av året. Mulighetene for å jobbe deltid er viktig for en del personer. For eksempel for personer som ikke anser seg selv som yrkesaktive, men likevel jobber. Dette gjelder studenter (21 prosent av de deltidsarbeidende anser sin hovedaktivitet som å være under utdanning) og pensjonister, hjemmearbeidende eller personer med svekket helse (som til sammen utgjør 11 prosent av de deltidssysselsatte) (Næsheim og Lohne 2003). Til sammen 32 prosent av de deltidssysselsatte i 2002 anser seg selv for ikke å være yrkesaktive. Av de deltidssysselsatte kvinnene anser 26 prosent seg for ikke å være yrkesaktive mens tilsvarende tall for menn er 53 prosent. For disse er det en fordel med mest mulig tilgjengelig deltidsarbeid.

Det er også en del av de som oppfatter yrkesaktivitet som sin hovedaktivitet, men som likevel ønsker å jobbe deltid fordi de også ønsker/føler det nødvendig å bruke tid på hjemmearbeid (ulønnet arbeid[8]), har dårlig helse, er under utdanning eller alternativt ønsker å ha mer fritid. Også for disse personene er det derfor en fordel med et mest mulig fleksibelt marked med god tilgang på deltidsjobber.

De fleste som jobber deltid er ikke i en undersysselsettingssituasjon. I 2003 var det nærmere 86 prosent av de deltidssysselsatte (jf. tabell 3.1 i kap. 3) som ikke var interessert i å øke sin stillingsprosent. Dette tilsier at det er ønskelig at det skal være tilgang til deltidsstillinger i arbeidslivet.

Enkelte deltidsansatte vil ønske en lavere avtalt stillingsprosent, for så å kunne velge å jobbe mer i form av for eksempel ekstravakter. De får da en fleksibilitet i arbeidstiden ved at de kan velge om de ønsker jobbe mer og når de ønsker å jobbe mer.

Kjeldstad og Nymoen (2004) antyder også at "Overhyppigheten av kvinner blant de passivt undersysselsatte [9]kan tyde på at det for mange er forhold knyttet til familie og omsorg som gjør at kvinnene ikke ser seg i stand til å utvide den lønnede arbeidstiden selv om hun ønsker det."

Et særtrekk ved Norge og de andre nordiske land er høy fødselsrate kombinert med høy sysselsetting blant kvinner. Deltid som virkemiddel for tilpasning mellom yrkesliv og familie blir ofte pekt på som viktig i denne sammenheng. En undersøkelse av Lappegård (2002)[10] viser at fertiliteten er spesielt høy blant kvinner som arbeider i de typiske velferdsprofesjonene, hvor deltid er spesielt utbredt. Dette kan tyde på at kvinner som er omsorgsorienterte og ønsker seg barn, søker seg til typiske deltidsyrker eller yrker hvor omsorg inngår i utførelsen av arbeidet.

Arbeidstidstilpasningene varierer sterkt mellom ulike grupper. I kapittel 3 er det blant annet vist at det er store forskjeller i arbeidstid mellom kvinner med ulik utdanning. Kvinner med det høyeste utdanningsnivået tilpasser seg på arbeidsmarkedet om lag på samme måte som menn. Det er først og fremst blant de med lav utdanning at deltidsandelen er høy. Det er interessant å belyse dette forholdet nærmere i samspill med andre forklaringsfaktorer. Den store variasjonen i deltidsarbeid mellom ulike grupper av kvinner er noe som skal belyses nærmere i de neste avsnittene, blant annet sett i sammenheng med et livsfase- og et husholdsperspektiv.

[7] Kommunale arbeidstakere – Fraværsstatisitikk 2002 – 2003 (PAI-registeret) s. 22

[8] Fleksibilitet i forhold til nødvendig ulønnet arbeid som pass/oppfølging av barn, eldre, syke og annet frivillig arbeid

[9] Passivt undersysselsatt er her definert lik en som ønsker å jobbe mer men som ikke aktivt har spurt arbeidsgiver om økt arbeidstid.

[10] Lappegård, Trude (2002). Education attainment and fertility pattern among Norwegian women. Documents 2002/18. SSB.

5.7 Resultater fra ulike forskningsrapporter

5.7.1 Ulik arbeidstidskultur i ulike yrker

Abrahamsen (2002) finner i sin analyse av kvinner sysselsatt i et utvalg manns- og kvinnedominerte yrker at det er to trekk ved yrket som er særlig bestemmende for deres valg av arbeidstid. Det ene er organiseringen av arbeidstiden innenfor ulike yrker og hvilke muligheter yrket gir for deltidsarbeid, de strukturelle arbeidstidsforholdene. Det andre har å gjøre med normer for hva slags arbeidstid som er allment akseptert. I typiske mannsyrker er det utbredt negativ holdning til deltidsarbeid og studien viser at kvinner i de mannsdominerte yrkene arbeider mer enn kvinner i de kvinnedominerte yrkene. Studien viser imidlertid også at kvinners arbeidstidspreferanse (både i kvinnedominerte og de mannsdominerte yrkene) heller i retning av lang deltid (dvs. 20-34 timer per uke). Kvinner i mannsdominerte yrker ville altså sannsynligvis ha jobbet mindre hvis det hadde vært "sosialt akseptert" i disse yrkene.

I mannsdominerte yrker finnes ifølge Abrahamsen (2002) altså kun en type arbeidstidspraksis, nemlig heltid. Innenfor kvinnedominerte yrker er både heltid og deltid vanlig arbeidstidspraksis. I mange mannsdominerte yrker vil redusert arbeidstid være lite attraktivt, det kan antas at mange kvinner og menn opplever det vanskelig å jobbe deltid. Hvis karrieremessig utvikling er avhengig av heltidsarbeid, kan dette være en medvirkende faktor til at de ikke har valgt deltid. Til forskjell fra mange mannsdominerte yrker synes deltidsarbeid å ha få eller ingen konsekvenser for arbeidsoppgaver og framtidige karrieremuligheter innenfor kvinnedominerte yrker.

Rapporten stiller videre spørsmål om hvorfor kvinner i mannsdominerte yrker ikke velger deltidsarbeid (spesielt leger) og hvorfor ikke flere kvinnelige sykepleiere velger heltidsarbeid siden begge grupper har god tidsfleksibilitet og gode utviklingsmuligheter. Abrahamsen (2002) hevder her at bruk av egen tid avhenger av yrkets lønnsnivå, status og plassering i yrkeshierarkiet. Sannsynligvis vil høy inntekt og ditto status både gjøre det lettere å tåle helsemessige belastninger og det å være mange timer borte fra familien.

Gode utviklingsmuligheter og tidsfleksibilitet (mulighet til å gjøre ærend i arbeidstiden) i arbeidet bidrar til å øke kvinners yrkesinnsats ifølge Abrahamsen (2002). Generelt er det slik at mannsdominerte yrkesområder i motsetning til kvinnedominerte i større grad har bedre karrierestiger og bedre tidsfleksibilitet, for eksempel til tidspunkt for start/avslutning av arbeidsdagen. Dette trekker generelt sett i retning av mer deltid for kvinner.

Videre sier Abrahamsen (2002) at for kvinner som er ferdig med småbarnsfasen, har nesten samtlige av de yrkesspesifikke variable signifikant betydning for deres valg av arbeidstid. Både arbeidstidsordning (turnus/dagarbeid), tidsfleksibilitet, belastninger og innflytelse i arbeidssituasjonen synes viktige.

Ifølge Abrahamsen (2002) velger de fleste nyutdannede norske kvinner heltidsarbeid, og det gjelder også de som går inn i yrker med stort omfang av deltid. Det er først i forbindelse med første eventuelt andre barnefødsel at kvinner vurderer deltidsarbeid. Mange som velger deltid i småbarnsfasen har en tendens til å fortsette med dette også når barna blir større. Varighet av deltid er en interessant problemstilling, men er i liten grad belyst i andre undersøkelser.

5.7.2 Livsfase, etterspørsel og ektefelles påvirkning for tilpasning til deltid

Ifølge Kjeldstad og Nymoen (2004) vil den enkeltes arbeidstid og arbeidstidspreferanser formes av så vel livsløps- og familiemessige, organisatoriske, økonomiske som kulturelle forhold. I en rapport fra Kjeldstad og Nymoen (2004) [11] analyseres årsaker til deltid. Rapporten ser på hvordan bakgrunn, livsfase og etterspørselsrelaterte forhold påvirker variasjonen i deltidsarbeid. I tillegg tas det også hensyn til sammenhengen mellom arbeidstid, inntekt og timelønn og hvordan ektefelles arbeidstid, inntekt og timelønn påvirker tilpasningen til deltid.

Rapporten tar utgangspunkt i fem ulike modeller. De ulike forklaringsfaktorene analyseres i sammenheng for å finne hvilke forhold som bidrar mest til å forklare det observerte deltidsmønsteret.[12] Deltid er i alle modellene delt inn i selvvalgt kort deltid (1-19 timer), selvvalgt lang deltid (20-36 timer), aktiv undersysselsatt og passiv undersysselsatt. For omtale av risikoen for å bli undersysselsatt vises til kapittel 7.

[11] Randi Kjeldstad og Erik Nymoen (2004) "Kvinner og menn i deltidsarbeid, Fordeling og forklaringer" rapport nr. 2004/29. SSB

[12] I analysen er effektene av forklaringsvariablene vist som odds ratio estimater. Disse tolkes som "relativ risiko" for ulike deltidsformer i forhold til heltid og uttrykker hvor mange ganger høyere (eller lavere) risiko/sjanse det er for en person med en bestemt verdi på en uavhengig variabel har den aktuelle typen deltid i forhold til referanseverdien på samme uavhengige variabelen, alt annet likt.

1. *Livsfasemodellen* analyserer forklaringer til deltid ut fra de ulike livsfasene personene er i. Aktuelle individuelle livsfasekjennetegn (forklaringsvariable) vil her da være: alder, ekteskaplig status, antall barn og yngste barns alder og utdanningsnivå.
2. *Etterspørselsmodellen* analyserer deltid ut ifra etterspørselsforhold. Aktuelle forklaringsvariable vil her være: næring, yrke, virksomhetsstørrelse, eierform og ansettelsesform.
3. *Timelønnsmodellen* ser på hvordan nivået på timelønn virker inn på tilpasning på deltid. Aktuelle forklaringsvariable vil være ulike nivåer på timelønn.
4. *Totalmodell* tar utgangspunkt i både livsfasemodellen, etterspørselsmodellen og timelønnsmodellen og ser de tre modellene i sammenheng.
5. *Ektefellemodell* tar utgangspunkt i livsfasemodellen (1), men ser også på tilpasningen av deltid i relasjon til ektefelles bruttoinntekt, relativ timelønn mellom ektefellene og ektefelles arbeidstid.

Kjønn inngår som en egen variabel i alle modellene.

Kjeldstad og Nymoen (2004) argumenterer for at deltidsarbeid for ungdom for svært mange er et supplement til skolegang. I unge år er de fleste kvinner og menn fremdeles uten forsørgeransvar for andre enn seg selv. Fra etterspørselssiden er det dessuten grunn til å tro at mange av disse deltidsjobbene har alder som viktigste kriterium og de retter seg primært mot ufaglært ungdom. Kjeldstad og Nymoen (2004) argumenterer med at allmenne kjønnsteoretiske argumenter er lite anvendbare for å forklare forskjeller i arbeidstid i denne livsfasen.

Deltidsarbeid mot slutten av den yrkesaktive livsfasen har det til felles med ungdoms deltidsarbeid at lønnsarbeidet for mange først og fremst er et supplement til annen virksomhet eller annen inntekt. I årene før alminnelig pensjonsalder synker yrkesdeltakingen både for kvinner og menn relativt kraftig (jf. figur 3.7 i kap. 3). Dette skyldes for en stor del avgang til uføre- og førtidspensjon. En del pensjonister og førtidspensjonister fortsetter imidlertid i redusert stilling.

Kjønns- og livsfaseforklaringer på forskjeller i deltidsarbeid er fremfor alt knyttet til *midlere livsfase*, hvor de fleste lever i et samliv og forsørger barn. Menn midt i livet har gjennomgående stabil yrkestilknytning relativt uavhengig av familiefase, omsorgs- og forsørgeransvar. Selv om en del har endret seg, er det å få barn fortsatt forbundet med en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet for kvinner (Kjeldstad og Nymoen 2004). Et hovedskille i den internasjonale debatten om sammenhengen mellom kvinners yrkesdeltaking og rollen som hustru og mor går mellom de som hevder at det er kvinners egne preferanser og deres "secondary earner identity" som gjør at de tenderer mot å søke "familievennlige" arbeidstilpasninger, bl.a. deltid. På den annen side hevdes det at årsaken ligger i samfunnets normative press på kvinner som hovedansvarlige for barne- og familieomsorgen (Kjeldstad og Nymoen 2004). I Norge er imidlertid barneomsorg en mindre avgjørende faktor for kvinnes arbeidstid i dag enn for 10 år siden. Kjeldstad og Nymoen (2004) hevder at selv med store endringer i forsørgelsesmønsteret i familiene, er nok kvinners arbeidstid fortsatt oftere enn menn en salderingspost i familiens tids- og pengeregnskap.

Livsfasemodellen

I *livsfasemodellen* ser Kjeldstad og Nymoen (2004) på hvor mye av variasjonen i deltid som kan forklares på bakgrunn av forklaringsvariablene; alder, ekteskaplig status, antall barn og yngste barns alder, utdanningsnivå og kjønn.

Denne modellen viser sterkere alderseffekt for menn enn for kvinner, dette betyr at alder (isolert sett) i større grad bidrar til å forklare deltidsarbeidet blant menn enn blant kvinner. Både for kvinner og menn er deltidstilpasningen "u-formet" spesielt på kort deltid. Dvs. deltidstidstendensen er lav midt i livet, men høy i yrkeslivets ytterfaser. Selvvalgt lang deltid er i liten grad aldersbestemt for kvinner.

I forhold til det å være *ugift,* innebærer det *å være gift* en viss forhøyet risiko for lang deltid, mens det å være samboer og det å være tidligere gift bidrar til redusert risiko for både kort og lang deltid. For menn innebærer det å være gift omtrent en halvering av risikoen for alle typer deltidsordninger i forhold til å være ugift. For kvinner fordobles risikoen for lang deltid mens det har liten effekt på risikoen for kort deltid. Effekten av samboerskap er om lag lik for kvinner og menn og gir begge redusert risiko for deltid. Dette kan ifølge Kjeldstad og Nymoen (2004) være et tegn på at gifte par praktiserer en mer ulikedeling av den samlede lønnete og ulønnete arbeidstiden framfor samboere.

For kvinner innebærer det å ha *barn* en forhøyet risiko for alle typer deltidsarbeid. Kontrollert for de andre forklaringsfaktorene viser resultatene at bortsett fra det å ha et barn under tre år, for-

dobles risikoen for deltidsarbeid uansett antall barn og yngste barns alder. For kvinner med mer enn ett barn og yngste barn i alderen tre til seks år tredobles sjansen for deltid. Dette gjelder som sagt kun for kvinner. For menn betyr barn eller ikke barn gjennomgående lite for om de jobber heltid eller deltid.

Økt utdanning bidrar til redusert risiko for deltid i forhold til heltidsarbeid. Effekten er sterkere og mer systematisk for kvinner enn for menn. For kvinner er det en halvering av deltidsrisikoen fra grunnskole- til videregående skoleutdanning og en reduksjon til en femtedel ved høyere universitetsutdanning for frivillig deltid.

Sammenligner vi bare kvinner i *livsfasemodellen* forklarer de overnevnte faktorene (alder, barn, sivilstatus og utdanning) mellom 7 og 12 prosent av variasjonen i deltid. Dvs. mesteparten av variasjonen i deltid kan ikke forklares av de overnevnte faktorene. For menn kan mellom 6 og 24 prosent forklares av de ovennevnte faktorene spesielt gjelder dette tilpasningen til kort deltid og hvor alder vil være spesielt gjeldene. Hvis man i tillegg inkluderer kjønn som en forklaringsvariabel i livsfasemodellen og ser kvinner og menn samlet, vil den forklarte variansen i arbeidstilpasning bli rundt 20 prosent.

Dette betyr at det å være kvinne eller mann har svært ulik risiko for å være deltids- og ikke heltidsansatt, selv med identiske livsfasekjennetegn og identisk utdanningsnivå. I tillegg til ulike forventninger for kvinner og menn kan et kjønnsdelt arbeidsmarked med ulike typer arbeidstidsorganisering og arbeidstidskultur være medvirkende.

Etterspørselsmodellen

I *etterspørselsmodellen* ser man på hvor mye variasjonen i deltid som kan forklares på bakgrunn av forklaringsvariablene; næring, yrke, virksomhetsstørrelse, eieform og ansettelsesform og kjønn.[13]

Yrkestilhørighet er den faktoren som i etterspørselsmodellen bidrar sterkest til å forklare kvinner og menns arbeidstid (akademiske yrker er referansekategorien). Kvinner i yrker med kortere universitets- og høyskoleutdanning har 50 prosent økt deltidsrisiko i forhold til akademiske yrker. Kontoryrker innebærer en fordobling av deltidsrisikoen både for kvinner og menn. Høyest deltidsrisiko finner vi i yrker som driver med salg, service og omsorg, ansatte i primærnæringer og "andre yrker" (yrker uten utdanning, inkl rengjøring). Deltidsrisikoen er spesielt knyttet til kort deltid og gjelder både for kvinner og menn. (med unntak av primærnæringene hvor deltidsrisikoen bare gjelder for kvinner).

Å være ansatt i en stor *virksomhet* med mange ansatte innebærer en generelt lav risiko for deltid. Å være *midlertidig* ansatt øker derimot sjansen for deltid.

Både livsfasemodellen og etterspørselsmodellen er langt bedre til å forklare menns deltid enn kvinners. Kvinner og menn i identiske jobbrelasjoner i tilnærmet like virksomheter og bransjer har mindre kjønnsforskjellig arbeidstid enn kvinner og menn i tilnærmet samme livsfase. (Variabelen "kjønn" forklarer mer i livsfasemodellen enn i etterspørselsmodellen). Kjeldstad og Nymoen (2004) antyder at arbeidstidsdiskriminering etter kjønn er mindre tydelig i møtet med arbeidsgiver og arbeidstaker på arbeidsmarkedet enn eventuell diskriminering på "hjemmefronten", dvs. når det gjelder individuelle (mer eller mindre frivillige) arbeidstidsvalg og arbeidstidsfordelingen i familien. Samtidig hevder rapporten at kvinner og menn jobber i ulike yrker og sektorer og når man kontrollerer for yrke etc. kan man risikere å kontrollere bort "kjønnsfaktoren".

Timelønnsmodellen

I *timelønnsmodellen* ser man på hvor mye variasjonen i deltid kan forklares på bakgrunn av ulike timelønnsnivåer.

For både kvinner og menn reduseres risikoen for deltid fra laveste (under 100 kroner per time) til tredje laveste lønnsnivå (150-199 kroner per time). På de to høyeste lønnsnivåene (200-249 kroner per time og 250 kroner og over) observeres en markert økt deltidsrisiko for kvinner. Deltidsrisikoen øker også på de to høyeste lønnsnivåene for menn, men bare marginalt. Hypotesen om en negativ sammenheng mellom inntekt og deltid[14] synes derfor overveiende gyldig for menn, for alle lønnsnivåer har lavere deltidsrisiko enn referansealternativet (under 100 kroner per time).

Hypotesen om at høy lønn gir økonomisk mulighet for deltidsarbeid ser ut til å ha en viss gyldighet for kvinner. Forklaringskraften som timelønnsmodellen gir for kvinners deltidsarbeid er

[13] I presentasjonen er omtale av resultater i forhold til eieform utelatt, fordi resultatene er i forhold til en annen organisering av virksomheten enn det gjelder per dags dato.

[14] En negativ sammenheng mellom inntekt og deltid støtter hypotesen om lav timelønn gjør det nødvendig å jobbe heltid fordi det vil være vanskelig å leve av lønnsinntekten fra en lavtlønnet deltidsjobb,

imidlertid meget lav.[15] På bakgrunn av timelønnsmodellen er det god grunn til å anta at den økonomiske grunnen for å jobbe deltid er forskjellig for kvinner og menn.

Totalmodellen - samlet effekt av livsfase-, etterspørsel- og timelønnsmodellen

I totalmodellen har Kjeldstad og Nymoen (2004) analysert hvordan forklaringsvariablene fra livsfase- etterspørsels- og timelønnsmodellen samlet kan forklare variasjonene i deltidsarbeid. For kvinner forklarer modellen 18 prosent av variasjonen i deltidstilpasninger. For menn forklarer den 31 prosent. Rapporten konkluderer videre med at det kan tyde på at en sammenheng mellom arbeidstid og bakgrunns- og livsfaserelaterte forhold på den ene siden og mellom arbeidstid og jobb- og etterspørselsrelaterte forhold på den andre siden. Dette kan ses på som to forskjellige typer sammenhenger eller prosesser, som for en stor del er uavhengig av hverandre.

Ifølge Kjeldstad og Nymoen (2004) viser totalmodellanalysen en sterk og systematisk økning i risikoen for alle typer deltidsarbeid med stigende timelønn.[16] Dette gjelder spesielt for kvinner, men tendensen er den samme for menn. Dette er i strid med en hypotese om at høy timelønn i seg selv bidrar til et ønske om, og en økt tendens til å jobbe fulltidsarbeid, men er i samsvar med en hypotese om at høy timelønn gir økonomisk mulighet til å redusere arbeidstiden.

Når man holder livsfase og utdanningsnivå konstant for kvinner, framtrer forskjell i arbeidstid tydeligere mellom ulike typer yrker. Dette er i tråd med et perspektiv hvor kvinners deltidsarbeid knyttes til yrkesspesifikke arbeidstidskulturer. I store kvinneyrkesgrupper som salg service og omsorg og "andre yrker" inkl. rengjøring vises en forsterket effekt på undersysselsetting. Dette avspeiler høyst sannsynlig at disse yrkene for en stor del organiseres i form av deltidsarbeid og således gir begrensede muligheter for heltidsarbeid. For menn ble risikoen for kort deltid halvert i forhold til de foregående enkeltmodellene.

I alle modellene er *kjønn* som forklaringsvariabel en viktig forklaringsfaktor, men den er likevel langt mindre selvforklarende enn for eksempel timelønn og utdanningsnivå. Kjønn kan oppfattes som en "rest" av uforklarte forskjeller mellom kvinner og menn, men den sier ingenting om hvilke andre forhold som er knyttet til kjønn. Dette kan ha sammenheng med at maktforholdene kjønnene imellom og at normer for hvem som skal gjøre hva ligger iboende i kjønnsvariabelen.

Rapporten konkluderer med at etterspørselsrelaterte forhold i mindre grad ser ut til å generere kjønnsforskjellige arbeidstidsmønstre enn forhold knyttet til livsløp- samliv- og familiefase. Rapporten sier videre at overhyppigheten av kvinner blant de passivt undersysselsatte kan tyde på at det er mange forhold knyttet til familie og omsorg som gjør at kvinnene ikke ser seg i stand til å utvide den lønnede arbeidstiden.

Ektefellemodellen[17]: Betydning av tid og inntekt ektefeller imellom

I tillegg til kjønns- og livsfaseforklaringer er det også aktuelt å se på *gjensidighet i arbeidstilpasning* i parforhold. For eksempel hvis den ene jobber mye, jobber den andre lite? Et sentralt spørsmål vil da være om det å ha en ektefelle som jobber heltid eller deltid har forskjellige konsekvenser for arbeidstiden for kvinner sammenlignet med menn.

Hvilken betydning har *partnerens inntekt* for gifte kvinners og menns arbeidstid? Tar man utgangspunkt i en tradisjonell kjønnsrolletenkning vil det være mest sannsynlig at mannens samlede inntekt og kvinnens arbeidstid samvarierer negativt, mens en eventuell samvariasjon mellom kvinnens inntekt og mannens arbeidstid vil være mindre entydig.

Kjeldstad og Nymoen (2004) viser imidlertid til at hvis kvinnen har påtatt seg en stabil og sentral forsørgerposisjon i familie, vil mannen ha større frihet til å velge bort heltid i en periode. Ifølge Ellingsæter (1995) er det for mange menn ikke lenger et ønske eller en selvfølge at de skal være hovedforsørger for familien.

Eventuelle forhandlinger om fordeling av arbeidstid mellom ektefeller vil selvfølgelig være relatert til forsørgelses- og omsorgsbyrdenes størrelse. Slike forhandlinger kan være knyttet til partenes preferanser, til felles økonomiske overveielser men også til forhandlingsmakt partene imellom. Hvis vi antar at begge parter ideelt ønsker å jobbe heltid vil, ifølge et perspektiv som vektlegger maktforholdene i partenes tidsforhandlinger, den som kan bidra mest inntekt til familien per arbeidstime, ha et fortrinn. Det behøver imidlertid ikke være makt som ligger bak, men et uttrykk for felles

[15] $R2 = 0{,}02$. Dvs. kun 2 prosent av variasjonen blant deltid hos kvinner kan forklares av timelønnsnivå.

[16] Det må bemerkes at det også er tilbøyelighet til økt undersysselsetting ved høyere timelønnsnivå.

[17] Det er kun gifte menn og kvinner som er med i ektefellemodellen. Samboere er ikke med.

husholdsøkonomisk avveiing (Kjeldstad og Nymoen 2004).

Ektefellemodellen ser på variasjonen i deltid mht. forklaringsvariabelene kjønn, alder, barnefase, ektefelles arbeidstid, ektefelles bruttoinntekt, relativ timelønn mellom ektefeller og utdanningsnivå.

I denne modellen trekker man altså inn ektefelles arbeidstid og bruttoinntekt i tillegg til livsfaseforklaringsvariable. *Resultatet* viser at for gifte *menn* har barnefase og ektefelles *arbeidstid* så godt som ingen betydning for valg av heltid og deltid. For kvinner fordobles og tredobles de fleste deltidsordninger for mødre i forhold til kvinner uten barn. Men barnas alder har nå ingen betydning for valg av deltid. For *kvinner* med ektemenn uten arbeid, halveres risikoen for å jobbe deltid. En ektefelle som jobber betydelig mer enn fulltid, gir imidlertid ingen økt risiko for deltid blant kvinner i forhold til en ektefelle som jobber normal tid. Å ha en mann i kort deltidsarbeid øker risikoen for deltid hos kvinner.

Kontrollert for de andre variablene er det for kvinner en sterk og stigende deltidsrisiko i takt med *ektefellens økende inntekt*. Særlig er økningen i selvvalgt kort deltid systematisk og sterk. Menn har kun økt risiko for kort deltid når kvinner har en bruttoinntekt på mer 500 000 kroner.[18]

Modellen gir et usystematisk og uventet bilde for tilpasning til deltid når man sammenligner det *relative timelønnsnivået* mellom ektefellene. Bl.a. øker mannens deltidsrisiko når han har tre ganger konas lønnsnivå. Konklusjonen som forskerne gir er at ektefeller i liten grad ser ut til å dele den samlede lønnete arbeidstiden seg imellom ut fra rene lønnsomhetsbetraktninger.

I de tilfellene der kvinnen er den av partene med høyest lønnsnivå, er betydningen av den enkeltes inntjeningsevne uten forklaringsverdi. Det er følgelig grunn til å tro at gifte kvinners arbeidstid i liten grad bestemmes ut fra en vurdering av hennes lønnsnivå relativt til ektefellens.

Ser man på *utdanning* i forhold til ektefellemodellen tyder resultatene på at høyt utdannede *gifte kvinner* fortsetter å jobbe heltid også i barnefasen, uavhengig av ektefelles arbeidstid og inntektsforhold og uavhengig av hvem som tjener best av henne eller mannen. For gifte kvinner med bare grunnskole er det 10 ganger så høy risiko for å jobbe deltid som for gifte kvinner på høyeste utdanningsnivå.

For *gifte menn* betyr ikke nivået på utdanning noe som helst for valg av arbeidstid i ektefellemodellen. Fraværet av effekt på utdanningsnivå avpeiler imidlertid primært at gifte menn i stor grad uansett jobber heltid.

5.7.3 Spesielt om hjelpepleiere og omsorgsarbeidere

Det er gjennomført en egen studie for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere fra Moland og Gautun (2002) som belyser en del problematikk rundt deltid og uønsket deltid. Nedenfor gis en gjennomgang av denne rapporten

Hjelpepleiere og omsorgsarbeideres begrunnelser for å beholde sin reduserte stillingstørrelse

I rapporten fra Moland og Gautun (2002) har man spurt de deltidsarbeidende hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, som har oppgitt at de ikke ønsker å øke sin stillingsprosent, hvorfor de ikke ønsker å jobbe mer. Denne gruppen er på ca. 38 prosent av alle hjelpepleiere og omsorgsarbeidere.

Deltidsansatte som ønsker å beholde den stillingsstørrelsen de har i dag, begrunner dette først og fremst med familieforhold, helsemessige grunner og at de ønsker den fritiden det gir. Det er få som oppgir hardt arbeidspress eller andre jobbrelaterte forhold. For en del vil imidlertid ifølge Moland og Gautun (2002) helsemessig grunner antakelig ha med arbeidsslitasje å gjøre. Tabell 3.14 i vedlegg 3 gir en oversikt over begrunnelsene til at de jobber deltid.

Hva skal til for at deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere skal jobbe mer?

Moland og Gautun (2002) diskuterer en del hva som må til for at deltidsansatte skal jobbe mer. Disse momentene vil indirekte si noe om hvorfor man har valgt å være i den situasjon man er i.

Tabell 5.1 viser grunner som må til for at de deltidsansatte hjelpe- og omsorgsarbeiderne skal øke stillingsprosenten eventuelt la være å gå ned. Undersysselsatte og heltidsansatte inngår ikke i utvalget.

Ut fra tabell 5.1 er de fire viktigste grunnene for å ville jobbe mer; økt grunnlønn, økt lønn for ubekvem arbeidstid, flere på jobb, mer faglig utvikling. Fra 45 til 70 prosent av de deltidsansatte har svart at dette er grunner som må til for at de vil øke/la være å redusere arbeidstiden sin. De tre første momentene kan tolkes som at verdien av fritid er høyere enn verdien av lønna, derfor velger den deltidsansatte å ikke jobbe fulltid. Andre grunner for

[18] Analysen ser på tall fra 2001.

Tabell 5.1 Hva må arbeidsgiver gjøre for at du skal være villig til å øke/la være å redusere stillingen
Prosent

Økt grunnlønn	71,1
Økt lønn for ubekvem arbeidstid	69,1
Flere på jobb	59,1
Mer faglig utvikling	44,9
Mer arbeid på dagtid	39,1
Færre vakter på ubekvemme tider	38,8
Bedre fysisk arbeidsmiljø	38,7
Færre tunge brukere	38,4
Mer faglig utfordrende oppgaver	37,5
Mer interesse fra nærmeste leder	36,4
Mer utvikling, variasjon, hospiter med mer	34,3
Mer fleksibel arbeidstid	26,7
Mer praktisk veiledning	25,6
Mer varierte arbeidsoppgaver	24,5
Mindre detaljstyring	22,4
Bedre sosialt arbeidsmiljø	22,2
Gå mindre alene	20,2
Ingen av delene vil påvirke stillingstørrelsen	18,4
Mer avlastning hjemme	15,9
Mer avgrenset ansvar	14,2
Bedre åpningstid i barnehagen	9,7
Andre forhold	4,9

Kilde: Moland og Gautun (2002).

å ville jobbe mer var mer arbeid på dagtid, færre vakter på ubekvemme tider bedre fysisk arbeidsmiljø og færre tunge brukere. Det går også fram at 18,4 prosent svarer at ingen av de framsatte påstandene vil påvirke stillingsstørrelsen.

Grunner som var mindre viktige for å ville jobbe mer, var bedre åpningstid i barnehagen, mer avgrenset ansvar på jobben og mer avlastning hjemme. Viktigheten av de ulike grunnene her varierer noe med alderen på den deltidsansatte.

Rapporten viser videre til at for de hjelpepleiere/omsorgsarbeidere som ønsker å jobbe mindre enn i dag, er den største årsaken helsemessig grunner. Årsak nummer to er for høyt arbeidspress, deretter ønske om mer fritid og familieforhold. Det var liten oppslutning om å jobbe mindre og kompensere med ekstravakter. Dvs. det var en indikasjon på at kombinasjonen å ha liten fast stilling og jobbe mye ekstra, ikke er et genuint ønske fra hjelpepleiere og omsorgsarbeidere sin side.

5.8 Oppsummering

Det er et fellestrekk at kvinneandelen blant de deltidsarbeidende er høy i alle land. I Norge har deltidsarbeid i stor grad de samme arbeidsbetingelsene som preger resten av arbeidsmarkedet. De nordiske land har hatt en utflating eller tilbakegang i andelen på deltid blant kvinner. De sentraleuropeiske land har hatt en økning i deltidsandelen.

Både på individsiden og på etterspørselssiden kan det argumenteres med at deltid kan gi en ønsket form for fleksibilitet. Det kan imidlertid settes spørsmålstegn ved om en del av den "ønskede" deltiden egentlig er ønsket fra kvinnenes side.

Det er vanlig å skille mellom frivillig deltid og ufrivillig deltid. Utvalget har diskutert hvor frivillig deltidsarbeidet egentlig er. Til grunn for en slik diskusjon ligger hvilke rammebetingelser som ligger til grunn for de valg som gjøres. I tillegg til økonomiske faktorer har vi pekt på ulike sosiologiske forklaringer, institusjonelle ordninger og utviklingen av tjenestesektoren.

Arbeidskulturen i ulike yrker og organiseringen av arbeidstid (blant annet tilrettelegging av deltidsarbeid) kan være viktige faktorer som påvirker kvinners valg av arbeidstid. Å jobbe i spesielle yrker gir økt sannsynlighet for deltid. Dette gjelder spesielt salgs- og serviceyrker og andre yrker uten utdanning.

For kvinner har antall utdanningsår stor betydning for valg av deltid. Jo flere år med høyere utdanning jo lavere andel arbeider deltid. Det er ingen tilsvarende effekt for menn. Kvinner som er gift jobber i større grad deltid enn kvinner som er enslige eller samboere. Gifte menn jobber i stor grad heltid. Forutsatt at alt annet er likt, har kvinner med barn en forhøyet sannsynlighet for deltid. Dette gjelder imidlertid ikke for menn med barn.

Videre viser undersøkelser at økt timelønn gir større sannsynlighet for deltid. Dette gjelder både for kvinner og menn. For menn er det spesielt økt sannsynlighet for kort deltid.

For kvinner stiger sannsynligheten for deltid jo høyere bruttoinntekt ektefellen har, mens ektefellens bruttoinntekt har liten betydning for om mannen velger å jobbe deltid.

Dersom vi tar utgangspunkt i timelønnsnivå relativt til ektefellen, er det ikke noe grunnlag for en konklusjon om at ektefeller deler den samlede lønnede arbeidstiden seg imellom ut fra rene lønnsomhetsbetraktninger. Det antydes at kvinners arbeidstid i liten grad bestemmes ut fra det relative lønnsnivået til ektefellen.

Verken for gifte kvinner eller gifte menn er det noen systematisk økt sannsynlighet for deltid når arbeidstiden til ektefellen øker.

Det kan se ut til at kvinners valg av arbeidstid i mye større grad er preget av en livsfasesituasjon framfor forhold i arbeidsmarkedet.

Variabelen kjønn er en viktig forklaringsfaktor. Kjønn kan oppfattes som en restfaktor som fanger opp noe av det som ikke kan forklares ved de andre variablene.

Kapittel 6
Konsekvenser av deltidsarbeid for det enkelte individ

6.1 Innledning

Tid og penger er begge deler ressurser og noen ganger ses dette som ressurser som kan erstatte hverandre. I hovedsak er det likevel slik at hvorledes mennesker tilbringer sin tid avgjør hvor mye av andre typer ressurser de har til rådighet. Det sentrale i denne sammenheng er at den tiden som benyttes til lønnet arbeid, har store konsekvenser for hvilke økonomiske ressurser man har.

I og med at det i det vesentlige er kvinner som jobber deltid vil vi i dette kapitlet legge vekt på å diskutere de økonomiske konsekvensene av deltidsarbeid i et likestillingsperspektiv.

Deltidsarbeidet blant kvinner har konsekvenser for deres karriere, inntekt og pensjonsrettigheter. Økonomisk selvstendighet for alle er et viktig politisk mål. Kvinnenes og husholdningens økonomiske risiko øker ved at kvinner deltar mer i husholdsarbeid og mindre i yrkesaktivt arbeid. Dette innebærer en økt risiko for økonomiske problemer ved en eventuell skilsmisse eller dersom mannen faller fra. Denne økonomiske risiko gjelder også for husholdet som helhet dersom mannen for eksempel blir syk eller arbeidsløs. Å dele på ansvaret for både hjem og forsørgelse kan slik sett fungere som en slags forsikring.

En pleier ofte å se på kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet som et viktig symbol på hvor langt likestillingen i et samfunn har kommet. En må anta at likestillingen i arbeidslivet påvirker likestilling på andre arenaer i samfunnet, blant annet i familien. Hvordan det lønnede arbeidet fordeles mellom kvinner og menn må antas å ha innvirkning på hvordan det ulønnede arbeidet fordeles.

Det ulønnede arbeidet har også en verdi. Det gir (etter visse retningslinjer) pensjonspoeng og den innsatsen som legges ned i omsorgs- og husarbeid produserer velferd for alle familiemedlemmene. Samtidig begrenser stor innsats hjemme og liten innsats ute den økonomiske uavhengigheten blant kvinner. I dette kapitlet vil vi konsentrere oss mest om de økonomiske konsekvensene av å arbeide deltid.

En del jobber deltid i en svært avgrenset periode, for eksempel i tilknytning til utdanning eller småbarnsfasen. Det er først og fremst deltidsarbeid som strekker seg over lang tid som kan ha negative konsekvenser for kvinners karriere, pensjon og økonomiske uavhengighet. Dessverre har vi lite forskning som analyserer økonomiske konsekvenser etter varighet av deltid.

6.2 Inntektsforskjeller og deltid.

Å arbeide deltid, frivillig eller ufrivillig, innebærer at inntekten reduseres. Man vil ofte argumentere for at en husholdning skal ses som en økonomisk enhet, slik at det ikke spiller noen rolle hvem som frambringer ressursene. Dette forutsetter at ressursene deles likt innad i husholdningen og at alle lever i parforhold. Vi vet at i praksis holder ikke disse forutsetningene. Ca. 50 prosent av alle inngåtte ekteskap ender med skilsmisse og fordelingen innad i husholdningen er ikke alltid slik som vi ønsker å tro. Forskning fra Sverige (SOU 2004:70) viser til at en jevn fordeling av husholdningens samlede ressurser ikke skjer, til tross for at dette ofte tas for gitt i vanlige fordelingsstudier. Videre er det en del enslige forsørgere som også jobber deltid.

Det gjennomsnittlige inntektsgapet mellom kvinner og menn er i Norge på ca. 40 prosent. (blant kvinner i yrkesaktiv alder, dvs. 20-66 år), dvs. at kvinners bruttoinntekt er på ca. 60 prosent av menns (Inntekts- og formuesundersøkelsen 2000, SSB). I dette materialet er både deltids- og heltidsansatte inkludert. I bruttoinntektsmålet inngår bl.a. kapitalinntekter. Disse er betydelig mer skjevfordelt enn lønnsinntekter, men kan i noen grad være konsekvenser av tidligere sparing fra lønnsinntekt. Inntektsulikheten i Norge mellom kvinner og menn blir ofte fremhevet som svært høy i internasjonal sammenheng. Dette må imidlertid ses i sammenheng med en internasjonalt sett høy sysselsettingsrate hos kvinner i Norge kombinert med en forholdsvis høy andel av kvinner på deltid.

Dersom vi bare tar utgangspunkt i årlig lønnsinntekt, tjener kvinner ca. 67 prosent av menns inntekt. Også her skyldes mye av forskjellen i inntekt

at arbeidstiden er forskjellig. Det har skjedd en positiv utvikling i utjevning av kvinners lønnsinntekt fra 1970-tallet og fram til i dag. Kvinner tjente bare 55 prosent av menns lønnsinntekt i 1973. En analyse viser at en betydelig del av lønnsopphentingen skyldes at forskjellen i ukentlig arbeidstid har blitt mindre. Det har også foregått en tilnærming i timelønn, men det er verd å merke seg at opphentingen i timelønn bare skjedde fram til 1985. Forskerne konkluderer med at etter denne tid skyldes utjevningen i årlig lønnsinntekt i første rekke en utjevning i arbeidstid (Barth og Dale- Olsen 2004).

6.3 Deltid, lønn og karriere i arbeidslivet

De fleste studier fra Norge viser at det er små eller ingen timelønnsforskjeller mellom heltidsarbeidende og deltidsarbeidende i samme yrke og med samme utdanning og erfaring mv. Dette er en indikasjon på at det ikke foregår noen diskriminering av deltidsansatte.

En fersk rapport fra Institutt for samfunnsforskning bekrefter dette bildet (Hardoy & Schøne 2004). Timelønnen til kvinner som arbeider deltid sammenlignes med timelønnen til sammenlignbare grupper av kvinner som arbeider heltid. Denne såkalte nettolønnsforskjellen kommer fram ved å ta hensyn til ulikhet i utdanningsnivå, fagfelt, yrkeserfaring, sivil status og barn. Undersøkelsen viser at det ikke er noen forskjell i timelønn mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner som arbeider deltid. Her skiller situasjonen i Norge seg fra mange andre land. I internasjonale undersøkelser blir forskjeller i arbeidstid tillagt stor vekt som forklaring på forskjeller i timelønn.

Utvalget er opptatt av om dette bildet endrer seg når en ser på gruppen undersysselsatte blant de deltidssysselsatte. Det antas at denne gruppens tilpasning i stor grad vil være bestemt ut fra etterspørselssiden (Hardoy & Schøne 2004). Det kan være en mulighet for at arbeidsgivere i lokale arbeidsmarkeder utnytter sin makt ved å sette timelønnen til undersysselsatte lavere enn timelønnen til heltidsarbeidere. Den empiriske analysen bekrefter ikke dette bildet for den gruppen som er undersysselsatt i kort tid. Analyse av kvinner som var undersysselsatt på intervjutidspunktet både i 1997 og 1998, viser derimot at de langvarig undersysselsatte hadde 10 prosent lavere lønn enn heltidsansatte kvinner med tilsvarende utdanning, yrke, etc. Dette kan være en indikasjon på at det er hold i teorien om arbeidsgivermakt (monopsoni) i forhold til denne gruppen. Det kan også være en indikasjon på seleksjonseffekter, ved at de med langvarig undersysselsetting har en del uobserverte kjennetegn som gjør den til en marginalisert gruppe på arbeidsmarkedet.

Kapittel 3 viste at deltidsarbeidet er konsentrert til typiske kvinnedominerte yrker på de lavere trinn i stillingshierarkiet. Dette er ofte yrker som krever lav eller middels utdannelse. Deltidsarbeidet er imidlertid også relativt utbredt i en del yrker som krever høgskoleutdanning, spesielt innen omsorgsyrkene.

Humankapitalteorien har en forutsetning om at individer tar utgangspunkt i den tradisjonelle arbeidsdelingen i hjemmet når de skal fatte sin beslutning om investering i utdanning og karriere. Det kan ses som en begrensning ved humankapitalteorien at den tar individenes preferanser og den kjønnskonservative arbeidsdelingen for gitt. Om kvinner tror at de vil bli diskriminert i for eksempel tradisjonelle mannsdominerte yrker og bransjer, kommer deres preferanser og dermed dere "frie" valg av utdanning og yrke til å vris mot tradisjonelle kvinnelige områder for å unngå diskriminering. En rapport fra Høst og Michelsen (2003) om rekruttering til hjelpepleierutdanningen bekrefter dette bildet. Et stort flertall i undersøkelsen oppgir at mulighetene til å arbeide deltid og tilpasse arbeidet til familie er viktig for deres valg av utdanning. I rapporten pekes det på at en slik tradisjonell innstilling også blant de yngste må ses på som overraskende.

Det er mye som tyder på at muligheten for deltidsarbeid forsterker det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og konsentrasjonen av kvinner innen bestemte næringer og yrker. Dersom dette medfører at det i større grad utvikler seg bestemte delarbeidsmarkeder for kvinner og arbeidsgiverne utnytter sin makt innenfor disse delarbeidsmarkedene, kan deltidsarbeidet være med på å forsterke tendensen til et generelt lavere lønnsnivå i de typiske kvinneyrkene enn i typiske mannsyrker på samme nivå i hierarkiet. I denne sammenhengen må en imidlertid ha med at 86 prosent av alt deltidsarbeid er ønsket av arbeidstakeren.

Enkelte forskningsresultater tyder på at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn relativt sett er større blant de med lav utdanning enn blant de med høy. En undersøkelse av funksjonærer i industrien viste at lønnsgapet generelt er svært lavt når vi ser på homogene utdanningsgrupper. Lønnsgapet er imidlertid større blant kvinner og menn med lav utdanning (til og med gymnasnivå) enn for de med høy utdanning. (Petersen og Høgsnes 2003). Men dette kan ha sammenheng med at det er en overvekt av kvinner på lavt lønnsnivå i typiske lav-

lønnsbransjer i industrien. En annen undersøkelse (av 7 europeiske land) som analyserte lønnsulikheten mellom kvinner og menn i tre yrker (med varierende krav til utdanning), nemlig lærere, sivilingeniører og arbeidere i fiskeriindustrien viste at de relative lønnsforskjellene var større blant arbeidere i fiskeriindustrien enn blant både utdanningsgruppene lærere og sivilingeniører (Barth mfl. 2002). Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (2003) viser det motsatte forhold dersom man tar utgangspunkt i alle (heltidsansatte) kvinner og menn. Resultater her viser at de relative lønnsforskjellene er minst blant de med utdanning på grunnskolenivå og de med videregående skole som høyeste utdanning. Den største lønnsforskjellen mellom kvinner og menn finner vi blant de med universitet eller høyskoleutdanning t.o.m. fire år.

Et spørsmål er om svakere tilknytning til arbeidsmarkedet i en periode, for eksempel gjennom deltid, påvirker senere karriere- og lønnsutvikling. I Schøne & Hardoy (2004) oppsummeres en del resultater fra internasjonal forskning som viser at deltid har en negativ langtidseffekt på kvinners posisjon på arbeidsmarkedet, blant annet i form av lavere lønn. I Norge har det ikke vært foretatt mye forskning om dette temaet, men en studie fra 90-tallet (Nordli Hansen 1995) viste at de som arbeidet deltid ti år tidligere og hadde heltidsarbeid i 1990 i gjennomsnitt hadde lavere arbeidsinntekt enn de som jobbet heltid 10 år tidligere. For en del grupper var forskjellen på nesten 20 prosent. Forskjellene i arbeidsinntekt til de på heltid var større jo kortere arbeidstiden hadde vært tidligere. I denne undersøkelsen ble det tatt utgangspunkt i kvinner som var 40-45 år i 1990. Mange i denne generasjonen hadde lav utdanning og omfattende fravær fra arbeidslivet knyttet til barnefødsler. Kvinnene i undersøkelsen var like med hensyn til en rekke forhold som påvirker lønn, for eksempel utdanningsnivå, yrke og ansvar, men altså ulike når det gjaldt arbeidstid 10 år tidligere. I rapporten pekes det på at det kan være vanskelig å tolke resultatene da det er vanskelig å si i hvilken grad de skyldes seleksjonseffekter, dvs. at de som jobbet deltid 10 år tidligere har en del uobserverte kjennetegn som gjør at de generelt sett satser mindre på karriere enn de som jobbet heltid.

Abrahamsen (2002) har sett på om sammenhengen mellom deltidsarbeidendes karrieremuligheter i 6 utvalgte kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Analysene tyder på at deltidsarbeidende i mannsdominerte yrker ikke har samme muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver og faglig utvikling som sine heltidsarbeidende kollegaer. Analysen kan ikke svare på om dette er på grunn av sterk konkurranse om de beste arbeidsoppgavene eller om det er negative holdninger til deltidsarbeidende som er utslagsgivende. Det sies videre at negative konsekvenser av redusert arbeidstid erfares i mannsdominerte, men ikke i kvinnedominerte yrker. Forskeren mener dette kan ha sammenheng med at det kun er i mannsdominerte yrker de deltidsarbeidende avviker fra normalarbeidstakeren. I kvinnedominerte yrker er både deltid og heltid vanlige arbeidstidsordninger og deltidsarbeidere er ikke utypiske arbeidstakere.

6.4 Deltidsarbeid – konsekvenser for likestilling mellom kvinner og menn

Et vanlig resultat fra tidsnyttingsundersøkelsene fra SSB har vært at kvinner og menn har omtrent lik total arbeidsbyrde når en ser på summen av lønnet og ulønnet arbeid, men at de fordeler tiden forskjellig på disse aktivitetene. Det generelle bildet er at det i løpet av de siste 10-årene har vært en økt likestilling mellom kvinner og menn – både til lønnet og ulønnet arbeid. Lønnsarbeidet er fordelt på flere og den gjennomsnittlige arbeidstiden blant de som arbeider deltid har økt. Det er også blitt mer likestilling i hjemmet ved at det er mindre forskjeller mellom kjønnene i tid nyttet til husholdsarbeid enn det har vært før. Økt likestilling i husholdsarbeid skyldes i større grad at kvinner har redusert sin tid benyttet til husholdsarbeid enn at menn har økt sin. Totalt sett bruker menn (gjennomsnitt for alle livsfaser) nesten 1 time mer til husholdsarbeid i 2000 sammenlignet med 1971, blant kvinnene har det vært en nedgang på nesten 2 timer. For mennene skyldes dette først og fremst at det er flere som utfører husholdsarbeid, ikke at de som gjør det bruker mer tid (SSB 2002). Reduksjonen i husholdsarbeidet blant kvinner har vært mest markert i aldersgrupper som ofte har ansvar for barn og det er først og fremst tiden til vanlig husarbeid som er skåret ned.

Kvinners yrkestilknytning og arbeidstid har tradisjonelt hatt betydning for hvor mye tid de bruker til husholdsarbeid. Både i 1971, 1980, 1990 og 2000 brukte yrkesaktive kvinner langt mindre tid både på husholdsarbeid totalt og på husarbeid isolert sett enn hva de ikke-yrkesaktive gjorde. Mens deltidsarbeidende kvinner tidligere betraktet seg selv primært som husmødre, oppfatter de seg nå hovedsakelig som yrkesaktive. Dette gjenspeiler trolig både endringer i synet på kvinnerollen og

den markerte reduksjonen i tiden til husarbeid blant kvinner i alle aldre.

Den økte tiden som deltidsarbeidende kvinner (gifte/samboende med barn under 16 år) disponerer, brukes derfor ikke primært til husarbeid, men til andre aktiviteter– også fritidsaktiviteter og personlige behov. De som arbeider deltid bruker ikke mer tid til omsorgsarbeid enn de som arbeider heltid, men de bruker noe mer tid på samvær med barn samtidig som de utfører andre aktiviteter (Vaage 2004).

En interessant problemstilling er videre hvordan tid brukt til lønnet arbeid påvirker tidsbruken til husholdningsarbeid og fordelingen av dette mellom ektefeller i denne gruppen. Den norske tidsnyttingsundersøkelsen er individbasert, så vi har få opplysninger om dette. Egne analyser fra SSB, Vaage (2004)[1] viser at menn med barn under 16 år ikke benytter mer tid til husarbeid dersom partneren arbeider heltid sammenlignet med de som jobber deltid eller ikke er sysselsatt i det hele tatt. Heller ikke omsorgsarbeidet er mer omfattende dersom partneren arbeider heltid. Menn med barn under 16 år bruker faktisk mest tid på omsorgsarbeid når partneren ikke er sysselsatt.

Dersom likestilling defineres som likedeling av oppgaver både hjemme og ute, slik det har vært vanlig i en del sammenhenger, er det altså fremdeles et stykke fram til full likestilling i Norge.

En annen definisjon av likestilling kan være like muligheter til økonomisk selvstendighet, dvs. til å forsørge seg selv. I et "her og nå" -perspektiv kan det for mange oppleves hensiktsmessig å fokusere mer på husstandens samlede inntekt enn på inntektsfordelingen mellom de to voksne. Kvinners deltidsarbeid kan dermed være en hensiktsmessig tilpasning til familiens behov.

Dersom man i stedet velger en posisjon der individets inntekter over livsløpet studeres, vil man se at kvinners deltidsarbeid i mange tilfeller medvirker til en betydelig ulikestilling mellom kjønnene: Den statistiske risikoen for samlivsbrudd er relativt høy. Ved skilsmisse vil dermed kvinner som i mange år har arbeidet deltid (og som regel i relativt lavt lønnede yrker), ha dårligere muligheter til å forsørge seg selv. De vil således få en redusert levestandard i forhold til tidligere.

Deltidsansatte, som i hovedsak er kvinner, har lav inntekt og kan ikke forsørge seg selv ved eget arbeid. Dette gjør kvinnene avhengig av andre forsørgelseskilder. Forsørgelse av familien kan bidra til å institusjonalisere tradisjonelle kjønnsrollemønstre, med mannen som hovedforsørger og yrkesaktiv og kvinnen som medforsørger og hovedomsorgsperson i familien. Også staten som forsørgelseskilde kan bidra til opprettholdelse av tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Som vist i 6.5. er de fleste ytelser fra det offentlige avhengig av arbeidsinntekt. Dette gjør for eksempel at deltidsansatte kvinner stort sett blir minstepensjonister.

6.5 Rettigheter som er avhengig av inntekt

Mange av trygdeordningene er i større eller mindre grad knyttet til inntekt som yrkesaktiv. Hensikten med disse ordningene er å kompensere for bortfall av inntekt, men også å gi en grunnsikring uavhengig av tidligere inntekt. Nedenfor følger en kort gjennomgang av de ordningene som har størst økonomisk omfang og som i alt berører flest:

- Alderspensjoner
- Uførepensjon
- Sykepenger
- Dagpenger under arbeidsledighet
- Rehabiliteringspenger
- Attføringsytelser
- Fødselspenger

I tillegg til disse offentlige ordninger, som innenfor en maksimums- og minimumsgrense alle er avhengig av nivået på tidligere inntekt, kan man også ha ulike *tjenestepensjoner* som er avhengig av inntekt. Tjenestepensjonene omfatter alle i offentlig sektor (kommunal og statlig virksomhet) og om lag 50 prosent av ansatte i privat sektor. Nedenfor følger en beskrivelse av dagens regelverk.

I januar 2004 la Pensjonskommisjonen fram sin innstilling i NOU 2004:1 Modernisert folketrygd. Pensjonskommisjonens forslag til endringer i beregningen av alderspensjonen omtales ikke her. Det er også en rekke stønadsordninger som er behovsprøvde, og der ytelsene reduseres eller opphører når inntektene når visse størrelser. Slike ordninger omtales heller ikke i det følgende.

6.5.1 Offentlige generelle ordninger (Folketrygden)

Alderspensjonen og *uførepensjonen* fra Folketrygden er i stor grad bygget opp rundt de samme beregningselementene, men er noe forskjellige med hensyn til opptjening og utmåling. Begge pensjonsordningene består av grunnpensjon og til-

1. Vaage (2002), Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000. 2004. SSB.
SSB, Vaage (2004), Upubliserte analyser

leggspensjon og /eller særtillegg. Man må være fylt 67 år for å få alderspensjon.

Grunnpensjonen i folketrygden fastsettes på grunnlag av trygdetid (den tiden man har vært medlem av folketrygden (botid)), og er uavhengig både av tidligere inntekt og innbetalt avgift. Grunnpensjonen er ved fullt oppnådd trygdetid i utgangspunktet lik grunnbeløpet (G)[2] men avkortes blant annet for samboere/ektepar.

Tilleggspensjonen for alder og uførhet avhenger av tidligere inntekt. Tilleggspensjonen beregnes ut fra oppnådde pensjonspoeng. Ved uførhet dreier det seg også om beregnet fremtidige pensjonspoeng. Med dagens system opptjenes tilleggspensjon i folketrygden dersom en har pensjonsgivende inntekt utover grunnbeløpet i folketrygden. En mottar full tilleggspensjon hvis en har pensjonsgivende inntekt som overstiger grunnbeløpet i minst 40 år av 53 mulige opptjeningsår (fra og med fylte 17 år og til og med fylte 69 år). Nivået på tilleggspensjonen avhenger som hovedregel bare av de tjue årene med høyest opptjening (besteårsregelen).

Ved beregningen av pensjonspoengene skal det etter dagens regler ses bort fra inntekt over tolv ganger grunnbeløpet. Av inntekt mellom seks og tolv ganger grunnbeløpet skal bare en tredel tas med. Man får altså kun godskrevet pensjonspoeng opptil 7 poeng per år.

I tillegg til grunnpensjon ytes et *særtillegg* som ved dagens regler avkortes krone for krone mot egen opptjent tilleggspensjon (fra folketrygden). Særtillegget utgjør i dag 79,33 prosent av grunnbeløpet. Dvs. særtillegget for en enslig pensjonist vil fra 1. mai 2004 være 46 632 kroner. *Minstepensjon* er grunnpensjon pluss særtillegget, og minstepensjonen for en enslig pensjonist er fra 1.mai 2004 på 105 410 kroner.

En betydelig del av de deltidsansatte blir med dagens regler minstepensjonister. I *Pensjonskommisjonen* innstilling er det beregnet eksempler på arbeidsinntekter som per 1. mai 2003 vil gi minstepensjon. Med en yrkeskarriere på 40 år må en ha hatt en gjennomsnittlig inntekt på om lag 164 000 kroner i de 20 beste årene for å komme over minstepensjonsnivået. Med en yrkeskarriere på 30 år går grensen ved 200 000 kroner og ved 20 år går grensen på 272 000 kroner. På den annen side vil minstepensjonssystemet føre til at de som jobber kort deltid vil få en høyere dekningsgrad enn de ellers ville ha fått.

Rettigheter til *dagpenger* for helt og delvis arbeidsledige er hjemlet i folketrygdloven. Kompensasjonsgraden er 62,4 prosent av tidligere arbeidsinntekt (begrenset oppad til 6 G). For å ha rett til dagpenger må den som søker ha fått utbetalt lønn som tilsvarer minst 1,5 G siste kalenderår, eller lønn de tre siste avsluttede kalenderårene som i gjennomsnitt tilsvarer 1 G.[3]

For å få sykepenger er ytelsene også direkte avhengig av tidligere inntekt. Det er et vilkår (med unntak for arbeidsgiverperioden) at inntektsgrunnlaget for sykepenger (sykepengegrunnlaget) utgjør minst 50 prosent av grunnbeløpet (G). Sykepengegrunnlaget per år kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet (G).

Fødselspenger ved svangerskapspermisjon er også avhengig av tidligere inntekt. Stønaden tilsvarer vanligvis full årslønn begrenset til 6 G for arbeidstakere og 65 prosent av antatt inntekt for selvstendige næringsdrivende. Fødselspenger gis i utgangspunktet i 42 uker med full lønn eller 52 uker med 80 prosent lønn.

6.5.2 Tjenestepensjonsordninger

I *offentlig sektor* (statlig + kommunal sektor) er full tjenestetid minst 30 år og tjenestepensjonen er 66 prosent av sluttlønnen opp til 12 G (ca. 700 000 kroner i 2004). Dersom en går over i virksomhet utenfor de offentlige pensjonskasser før en blir pensjonist, er opptjeningstiden 40 år. I den grad man har jobbet deltid i denne perioden, vil dette redusere rettighetene til full tjenestepensjon. Dvs. stillingsbrøken har betydning for pensjonens størrelse. I offentlig sektor har man en samordning mellom folketrygden og tjenestepensjonen, slik at summen av ytelsene blir 66 prosent av sluttlønn. Dette innebærer at ved lave inntekter vil ofte mesteparten av pensjonen for offentlig ansatte bli dekket gjennom folketrygden og ikke via tjenestepensjonen. I offentlig sektor får man derfor først pensjonsopptjening når arbeidstiden kommer over 14 timer per uke.

Rundt halvparten av lønnstakerne i privat sektor omfattes av tjenestepensjonsordninger. Innenfor tjenestepensjonsområdet skilles det mellom ytelsesbaserte pensjonsordninger og innskuddsordninger. I ytelsesordningene defineres pensjonsytelsen i forhold til lønnsgrunnlaget, med som regel et nivå på pensjonen som tilsvarer 2/3 av sluttlønnen. Premien fastsettes for å nå den for-

2. Grunnbeløpet (G) fastsettes hvert år av Stortinget i forbindelse med behandlingen av trygdeproposisjonen. Fra 1. mai 2004 er runnbeløpet (G) fastsatt til 58 778.

3. *Rehabiliteringspenger* og *attføringsytelser* regnes ut fra samme inntektsgrunnlag som for dagpenger. De har imidlertid en minsteytelse på 1,8 G som er uavhengig av tidligere inntekt.

håndsbestemte ytelsen. I innskuddsordninger er det premien som defineres, og pensjonen blir et resultat av oppspart kapital og avkastning. I motsetning til i offentlig sektor, er det ikke noen samordning av selve utbetalingen av ytelsen fra de private ordningene – de kommer som netto tillegg til pensjonen fra folketrygden. Ordninger i privat sektor har også ulike krav til arbeidsforholdet for at arbeidstakerne skal komme med i ordningen.

6.6 Oppsummering

Økonomisk selvstendighet for alle er et viktig politisk mål. Deltidsarbeid gir lavere inntekt enn heltidsarbeid. Det er hovedsakelig kvinner som jobber deltid.

Kvinner har i gjennomsnitt 67 prosent av menns lønnsinntekt. Omkring halvparten av forskjellen i lønnsinntekt mellom kvinner og menn kan forklares med at kvinner jobber deltid (17 prosentpoeng). Dette gjør at mange kvinner ikke blir økonomisk selvstendige, men blir avhengig av andre forsørgelseskilder.

I tillegg er trygdeordninger og rettigheter i stor grad knyttet til lønnsnivå. Dette gjelder for eksempel alders- og uførepensjon, sykepenger, dagpenger under arbeidsløshet og fødselspenger.

Det er først og fremst langvarig deltidsarbeid som kan ha negative konsekvenser for kvinners karriere, pensjon og økonomisk uavhengighet.

Innenfor samme yrke er det liten forskjell i timelønn mellom kvinner som arbeider heltid og kvinner som arbeider deltid. Men undersysselsatte som har vært undersysselsatte over lengre tid har lavere lønn enn andre deltidsansatte i samme yrke.

Muligheten for deltidsarbeid forsterker det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og konsentrasjonen av kvinner i bestemte næringer og yrker.

Ifølge tidsnyttingsundersøkelsen har kvinner og menn omtrent lik arbeidsbyrde når en ser på summen av lønnet og ulønnet arbeid. Imidlertid er fordelingen av lønnet og ulønnet arbeid ulikt fordelt mellom kjønnene.

Kapittel 7
Sannsynlighet og varighet for å være undersysselsatt

7.1 Innledning

Ifølge arbeidskraftsundersøkelsen var ca. 100 000 personer undersysselsatt i 2. kvartal 2004. Undersysselsetting kan være et problem for den enkelte bl.a. fordi de kan ha vansker med å forsørge seg selv. Det kan også være et generelt samfunnsøkonomisk problem fordi man ikke får utnyttet alle arbeidskraftsressursene fullt ut. Problemet vil være større dess lengre periode personene er undersysselsatt og spesielt store hvis personene på en mer varig basis blir værende i et arbeid der man ikke får jobbet så mye man ønsker. Dette kapitlet ser på sannsynligheten for å bli undersysselsatt. Det omtales nærmere hva slags situasjon de undersysselsatte var i før de ble undersysselsatt, (for eksempel om de jobbet heltid eller deltid) og også sannsynligheten for hvor lenge de vil være undersysselsatt. En del personer som tidligere har vært undersysselsatt vil kunne oppleve å bli det igjen. Dette vil også bli omtalt nedenfor. Tilslutt i kapitlet vil man se på hvor mye de undersysselsatte utgjør som en potensiell arbeidskraftsreserve.

Resultatene i dette kapitlet baserer seg i stor grad på resultatene i rapporten fra Fevang mfl. (2004) i tillegg til noen resultater fra Kjeldstad og Nymoen (2004) og Moland og Gautun (2002). Disse rapportene bruker litt ulike definisjoner på undersysselsetting avhengig av hvor strenge kriterier det forutsettes for å bli klassifisert som undersysselsatt. Definisjonen på undersysselsatte i disse rapportene er gjengitt i kapittel 3.

Vi vil imidlertid gjenta begrepet "slak" definisjon av undersysselsatte som Fevang mfl. (2004) bruker. I dette begrepet ligger det at det stilles ingen krav til søking, men vedkommende må kunne begynne med økt arbeidstid innen 3 måneder. Dessuten ser Fevang mfl. (2004) kun på undersysselsatte som anser seg selv som yrkesaktive.

7.2 Sannsynligheten for undersysselsetting

Forskergruppen ved Frischsenteret (Fevang mfl. 2004) har gjennomført en grundig empirisk analyse der de forsøker å beregne sannsynligheten for å være undersysselsatt. I denne analysen trekker de inn både individuelle kjennetegn, yrke, bosted (sentralitet), kommunal ledighet samt enkelte kjennetegn ved virksomheten som individet arbeider i. I det følgende diskuteres og illustreres betydningen av de viktigste funnene i rapporten når det gjelder sannsynligheten for å være undersysselsatt. Det legges hovedvekt på resultatene basert på den offisielle definisjonen av undersysselsetting, men den relative betydningen av ulike faktorer endres i liten grad om man bruker en slakere definisjon. For ytterligere detaljer vises til Fevang mfl. (2004, kapittel 4).

7.2.1 Analyser

For å illustrere hvordan ulike faktorer påvirker sannsynligheten for å være undersysselsatt definerer forskergruppen en referanseperson. Denne referansepersonen er en kvinnelig gift hjelpepleier i alderen 35-39 år, med barn, bosatt i eller nær en større by utenfor Oslo/Akershus, med gjennomsnittlig lengde på utdanning og yrkeserfaring, og som jobber i en virksomhet med gjennomsnittlige verdier på de relevante variable som karakteriserer virksomheten. Ved å sammenligne beregnet (predikert) sannsynlighet for undersysselsetting for personer med ulike individuelle kjennetegn, for ulike yrker, ulikt bosted etc. kan en rendyrke betydningen av den enkelte faktor eller forklaringsvariabel.

Kjønn er en viktig forklaringsfaktor. Resultatene tyder på at omtrent halvparten av forskjellen mellom gifte kvinner og gifte menn forklares av kjønn alene, mens den andre halvparten forklares av øvrige forklaringsvariable i modellen. Når det tas hensyn til kjønnsforskjellene, viser det seg at ekteskapelig status, og om personen har barn eller ikke, har relativt liten betydning.

Resultatene fra analysen tyder på at *alder* har en viss betydning for sannsynligheten for å være undersysselsatt. Middelaldrende (fra 40 til 55 år) har større sannsynlighet for å være undersysselsatt sammenlignet med referansepersonen (35-39 år), alt annet likt. Den beregnede sannsyn-

ligheten for å bli undersysselsatt er størst for aldersgruppen 45-49 år, og er noe høyere enn for referansepersonen. For de eldste og yngste arbeidstakerne i utvalget er sannsynligheten for undersysselsetting noe lavere enn for referansepersonen. For de eldste er en mulig forklaring at det er relativt mange deltidsarbeidere i disse aldersgrupper som ønsker kort arbeidstid.[1]

Utdanning er også en viktig variabel for å forklare forskjeller i undersysselsetting. I analysen virker utdanning på to måter. For det første inkluderes antall utdanningsår etter grunnskole. For det andre skilles det mellom yrkesgrupper med ulike krav til utdanning innenfor samme næring. Resultatene fra analysen indikerer at økt utdanning bidrar til å redusere sannsynligheten for å være undersysselsatt. I tillegg til dette vil vi få en effekt av at personer med høy utdanning har yrker som krever høyere utdanning. For å illustrere effekten av dette alene, betrakter vi noen eksempler: For offentlig administrasjon og undervisning er beregnet sannsynlighet lik 3,2 prosent innen yrker uten krav til utdanning, 2,3 prosent i yrker med krav om lavere utdanning og 1,6 prosent i yrker som krever høyere utdanning. I hotell og restaurant faller tilsvarende sannsynligheten for undersysselsetting fra yrker som ikke krever utdanning til yrker som krever utdannet personell.

Arbeidstakere med lang *yrkeserfaring* har gjennomgående lavere sannsynlighet for å være undersysselsatt. Resultatene i rapporten fra Fevang m.fl (2004) indikerer at 5 års lengre yrkeserfaring vil redusere sannsynligheten for undersysselsetting. Videre er tidligere *arbeidsledighet* forbundet med mer enn doblet sannsynlighet for å være undersysselsatt, gitt andre kjennetegn. Siden lengden på ledighetsperioden ikke synes å være av særlig betydning, er det nærliggende å tolke samvariasjonen mellom tidligere arbeidsledighet og undersysselsetting som et utslag av uobserverbare egenskaper, snarere enn en kausaleffekt (at tidligere ledighet forårsaker undersysselsetting). Den lille gruppen som har mottatt sosialhjelp perioden før har også økt sannsynlighet for undersysselsetting.

Når det gjelder betydningen av *yrke*, er resultatene i grove trekk velkjente fra tidligere studier av undersysselsetting. Det finnes klare forskjeller mellom næringer og mellom yrker innen næringer. De observerte tallene viser at undersysselsatte er konsentrert innen offentlig sektor, og spesielt innen helse og sosial. Det er generelt en betydelig andel undersysselsatte i yrker med lavt eller intet krav til utdanning. En del av de observerte yrkesforskjellene kan imidlertid tilskrives samvariasjon med andre faktorer som påvirker sannsynligheten for å være undersysselsatt slik som kjønn, alder og bosted. Et gjennomgående trekk er at den høye sannsynligheten for undersysselsetting innen yrker med små krav til utdanning delvis forklares ved øvrige faktorer. På samme vis kan den relativt lave undersysselsettingen i enkelte andre yrker i noen grad tilskrives andre kjennetegn enn selve yrket. Det betyr at mye av de observerte yrkesforskjellene i stor grad kan tilskrives at de er ulike personer – med ulike individuelle kjennetegn – som søker seg til de ulike yrkene.

Når en har kontrollert for alle andre observerte variable, er det likevel betydelige forskjeller mellom ulike yrker. Sannsynligheten for å være undersysselsatt er lavere enn for referansepersonen, som er hjelpepleier/omsorgsarbeidere, for alle andre yrkesgrupper når alle andre variable holdes fast. For yrkesgrupper som f. eks. postbud og sorterere, barne- og ungdomsarbeidere (undergruppe innen offentlig administrasjon og undervisning), samt to yrkesgrupper innen helse og sosial med lave krav til utdanning, er det ingen statistisk signifikante forskjeller sammenlignet med referansegruppen. Sannsynligheten for å være undersysselsatt er også relativt høy for butikkmedarbeidere, transportarbeidere uten krav til utdanning, og for de fleste andre yrkesgrupper innen helse og sosial. I den andre enden av skalaen finner vi yrker innen industri, bygg og anlegg, olje og primærnæringer. For denne samlegruppen er det liten sannsynlighet for undersysselsetting.

Å være *ikke-vestlige innvandrer* har også en betydning for sannsynligheten for å bli undersysselsatt. Dette synes å gjelde uavhengig av botid i Norge.

Resultatene fra analysen viser at etterspørselssiden og jobbmulighetene i det lokale arbeidsmarkedet har betydning. Sannsynligheten for undersysselsetting er, alt annet likt, høyere i perifere kommuner enn i mer sentrale strøk av landet. Sannsynligheten for undersysselsetting nær halveres når en går fra de mest grisgrendte kommunene til Oslo og Akershus. Denne forskjellen kan skyldes et mer ensidig arbeidsmarked i perifere strøk enn i de mer sentrale regioner, og at et ensidig arbeidsmarked bidrar til dårlig samsvar mellom arbeidstakers ønsker og virksomhetenes behov. Siden det kan være vanskelig for arbeidstakere å finne en alternativ jobb som er bedre tilpasset egne

[1] Det er som nevnt den beregnede (predikerte) sannsynligheten som gir disse resultatene. Her har man da korrigert for bl.a. yrkeserfaring. Ser man kun på den "observerte" sannsynligheten hvor man ikke har korrigert for ulike faktorer vil personer i aldersgruppen 25-29 år være mest utsatt for å bli undersysselsatt.

ønsker, kan dette gi virksomheten mindre insentiv til å tilrettelegge for lengre arbeidstid for dem som ønsker det. Videre kan store avstander i spredtbygde strøk gjøre det vanskeligere å kombinere flere deltidsjobber som i sum gir en stillingsbrøk arbeidstakeren er fornøyd med. En ytterligere forklaring kan være at virksomheter i større byer bruker studenter som ekstra arbeidskraft, og at dette reduserer behovet for fast ansatte med redusert stilling.

Resultatene viser også at sannsynligheten for å være undersysselsatt er høyere i kommuner med høy arbeidsledighet. Isolert sett øker således sannsynligheten for å være undersysselsatt når ledighetsraten øker. Siden arbeidsledigheten har vært systematisk høyere i perifere deler av landet sammenlignet med sentrale strøk, vil denne effekten av regional arbeidsledighet forsterke inntrykket av at undersysselsetting i stor grad er et distriktsfenomen. Imidlertid kan virkningen av økt arbeidsledighet innenfor den enkelte kommune også tolkes som en konjunktureffekt.

De kjennetegn ved virksomheten som er inkludert i analysen synes å ha liten betydning. Endring i antall ansatte samvarierer i svært liten grad med sannsynligheten for å være undersysselsatt, både for menn og kvinner. Dette tyder på at undersysselsetting er omtrent like vanlig i virksomheter som utvider, som i de som reduserer arbeidsstokken. Dette indikerer igjen at undersysselsetting ikke først og fremst skyldes mangel på arbeid som sådan. Det er en svak tendens til høyere undersysselsetting i virksomheter med mindre en 20 ansatte sammenlignet med større bedrifter, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant.

Analysen påpeker også at det er en tendens til at omfanget av ufrivillig deltidsarbeid (undersysselsetting) er størst i virksomheter som også har mye frivillig deltidsarbeid.

Alt i alt tyder disse resultatene på at undersysselsetting i hovedsak er et strukturelt fenomen som er knyttet til yrkets og virksomhetens art. I en del virksomheter framstår bruk av deltidsansatte som en praktisk løsning for å få personkabalen til å gå opp, enten det dreier seg om å dekke et tidsavgrenset behov for arbeidskraft, eller å dekke inn kompliserte turnusordninger.

7.2.2 Andre forskningsresultater om risikoen for å bli undersysselsatt

Kjeldstad og Nymoen (2004) har også analysert risikoen for å bli undersysselsatt. Resultatene viser bl.a. at det er større risiko for å bli undersysselsatt når man er midlertidig ansatt, når man jobber i kommunal sektor (også privat sektor for menn) og når man jobber i en mindre bedrift framfor en stor bedrift (over 100 ansatte). Resultatene viser også en større risiko for å være undersysselsatt dess høyere timelønn man har.

I en rapport fra Moland og Gautun (2002) er det gjennomført en spørreundersøkelse hvor man bl.a. har spurt de undersysselsatte hjelpepleierne og omsorgsarbeiderne om årsaker til hvorfor de ikke har fått økt sin stillingsprosent.

Mangel på ledige hjemler er den hyppigst brukte forklaringen på at deltidsansatte som ønsker utvidet stilling får avslag. Om lag halvparten av lederne i rapporten fra Gautun og Moland sier at økt stillingsstørrelse til deltidsansatte til tider ikke lar seg forene med turnuskravene. Andre forklaringer som at andre er blitt foretrukket, eller at en overordnet leder har sagt nei, får om lag ti prosent oppslutning. Bildet blir forsterket av at både ledere og ansatte oppfatter bemanning som en faktor som er bestemt på forhånd og som det er vanskelig å påvirke. Både arbeidsgiver og arbeidstaker oppfatter at bemanningen er et spørsmål som behandles i budsjettprosesser.

Hovedgrunnen som oppgis fra arbeidsgiversiden er ifølge de undersysselsatte (i synkende rekkefølge):

- Mangel på ledige hjemler
- Ledelsen sier det er vanskelig å få turnusen til å gå opp
- Ledelsen sa det var umulig å kombinere to stillinger
- For å få økt stillingsprosent må den ansatte jobbe mer i helgene og på kveldene, noe den ikke ønsket
- Den ansatte jobbet allerede mye nok i helgene slik at en økning vil komme i konflikt med lov- og avtaleverket
- Andre ble foretrukket
- Stillingen ble økt, men ikke så mye som den ansatte ønsket
- Hvis den ansatte skulle hatt større stilling, måtte han/hun ha økt den mer enn det han/hun ville
- Hvis den ansatte skulle ha større stilling, måtte han/hun ha jobbet med andre oppgaver enn det han/hun gjorde i dag og det sa den ansatte nei til

7.3 De undersysselsattes tidligere arbeidsmarkedsstatus

Fevang mfl. (2004) har videre sett på hva slags arbeidsmarkedsstatus de undersysselsatte hadde

Tabell 7.1 Undersysselsattes arbeidsmarkedsstatus forrige- og nåværende kvartal. Offisiell definisjon av undersysselsetting Andel i prosent innenfor hver gruppe

Status kvartalet før Ikke undersysselsatt	Status nåværende kvartal Undersysselsatt (ønsker lengre arbeidstid)	Alle offisiell def.
Utenfor arbeidsstyrken	Har fått deltidsarbeid	7,7
Arbeidsledig	Har fått deltidsarbeid	5,0
Heltid	Reduksjon i avtalt arbeidstid i forhold til forrige kvartal	26,2
Deltid, lengre arbeidstid	Reduksjon i avtalt arbeidstid i forhold til forrige kvartal	21,0
Deltid, samme eller kortere arbeidstid	Uendret eller eventuelt lengre avtalt arbeidstid i forhold til forrige kvartal (dvs. arbeidstaker har endret preferanser og ønsker nå lengre arbeidstid)	40,1

Kilde: Fevang m.fl. (2004)

kvartalet før de ble undersysselsatt. Følgende fem kategorier er brukt: Utenfor arbeidsstyrken, arbeidsledig, heltid, deltid med lengre arbeidstid og deltid med kortere/lik arbeidstid. I dette sistnevnte tilfelle har den sysselsatte endret oppfatninger av hva som er ønskelig avtalt arbeidstid og ønsker nå å jobbe mer enn forrige kvartal.

Tabell 7.1 viser fordelingen av hvor de undersysselsatte kommer fra. Holder vi oss til den offisielle versjonen hvor den sysselsatte aktivt må ha søkt om økt arbeidstid, ser vi at nærmere 8 prosent var utenfor arbeidsstyrken forrige kvartal, 5 prosent var arbeidsledige, litt over 26 prosent hadde avtalt arbeidstid lik heltid, 21 prosent hadde deltid mens endelig 40,1 prosent av de undersysselsatte hadde samme eller til og med kortere arbeidstid kvartalet før.

De som går inn i status som undersysselsatt har altså enten vært arbeidsledig, utenfor arbeidsstyrken, sysselsatt som har opplevd reduksjon i arbeidstid eller sysselsatt som ikke har fått reduksjon i arbeidstid.

I neste kap. (kap. 7.4) beskrives kjennetegnene for de personer som er blitt undersysselsatt pga. reduksjon i avtalt arbeidstid. Kap. 7.5 beskriver kjennetegnene for de undersysselsatte som ikke har opplevd å fått redusert avtalt arbeidstid.

7.4 Undersysselsetting pga. reduksjon i avtalt arbeidstid

Det er flere årsaker til at sysselsatte (både heltids og deltidssysselssatte) opplever å få redusert sin avtalte arbeidstid. Resultatene fra Fevang m.fl. (2004) viser at virksomheter som er i en nedbemanningssituasjon ikke nytter redusert arbeidstid som virkemiddel for å redusere aktiviteten. Det er grunn til å tro at det er få undersysselsatte som har opplevd å få redusert sin *varige* avtalte arbeidstid. Det er derfor rimelig å anta at de som får redusert avtalt arbeidstid, gjelder personer som har en *tidsavgrenset avtalt arbeidstid* med en stillingsprosent opptil 100 prosent. Fevang mfl. (2004) har ikke spesielt analysert dette, men det kan antas at dette f.eks. kan gjelde personer som midlertidig har fått økt/inngått avtalt stillingsbrøk pga. f.eks. fødselspermisjoner/andre permisjoner, langtidssykemeldinger og tilgang til stillingsbrøker fra andre som ønsker en tidsavgrenset reduksjon i sin stilling. Når disse personene med bedre rettigheter enn den undersysselsatte vender tilbake til sin opprinnelige stilling, vil den undersysselsatte kunne oppleve å ikke få fornyet sin stillingsbrøk. Andre grunner enn dette kan være at den tidsavgrensede stillingsbrøken blir besatt av nye personer, stillingen blir omgjort til en annen type stilling eller stillingen blir inndratt/redusert pga. dårlig økonomi i virksomheten.

Av de variablene Fevang mfl. (2004) har analysert, viser resultatene at kvinner har en større sannsynlighet enn menn for å oppleve å bli undersysselsatt pga.redusert avtalt arbeidstid.

Tidligere arbeidsløse er også langt mer utsatt for å få redusert avtalt arbeidstid enn andre arbeidstakere. Dess kortere yrkeserfaring, dess større er sannsynligheten for å bli undersysselsatt. Endelig er sannsynligheten for å oppleve undersysselsetting pga. redusert avtalt arbeidstid mer enn dobbelt så høy i spredtbygde strøk framfor Akershus/Oslo.

Endring i antall ansatte har liten virkning på risikoen for å bli undersysselsatt. Det vil si at det ikke synes å være et generelt nedbemanningsbehov som presser arbeidstakerne over i uønsket deltid. Sjansen for å oppleve undersysselsetting pga. redusert arbeidstid er større i virksomheter med en stor andel deltidsarbeidende. Dette kan som tidligere nevnt, muligens forklares av at virksomheter med høy andel deltidsarbeidende periodevis kan gi

rom for økt stillingsbrøk for dem som ønsker det, f.eks. i forbindelse med permisjoner og langtidssykemeldinger, men at risikoen for å vende tilbake til uønsket lav stillingsbrøk derfor er stor.

Blant de ulike yrkene er det størst sannsynlighet for å bli undersysselsatt pga. redusert avtalt arbeidstid blant hjelpepleiere/omsorgsarbeidere og annet pleie- og omsorgspersonale og blant transport, finansiell og forretningsmessig tjenesteyting med lav utdanning.

7.5 Undersysselsetting uten reduksjon i avtalt arbeidstid

Langt fra alle undersysselsatte får redusert avtalt arbeidstid samtidig som de blir undersysselsatte. Ca. 40 prosent av de som blir undersysselsatt, jf. tabell 7.1, opplever overgang til undersysselsetting kombinert med *uendret eller lengre avtalt arbeidstid.* En slik overgang avspeiler at arbeidstakeren har endret preferanser siden forrige kvartal og ønsker nå å jobbe mer. Årsaker til at de har endrede preferanser kan være bl.a. endringer i hjemme-/familiesituasjonen (f.eks. behov for økt inntekt eller bedrede muligheter for å kunne jobbe mer), bedret helsesituasjon for den sysselsatte, endring i mengden utført merarbeid (mindre merarbeid kan føre til ønske om økt avtalt arbeidstid), ønske om formalisering av det ikke avtalte arbeidet (merarbeidet) som den sysselsatte gjør, eller endelig bedret arbeidsforhold på arbeidsplassen (f.eks. bedre muligheter for faglig utfordring og bedret fysisk og/eller psykososialt arbeidsmiljø). En annen årsak kan være at en del av personene kan ha vært i en situasjon hvor de tidligere har ønsket å jobbe i redusert stilling, men hvor de ikke har fått /laget formaliserte rettigheter til økt stillingsprosent igjen. De ønsker så en økt avtalt arbeidstid, men dette er ikke lenger mulig fordi stillingen er omgjort til en annen stilling eller budsjettet er blitt redusert.

Resultatene fra Fevang mfl. (2004) viser at det er få bedriftsspesifikke variable som har noen innvirkning på denne type undersysselsetting. Heller ikke variabelen kjønn har noen betydning for om man opplever overgang til undersysselsetting kombinert med uendret eller lengre avtalt arbeidstid. Det samme gjelder kvinner med barn.

7.6 Varighet av undersysselsetting

Varigheten av undersysselsetting er viktig. I tillegg er det også av interesse å vite hva de undersysselsatte gjør etter at de ikke er i en situasjon som undersysselsatt. Hvor mange har f.eks. fått økt arbeidstid og hvor mange har endret oppfatning slik at de ikke lenger ønsker å øke arbeidstiden sin.

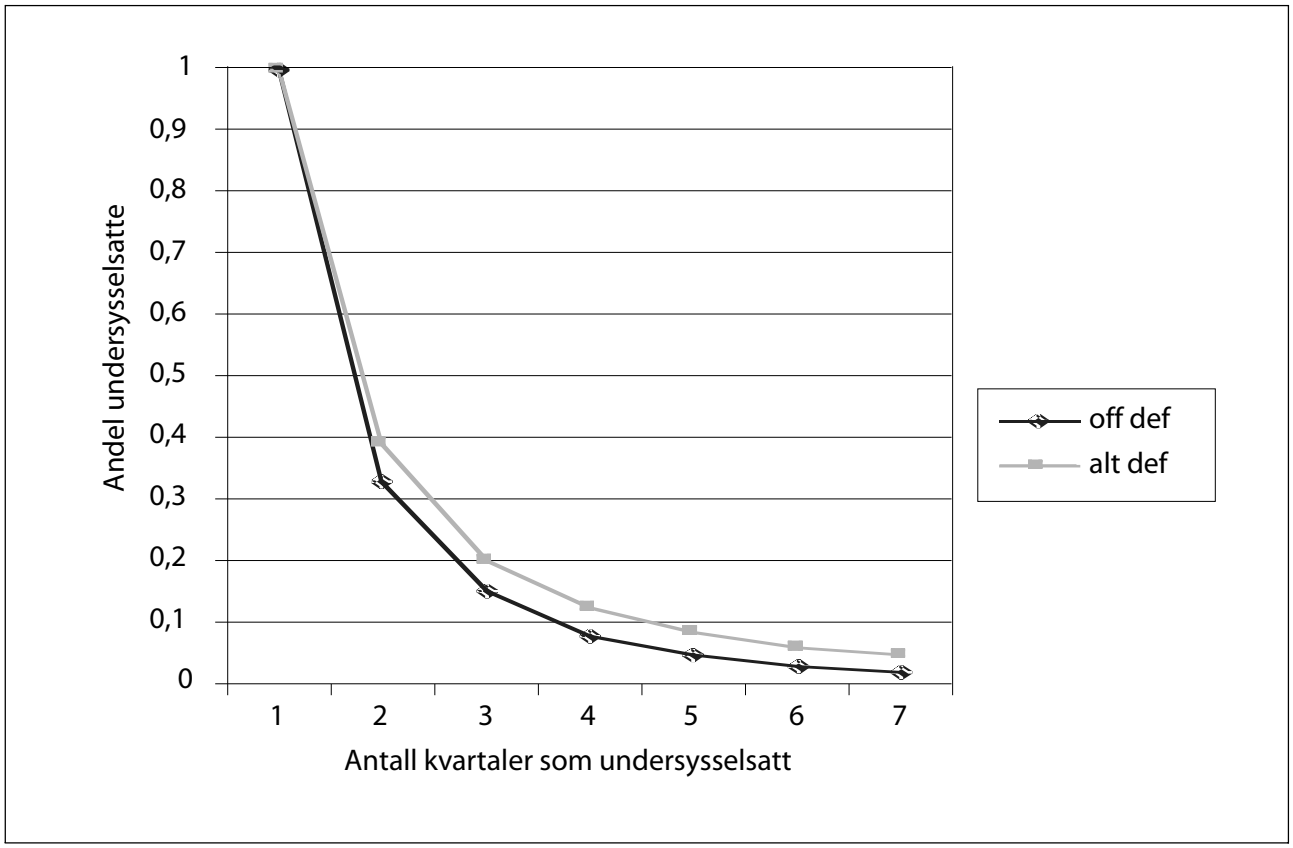
Tabell 7.2 viser et gjennomsnitt av hva slags status de undersysselsatte har kvartalet etter. Etter den offisielle definisjonen av undersysselsetting har *over halvparten (ca. 55 prosent)* av de undersysselsatte i ett kvartal forlatt tilstanden kvartalet etter. Mange av disse går over i frivillig deltid. Dette er også langt mer vanlig blant kvinner. Flere kvinner enn menn er fortsatt undersysselsatt kvartalet etter, henholdsvis 45,9 prosent mot 37,5 prosent. Rapporten sier videre at sjansen for å få lengre arbeidstid er langt større for menn enn for kvinner.

Tabell 7.2 Gjennomsnittlig status neste kvartal for undersysselsatte[1]. Prosent. Gjennomsnitt for årene 1997-2003

Hovedtilstand neste kvartal	Alle Offisiell def.	Alle Slak def.	Kvinner Offisiell def.	Menn Offisiell def.
	100	100	100	100
Fortsatt undersysselsatt	44,3	50,6	45,9	37,5
Ikke undersysselsatt herav:				
"Suksess"				
dvs. ønske om lengre avtalt arbeidstid blir realisert	34,2	30,5	32,3	42,1
"Frivillig deltid uten lengre arbeidstid "				
dvs. (deltidsarbeidet er ikke lengre ufrivillig)	16,6	13,5	17,7	11,9
"Ikke sysselsatt"				
dvs. (man går ut av arbeidsstyrken eller er blitt arbeidsledig)	5,0	5,14	4,2	8,6

[1] Det er her brukt AKUs versjon av undersysselsatte

Kilde: Fevang m.fl. (2004)



Figur 7.1 Antall kvartaler som undersysselsatt i perioden 1997-2003

Kilde: Fevang mfl. (2004)

For de som går over i frivillig deltid kan det innvendes at man gir opp håpet om å få mer arbeidstid og dermed aksepterer den stillingsprosenten man har. Ser man imidlertid på hvor mange som er undersysselsatt kvartalet etter i henhold til den slake definisjonen, hvor det ikke ligger inne noe krav om å aktivt ha søkt arbeidsgiver om økt arbeidstid, ser vi allikevel at 50 prosent har sluttet å være undersysselsatt kvartalet etter.

Figur 7.1 viser sannsynligheten for hvor mange som fremdeles er sammenhengende undersysselsatt i løpet av en periode på 7 kvartaler. Vi ser at etter to kvartaler er det 33 prosent som fremdeles er undersysselsatt, mens det kun er 15 prosent som er undersysselsatt sammenhengende i tre kvartaler eller mer. Figuren omfatter kun de personer som ble undersysselsatt i løpet av perioden.

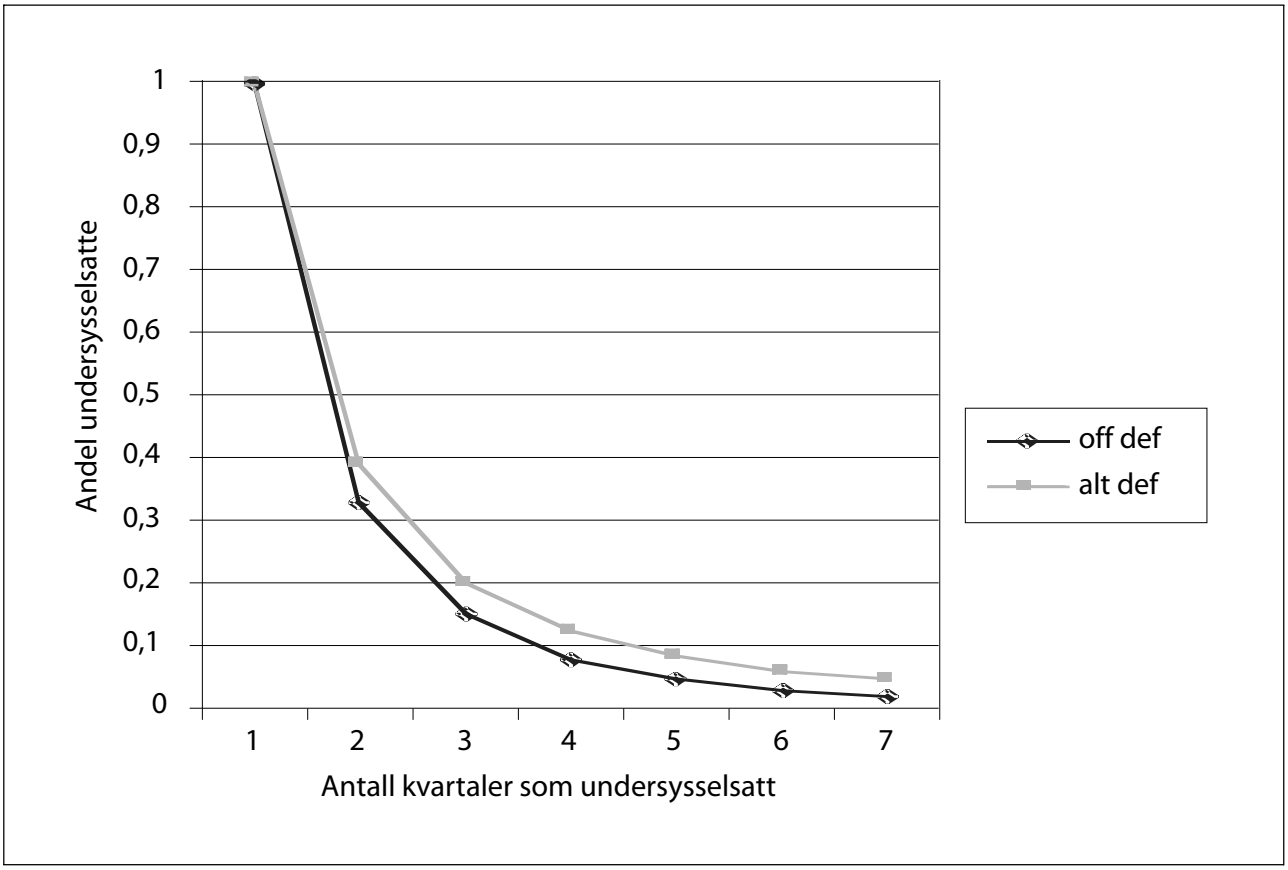
Svært få (i underkant av 2 prosent) har sammenhengende varighet på sju kvartaler. Ved bruk av den alternative definisjonen av undersysselsetting (slakere definisjon) sier rapporten at det er noe høyere varighet av undersysselsetting, men allikevel er det bare 20 prosent som fremdeles er undersysselsatt tre kvartaler (ni måneder) senere og kun 5 prosent har en sammenhengende varighet på undersysselsetting etter 7 kvartaler (1 ¾ år).

Figur 7.2 viser at undersysselsatte innenfor industri/bygg og anlegg/primærnæringene forlater tilstanden ganske raskt (kun 30 prosent har varighet på mer enn et kvartal), mens ansatte innenfor andre næringer forblir i tilstanden noe lenger. Innenfor næringen helse og sosial, hvor vi finner ca. 38 prosent av forløpene, har yrkesgrupper med høy utdanning (spesielt sykepleiere) en gjennomgående høyere sannsynlighet for å avslutte et forløp som undersysselsatt enn hjelpepleiere og andre yrkesgrupper med lavere krav til utdanning. Rapporten sier videre at mens nærmere 30 prosent av hjelpepleierne er i tilstanden tre kvartaler eller mer, befinner sykepleiere seg på omtrent samme nivå som ansatte i industrien.

Forventet varighet av undersysselsetting varierer dermed en del mellom næringer og yrkesgrupper.

Rapporten viser at litt over halvparten av forløpene som undersysselsatt avsluttes med overgang til lengre arbeidstid, 22 prosent gjør overgang til frivillig deltid uten at den avtalte arbeidstiden har blitt lengre, 10 prosent blir arbeidsledige eller går ut av arbeidsstyrken (og 17 prosent avbrytes uten overgang).

Fevang m.fl. (2004) har også beregnet forventet varighet for hvor lenge man er undersysselsatt



Figur 7.2 Sammenhengende varighet av forløp som undersysselsatt etter yrke . (Alternativ (slak) definisjon av undersysselsetting).

Kilde: Fevang m.fl. (2004)

Tabell 7.3 Forventet varighet av periode som undersysselsatt etter næring/ yrke. Alternativ definisjon på undersysselsetting

Næring/ yrke	Forventet varighet av undersysselsetting (i kvartaler)	Forventet antall kvartaler til suksess (Oppleve å få økt avtalt arbeidstid)
Alle	2,0	3,8
Industri, bygg og anlegg, olje, primærnæringer	1,6	3,0
Vare-/engroshandel	1,9	3,4
Hotell- og restaurantvirksomhet	1,8	3,0
Transport, finansiell og forretningsmessig tjenesteyting.	1,9	3,0
Offentlig administrasjon og undervisning	2,1	3,7
Helse og sosial, Høyere utdanning	1,9	3,0
Helse og sosial, Sykepleiere	1,7	2,5
Helse og sosial, Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere	2,8	4,8
Helse og sosial, Lavere utdanning	2,1	3,8
Annen tjenesteyting	1,8	3,8

Kilde: Fevang mfl. (2004)

(tabell 7.3). I gjennomsnitt for alle er forventet tid som undersysselsatt 2 kvartaler (6 måneder). Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere har en forventet varighet av undersysselsetting på 2,8 kvartaler (8,4 måneder).

Siden mange undersysselsettingsforløp ikke ender opp i økt arbeidstid, har man også i rapporten beregnet forventet antall kvartaler man må være undersysselsatt før man oppnår "suksess" (dvs. økt avtalt arbeidstid). (Rent hypotetisk forutsetter man da at ingen forlater tilstanden som undersysselsatt før man har oppnådd lengre arbeidstid). *I gjennomsnitt anslås denne ventetiden til i underkant av ett år.* Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere må vente lengst med 4,8 kvartaler (14,4 måneder) før de oppnår å få en utvidet arbeidstid. Sykepleiere venter kortest tid, 2,5 kvartaler (7,5 måned), før de oppnår utvidet arbeidstid. Undersysselsatte i varehandel, offentlig administrasjon og undervisning, lavere utdannede innenfor helse og sosial og annen tjenesteyting (renholdstjenester) må vente fra 3,4 til 3,8 kvartaler før de får utvidet arbeidstid.

Rapporten har også sett på hvordan sannsynligheten for å få utvidet arbeidstid varierer mellom yrker og andre kjennetegn. Ikke overraskende er det en positiv effekt av utdanning; jo lengre utdanning jo høyere sannsynlighet er det for at den undersysselsatte skal lykkes med å få mer arbeid. Antall år med yrkeserfaring betyr lite.

Rapporten sier videre at kvinner har lavere sannsynlighet enn menn for å få realisert sine ønsker om mer arbeid. Samtidig har de også lavere sannsynlighet for å slutte å jobbe.

I Hardoy og Schøne (2004) vises det til at omtrent 60 prosent av kvinnene som var undersysselsatte i 1997 var i 1998 gått over til enten deltid eller heltid. Litt under 30 prosent er fortsatt i tilstanden som undersysselsatt. Forskerne antyder at gjennomstrømningen i tilstanden som undersysselsatt er relativt høy og at uønsket deltid ikke er noen endelig tilstand.

7.7 Sannsynligheten for å vende tilbake som undersysselsatt

Det vises til i rapporten at en betydelig andel av de som har vært sysselsatt en periode, kommer tilbake som undersysselsatt på et senere tidspunkt. Omkring 20 prosent går tilbake til undersysselsetting det neste kvartalet (80 prosent er igjen), mens ca. 60 prosent har ikke opplevd undersysselsetting igjen etter at det har gått 6 kvartaler (18 måneder). Dvs. 40 prosent av de som gikk ut av tilstanden som undersysselsatt, vil oppleve igjen å bli undersysselsatt i løpet av halvannet år. Resultatene viser at hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, annet pleie og omsorgspersonale, og ansatte innen transport/forretningsmessig tjenesteyting har høy tilbakevendingssannsynlighet, mens sykepleiere og sysselsatte innenfor næringene hotell- og restaurant, industri bygg og anlegg/primærnæringer i liten grad vender tilbake. Videre vil høyere alder, kort utdanning og det å være kvinne øke sannsynligheten for å komme tilbake som undersysselsatt.

Det er også en svak effekt av å bo i spredtbygde områder idet tilbakevendingssannsynligheten der er noe høyere enn i sentrale strøk.

En analyse fra Nergaard (2004) viser at 30 prosent fremdeles er undersysselsatt etter 7 kvartaler. Nergaard (2004) ser på personer som fortsatt er undersysselsatt 8 kvartaler etter første registrering. Disse vil inkludere personer som har vært sammenhengende undersysselsatt, men også personer som går inn og ut av undersysselsetting. Rapporten fra Fevang m.fl. (2004) følger personer som er sammenhengende undersysselsatt (dvs. de er undersysselsatt både første, andre, tredje kvartal, etc.). En ren sammenligning av resultatene vil gi inntrykk av lengre varighet i Nergaards analyse, siden analysen fra Fevang mfl. (2004) ikke fanger opp de som går inn og ut av undersysselsetting, men behandler disse i en separat analyse. Det er her ikke spørsmål om den ene eller andre analysen er riktig eller gal, men ulik metodisk tilnærming betyr at det svares på litt ulike spørsmål. Ifølge Fevang mfl. kan det imidlertid hevdes at utvalget som Nergaard bruker, er skjevt (ikke tilfeldig trekning) fordi utvalget er begrenset til de som var undersysselsatt på første intervjutidspunkt.

7.8 Undersysselsatte som arbeidskraftsreserve

I Statistisk sentralbyrås *arbeidskraftundersøkelser* presenteres statistikk over undersysselsatte. Ved å sammenholde de undersysselsattes avtalte arbeidstid med ønsket avtalt arbeidstid, presenteres i denne statistikken også et anslag på hvilken arbeidskraftsreserve denne gruppen representerer. Differansen mellom avtalt og ønsket avtalt arbeidstid blant de 100 000 undersysselsatte i 2. kvartal 2004 tilsvarte 37 000 normalårsverk. Menn sto for 12 000 og kvinner for 25 000 av disse. De undersysselsatte utgjorde dermed, slik Statistisk sentralbyrå definerer det, en arbeidskraftsreserve tilsvarende 1,5 prosent av arbeidsstyrken. Siden

det i denne statistikken studeres forskjellen mellom *avtalt* og *ønsket* avtalt arbeidstid, overdrives arbeidskraftreservene blant de undersysselsatte.

I Fevang mfl. (2004) påpekes det at differansen mellom *avtalt* og *ønsket* avtalt arbeidstid nødvendigvis ikke er en tilfredsstillende tilnærming til arbeidskraftsreserven. Grunnen er at mange jobber mer enn avtalt arbeidstid. Differansen mellom *avtalt* og ønsket avtalt arbeidstid er derfor større (13 timer) enn differansen mellom *faktisk* og ønsket avtalt arbeidstid (10 timer). I gjennomsnitt ønsker de undersysselsatte å øke sin ukentlige avtalte arbeidstid med om lag 13 timer (dvs. noe over 1/3 stilling). Fevang mfl. (2004) konkluderer med at det ikke synes å være grunnlag for å påstå at gruppen undersysselsatte utgjør noen stor arbeidskraftsreserve.

Det er også viktig å ta i betraktning at ikke alle de undersysselsatte ønsker å jobbe heltid. Ifølge Fevang m.fl. (2004) ønsker 30-35 prosent av de undersysselsatte fortsatt å arbeide deltid, men med en noe høyere avtalt stillingsbrøk. Innenfor enkelte yrkesgrupper som f.eks. sykepleiere, hjelpepleiere er andelen som ønsker en utvidet deltidsstilling framfor en heltidsstilling bortimot 50 prosent.

Fra SSB har utvalget fått tilgang til data (AKU-data) på differansen mellom *ønsket avtalt og faktisk* arbeidstid og den arbeidskraftsreserve dette representerer (se tabell 3.13 i vedlegg 3). Tall fra 4. kvartal 2003 viser at differansen mellom ønsket avtalt og faktisk arbeidstid blant undersysselsatte tilsvarer ca. 25 000 årsverk.[2] Av dette utgjorde butikkekspeditører, andre kontor og serviceyrker og håndverkere/industriarbeidere nesten 50 prosent av den reelle arbeidskraftsreserven på 25 000.

Abrahamsen (2002) belyser norske kvinners arbeidstidsmønster i et utvalg av kvinne- og mannsdominerte yrker. De tre kvinnedominerte yrkene hun ser på er sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren, mens de fire mannsdominerte yrkene er det svært få (2-6 prosent) som ønsker lengre arbeidstid, samtidig er det en stor del som kunne tenke seg å jobbe mindre (25-48 prosent). Når det gjelder kvinner i de kvinnedominerte yrkene viser hennes studie at 7 prosent av sykepleierne ønsker å jobbe mer, mens 16 prosent og 24 prosent blant henholdsvis kontorassistenter og ufaglærte har ønske om det samme. 11- 17 prosent av kvinnene i de kvinnedominerte yrkene ønsker å redusere arbeidstiden. Studien viser også at kvinners arbeidstidspreferanser (både i de kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene) heller i retning av lang deltid (dvs. 20-34 timer per uke).

En konklusjon vil være at de undersysselsatte representerer en ubenyttet arbeidskraftsressurs, men denne reserven er relativt liten sett i relasjon til den samlede arbeidsstyrken. Det anslås at de undersysselsatte representerer en arbeidskraftsreserve tilsvarende om lag 30 000 årsverk, eller om lag 1 ½ prosent av dagens arbeidsstyrke. På den annen side antas det at arbeidskraftsreserven vil være noe høyere dersom man legger en slakere definisjon av undersysselsetting til grunn og at enkelte også ville ønske å jobbe mer hvis forholdene hadde vært lagt bedre til rette både i hjemmesituasjonen og på arbeidsplassen. ("Betinget frivillig deltid")

7.9 Oppsummering

Undersysselsetting er i hovedsak et strukturelt fenomen som er knyttet til yrket og virksomhetens art.

Det er store forskjeller mellom yrkesgrupper når det gjelder andelen som er undersysselsatt. Det er også forskjeller på varighet av undersysselsettingen over yrkesgrupper. Sannsynligheten for å bli undersysselsatt er størst innenfor offentlig sektor, (spesielt helse- og sosial). Særlige utsatte grupper er bl.a. hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, postbud og sorterere og yrker uten krav til utdanning (rengjøringspersonale). Sannsynligheten for å være undersysselsatt er større for kvinner enn for menn.

Sannsynligheten for å være undersysselsatt er større jo kortere utdanning og yrkeserfaring vedkommende har. Videre framkommer det at tidligere arbeidsledighet øker sannsynligheten for å oppleve undersysselsetting. Sannsynligheten for å være undersysselsatt er størst for personer som bor i de mest perifere kommunene.

Gjennomgående fremkommer det at i de yrker og næringer hvor det er mye frivillig deltid, er det også mye ufrivillig deltid. Bedriftskjennetegn ellers synes imidlertid å ha liten innvirkning.

For de fleste som opplever å bli undersysselsatt, vil dette være et relativt kortvarig fenomen. Forventet varighet av undersysselsetting er i gjennomsnitt seks måneder. Etter en varighet på to kvartaler er det fremdeles 33 prosent som er

[2] Man antar her at 4. kvartalstall 2003 er representativt for hele 2003. Hvis man antar at de undersysselsatte ønsker å arbeide mer enn den oppgitte ønskede avtalte arbeidstiden (for eksempel ta på seg ekstravakter) vil det faktiske arbeidstilbudet på 25 000 årsverk være noe lavt estimert. Differansen mellom ønsket avtalt arbeidstid og avtalt arbeidstid for 4. kvartal 2003 var på 33 000 årsverk.

undersysselsatt, mens etter tre kvartaler eller mer er det 15 prosent som fortsatt er undersysselsatt. De som opplever langvarig undersysselsetting ser ut til å være en mer marginalisert gruppe enn undersysselsatte generelt.

De undersysselsatte representerer en ubenyttet arbeidskraftsressurs, men denne reserven er relativt liten sett i relasjon til den samlede arbeidsstyrken. Det antas at de undersysselsatte utgjør en arbeidskraftsreserve på om lag 1½ prosent av arbeidsstyrken. Legger man til grunn en slakere definisjon av undersysselsetting, vil reserven bli noe større.

Kapittel 8
Rettslige rammebetingelser

8.1 Innledning

Dette kapitlet omhandler lover, direktiver og tariffavtaler som regulerer deltidsansattes rettsstilling, inkludert regler som skal motvirke ufrivillig deltid.

Lovgivning og tariffavtaler er de viktigste reguleringsmåtene i norsk arbeidsrett. Arbeidslivets parter har stor innflytelse over arbeidslivsreguleringene, først og fremst ved at mange forhold har vært overlatt til regulering ved tariffavtale. Arbeidslivslovutvalget vurderte spørsmålet om avtaler eller lov som reguleringsmåte, og konkluderte med at det neppe er mulig og heller ikke ønskelig å stille opp allmenne kriterier for hvilke regler som skal reguleres ved lov og hvilke som skal reguleres ved avtale. Se nærmere i NOU 2004:5, side 44 og side 129 flg.

Som et utgangspunkt gjelder de samme regler for deltidsansatte som for heltidsansatte. Deltidsansatte har således de samme rettigheter i forbindelse med oppsigelsesvern, arbeidsvilkår, sykepenger osv. som heltidsansatte.

Det er likevel enkelte eksempler i lov- og regelverk på at deltidsansatte ikke har samme rettigheter som heltidsansatte. For eksempel teller en arbeidstaker som arbeider mindre enn 50 prosent, som en halv ansatt i forhold til ansattes rett til å velge representant i styrer i aksjeselskaper.[1] Et annet eksempel er arbeidsmiljølovens regler om tidskonto, dvs. rett til delvis permisjon på grunn av omsorg for små barn. Disse reglene gjelder kun ansatte som arbeider mer enn 50 prosent, jf. § 31 A. Det kan også nevnes at deltidsansattes merarbeid (arbeid utover avtalt arbeidstid som ikke overstiger alminnelig arbeidstid), etter arbeidsmiljøloven ikke gir rett til overtidsbetaling. Andre eksempler er regler i folketrygdloven og andre lover som setter vilkår om minsteinntekt som deltidsansatte kan ha vanskelig for å oppfylle fordi de arbeider færre timer og således gjennomgående tjener mindre. For eksempel må man for å få rett til dagpenger under arbeidsløshet, ha hatt en arbeidsinntekt på minst 1,5 ganger grunnbeløpet i forrige år eller minst 3 ganger grunnbeløpet de siste tre årene (folketrygdloven § 4-4).

Vi har i nasjonal og internasjonal rett to hovedtyper av regler som tar sikte på å styrke rettsstillingen til deltidsansatte. En type regler setter forbud mot å diskriminere deltidsansatte i forhold til heltidsansatte, se kap. 8.3. En annen type regler er virkemidler mot ufrivillig deltid, se kap. 8.4. Utvalget har i denne sammenheng fokusert på regler som regulerer forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Regler i for eksempel skatte- og trygdelovgivningen vil også kunne påvirke deltidsansattes rettsstilling og omfanget av deltidsarbeidet. Økonomiske virkemidler gjennom endringer av slike regelverk behandles ikke her. Det gjøres imidlertid rede for Aetats virkemidler mot undersysselsetting blant deltidsansatte, se kap. 8.7.

En regel som har en viss relevans i forhold til deltidsarbeid, men som er av en helt annen karakter, er arbeidsmiljøloven § 46 A. Bestemmelsen gir arbeidstakere som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Omsorg for små barn er eksempel på en velferdsgrunn som gir rett til redusert arbeidstid. Det kan søkes om arbeidstidsreduksjon for inntil to år av gangen. Arbeidslivslovutvalget foreslår å videreføre retten til arbeidstid, men slik at lengden på avtaleperioden ikke skal være begrenset (NOU 2004: 5, side 549).

8.2 Internasjonale regler

8.2.1 EØS-avtalen og likestillingsdirektivene

EU har vedtatt et eget direktiv om deltidsarbeid (97/81/EF). Direktivet er en del av EØS-avtalen. Direktivet iverksetter rammeavtalen om deltid som er inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner på europeisk nivå. Formålet med reglene er å forhindre forskjellsbehandling av deltidsansatte i forhold til heltidsansatte, og å

[1] Forskrift av 18. desember 1998 om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling.

bedre kvaliteten på arbeidet for de deltidsansatte. Formålet er videre å lette utviklingen av frivillig deltid og bidra til en fleksibel tilrettelegging av arbeidstiden på en måte som tar hensyn til arbeidsgiveres og arbeidstakeres behov. Direktivet dreier seg i stor grad om tiltak for å legge forholdene til rette for deltidsarbeid. Det framgår imidlertid også av bestemmelsene at deltid skal være frivillig og at det skal legges til rette for at deltidsansatte skal kunne utvide sin stillingsbrøk hvis de ønsker det. Rammeavtalens hovedbestemmelser er § 4 om ikke-diskriminering og § 5 om muligheter for deltidsarbeid, blant annet krav om å lette overgangen fra heltids- til deltidsarbeid og vice versa. Direktivet har vide rammer for hvordan kravene skal gjennomføres i de nasjonale rettssystemene. Kravene må antakelig gjennomføres i lov, eventuelt av arbeidslivets parter gjennom kollektive avtaler såfremt disse kan gjøres gjeldende overfor alle arbeidstakere. Dette er imidlertid ikke helt avklart, se NOU 2004: 5, kap. 14.3.6.

EØS-avtalens artikkel 69 og 70 nedfeller et prinsipp om likebehandling mellom kvinner og menn, dvs. et forbud mot direkte og indirekte kjønnsdiskriminering. EØS-avtalen omfatter også en rekke likestillingsdirektiv som nedfeller likebehandlingsprinsippet. De viktigste av likestillingsdirektivene er likebehandlingsdirektivet og likelønnsdirektivet som gjelder lønns- og arbeidsvilkår (75/117/EØF og 76/207/EØF). Andre likestillingsdirektiv er direktiv 97/80/EF om bevisbyrde i diskrimineringssaker, direktiv 86/613/EØF om likebehandling av selvstendig næringsdrivende, direktiv 86/378/EØF om tjenestepensjon og direktiv 79/7/EØF om trygd. I disse reglene skal det ifølge langvarig og sikker praksis innfortolkes et forbud mot å forskjellsbehandle mellom deltidsansatte og heltidsansatte, se 8.3.2.

Norge har gjennom EØS-avtalen plikt til å gjøre reglene i deltidsdirektivet og likestillingsdirektivene til en del av det norske rettssystemet. Som hovedregel innebærer dette en plikt til å vedta lovregler. Effektiv gjennomføring av direktivene forutsetter imidlertid en kontinuerlig prosess der ulike rettsregler og andre virkemidler skal vurderes samlet. Direktivenes kjernedeler må anses implementert i norsk rett primært gjennom likestillingsloven og arbeidsmiljøloven.

8.2.2 ILOs konvensjon om deltidsarbeid

International Labour Organisation (ILO) vedtok i 1994 en egen konvensjon om deltidsarbeid, konvensjon nr. 175. Konvensjonen er ikke ratifisert av Norge. Norge er med andre ord ikke direkte forpliktet av dette regelverket. Konvensjonen bør likevel ha en viss relevans i denne sammenheng fordi den angir målsettinger og holdninger samt visse minimumsregler i internasjonal rett i forhold til deltidsarbeid. Videre legges ILO-konvensjoner til grunn i Den europeiske menneskerettsdomstol sin praksis.

Konvensjonen har til formål å bedre arbeidsvilkårene for personer som arbeider deltid samt å fremme en sysselsettingspolitikk som tar særlig hensyn til denne arbeidsformen. Konvensjonen krever at det gjennomføres tiltak for å sikre de deltidsansatte samme vern som heltidsansatte i forhold til organisasjons- og forhandlingsrett, sikkerhet og helse på arbeidsplassen og diskriminering ved ansettelse (artikkel 4). Det skal videre gjennomføres tiltak for å sikre at deltidsansatte ikke får en grunnlønn som er lavere enn sammenlignbare heltidsansatte bare fordi de arbeider deltid (artikkel 5). Lovfestede sosiale trygdeordninger skal tilpasses slik at deltidsansatte får likeverdige vilkår som heltidsansatte (artikkel 6). En person som arbeider deltid skal dessuten sikres de samme rettigheter som en heltidsansatt ved svangerskap og fødsel, opphør av arbeidsavtalen, betalt ferie samt sykefravær (artikkel 7). Deltidsansatte med en arbeidstid eller lønnsinntekt som er lavere enn spesifiserte terskelnivåer, kan med visse forbehold unntas fra kravene etter artiklene 6 og 7.[2]

8.3 Likebehandling av heltids- og deltidsansatte

8.3.1 EUs deltidsdirektiv

EUs direktiv om deltidsarbeid (97/81/EF) pålegger staten å gjennomføre et forbud mot å behandle deltidsansatte på en mindre gunstig måte enn sammenlignbare heltidsansatte, utelukkende fordi de er deltidsansatte. Direktivet gjelder forskjellsbehandling med hensyn til ansettelsesvilkår.

Det kan gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet dersom forskjellsbehandlingen er berettiget av objektive grunner. Videre skal forholdsmessighetsprinsippet gjelde ved gjennomføringen av ikke-diskrimineringsbestemmelsene der det er hensiktsmessig. Forholdsmessighetsprinsippet innebærer at rettigheter kan utmåles forholdsmessig i forhold til arbeidstakerens stillingsandel eller

[2] Nærmere om EUs deltidsdirektiv og ILO-konvensjon nr. 175, se NOU 2004: 5 kapittel 14 og Helga Aune: Likebehandlingsprinsippet og arbeidstakere i deltidsstilling, IORs skriftserie nr. 2/1997 s. 32–34 og s. 99.

ansettelsestid. For eksempel kan retten til pauser gjøres avhengig av antall daglige arbeidstimer og således være forskjellige for heltidsansatte og deltidsansatte.

Direktivets kjernedel ble opprinnelig ansett implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven og enkelte endringer i forskrifter om ansattes rett til representasjon i selskapets styrende organer og "Bransjeforskriften".[3] Arbeids- og administrasjonsdepartementet (nå Arbeids- og sosialdepartementet) har dessuten bedt arbeidslivets parter om å endre eventuelle tariffavtaler som er i strid med direktivenes ikke-diskrimineringsklausul. Arbeidslivslovutvalgets foreslår at diskrimineringsforbudet i deltidsdirektivet gjennomføres ved en særlig diskrimineringsregel i den nye arbeidslivsloven (NOU 2004: 5, kap. 14).

8.3.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser som uttrykkelig setter forbud mot diskriminering av deltidsansatte. Loven har imidlertid enkelte regler som gir et særlig vern for deltidsansatte:

Arbeidsmiljøloven § 12 fastsetter blant annet at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Kravene er generelt utformet, og det legges til grunn at bestemmelsen også gir en visst vern mot diskriminering av arbeidstakere fordi de er deltidsansatte.

Arbeidsmiljøloven § 60 og § 66 omhandler oppsigelse og avskjed. Arbeidsmiljøloven § 60 krever at en oppsigelse må være saklig. Blir en arbeidstaker sagt opp bare fordi han eller hun arbeider deltid, vil det normalt ikke være saklig grunn i henhold til bestemmelsen.

8.3.3 Likestillingsloven og forbudet mot kjønnsdiskriminering

Likestillingsloven har som formål å fremme likestilling mellom kjønnene i alle relasjoner, også i arbeidslivet.

Loven pålegger arbeidsgiver en plikt til "å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet", jf. § 1a. Tiltak etter denne bestemmelsen kan for eksempel være å bedre arbeidsvilkårene for deltidsansatte.

Likestillingsloven setter forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling med hensyn til lønn og andre arbeidsvilkår. Diskrimineringsforbudet gjelder alle former for forskjellsbehandling, uavhengig av om praksisen er nedfelt i lovregler, forskrifter, tariffavtaler, individuelle avtaler eller arbeidsgiveres praksis.

Med indirekte forskjellsbehandling menes etter loven enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. § 3 tredje ledd. Slik forskjellsbehandling er tillatt i særlige tilfeller "dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet", jf. § 3 fjerde ledd. Hvorvidt den som forskjellsbehandler har hatt diskriminerende hensikter eller vært klar over handlingens diskriminerende virkninger, har ikke betydning.

Forbudet mot indirekte forskjellsbehandling gir i praksis vern for deltidsansatte. Dette henger sammen med at det er langt flere kvinner enn menn som arbeider deltid. Dårligere behandling av deltidsansatte i forhold til heltidsansatte kan føre til at kvinner kommer i en dårligere stilling enn menn, noe som etter omstendighetene vil være i strid med likestillingsloven.

Likestillingslovens diskrimineringsforbud skal fortolkes i samsvar med EUs likestillingsdirektiver, og EF-domstolens og EFTA-domstolens praksis (for eksempel EF-domstolens avgjørelser i Bilka 170/84, Jenkins 96/80, Kording 100/95 og Elsner-Lakeberg C-285/02).

Et eksempel på forskjellsbehandling av deltidsansatte som etter omstendighetene vil være i strid med likestillingsloven, er å redusere ansettelsestiden for deltidsansatte ved beregning av ansiennitet. Beregnes ansienniteten på denne måten risikerer deltidsansatte å stå svakere for eksempel ved oppsigelser enn ansatte med betydelig kortere tilknytning eller ved at de får lavere timelønn. Etter likestillingsloven skal ansienniteten derfor beregnes ut fra ansettelsesperioden, hvis ikke arbeidsgiver har saklig grunn for å beregne ansienniteten på en annen måte. Deltidsansettelse er i seg selv ikke tilstrekkelig saklig grunn. Denne fortolkningen er i samsvar med flere saker om tildeling av drosjeløyve der Likestillingsombudet uttalte at det var i strid med likestillingsloven å legge til grunn faktisk arbeidstid i motsetning til ansettelsesforholdets varighet.[4] Et parallelt spørsmål ble reist i en

[3] Forskrift av 8. juni 1989 nr. 914 om hvilke virksomheter som skal knytte til seg verne- og helsepersonale.

[4] Sak nr.92/208 referert i Likestillingsombudets årsmelding 1992 side 31, sak nr. 93/19 referert i Likestillingsombudets årsmelding 1993 side 38 og sak nr.84/568 referert i Likestillingsombudets årsmelding 1985 side 16.

dom i Arbeidsretten. Saken gjaldt spørsmålet om lønnsopprykk måtte gis med samme tidsintervaller for deltidsansatte som for heltidsansatte. Rettens flertall konkluderte imidlertid med at den aktuelle tariffavtalen skulle forstås på denne måten på grunnlag av avtalerettslige fortolkningsprinsipper, uten å ta stilling til forholdet til likestillingsloven.[5]

8.4 Reguleringer rettet mot ufrivillig deltid

8.4.1 Internasjonale forpliktelser

EUs deltidsdirektiv (97/81/EF) har bestemmelser som gjelder overgangen fra deltid til heltid. Etter rammeavtalen § 5 nr. 3 skal arbeidsgivere så langt det er mulig ta hensyn til anmodninger fra arbeidstakere om blant annet å utvide sin stillingsbrøk og gi informasjon om ledige fulltidsstillinger i virksomheten.

Artikkel 10 i ILO-konvensjon nr. 175 om deltidsarbeid sier at:

> "Measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is freely chosen."

Konvensjonen pålegger staten å sette i verk tiltak rettet mot undersysselsetting blant deltidsansatte. Tiltakene må ikke frata de som ønsker det mulighetene til å arbeide deltid.

Rekommandasjonens punkt 17 nr. 1b sier:

> "Where appropriate, consideration should be given by employers to (...) requests by workers for transfer from part-time to full-time work that may become available."

Det kan her også vises til rekommandasjon nr. 165 til ILO-konvensjon nr. 156 om arbeidstakere med familieforpliktelser som er ratifisert av Norge. I rekommandasjonens punkt 21 sies det at deltidsansatte:

> "should be given the option to obtain or return to fulltime employment when a vacancy exists".

Dette er anbefalinger om at hvor det er passende eller mulig, bør arbeidsgiver ta hensyn til ansattes ønsker om å gå fra deltidsarbeid til full stilling. Rekommandasjoner er imidlertid ikke folkerettslig bindende, men angir viktige retningslinjer for fortolkningen av en konvensjon.

Statens forpliktelser etter disse reglene til å sette i verk tiltak mot ufrivillig deltid, må vurderes i lys av at staten samtidig er forpliktet til å verne retten til heltidsarbeid for de som ønsker det.

8.4.2 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Et virkemiddel mot ufrivillig deltid kan være å sørge for at deltidsansatte får informasjon om ledige stillinger i den virksomhet de arbeider. En slik regel har vi i arbeidsmiljøloven § 55 G som pålegger arbeidsgiver å "informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten". Bestemmelsen betyr at deltidsansatte (på linje med andre ansatte) får informasjon om ledige stillinger i den virksomhet de arbeider. Rammeavtalen i EUs deltidsdirektiv har i § 5 nr. 3 bokstav c) en bestemmelse om at arbeidsgiver så vidt mulig skal vurdere å informere om ledige stillinger i virksomheten. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven ble vedtatt i forbindelse med implementering av EUs direktiv om midlertidig ansettelse (1999/70/EF). I lovproposisjonen ble det i denne forbindelse framhevet at det foreligger et like stort behov for å gi deltidsansatte informasjon om ledige stillinger slik at de kan få mulighet til å utvide sin stillingsbrøk. [6]

Regler om plikt til å informere om ledige stillinger i virksomheten finner vi også i tariffavtaler. Et eksempel er Hovedtariffavtalen i kommunal sektor § 2 punkt 2.3 (refereres nedenfor kap. 8.4.3).

8.4.3 Tariffavtaler som regulerer bruk av deltid og rett til heltid/utvidet arbeidstid

Fortrinnsrett

Med fortrinnsrett menes her en rett for deltidsansatte til å øke sin stillingsandel framfor at det blir foretatt nyansettelse i virksomheten. Fortrinnsrett for deltidsansatte er regulert i mange tariffavtaler. Som eksempel på utforming av en slik regel kan det vises til bestemmelsen i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor § 2 punkt 2.3:

> "Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysing tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen."

En bestemmelse som dette angir ingen absolutt rett for arbeidstaker til å utvide sin stillingsbrøk. Retten er betinget av at arbeidsgiver har et arbeidskraftsbehov og at arbeidstaker er kvalifisert til den aktuelle stillingen. Arbeidsgiver har plikt til først å lyse ut stillingen internt.

[5] Arbeidsrettslig domssamling 1997 side 253.

[6] Jf. Ot.prp. nr. 64 (2001-2002) side 4.

Et annet eksempel på tariffregulert fortrinnsrett for deltidsansatte er Landsoverenskomsten (HK/LO-HSH) § 13.2 som har følgende ordlyd:

> "Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært beskjeftiget fast minst ½ år i sammenheng, gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når timer blir ledige ved for eksempel oppsigelser o.l. Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte, skal bedriften ta hensyn til ansiennitet, kvalifikasjoner, øvrige ansattes arbeidstidsordninger og den ansattes eget forhold. Deltidsansatte skal gis merarbeid av midlertidig karakter fram for ekstrahjelp. I tillegg gis også fortrinnsrett til heltidsstillinger."

Landsoverenskomsten stiller, i likhet med flere andre tariffavtaler som regulerer dette spørsmålet, krav om at den deltidsansatte skal være fast ansatt og at arbeidstaker har vært ansatt i en viss minimumsperiode.

Eksempler på andre tariffavtaler som har regler om fortrinnsrett er:
- HSHs HUK-område,
- Funksjonæravtalen (NOFU/YS-NHO,
- Standardoverenskomsten (HK/LO-NHO),
- Riksavtalen (HRAF/LO-NHO),
- Landsoverenskomsten (HK/LO-SamFo),
- Overenskomst for renholdsbedrifter (NAF/LO-SBL/NHO),
- Fiskemel og fiskefórindustrien (NKIF/LO-FL/NHO),
- Kjemisk Teknisk Industri (NKIF/LO-PIL/NHO),
- Flyoverenskomsten (FF/LO-FL/NHO),
- Bransjeavtalen (NOPEF/LO-OLF/NHO) og
- Oljeoverenskomsten (NOFU/PRIFO/OFS/YS-OLF/NHO).[7]

Andre tariffestede regler

Enkelte avtaler for arbeidere innenfor grafisk industri (trykkerifaget og repro-/satsfaget, aviser og avistrykkerier) har regler om at den ukentlige arbeidstiden for deltidsansatte skal være minst 50 prosent av bedriftens ordinære arbeidstid.[8]

En annen type regel som har som formål å redusere deltidsarbeid, er krav om at det som hovedregel skal ansettes i hel stilling. En slik regel kan for eksempel kombineres med en plikt til å informere om og drøfte bruk av deltidsstillinger med representanter for arbeidstakerne i virksomheten. Regler av denne typen har vi i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor § 2 punkt 2.3. Denne lyder i sin helhet slik:

> "Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.
>
> Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysing tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.
>
> Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.
>
> De lokale parter bør drøfte og utarbeide retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltid."

Fra hovedtariffavtalen i kommunal sektor for 2004 ble det tatt inn følgende vedlegg[9] om lokale retningslinjer for redusert bruk av ufrivillig deltid:

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:
- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

Lignende regler finner vi også på andre tariffområder, for eksempel Hovedavtalene mellom YS og HSH/NHO § 10-4 andre ledd som har følgende ordlyd:

> "Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den [...] ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid."

Denne bestemmelsen har likhetstrekk med den refererte tariffbestemmelsen fra kommunal sektor. Bestemmelsene oppfordrer arbeidsgiver til å tilby heltid eller til å utvide stillingsbrøker, men uten at de angir noen egentlig plikt for arbeidsgiver til dette.

8.4.4 Svenske og finske regler om fortrinnsrett for deltidsansatte

I motsetning til Norge har Sverige og Finland en lovfestet fortrinnsrett til økt stillingsprosent for deltidsansatte. Det kan her nevnes at Finland og

[7] Torgeir Aarvaag Stokke: Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering, Fafo-notat 2002:20 side 39.

[8] Torgeir Aarvaag Stokke: Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering, Fafo-notat 2002:20 side 39.

[9] Hovedtariffavtalen 2004 Vedlegg 2 Kommunenes Sentralforbund

Sverige har en tradisjon for mer omfattende og detaljert lovgivning enn Norge.

Sverige

Den svenske loven om "anställningsskydd" (lov 1982: 80) har følgende bestemmelse om fortrinnsrett i 25a § første ledd som kom inn i loven i 1996:

> "En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har [...] företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställde anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställde har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.
>
> Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid."

Bakgrunnen for denne regelen er ifølge forarbeidene at det var mange deltidsansatte på arbeidsmarkedet (prop. 1996/97: 16). Flertallet av disse var kvinner. Mange av de deltidsansatte ønsket å jobbe mer. I forarbeidene pekes det særlig på forsørgelsesbehovet, og at arbeidsløshetstrygden ikke dekket dette behovet. Det uttales at ansettelse på heltid bør etterstrebes og at deltidsansettelse kun bør være aktuelt når det er motivert ut fra virksomhetens behov eller arbeidstakerens ønsker.

Vilkårene for fortrinnsrett etter denne bestemmelsen er for det første at ønsket om høyere stillingsbrøk er meddelt arbeidsgiveren, for eksempel gjennom en søknad. For det andre gir regelen kun rett til å øke sin stillingsbrøk opp til full tid. For det tredje er det et vilkår at arbeidsgiver har behov for mer arbeidskraft, for eksempel ved at det er flere eller nye arbeidsoppgaver eller at ansatte slutter eller begynner å jobbe redusert. Økning av den deltidsansattes stillingsbrøk skal være et alternativ til nyansettelse. Det er imidlertid ikke et vilkår at stillingen er utlyst. For det fjerde er det et vilkår at den deltidsansatte er kvalifisert til stillingen. I dette ligger at arbeidstakeren skal ha de kvalifikasjoner som normalt kreves til stillingen. Arbeidstakeren har rett til en viss opplæringstid før han eller hun kan fungere i stillingen, hvis dette er vanlig ved nyansettelser. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at arbeidstakeren ikke er kvalifisert, hvis det fremmes en påstand om dette. For det femte gjelder fortrinnsretten bare innenfor den driftsenhet den deltidsansatte allerede arbeider, hvis det er flere driftsenheter i virksomheten.

Regelen stiller ikke krav om at arbeidsgiver omorganiserer virksomheten. Arbeidstaker har ikke rett til å styre hvordan arbeidsgiver legger opp sin virksomhet. Arbeidsgiver har ikke plikt til omdisponeringer eller omplasseringer for å tilgodese arbeidstakerens ønsker vedrørende stillingsbrøk.

Reglene om fortrinnsrett kan fravikes i tariffavtale, jf. 2 § tredje ledd. Det er derfor mulig for partene å gjøre tilpasninger til forholdene lokalt eller i enkelte bransjer. Av lovtekst og forarbeider fremgår det imidlertid ikke hvor langt partene kan forføye over de deltidsansattes fortrinnsrett på denne måten.

Finland

Den finske arbeidsavtaleloven (lov 55/2001) har en bestemmelse i 2 kapittel 5 § som likner på den svenske regelen. Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av en tilsvarende bestemmelse fra arbeidsavtaleloven av 1988 og har følgende ordlyd:

> "Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.
>
> Om mottagandet av ett arbete (...) förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning."

Bestemmelsens andre ledd gir arbeidstaker rett til kompetanseutviklende tiltak hvis dette er nødvendig for å kunne utføre arbeidsoppgavene i den aktuelle stillingen. Denne retten gjelder så langt det er rimelig ut fra arbeidstakerens kvalifikasjoner.

8.5 Regler om fortrinnsrett i arbeidsmiljøloven

8.5.1 Arbeidstakere med redusert arbeidstid - § 46 A

Som nevnt i kap. 8.1.1 har arbeidsmiljøloven § 46 A en regel om fortrinnsrett for arbeidstakere som er ansatt på heltid, men som har en tidsbegrenset avtale om redusert arbeidstid. Regelen gjelder med andre ord ikke deltidsansatte som sådan. Regelen er likevel relevant i denne sammenheng.

Arbeidstakere som har redusert arbeidstid etter denne bestemmelsen har etter avtaleperiodens utløp en ubetinget rett til å komme til-

bake til opprinnelig arbeidstid. Arbeidstaker som ønsker å øke stillingsandelen før utløpet av den avtalte perioden, har derimot en begrenset fortrinnsrett til å øke arbeidstiden. Bestemmelsen lyder slik:

> "Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten."

Forutsetningen for en fortrinnsrett etter denne bestemmelsen er at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgaver. Fortrinnsretten er altså begrenset til stillinger som i det vesentlige har samme stillingsinnhold som den ledige stillingen. Fortrinnsretten gjelder for øvrig under "ellers like forhold". I henhold til lovforarbeidene skal vilkåret om "like forhold" forstås slik at vedkommende må være kvalifisert for stillingen, og at en økning av arbeidstiden ikke vil påføre virksomheten særlige ulemper.[10]

8.5.2 Arbeidstakere som har akseptert redusert stillingsbrøk i stedet for oppsigelse § 67

Deltidsansatte som i en forutgående nedbemanningsprosess har etter § 67 akseptert tilbud om redusert ansettelse i stedet for oppsigelse, har fortrinnsrett ved nyansettelser i virksomheten på linje med tidligere ansatte som er sagt opp.

8.6 Adgangen til arbeid utover avtalt arbeidstid

Arbeidsmiljølovens system er at det ikke er begrensninger i adgangen til å ansette på deltid. Loven åpner også for at de deltidsansatte arbeider utover avtalt arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven § 49 setter imidlertid visse grenser for arbeidsgivers bruk av merarbeid (arbeid utover avtalt, men innenfor den alminnelige, arbeidstid). Bakgrunnen for denne regelen er å sikre deltidsansatte en reell rett til kortere arbeidstid, ved å begrense adgangen for arbeidsgiver til å pålegge merarbeid. Regelen håndheves av Arbeidstilsynet. Etter § 49 skal merarbeid og overtid ikke gjennomføres som en fast ordning og må ikke finne sted uten i følgende særlige tilfeller:

- når uforutsette hendelser eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift.
- når merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- når det er oppstått uventet arbeidspress
- når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger eller liknende har oppstått et særlig arbeidspress.

Hvis en arbeidstaker gjennomgående har lengre arbeidstid enn det som er avtalt slik at det har karakter av en fast ordning, kan det være tale om en omgåelse av stillingsvernsreglene. Arbeidstaker vil derfor ha et rettskrav på en tilsvarende økning av sin faste stilling hvis merarbeidet regnes som ulovlig midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 58 A. Bestemmelsen omfatter arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art. Bestemmelsen setter grenser for når slike avtaler rettsgyldig kan avtales. Midlertidige ansettelsesforhold kan bare rettsgyldig avtales i bestemte tilfeller oppregnet i loven. I denne sammenheng er det først og fremst alternativet "når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften" som er aktuelt. Dette er et skjønnsmessig vilkår. Midlertidige ansettelser kan også avtales dersom det er tale om vikariater. Hvis den midlertidige ansettelsesavtalen er i strid med loven, har arbeidstaker et rettskrav på fast ansettelse

[10] Ot.prp. nr. 3 (1982-83) s. 41.

Kapittel 9
Virkemidler for å redusere undersysselsetting

9.1 Virkemidler for å redusere undersysselsetting

På mange måter fungerer det norske arbeidsmarkedet godt. Sett i en internasjonal sammenheng er deltakelsen i arbeidslivet høy og nivået på arbeidsledigheten lav. Videre er mobiliteten på arbeidsmarkedet relativt høy. Fra ett år til et annet har flere hundre tusen personer byttet jobb, mange tusen har gått ut av arbeidsmarkedet, mange har kommet inn og mange tusen virksomheter og arbeidsplasser er etablert og om lag like mange virksomheter og arbeidsplasser er avviklet. Disse strømmene gjør at det til en hver tid er mange personer som befinner seg i en arbeidsmarkedstilstand som ikke er ønsket på varig basis. Noen har en jobb som ikke passer godt til deres kvalifikasjoner, interesser eller ønsker. Noen er arbeidsledige. Noen har en lavere stillingsbrøk enn hva de ønsker (undersysselsatte). Den høye mobiliteten medfører imidlertid at slike uønskede tilpasninger for de aller fleste blir av kort varighet. Men noen grupper opplever å forbli i en uønsket tilpasning over tid. Dette er et problem for de det gjelder og det er et problem for samfunnet.

Deltidsarbeid har en særlig fremtredende plass i det norske arbeidsmarkedet. På den ene siden hjelper deltidsarbeid til med å få arbeidsmarkedet til å fungere godt ved at arbeidsgivere får dekket inn behov for arbeidskraft, samtidig som arbeidstakere får valgmuligheter med hensyn på hvor mye de ønsker å arbeide. De fleste har en deltid som passer dem og de fleste deltidssysselsatte er godt integrert i arbeidsmarkedet, også i nedgangstider. Det er likevel en del av de deltidssysselsatte som ønsker seg en større stillingsbrøk, men som ikke lykkes i å oppnå dette. Disse er undersysselsatte, jf. kapittel 3 der bl.a. ulike definisjoner av undersysselsetting er diskutert.

Definisjonen av undersysselsatte i offisiell arbeidsmarkedsstatistikk er personer med deltidsstilling som ønsker en lengre avtalt arbeidstid per uke, som har forsøkt å få mer arbeid og kan begynne med økt arbeidstid innen 4 uker. Ved å legge til grunn mindre strenge definisjoner, vil antall undersysselsatte øke.

Ifølge den offisielle definisjonen av undersysselsetting var det i 3. kvartal 2004 98 000 undersysselsatte personer, eller 4,1 prosent av arbeidsstyrken. Til sammenligning var det 111 000 arbeidsledige personer, dvs. 4,6 prosent av arbeidsstyrken, på samme tidspunkt. I sum representerer undersysselsettingen en arbeidskraftsreserve på om lag 1 ½ prosent av arbeidsstyrken.

I hovedsak skyldes frivillig deltid forhold på tilbudssiden, mens ufrivillig deltid/undersysselsetting skyldes forhold på etterspørselssiden.

For en del av de deltidsansatte er ønsket om lengre arbeidstid ikke uttalt. Dette kan være et resultat av resignasjon, slik at problemet med undersysselsetting er noe større enn det som fremkommer gjennom beregninger basert på offisiell statistikk. Det er etter utvalgets vurdering vanskelig å anslå omfanget av dette.

Både arbeidsledighet og undersysselsetting har et tydelig konjunkturelt element. Parallelt med svake økonomiske konjunkturer i norsk økonomi etter 2001, har omfanget av både arbeidsledighet og undersysselsetting økt. Men arbeidsledighet og undersysselsetting skyldes også andre, strukturelle forhold. Det innebærer at gode økonomiske konjunkturer og vellykket stabiliseringspolitikk ikke er tilstrekkelig for å få omfanget ned på varig basis.

Undersysselsetting er som nevnt gjennomgående et kortvarig fenomen for de aller fleste som blir berørt. Over halvparten av de undersysselsatte forlater denne statusen allerede etter ett kvartal. De som forlater statusen undersysselsatt, har da enten endret preferanser (blitt fornøyd med sin lave stillingsbrøk), de har endret stillingsbrøk (og fått innfridd sitt ønske om økt arbeidstid) eller de har gått ut av arbeidsstyrken. Det er imidlertid enkelte grupper som har relativt høy sannsynlighet for å vende tilbake som undersysselsatt. Dette gjelder spesielt hjelpepleiere/omsorgsarbeidere, annet pleie og omsorgspersonale og ansatte innen transport/forretningsmessig tjenesteyting.

Personer som er arbeidsledige mer enn 6 måneder er i arbeidsmarkedsstatistikken definert som langtidsarbeidsledige. Utvalget legger samme definisjon til grunn for undersysselsatte og mener

at personer som er undersysselsatt mer enn 6 måneder, er å betrakte som langvarig undersysselsatte.

Undersysselsetting blir ofte karakterisert som kvinners arbeidsledighetsproblem og sannsynligheten for å bli undersysselsatt er også langt høyere for kvinner enn for menn. Andelen kvinner blant de undersysselsatte var 77 prosent i 3. kvartal 2004. Undersysselsetting er et større problem i enkelte yrker enn i andre. For eksempel er hjelpepleiere/omsorgsarbeidere og postbud/sortere blant de yrkesgruppene som har størst sannsynlighet for å bli undersysselsatt. Sannsynligheten for undersysselsetting er relativt høy blant ugifte med barn. Sannsynligheten for undersysselsetting er også relativt høy blant ikke-vestlige innvandrere og blant personer med kort yrkeserfaring og ansiennitet. Personer som har fått sosialhjelp i perioden forut for registrering har også en større sannsynlighet for å bli undersysselsatt.

Selv i et velfungerende arbeidsmarked vil det alltid finnes noe arbeidsledighet og noe undersysselsetting. Det er således ikke meningsfylt å legge til grunn at ethvert tilfelle av undersysselsetting representerer en ubrukt arbeidskraftressurs eller et marginaliseringsproblem.

Noen faktorer tyder på at undersysselsetting, spesielt varig undersysselsetting, er nært knyttet til marginaliseringsprosesser i arbeidsmarkedet. Marginalisering betegner prosesser som fører til at noen befinner seg mellom integrering og ekskludering i arbeidsmarkedet (Ellingsæter og Wiers-Jenssen 1997). Dette er en status hvor en tilhører arbeidsstyrken, men relasjonen til arbeidsmarkedet er ikke forankret i et normalarbeidsforhold samtidig som en heller ikke er helt arbeidsledig.

De undersysselsatte har ofte lavere utdanning, og de som er undersysselsatt over lang tid ser ut til å ha lavere lønn enn tilsvarende grupper av heltidsarbeidende (jf. bl.a. Hardoy og Schøne 2004). Lavere lønn kan bety lavere ytelser fra det offentlige når slike er knyttet til lønn, f. eks. pensjoner.

Mye tyder på at undersysselsetting kan representere et levekårsproblem for dem som rammes og at de kan ha problemer med å forsørge seg ved eget arbeid. Det ser ut til at marginaliseringstrekk er begrenset til de relativt få som er undersysselsatt over lang tid. Utvalget er spesielt opptatt av å rette oppmerksomheten mot den langvarige undersysselsettingen og trekk ved arbeidsmarkedet som kan føre til marginalisering og avgang fra arbeidslivet. Personer som stadig opplever å vende tilbake til en situasjon som undersysselsatt har også en problematisk arbeidssituasjon. Etter utvalgets mening er det derfor viktig at en særlig legger vekt på å sette inn tiltak for å motvirke at undersysselsetting biter seg fast over lang tid.

I det følgende diskuteres ulike virkemidler for å begrense problemet med undersysselsetting.

9.2 Lovfesting av fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger

Med *fortrinnsrett* menes en rett for deltidsansatte til å øke sin stillingsandel framfor at det blir foretatt nyansettelser i virksomheten. Utvalget har vurdert to alternative utforminger av en slik fortrinnsrett:

- Ett alternativ er at deltidsansatte får en lovfestet rett til økt stillingsbrøk ut fra egne preferanser til stillingsbrøk (dvs. den deltidsansatte kan velge å ikke ta hele den utlyste stillingsprosenten).
- Et annet alternativ er at deltidsansatte får en lovfestet rett, men også en plikt til å ta den stillingsbrøk som virksomheten utlyser.

Lovfestede rettigheter ved fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger finnes allerede i Sverige og Finland. Dette er tidligere omtalt i kap. 8. Tilsvarende bestemmelser kan alternativt nedfelles i tariffavtaler. Hvor mange som da vil omfattes, avhenger av hvor mange de enkelte tariffavtaler gjelder for og av hvordan de er utformet. Det finnes i dag allerede en god del tariffavtaler som omhandler fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger for eksempel innenfor KS- og HK/LO-HSH området, jf. kap. 8.

I det følgende diskuteres mulige konsekvenser av de ulike innretningene. I kap. 9.2.1 presenteres hva Arbeidslivslovutvalget mente om fortrinnsrett.

9.2.1 Arbeidslivslovutvalgets vurderinger

I NOU 2004:5 (Arbeidslivslovutvalget) ble det rettet en henvendelse til *Deltidsutvalget* om å foreta en vurdering av fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsetninger i virksomheten. Arbeidslivslovutvalget skisserte hvordan en lovregel om fortrinnsrett eventuelt kunne se ut. Fortrinnsretten burde ifølge Arbeidslivslovutvalget være betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgavene som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen og at utvidelsen ikke vil påføre virksomheten vesentlige ulemper. En mulig lovtekst kunne ifølge utvalget være som følger:

"Fortrinnsrett for deltidsansatte
1. Deltidsansatte har fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt nyansettelse i virksomheten.
2. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgaver som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen og at dette ikke vil påføre virksomheten vesentlige ulemper.
3. Fortrinnsrett etter [regelen om fortrinnsrett ved ny ansettelse etter en nedbemanning] går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
4. Dersom flere deltidsansatte har fortrinnsrett skal arbeidsgivers valg mellom disse være saklig begrunnet."

Et flertall i arbeidslivslovutvalget ønsket imidlertid ikke å foreslå lovfesting av en slik fortrinnsrett (NOU 2004:05 side 344). Grunnene som ble oppgitt var bl.a. at følgene av en slik lovgivning ikke er kjent, at omfanget av ufrivillig deltid varierer over bransjer (og at lovgiving dermed er lite treffsikkert og lite hensiktsmessig) og at en slik regulering langt på vei håndteres, og kan håndteres, av tariffavtaler. Dette flertallet mente at spørsmålet om fortrinnsrett burde vurderes i sammenheng med andre mulige virkemidler og at et vesentlig hensyn måtte være at slike virkemidler ikke svekket muligheten for frivillig deltid. Endelig het det "at vurderingen av spørsmålet om å lovfeste en fortrinnsrett for deltidsansatte bør avvente innstillingen fra deltidsutvalget".

Et mindretall i utvalget, bestående av representantene fra LO, YS og Utdanningsgruppenes hovedorganisasjon ønsket å foreslå en lovfesting av fortrinnsretten for deltidsansatte. De var av den oppfatning at det er tilstrekkelig kunnskap om deltidsansettelse og undersysselsetting til å lovfeste en fortrinnsrett. De mente at det heller ikke er grunnlag for å anta at en lovfestet fortrinnsrett vil få uheldige effekter av betydning for arbeidsmarkedets virkemåte. Disse medlemmene viste videre til at det er en rekke tariffavtaler med klausuler om fortrinnsrett for deltidsansatte, men pekte på at mange deltidsansatte ikke omfattes av tariffavtaler om fortrinnsrett og at slike klausuler i praksis ofte ikke fungerer effektivt for den enkelte. Endelig var disse medlemmene av den oppfatning at lovfesting er den mest egnede reguleringsformen i denne typen spørsmål. Dette mindretallet la også vekt på at fortrinnsrett for deltidsansatte ville være et likestillingspolitisk virkemiddel.

Arbeidslivslovutvalgets vurderinger om fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger er nærmere omtalt i vedlegg 2.

9.2.2 Konsekvenser av fortrinnsrett

En lov om fortrinnsrett for deltidsansatte vil kunne påvirke arbeidsmarkedet på flere måter:
1. De deltidssysselsatte/undersysselsatte blir tilgodesett med bedre rettigheter
2. Eksterne arbeidssøkere får svekket sin konkurransestyrke i arbeidsmarkedet
3. Virksomhetene får mindre fleksibilitet og reduserte valgmuligheter m.h.t. nyansettelser og organisering av arbeidet
4. Samlet kan pkt. 1 – 3 påvirke makroøkonomiske størrelser som bl.a. sysselsetting, arbeidsledighet og omfanget av undersysselsetting.

Etter det utvalget kjenner til, er det ikke foretatt eksplisitte analyser av hvilke konsekvenser en slik fortrinnsrett vil kunne medføre. En har heller ingen klare indikasjoner på sysselsettingsvirkninger og på eventuelle effekter for arbeidsgiveres tilbud av deltidsstillinger. Under vil utvalget likevel søke å antyde i) om fortrinnsrett vil kunne få betydning for omfanget av undersysselsetting, ii) hvilken virkning det vil kunne få for arbeidssøkere, arbeidstakere og arbeidsgivere og iii) hvilken betydning det vil kunne få for arbeidsmarkedets funksjonsmåte i et makroperspektiv.

9.2.2.1 Virkning for omfanget på undersysselsetting

Utvalget har vurdert to alternative utforminger av en lovfestet fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsetting.
1. Rett og plikt til den stillingsbrøk som er utlyst
2. Rett til økt stillingsbrøk ut fra egne preferanser

Når den ledige stillingen blir besatt helt eller delvis av en deltidsansatt med fortrinnsrett, er det flere mulige utfall. Ønsket arbeidstid for den som ansettes vil være avgjørende for virkningen på omfanget av undersysselsettingen.

Ingen ny ledig stilling etter intern tilsetning
Hvis den utlyste stillingen fordeles på en eller flere interne ansatte uten at de trenger å gi fra seg sine opprinnelige arbeidsoppgaver, oppstår det ingen nye stillinger. De har nå bare fått utvidet sin stillingsbrøk og undersysselsettingen vil i dette tilfelle bli redusert.

Etter intern tilsetning oppstår en ny, ledig stilling
Hvis den ledige stillingen blir besatt av en deltidsansatt med fortrinnsrett og personen ikke kan kombinere arbeidsoppgavene fra den gamle stillin-

gen eller eventuelt ikke ønsker hele den nye stillingsbrøken, vil det måtte skje en ny utlysning. Her er det flere muligheter:

- Hvis den nye, ledige deltidsstillingen også besettes internt, enten gjennom fortrinnsrett eller deles mellom deltidsansatte som på denne måten får oppfylt sine ønsker om arbeidstid, vil undersysselsettingen bli redusert.
- Hvis den utlyste stillingen deles mellom flere interne deltidsansatte for å oppfylle den enkeltes ønske om stillingsbrøk – med påfølgende eksternutlysning for å fylle hele arbeidskraftbehovet, vil dette kunne bli en lang prosess som skaper problemer i den løpende driften samtidig som eventuell eksternrekruttering kan bli nye undersysselsatte.
- Hvis deltidsstillingen besettes eksternt med en som ønsker heltid, vil omfanget av undersysselsettingen bli uforandret eller øke, men flyttet fra én person (insider) til en annen (outsider).
- Hvis deltidsstillingen besettes eksternt av en som ønsker den aktuelle deltids- størrelsen, vil undersysselsettingen bli redusert.

Sammenfatning: I de tilfeller hvor fortrinnsretten ikke generere nye eksterne ansatte vil nivået på undersysselsettingen gå ned. Ellers vil en ordning med lovfestet fortrinnsrett ha en usikker virkning på omfanget av undersysselsetting

9.2.2.2 Fortrinnsrett og forholdet til stillingsvernet

Fortrinnsrett kan forstås som en del av stillingsvernet. Hensikten med stillingsvern er å sikre arbeidstakerne trygge og forutsigbare ansettelsesforhold. Siden et strengt stillingsvern kan bidra til å styrke kjernearbeideres posisjon i forhold til andre grupper, er *utvalgets* vurdering at en her står overfor en målkonflikt i arbeidslivspolitikken. Som ved andre målkonflikter vil det være slik at økt måloppnåelse på ett område vil medføre redusert måloppnåelse på et annet.

Det er gjort flere komparative studier av grad av ansettelsesvern over land og hvordan dette samvarierer med bl.a. sysselsetting og arbeidsledighet. Slike studier viser generelt at sysselsettingen er høyere og ledigheten lavere i land med lite strengt ansettelsesvern ((OECD (1999 og 2004) og EU-kommisjonen (2003)). Norge utgjør i en slik sammenligning et av unntakene. Stillingsvernet i Norge er sterkt og det er omfattende tariffavtalesystemer. Samtidig er sysselsettingen høy og ledigheten lav.

Når det kontrolleres for at landene også er ulike langs andre dimensjoner enn grad av ansettelsesvern (bl.a. system for lønnsdanning), er det ikke grunnlag for å trekke konklusjoner om årsakssammenhenger mellom ansettelsesvern og *samlet* sysselsetting og arbeidsledighet. Både en rapport fra EU-kommisjonen (2003)[1] og OECD (1999)[2] peker imidlertid på at stillingsvern og mulighetene for midlertidige tilsettinger sannsynligvis har betydning for *sammensetningen* av de sysselsatte og arbeidsledige: OECD antyder at et strengt stillingsvern bidrar til i) å styrke kjernearbeidernes posisjon i forhold til andre grupper ii) redusere oppsigelser og nyansettelser og iii) øke omfanget av langtidsledighet.

Siden overnevnte rapporter ikke eksplisitt diskuterer effekter av økte rettigheter for deltidssysselsatte, kan det være vanskelig å benytte disse resultatene til å forstå mekanismer som følge av fortrinnsrett.

Medlemmene Engebretsen, Fischer og Stangnes vil vise til at OECD[3] nå fremhever at tidligere analyser i stor grad har behandlet ansettelsesvernet som en kostnad for virksomhetene, men har unnlatt å fokusere på begrunnelsen for vernet og velferdskonsekvensene. Først nyere studier har også vurdert ansettelsesvern som et bredt instrument for å løse markedsimperfeksjoner med potensielle velferdsgevinster. Utvalgets framstilling er i for stor grad preget av den tidligere begrensede innfallsvinkel.

9.2.2.3 Undersysselsattes konkurransefortrinn ved ansettelser

Utvalget vil peke på tre forhold som gjør at interne undersysselsatte har et konkurransefortrinn framfor eksterne arbeidssøkere ved utlysning av ledige stillinger i virksomhetene.

For det ene innebærer rasjonell bedriftsadferd (og noen andre forutsetninger) at en virksomhet vil etterspørre mer av en innsatsfaktor jo mindre usikkerhet det er knyttet til dens egenskaper. Videre er det slik at arbeidsgivere generelt har mangelfull informasjon om de aktuelle arbeidssøkerne til en stilling. Jobbsøknader og intervju frambringer bare en del av den informasjonen som ofte er nødvendig for at arbeidsgiveren skal kunne velge den best egnede arbeidssøkeren. I en situasjon med slike informasjonsskjevheter vil rasjonelle arbeidsgivere systematisk velge personer som det er knyttet lite usikkerhet til. For eksempel vil personer med mye

[1] "Employment protection legislation: Its economic impact and the case for reform". European Economy, European Commission, Economic Papers, Number 186, by David Young, July 2003
[2] OECD Employment Outlook 1999, kapittel 2
[3] OECD Employment Outlook 2004, kapittel 2.

ledighetserfaring, yrkeshemminger, innvandrerbakgrunn mv. systematisk kunne bli diskriminert. Viktig i denne sammenheng er at arbeidsgiver har mer informasjon om undersysselsatte personer (som jo allerede er ansatt i virksomheten) enn om eksterne arbeidssøkere. Denne informasjonsskjevheten mellom grupper av arbeidssøkere trekker i retning av at arbeidsgivere systematisk vil diskriminere eksterne arbeidssøkere og tilgodese interne arbeidssøkere. Eksempler på slik forskjellsbehandling framgår ikke i offentlig statistikk. Mer uformell informasjon fra arbeidslivet trekker imidlertid i retning av at undersysselsatte har større sannsynlighet for å få utvidet sin stillingsprosent framfor ansettelse av eksterne søkere.

For det annet er det slik at flere tariffavtaler tilgodeser internt ansatte på bekostning av andre arbeidssøkere, innleid arbeidskraft og ekstrahjelp. Dette bidrar til at den første gruppen har et konkurransefortrinn ved nyansettelser.

For det tredje impliserer teori for effektivitetslønn at arbeidsgivere ikke nødvendigvis ønsker å redusere lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere ned til det nivå som klarerer markedet. Grunnen er at arbeidsgivere benytter lønns- og arbeidsvilkår som en konkurransestrategi for å rekruttere og beholde de mest produktive arbeidstakerne. Med bakgrunn i denne teorien er det grunn til å forvente at ved knapphet på arbeidskraft vil virksomhetene i større grad ønske å legge forholdene til rette for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Tilbud om heltidskontrakter vil i denne anledning kunne være et naturlig virkemiddel. I den grad det ikke er knapphet på arbeidstakere eller at arbeidsgiveren har stor markedsmakt (monopsomi), vil ikke arbeidsgivere ha tilsvarende insentiv for å tilby heltidsstillinger for å beholde arbeidskraften.

Til tross for at deltidsansatte innenfor en virksomhet kan ha et konkurransefortrinn i forhold til personer utenfra, kan det likevel tenkes at arbeidsgiveren ikke ønsker å tilby egne deltidsansatte større stillingsbrøk. Dette kan skyldes ulike forhold:

- Det kan tenkes tilfeller der arbeidsgiver ikke er kjent med at interne deltidsansatte ønsker økt stillingsbrøk.
- Arbeidsgiver vurderer eksterne søkere som bedre kvalifiserte til jobben enn den aktuelle søkeren.
- Virksomhetene kan ha fordel av mange deltidsstillinger. I den grad arbeidsgiverne har stor makt i markedet (monopsomi-makt), kan arbeidsgivere bruke denne makten til å opprettholde mange deltidsstillinger. Mange deltidsstillinger gir økt fleksibilitet for arbeidsgiver til å tilpasse arbeidsstyrken ved endret aktivitet.

9.2.2.4 Arbeidsgivers styringsrett

Avhengig av hvordan en fortrinnsrett utformes, vil arbeidsgivere ved nyansettelser stå mindre fritt til å velge medarbeidere og organisere arbeidet. Overprøving av arbeidsgivers valg av ansatte vil kunne lede til ineffektiv bruk av arbeidskraften og lavere arbeidsproduktivitet, både i den aktuelle virksomheten og i arbeidsmarkedet som helhet. I de tilfeller overprøving av virksomhetenes valg kan begrunnes med eksistensen av *imperfeksjoner* i arbeidsmarkedet, kan offentlige inngrep bidra til bedre ressursutnytting. Politiske målsetninger kan imidlertid også være med å forsvare offentlige inngrep overfor virksomhetenes valg.

I den grad virksomhetene oppfatter fortrinnsretten som en ulempe, vil en slik ordning kunne betraktes på samme måte som andre økte kostnader for virksomhetene. Økte arbeidskraftskostnader trekker i retning av redusert etterspørsel etter arbeidskraft, lavere sysselsetting og økt arbeidsledighet. Utvalget har imidlertid ikke informasjon til å kvantifisere slike effekter.

Det er på det rene at det eksisterer imperfeksjoner i arbeidsmarkedet. Utvalget vil spesielt peke på to:

Etter utvalgets vurdering er det grunn til å tro at noe undersysselsetting kan skyldes at arbeidsgiver ikke har informasjon om deltidsansattes ønske om økt stillingsbrøk. Her vil bedre systemer internt i virksomhetene og gode databaser over arbeidssøkere og arbeidsgivere i makro kunne bidra til å avhjelpe problemet. Senere skal vi diskutere arbeidsmarkedsmyndighetenes rolle på dette området.

Arbeidsmarkedet består av flere delmarkeder. Enkelte store arbeidsgivere kan ha markedsmakt, særlig gjelder dette i mindre arbeidsmarkeder med ensidig næringsstruktur. I slike tilfeller vil virksomheter kunne utnytte sin arbeidsgivermakt. En vellykket konkurransepolitikk (mange aktører), næringspolitikk (gode forhold for nyetableringer) og et velfungerende arbeidsmarked (god mobilitet) er viktig for å begrense problemet med undersysselsetting som følge av arbeidsgivermakt.

9.2.2.5 Likestillingspolitisk virkemiddel

Det store flertallet av de undersysselsatte er kvinner. Mange av disse finnes i yrker og bransjer med stor kvinnedominans.

Utvalgets flertall, medlemmene Birkeland, Hansen, Johansen, Jonsrud, Wårum og Aasdalen viser til at økonomisk trygghet for alle grupper er et viktig sosialpolitisk mål. I tillegg er det et likestillingspolitisk mål å sikre kvinner økonomisk uavhengighet. Dette gjelder både for kvinner som søker arbeid og

for kvinner som har en deltidsstilling, men som ønsker en høyere stillingsprosent. Disse representantene kan ikke se at fortrinnsrett er særlig egnet som virkemiddel for økt likestilling i arbeidsmarkedet. Det kan bidra til at de mest utsatte gruppene av kvinner kan få problemer med å få seg jobb. Imidlertid vil en fortrinnsrett kunne bidra til en bedre inntektssikring for kvinner som har en deltidsjobb og som ønsker lengre arbeidstid.

Utvalgets mindretall, medlemmene Stangnes, Fischer og Engebretsen mener at en styrking av deltidsansattes rettigheter er et viktig likestillingspolitisk virkemiddel. Disse medlemmene mener at lovfesting av fortrinnsrett vil bidra til redusert undersysselsetting. En lovfestet fortrinnsrett vil fremme likestilling ved at noen undersysselsatte får rett til å få utvidet sin stillingsbrøk, og dermed få høyere inntekt og større økonomisk selvstendighet. En lovfestet fortrinnsrett vil også fungere som en prinsipiell markering av adgangen til heltidsstilling og dermed være normativ i forhold til kvinners tilpasning til arbeidsmarkedet.

9.2.2.6 Fortrinnsrett vil virke videre enn dagens tariffavtaler

Regler om fortrinnsrett er nedfelt i en del tariffavtaler. Imidlertid er det også en del arbeidstakere som ikke er omfattet av tariffavtaler, eller de arbeider i områder uten avtalefestet fortrinnsrett. En lovfestet fortrinnsrett kan tenkes å styrke deres situasjon på arbeidsmarkedet.

9.2.2.7 Fortrinnsrett og bruken av innleie og overtid

I de tilfelle fortrinnsrett bidrar til at det blir færre deltidsansatte, vil imidlertid dette også kunne bidra til at virksomhetene får redusert mulighet til å benytte den fleksibiliteten deltidsansatte representerer til å håndtere behov for å tilpasse arbeidsstyrken over tid til endret aktivitet. Dermed kan et slikt forslag kunne medføre økt bruk av andre instrument for å håndtere arbeidskraftbehovet og behovet for fleksibilitet. Slike andre instrument kan bl.a. være innleie av arbeidskraft og mer overtid.

9.2.2.8 Fortrinnsrett og jobbmuligheter for utsatte grupper

Deltidsarbeid representerer også en viktig inngangsport til yrkeslivet. Krav om fortrinnsrett kan medføre at en gruppe av arbeidssøkere (insidere) får bedrede betingelser på bekostning av andre arbeidssøkere (outsidere). Det kan videre være en fare for at fortrinnsretten fører til at kravene til de deltidsansatte skjerpes på grunn av at arbeidsgiver vil ta hensyn til at de deltidsansatte senere vil kunne få utvidet sin stillingsbrøk. Dette kan ha som konsekvens at virksomhetene blir mer restriktive med å ansette personer som av ulike årsaker har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Det gjelder også de som ønsker deltid.

9.2.2.9 Fortrinnsrett og konkurranse

En lovfestet fortrinnsrett kan bidra til å fjerne eventuelle konkurransevridende effekter mellom virksomheter med og uten tariffavtale med fortrinnsrett.

9.2.2.10 Fortrinnsrett og virkninger på arbeidsledighet

I den grad en fortrinnsrett virker slik at omfanget av undersysselsetting blir redusert, og gitt at timeverkene i virksomheten forblir det samme, vil dette nødvendigvis bety at færre personer er ansatt i virksomheten. Dette vil isolert sett føre til økt arbeidsledighet.

9.2.3 Erfaringer fra Sverige

Utvalget viser til at regler om fortrinnsrett for deltidsansatte allerede er nedfelt i flere tariffavtaler, og at fortrinnsrett er lovfestet i Sverige og Finland. Etter det utvalget har kunnet bringe på det rene, er det ikke gjennomført formelle undersøkelser om hvordan fortrinnsretten virker. Erfaringer fra Sverige kan imidlertid tyde på at en fortrinnsrett har begrenset effekt med hensyn til å redusere antallet deltidsarbeidsløse. På den annen side har det ikke fremkommet opplysninger om konkrete forhold som tyder på at fortrinnsretten har uønskede sysselsettingseffekter eller at den bidrar til å redusere tilbudet om deltidsarbeid.

I Sverige ble fortrinnsretten lovfestet i 1997. På slutten av 1990-tallet var det en reduksjon av deltidsledigheten i Sverige, men denne utviklingen stagnerte i løpet av 2003. Disse svingningene i deltidsarbeidsløsheten har skjedd parallelt med endringer i den generelle arbeidsløsheten. På denne bakgrunnen har den svenske regjeringen ment at det er behov for å vurdere ytterligere tiltak for å redusere deltidsarbeidsløsheten. Det pågår derfor et arbeid med å utrede muligheten for å begrense arbeidsgivers adgang til å ansette på deltid (Komittedirektiv 2004:50). Dette skjer parallelt med det såkalte "Hela-projektet" der man prøver ut et bre-

dere repertoar av virkemidler med sikte på å redusere undersysselsettingen blant deltidsansatte.

9.2.4 Utvalgets vurderinger og forslag om fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger

Utvalget viser til at deler av arbeidsmarkedet reguleres av tariffavtaler som gir fortrinnsrett for deltidsansatte. I tillegg er det en del virksomheter som følger slike tariffavtaler.

På den annen side er det en del arbeidstakere som ikke omfattes av tariffavtaler i det hele tatt, eller som omfattes av tariffavtaler uten fortrinnsrettbestemmelser. Dette gjelder også i bransjer og næringer med utstrakt bruk av deltid, som f.eks handel og service.

Utvalgets flertall, Birkeland, Hansen, Johansen, Jonsrud, Wårum og Aasdalen, viser til redegjørelsen i kap. 9.2.2.1 og konkluderer med at en slik fortrinnsrett vil ha en usikker virkning på omfanget av undersysselsetting. I den sammenheng vises det til at det nettopp er i de virksomhetsområder som er omfattet av tariffavtaler med fortrinnsrett for deltidsansatte at undersysselsettingen er høyest.

I tillegg kommer at en lovfestet fortrinnsrett bare får effekt i de bransjer som ikke allerede har en avtalefestet fortrinnsrett. I og med at de fleste undersysselsatte jobber i bransjer som har slike avtaler eller følger slike avtaler, blir eventuelle positive virkninger på omfanget av undersysselsetting enda mindre. Disse medlemmer er opptatt av at tilgjengelig arbeidskraft blir utnyttet til beste både for individet og for samfunnet. Det er mye som taler for at andre virkemidler i større grad enn fortrinnsrett kan bidra til at undersysselsatte kan oppnå en stillingsbrøk i samsvar med sine ønsker. Disse medlemmer vektlegger et generelt velfungerende arbeidsmarked, tiltak i regi av Aetat og organisering av arbeidet på den enkelte arbeidsplass i forståelse mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte/ansatte.

Et argument for fortrinnsrett er at bedre rettigheter for deltidssysselsatte/undersysselsatte er et gode som kan styrke deres mulighet for å få økt arbeidstid og høyere inntekt.

En lovfestet fortrinnsrett kan gjøre det vanskeligere for utsatte grupper på arbeidsmarkedet. De kan også lettere bli utestengt fordi arbeidsgiverne kan ble mer tilbakeholdne med å ansette dem. Det må ses i sammenheng med at spesielt de langvarig undersysselsatte har lavt utdanningsnivå og kort ansiennitet i arbeidslivet og kan være særlig utsatte. Det må også tas hensyn til at alle reguleringer bidrar til et mer komplekst arbeidsliv og reguleringer med usikker effekt er derfor lite heldige.

Flertallets medlemmer finner etter en samlet vurdering at fordelene knyttet til en mulig reduksjon av undersysselsettingen ikke oppveier de negative virkninger for virksomhetenes styringsrett og de negative konsekvenser det kan få for ikke-ansatte, og går derfor ikke inn for en lovfestet fortrinnsrett.

Utvalgets mindretall, medlemmene Engebretsen, Fischer og Stangnes, mener at en lovfesting av fortrinnsrett for deltidsansatte til å øke sin stilling er et hensiktsmessig virkemiddel for å redusere undersysselsettingen. En lovfesting vil omfatte alle arbeidstakere, ikke bare de som er omfattet av tariffavtaler. Lovfesting av fortrinnsrett vil også ha en viktig signaleffekt i arbeidslivet.

Disse medlemmene foreslår på denne bakgrunn at fortrinnsrett for deltidsansatte lovfestes i arbeidsmiljøloven (evt. ny arbeidslivslov). Disse medlemmene foreslår en bestemmelse med følgende ordlyd:

”Fortrinnsrett for deltidsansatte

1. En deltidsansatt har rett til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt en ny tilsetting i virksomheten.
2. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgaver som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen. Ved behov plikter arbeidsgiver å gi nødvendig opplæring, jf. denne lovs § 12, nr. 1 annet ledd.
3. Fortrinnsrett etter § 67 går foran fortrinnsrett etter denne bestemmelse.
4. Dersom flere deltidsansatte har fortrinnsrett skal arbeidsgivers valg mellom disse være saklig begrunnet.”

Disse medlemmene har følgende merknad til forslaget:

Kvalifikasjonskravet i dette forslaget forutsettes å være det samme som skikkethetskravet i nåværende lovs § 67. Arbeidsgivers plikt til opplæring/ytterligere kvalifisering vil imidlertid være noe mer omfattende i forhold til allerede ansatte arbeidstakere.

Forslaget skiller seg fra Arbeidslivslovutvalgets (ALLUs) forslag ved at arbeidsgivers opplæringsplikt er inntatt i selve lovbestemmelsen. Forslaget skiller seg videre fra ALLU ved at betingelsen om at fortrinnsretten ikke vil ”påføre virksomheten vesentlige ulemper” er sløyfet. Bakgrunnen for dette er at en slik betingelse ikke gjelder for noen

andre fortrinnsberettigede etter lovens § 67. Betingelsen er videre hentet fra arbeidsmiljølovens § 46 A om retten til redusert stilling. Så lenge arbeidsgiver har økt arbeidskraftsbehov og den deltidsansatte har de nødvendige forutsetninger for å utføre dette arbeidet, eventuelt med en viss opplæring, vil fortrinnsretten gjelde uten nærmere betingelser.

Disse medlemmer har følgende begrunnelse for lovregulering:

Deltidsansatte som har lavere arbeidstid enn de ønsker er i en situasjon der den enkeltes ressurser ikke fullt ut tas i bruk i samfunnet. Inntekten er lavere enn den kunne vært, og mange deltidsansatte kan ikke forsørge seg selv av egen arbeidsinntekt. Arbeidsinntekten er likevel kritisk slik at arbeidstakeren kan oppleve et ekstra sterkt avhengighetsforhold til sin eksisterende arbeidsgiver.

Disse medlemmene vil påpeke at et viktig likestillingspolitisk mål er at hvert enkelt individ skal kunne forsørge seg selv. Deltidsansattes inntekt er lav, noe som fører til at de blir økonomisk avhengig av familie eller sosiale hjelpeordninger.

Det er i hovedsak kvinner som jobber deltid. Å bedre deltidsansattes rettigheter er derfor et viktig likestillingspolitisk virkemiddel.

Rundt 100 tusen er i dag undersysselsatt i streng forstand, dvs. at de søker lengre arbeidstid og kan begynne med dette raskt. Undersysselsetting er dermed et samfunnsproblem av samme dimensjon som full arbeidsløshet. 4 av 5 undersysselsatte er kvinner. Deltidsarbeid forsterker det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og konsentrasjonen av kvinner innen bestemte næringer og yrker.

Disse medlemmene viser til at man i Sverige innførte en lovfesting av fortrinnsrett i 1997. Fra 1997 til 2003 har deltidsarbeidsledigheten (undersysselsettingen) blant kvinner sunket med ca. 100 000. Dette skjedde parallelt med endringer i den generelle arbeidsledigheten. På den annen side er det ingen ting som tyder på at den lovbestemte fortrinnsretten har uønskede sysselsettingseffekter eller at den bidrar til å redusere tilbudet av deltidsarbeid. En lovbestemt fortrinnrett kan imidlertid føre til større gevinster enn ulemper både for samfunnet generelt, arbeidsmarkedet, bedriftene/arbeidsplassene og for individene.

En situasjon med omfattende undersysselsetting representerer et velferdstap for samfunnsøkonomien. I lys av generasjonsutfordringene og en mulig knapphet på arbeidskraft på lengre sikt, er situasjonen paradoksal.

Med bakgrunn i det overnevnte mener disse medlemmene at det er grunnlag for overordnede tiltak som kan bedre arbeidsmarkedets funksjonsevne på dette punktet. Disse medlemmene har kommet til at en lovfestet rett for deltidsansatte til å få økt sin stilling når virksomheten skal tilsette flere, er et slikt tiltak.

Disse medlemmene mener at tariffavtaler ikke gir tilstrekkelig sikring mot undersysselsetting og mener at en lovfesting av deltidsansattes fortrinnsrett til å utvide sin stilling vil være et hensiktsmessig virkemiddel.

En del tariffavtaler inneholder bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte. Det er likevel mange deltidsansatte som ikke er omfattet av tariffavtaler, eller som er omfattet av tariffavtaler uten fortrinnsrettsbestemmelser. Spesielt gjelder dette grupper innenfor tjenesteyting i privat sektor. En lovregulering vil sikre alle, også de aller svakeste grupper, en fortrinnsrett. Det er av stor viktighet siden styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan være svært skjevt når arbeidstakeren er undersysselsatt.

Både svensk og finsk rett har allerede slike lovbestemmelser med noe ulik utforming. Med en utforming som i finsk rett som også innebærer rett til kompetansegivende tiltak for arbeidstakeren hvis det er nødvendig for stillingen, vil en lovregulering kunne bygge opp om virksomhetens kompetansebygging på en måte som vil styrke virksomhetene og deres omstillingsevne.

For virksomhetene sikrer lovreguleringen en likebehandling av alle arbeidsgivere, noe som kan være positivt konkurransemessig sett. Også overfor brukerne vil en reduksjon av undersysselsettingen kunne ha en positiv effekt.

En lovfesting av deltidsansattes fortrinnsrett til å øke sin stilling vil i tillegg til å redusere undersysselsettingen være en viktig prinsipiell markering av retten til heltidsstilling, og dermed virke normativ i forhold til kvinners tilpasning til arbeidsmarkedet.

Mindretallets medlemmer vil avslutningsvis minne om at arbeidsgivere allerede har et arbeidgiveransvar overfor tilsatte som innebærer tilrettelegging for faglig og personlig utvikling, jamfør § 12 i Arbeidsmiljøloven. Rett til utvidet stilling for deltidsansatte kan gi økt tilskyndelse til opplæring og kompetanseutvikling. Dette gir økt konkurransekraft og omstillingsevne for virksomhetene. Dette legger i sin tur grunnlag for økt sysselsetting og dermed nye jobbmuligheter også for dem som står utenfor arbeidsmarkedet. Fullt gjennomslag i arbeidslivet gjennom lovregulering, forsterker disse mulighetene for positive samfunnsøkonomiske effekter utover de velferdsgevinster redusert undersysselsetting initialt har.

9.3 Rettsstillingen til deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt arbeidstid

Utvalget viser til at en del deltidsansatte i praksis arbeider utover sin avtalte arbeidstid (merarbeid), se kap. 3.13. Årsaker til dette kan være for eksempel andres sykemelding eller ferie, turnushull eller økt aktivitet i virksomheten. Undersøkelser viser at de deltidsansatte gjennomgående ønsker slikt ekstraarbeid, og at det etter arbeidsmiljøloven er adgang for arbeidsgiver til å benytte deltidsansattes arbeidskraft på denne måten (innenfor de grenser som følger av arbeidsmiljøloven § 49). Utvalget viser også til at dersom merarbeidet har karakter av en fast ordning, kan dette anses som en omgåelse av stillingsvernet. Arbeidstaker vil i slike tilfeller ha krav på en tilsvarende økning av sin faste stilling dersom merarbeidet må regnes som en ulovlig midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 58 A. Det vises til redegjørelsen for gjeldende regler i kap. 8.6.

Utvalgets flertall, Birkeland, Hansen, Johansen, Jonsrud, Wårum og Aasdalen legger vekt på at deltidsansatte etter gjeldende regler har et vern mot at merarbeid brukes som en fast ordning og at en presisering av disse reglene eventuelt vil skje gjennom rettspraksis.

*Utvalgets mindretall, Stangnes, Fischer og Engebretsen påpeker at m*engden av slike saker som tas opp i den organiserte del av arbeidsmarkedet, tyder på at dette er et ganske utbredt problem i arbeidsmarkedet generelt. Mange deltidsansatte arbeider systematisk og over tid faktisk utover sin avtalte arbeidstid. Slike ordninger vil i stor grad være ulovlige etter dagens arbeidsmiljølov slik at disse arbeidstakerne allerede i dag *har* krav på fast stillingsprosent som tilsvarer den faktiske arbeidstiden. Arbeidsmiljølovens § 58 A om adgang til midlertidig tilsetting kan gi grunnlag for rett til økt stillingsbrøk, når systematisk bruk av ekstravakter over tid gjenspeiler et behov for arbeidskraft som ikke kan dekkes opp uten faste tilsettinger. I tillegg til at § 58 A setter grenser, vil slike ordninger i stor grad stride mot arbeidsmiljølovens § 49 om vilkår for bruk av overtid og merarbeid.

Disse medlemmene vil derfor påpeke viktigheten av at arbeidsgiverne bringer de faste arbeidsavtalene i samsvar med realiteten jfr. også arbeidsmiljøloven § 55 C om krav til innhold i arbeidsavtaler. Disse medlemmene vil avslutningsvis be regjeringen/departementet om å arbeide videre med denne problemstillingen med tanke på å foreslå lovbestemmelser som vil klargjøre og styrke de deltidsansattes rettsstilling.

9.4 Bedre informasjon om ledige stillinger

Over er det pekt på at mangelfull informasjon om ledige stillinger og om ansattes ønsker om økt arbeidstid kan være en årsak til undersysselsetting. Slik mangelfull informasjon legitimerer offentlig inngrep i arbeidsmarkedet. Siden informasjon er et kollektivt gode, har offentlig sektor, gjennom Aetat, et ansvar for å frembringe og stille gratis til disposisjon slik informasjon.

Bedre informasjonsspredning om hel- og deltidsjobber vil kunne gi et bedre samsvar mellom virksomhetenes behov og de ansattes preferanser om arbeidstid. Et virkemiddel mot ufrivillig deltid kan være å legge bedre til rette for at deltidsansatte får informasjon om ledige stillinger både i den virksomhet de arbeider i og i andre virksomheter.

Arbeidsmiljøloven § 55 G pålegger arbeidsgiver å "informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten". Etter utvalgets vurdering er dette en viktig bestemmelse. Bestemmelsen ble vedtatt i forbindelse med implementering av EUs direktiv om midlertidig ansettelse.[4] I lovproposisjonen ble det i denne forbindelse fremhevet at det foreligger et like stort behov for å gi også deltidsansatte informasjon om ledige stillinger.[5] EUs deltidsdirektiv har i artikkel 3 bokstav c) en bestemmelse om dette.

Regler om plikt til å informere om ledige stillinger i virksomheten finner vi også i tariffavtaler. Et eksempel er Hovedtariffavtalen i kommunal sektor § 2 punkt 2.3.

Dårlig informasjon om ledige stillinger og et ensidig arbeidsliv innenfor arbeidsmarkedsregionen kan hindre at jobbmuligheter utnyttes. Meddeling av kunnskap om ledige stillinger mellom arbeidsmarkedsdistrikt kan både foregå ved hjelp av virksomhetene som har behov for arbeidskraft, kommersielle aktører og det offentlig (Aetat).

9.5 Virkemidler i regi av Aetat

9.5.1 Eksisterende tiltak som undersysselsatte kan benytte seg av

Aetat registrerer delvis sysselsatte arbeidssøkere. Delvis sysselsatte arbeidssøkerne har inntektsgivende arbeid, men av et mindre omfang enn normal arbeidstid og de søker mer arbeid. I 2003 var det i gjennomsnitt registrert om lag 41 000 delvis

[4] Rådsdirektiv 1999/70/EF.
[5] Jf. Ot.prp. nr. 64 (2001-2002) s. 4.

sysselsatte arbeidssøkere. 26 000 av disse, eller om lag 63 prosent, hadde rett til dagpenger. Av de om lag 100 000 undersysselsatte er det derfor mange som ikke har registrert seg som delvis sysselsatt i Aetat. At mange av de undersysselsatte ikke har rett til dagpenger kan være en årsak til manglende registrering. I kap. 3.15 beskrives forskjellen mellom delvis sysselsatte arbeidssøkere i Aetats register og undersysselsatte jf. arbeidskraftsundersøkelsen.

Aetat tilbyr flere, ulike tjenester og produkter til arbeidssøkere. De delvis sysselsatte arbeidssøkere som er registrert hos Aetat, har i utgangspunktet samme rett som andre arbeidssøkere til ulike typer tilbud fra etaten. Aetats database som dekker alle offentlig utlyste ledige stillinger er til god hjelp for arbeidssøkerne. Aetats selvbetjeningstjenester på Internett er forbedret og er enkle å bruke for å søke på relevante jobber. Til arbeidssøkere som trenger hjelp og veiledning i jobbsøkerprosessen, kan Aetat bistå med støtte, bl.a. hjelp til kontakt med potensielle arbeidsgivere. Til arbeidssøkere som trenger mer utvidet bistand for å komme i jobb, kan Aetat tilby deltakelse på ulike arbeidsmarkedstiltak herunder opplæring hvis det vurderes som nødvendig eller hensiktsmessig.

Undersysselsatte som trenger individuell hjelp i jobbsøkerprosessen kan få assistanse ved å henvende seg til Aetat. I prinsippet er Aetats ulike tjenester like tilgjengelig for delvis sysselsatte arbeidssøkere som for andre arbeidssøkere. Informasjon og statistikk fra Aetat viser betydelig innsats rettet mot delvis sysselsatte. Det gjelder både oppfølgings- og formidlingsinnsats (registrerte oppfølgingssamtaler og tilvisninger til ledige stillinger). For eksempel opplyste Aetat at ved utgangen av august 2004 hadde 35 prosent av de delvis sysselsatte hatt oppfølgingssamtale med Aetat i løpet av den seneste tre-måneders-perioden. For helt ledige arbeidssøkere var andelen til sammenligning 38 prosent Videre opplyser Aetat at 13 prosent av de delvis sysselsatte var tilvist potensielle arbeidsgivere. Tilsvarende andel for helt ledige var 14 prosent. Det er grunn til å tro at Aetats hjelp kan være nyttig for undersysselsatte som har lite erfaring med å søke jobb. De nevnte tallene viser at delvis sysselsatte prioriteres om lag like høyt som helt ledige arbeidssøkere for viktige deler av servicen fra Aetat.

Årsakene til undersysselsetting varierer fra person til person. Dermed vil også Aetats service og virkemidler rettet mot undersysselsatte måtte variere. De senere årene er det generelt en sterkere vektlegging på "skreddersøm" i oppfølgingen av arbeidssøkere som henvender seg til Aetat. Sannsynligheten for å oppleve undersysselsetting, og spesielt langvarig undersysselsetting, ser ut til å øke med lav utdanning og lite arbeidserfaring (jf. kap. 7). Tilsvarende gjelder for de registrert ledige. Tall fra Aetat viser at delvis sysselsatte arbeidssøkere med dagpenger har samme formelle utdanningsnivå som helt ledige arbeidssøkere.

Bedre mobilitet mellom yrker, bransjer og geografisk områder vil kunne bidra til å bedre samsvaret mellom tilbudet og etterspørselen på arbeidsmarkedet og det vil kunne redusere varigheten av undersysselsetting for den enkelte. Kompetansehevende tiltak er aktuelle for å fremme yrkesmessig mobilitet og mobilitetsfremmende stønader kan bidra til å motvirke geografiske ulikheter på arbeidsmarkedet.

9.5.2 Utvalgets vurderinger og forslag til tiltak

Undersysselsatte som ikke får økt stillingsbrøk ved egen hjelp oppfordres til å ta kontakt med Aetat. Utvalget vil vektlegge viktigheten av at de undersysselsatte registrerer seg hos Aetat for å få tilgang til Aetats tjenester. Dette gjelder selv om de undersysselsatte ikke har rett til dagpenger. For å sikre høy effektivitet i oppfølgingen av gruppen, må Aetat etter utvalgets vurdering, stille samme type adferdskrav til disse som for andre arbeidssøkere. Slike krav vil blant annet kunne være å dokumentere jobbsøkningsaktivitet.

Kompetansebygging, gjennom deltakelse på arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO) kan, etter utvalgets vurdering, være et viktig virkemiddel for at undersysselsatte med lav kompetanse skal få økt stillingsbrøk. I den grad kompetansegivende kurs ikke benyttes av de undersysselsatte, kan en av grunnene være at det kan være praktisk vanskelig å kombinere deltakelse på kurs med en deltidsjobb. Aetat bør derfor vurdere å tilrettelegge mer av kursaktiviteten slik at undersysselsatte lettere kan benytte seg av den. Blant annet økt vekt på bruk av internett i opplæringen kan være et mulig tiltak.

Langtidsarbeidsledige er en prioritert gruppe i dag med hensyn til å få tiltak. En bør legge til rette for at dette følges opp også for de langtidsundersysselsatte. Etter utvalgets vurdering bør Aetat også vurdere å tilby kurstilbud som særlig rettes mot langvarig undersysselsatte arbeidssøkere og som kan innebære opplæring til mer kompetansekrevende arbeidsoppgaver på eksisterende arbeidsplass. For å sikre god tilrettelegging av opplæringen, bør arbeidsgivere trekkes med i slike prosesser. En utfordring ved slik

kompetanseoppbygging vil være å bedre jobbmulighetene for undersysselsatte uten å forårsake uheldig konkurransevridning mellom virksomhetene ved at utgifter til opplæring subsidieres. Målrettingen av slik opplæring til langtidsundersysselsatte kan være en måte å redusere eventuell konkurransevridning. Utvalget peker også på at det er viktig at tilpasset opplæring har et tilstrekkelig omfang.

I den grad det ikke er manglende formell kompetanse som utgjør beskrankningen for å få utvidet stillingsbrøk, kan andre virkemidler som lønnstilskudd, utdanningsvikariater og jobbsøkerkurs være aktuelle tiltak for å hjelpe undersysselsatte til stillinger med lengre arbeidsuke. Mobilitetsfremmende tiltak og stønader, som for eksempel økonomisk støtte til intervjureiser og støtte til flytting, kan være et viktig virkemiddel for de undersysselsatte siden problemet med undersysselsetting spesielt er konsentrert til strøk med ensidig næringsstruktur og få alternative sysselsettingsmuligheter, samt at undersysselsettingen kan gjøre at mange har dårlig økonomi. Utvalget forslår at langvarig undersysselsatte blir en prioritert gruppe ved tildeling av mobilitetsfremmende stønader.

Oppsummering av tiltak:

- De undersysselsatte oppfordres til å registrere seg hos Aetat. Aetat bør i sin oppfølging av gruppen stille krav om dokumentasjon av jobbsøkingsaktivitet mv. Langtids-undersysselsatte bør prioriteres på tiltak på lik linje med ordinære langtidsledige.
- Kompetansegivende kurs (for eksempel AMO) tilpasses slik at undersysselsatte i større grad kan benytte seg av dem. Slike kurs kan for eksempel utarbeides og finansieres i samarbeid med arbeidsgiver. Utvalget peker også på at det er viktig at tilpasset opplæring har et tilstrekkelig omfang.
- De langvarig undersysselsatte prioriteres ved tildeling av mobilitetsfremmende stønader.

9.6 Endret organisering av arbeidstid og virkninger på undersysselsetting

Bedre organisering av arbeidstiden er nevnt som et forslag for å redusere omfanget av undersysselsetting. I dette ligger at arbeidsgiver og arbeidstaker i større grad må samarbeide for å fange opp arbeidstakernes ønsker om økt arbeidstid og tilrettelegge for dette. I den grad arbeidstaker og arbeidsgiver skal samarbeide om endrede arbeidstidsordninger kommer man fort i den situasjon at arbeidstidsorganiseringen også må gjøres mer fleksibel.

Virksomhetene i helse- og omsorgssektoren må bemannes hele døgnet for å sikre et forsvarlig tjenestetilbud, og mange må derfor arbeide i en eller annen turnusordning. Når arbeidet skal utføres til forskjellige tider, skal det utarbeides en arbeidsplan (turnusplan) som viser den enkeltes arbeids- og fritid. I turnusplaner er arbeidstiden gjennomsnittsberegnet. Når arbeidstiden gjennomsnittsberegnes skjer dette gjennom skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte, i tråd med reglene i arbeidsmiljøloven. I helsevesenet brukes turnusarbeid som en felles betegnelse på alle arbeidstidsordninger i helseinstitusjoner, unntatt ordinært dagarbeid.

Utgangspunktet for enhver turnusplan er bemanningsplanen, som gir en oversikt over det antall ansatte og den kompetanse det er behov for til ulike tider av døgnet på de ulike vakter. Det er i utgangspunktet pasientens/klientens/beboerens behov som skal styre bemanningsplanen, og bemanningsplanen utarbeides av enhetens ledelse i samsvar med brukernes behov, kompetansebehovet og budsjetterte midler. Endring av sykdomsbildet eller pleiebehovet hos pasientene og/eller igangsetting av nye ressurskrevende aktiviteter kan også gi et økt/redusert personalbehov, og føre til at turnusplanen eventuelt må endres.

Turnusplanen skal i utgangspunktet være satt opp slik at det ikke er behov for verken merarbeid eller overtid. Mangel på personell som en følge av ledighet i stilling, problemer med å rekruttere til små stillinger, stadige endringer i aktivitetsnivå og turnusplaner gjør imidlertid at det oppstår såkalte "huller i turnus", dvs. perioder/vakter hvor det ikke er tilstrekkelig personell til å utføre arbeidet. Det ekstra personalbehovet dekkes ved at de ordinært ansatte arbeider merarbeid /overtid eller at det leies inn personell, noe som understrekes ved at 95 prosent av de undersysselsatte arbeider ekstravakter. Planlagt overtid og merarbeid for å dekke såkalte "huller i turnusplanene" som er en følge av utilstrekkelig bemanning, har konsekvenser for både arbeidsmiljøet og tjenestekvaliteten. Dette vil etter omstendighetene også være i strid med arbeidsmiljøloven hvis det gjennomføres som en fast ordning (se kap. 8.6).

Turnusplaner skal både ta hensyn til forsvarlig drift og arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd i tillegg til at de i god tid skal kunne planlegge sin fritid. Alle turnusplaner skal utarbeides i samar-

beid med arbeidstakerne og drøftes med tillitsvalgte før de iverksettes. Dersom turnusen forutsetter gjennomsnittsberegning, skal det foreligge særskilt avtale/tillatelse. På denne måten vil en turnusplan kunne bidra til å skape et godt arbeidsmiljø ved å sikre en mest mulig "rettferdig" fordeling av arbeidstiden blant personalet i avdelingene. Fordeling av vakter og inndelingen av arbeidstiden har stor betydning for arbeidstakernes arbeidsmiljø, helse og velferd, inklusiv privatliv.

En hypotese om hvorfor mange arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren jobber deltid er at mange turnusarbeidere i helsesektoren "privatiserer" ansvaret for belastende arbeidssituasjoner gjennom å arbeide deltid. Sammenhengen mellom skift/turnus-arbeid, utstøting fra arbeidslivet og deltid finnes det lite forskning på. En annen hypotese om den sterke forekomsten av "ønsket" deltid i helse- og omsorgssektoren er at en viktig del av deltiden er et individuelt svar eller en individuell tilpasning til et stivt/rigid arbeidstidssystem, *også omtalt som mestringsstrategi.* Når den optimale arbeidstid oppleves å ligge på ca. 80 prosent stilling Moland og Gautun (2002), kan dette godt handle om at arbeidstakeren skaffer seg sin nødvendige fleksibilitet gjennom selvstyrte ekstravakter på toppen av disse 80 prosent. Arbeidstidsordninger som i utgangspunktet og i forkant ivaretar dette behovet for tilpasning mellom arbeid og fritid, vil ifølge denne hypotesen "i seg selv" bidra til å redusere behovet for deltid.

Begrepet "ønsketurnus/fleksiturnus" er ikke definert i lov eller tariffavtaler i helsesektoren, men lar seg realiseres innenfor *avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.*

Ønsketurnus er en samlebetegnelse som omfatter flere varianter av ordninger hvor medarbeiderne i større grad selv er med og planlegger tidspunkter for sin arbeidstid. Innen rammer som lov- og avtaleverket setter, er det betydelig frihet på den enkelte arbeidsplass til å avtale arbeidstider. I stedet for at for eksempel en turnusplan som settes opp for et bestemt antall uker av ledere, utarbeider de ansatte på egen hånd en plan for når de ønsker å arbeide i en bestemt periode. Slike ordninger blir i en del sammenhenger kalt "ønsketurnus".

Det kan være fruktbart å skille mellom ordninger der medarbeiderne i *et møte* fordeler vaktene seg i mellom og ordninger der innsamlingen av ønsker skjer på andre måter (bl.a. div dataverktøy). Den første formen for ønsketurnus er ikke praktisert i mange norske virksomheter, men den dokumentasjon/evaluering som foreligger Moland og Gautun (2002) forteller at arbeidstidsordningen:

- påvirker arbeidssituasjonen, forholdet til kollegaer og deres sosiale liv utenom jobben positivt
- har ført til at de ansatte har lært å ta hensyn til hverandre
- har utviklet sterke fellesskap på arbeidsstedene
- påvirker kvaliteten på arbeidet som utføres til det bedre
- har ført til at rekrutterings- og ressurssituasjonen har bedret seg fordi sykefraværet har gått ned og vikarutgiftene er blitt redusert

Evalueringen av prosjektene tyder på at mer fleksible arbeidstidsordninger av type ønsketurnus bedrer arbeidssituasjonen ved bl.a. at ansatte er mer fornøyde, sykefraværet synker og rekrutteringen bedres. I Sverige finnes et langt rikere erfaringsmateriale som i stor grad bekrefter Fafos arbeid.

Selv om det er forsket lite på konsekvenser av mer fleksible arbeidstidsordninger foreligger det også forskning som viser til mer negative effekter av fleksibiliteten. Arbeidsforskningsinstituttet uttaler i sin høring til ALLU:

> "Den grundige og omfattende undersøkelsen "Eurosurvey 2000" viser at arbeidslivsutviklingen innebærer økende fleksibilitet på alle områder (arbeid på ubekvemme tidspunkter, deltidsarbeid, flerfaglighet og teamarbeid, myndiggjøring og økende bruk av midlertidig ansatte). Studien påpeker også at fleksibiliteten ikke alltid fremmer gode arbeidsforhold, kjønnssegregeringen består på kvinners bekostning og midlertidig ansatte rapporterer om dårligere arbeidsforhold enn fast ansatte. (Paoli & Merlliè 2001)".

Effekten av mer fleksible arbeidstidsordninger i forhold til å redusere ufrivillig deltid er mer usikker, men ulike forskningsresultater, som Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004)[6] refererer til, viser at når den enkelte selv kan bestemme når den ubekvemme arbeidstiden skal utføres, reduseres opplevelsen av "ubekvemhet" og derav belastning på helse. En kan derfor anta at gjennom økt medbestemmelse i plasseringen av arbeidstiden, vil den enkelte oppleve økt velvære og bidra til at arbeidstaker er villig til å øke stillingsbrøken sin, i stedet for å utgjøre ekstravakt-ressurser i avdelingen.

Samlet sett synes det å være usikkert hva ulike alternative arbeidstidsordninger betyr konkret som virkemiddel for å redusere undersysselset-

[6] Veiersted, Bo og Boix, Fernando (2004). "Arbeidsforhold av betydning for helse" Rapport fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

ting. Imidlertid bør det være uproblematisk å oppfordre partene i arbeidslivet til å tenke utradisjonelt i retning av mer ønsketurnuser der det avdekkes under/oversysselsetting på den enkelte arbeidsplass. Som grunnlag for å vurdere tiltak i slik sammenheng kan f.eks. lokale retningslinjer for å redusere uønsket deltid innholde at:

1. Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.
2. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.
3. Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.
4. Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.

Et treparts samarbeidsprosjekt (KS, LO-kommune, UHO, YS-K og Sosial- og helsedirektoratet) skal prøve ut virkemidler til å motvirke uønsket deltid i kommunal sektor. Prosjektet er i gang og skal være sluttført 1. mars 2005. Prosjektet omfatter mål, prosess, tiltak, resultater og evaluering. Prosjektet har som mål å dokumentere forsøk med virkemidler knyttet til minst tre områder: bemanning, arbeidstidsplanlegging og praktisering av Hovedtariffavtalens kap. 1 § 2.3. I alt 16 kommuner av forskjellig størrelse og i ulike deler av landet er med i prosjektet.

Avslutningsvis anbefaler *utvalget* forsøk som setter fokus på alternative former for arbeidstidsplanlegging, bemanning og kompetansesammensetning som kan bidra til å redusere ufrivillig deltid, og hvilken betydning dette har for arbeidsmiljøet, tjenestekvalitet og effektiv jobbutføring.

9.7 Oppsummering av utvalgets vurderinger og forslag

Lovfestet fortrinnsrett for deltidsansatte ved utlysning av ny stilling

Et flertall i utvalget bestående av representantene Birkeland (leder), Hansen (HSH), Johansen (uavhengig medlem), Jonsrud (KS), Wårum (Arbeids- og sosialdepartementet) og Aasdalen (Finansdepartementet) går etter en samlet vurdering i mot forslaget om å lovfeste en ordning med fortrinnsrett for undersysselsatte ved utlysning av ledig stilling. Disse peker på at et slikt lovforslag ikke vil være et hensiktsmessig virkemiddel for å redusere undersysselsettingen.

Et mindretall i utvalget i utvalget bestående av Engebretsen (UHO), Fischer (YS) og Stangnes (LO) går inn for forslaget om å lovfeste en ordning med fortrinnsrett.

Rettsstillingen til deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt arbeidstid

Utvalgets flertall, Birkeland, Hansen, Johansen, Jonsrud, Wårum og Aasdalen legger vekt på at deltidsansatte etter gjeldende regler har et vern mot at merarbeid brukes som en fast ordning og at en presisering av disse reglene eventuelt vil skje gjennom rettspraksis.

Utvalgets mindretall, Engebretsen, Fischer og Stangnes vil påpeke viktigheten av at arbeidsgiverne bringer de faste arbeidsavtalene i samsvar med realiteten jf. også arbeidsmiljøloven § 55 C om krav til innhold i arbeidsavtaler. Disse medlemmene vil be regjeringen/departementet om å arbeide videre med denne problemstillingen med tanke på å foreslå lovbestemmelser som vil klargjøre og styrke de deltidsansattes rettsstilling.

Aetat

Når det gjelder Aetats bidrag til å redusere problemet med undersysselsetting, vil utvalget peke på følgende:

- De undersysselsatte oppfordres til å registrere seg hos Aetat. Aetat bør i sin oppfølging av gruppen stille krav om dokumentasjon av jobbsøkingsaktivitet mv. Langtids undersysselsatte bør prioriteres på tiltak på lik linje med ordinære langtidsledige.
- Kompetansegivende kurs (for eksempel AMO) tilpasses slik at undersysselsatte i større grad kan benytte seg av dem. Slike kurs kan for eksempel utarbeides og finansieres i samarbeid med arbeidsgiver. Utvalget peker også på at det er viktig at tilpasset opplæring har et tilstrekkelig omfang.
- De langvarig undersysselsatte prioriteres ved tildeling av mobilitetsfremmende stønader.

Endret organisering av arbeidstid

Utvalget anbefaler forsøk som setter fokus på alternative former for arbeidstidsplanlegging, bemanning og kompetansesammensetning som kan bidra til å redusere ufrivillig deltid, og hvilken betydning dette har for arbeidsmiljøet, tjenestekvalitet og effektiv jobbutføring.

Kapittel 10
Økonomiske og administrative konsekvenser

Offentlige utredninger skal ifølge Utredningsinstruksen for arbeid med offentlige utredninger ha analyse og vurdering av økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser av foreslåtte tiltak, herunder bl.a. konsekvenser for arbeidsmarkedet, offentlige budsjetter, likestilling og helse.

Utvalgets hovedoppgave har, jf. kap. 1.2, vært å utrede årsaker til deltid, virkninger av deltidsarbeid på arbeidsmarkedet og fremme eventuelle forslag til tiltak for å redusere forekomsten av uønsket deltid.

Utvalget er delt med hensyn til konkrete forslag om tiltak. Utvalget har derfor ikke funnet grunnlag for en samlet vurdering av økonomiske og administrative konsekvenser, og viser ellers til drøftingene av tiltak under de enkelte kapitler. Utvalget viser her spesielt til spørsmålet om å lovfeste fortrinnsrett for deltidsansatte ved nytilsettinger i virksomheten (jf. kap. 8 og kap. 9) og til spørsmålet om rett til utvidet stillingsbrøk i forbindelse med systematisk merarbeid (jf. kap. 9)

Utvalget foreslår at Aetat på en bedre måte tilpasser kompetansegivende kurs til behovene hos delvis sysselsatte arbeidssøkere. Arbeidsmarkedstiltak i tilstrekkelig omfang for undersysselsatte vil kunne få kostnadsmessige effekter. Utvalget viser ellers til drøftingen av tiltak under Aetat i kap. 9.

Spørsmålet om endringer av arbeidstidsordninger er drøftet i kap. 9 og utvalget viser ellers til pågående samarbeidsprosjekter for å motvirke uønsket deltid i kommunal sektor. Endringer i arbeidstidsordninger må kunne antas å ha enkelte administrative kostnader for virksomhetene, i all fall i en overgangsfase. Men etter hvert må en kunne anta at slike kostnader minst vil bli innspart på sikt gjennom en bedre organisering, økt produktivitet, bedre trivsel på arbeidsplassen og redusert sykefravær.

Undersysselsettingen representerer en ubenyttet arbeidskraftsressurs. Utvalget konstaterer at selv om en gjennom ulike tiltak fikk redusert det meste av undersysselsettingen, vil den som arbeidskraftsreserve representere en relativt liten del av samlet arbeidsstyrke, jf. kap. 7.

Utvalget mener at likestillingsdimensjonen er ivaretatt både i beskrivelsen av problemet med undersysselsetting og drøfting av årsaker til og konsekvenser av deltid. Tiltakene mot undersysselsetting er også drøftet i et likestillingsperspektiv.

Det er ulike syn i utvalget på hvor stor effekt ulike tiltak vil ha som et likestillingspolitisk virkemiddel.

Referanser

Abrahamsen, Bente (2002):*"Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker"*. Rapport 2002:6, ISF.

Barth, Erling og Røed, Marianne og Torp, Hege (2002): *"Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A Comparative study of three occupations in six European countries"*. ISF.

Barth, Erling og Dale-Olsen, Harald (2004): "Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i et 30 års perspektiv". *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2004. ISF.

Beechey, V. & T. Perkins (1987): *"A Matter of Hours"*. Cambridge: Polity Press.

Blundell, R. og T. MaCurdy (1999): "Labour Supply: A Review of Alternative Approaches", kapittel 27 i O. Ashenfelter og D. Card (Red.): *Handbook of Labor Economics,* Vol 3, Elsevier Science.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003): *"Fleksible fedre"*.

Bø, Tor Petter og Næsheim, Helge Nome (1998): "Deltidsansatte som delvis arbeidsledige"

Økonomiske analyser, 3/98, SSB.

Cahuc, P og A. Zylberberg (2004): *Labor Economics*, MIT Press.

Disney, R. og E. M. Szyszczak (1984): "Protective Labor Legislation and Part-Time Employment in Great Britain", *British Journal of Industrial Relations,* 22, 78-100.

Ehrenberg, R. G., P. Rosenberg og J. Li (1988). "Part-Time Employment in the United States", i R. A. Hart (Red): *Employment, Unemployment, and Labor Utilization.* Unwin Hyman.

Ehrenberg, R. G. og R. S. Smith (2003): *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. Addison-Wesley.

Ellingsæter, A.L. (1995): "*Gender Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking"*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning (ISF).

Ellingsæter, Anne Lise (1995): "Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksemplet". *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo. FAFO-rapport:183.

Ellingsæter, Anne Lise og Jannecke Wiers-Jenssen: *"Kvinner i et arbeidsmarked i endring"*. Rapport 97:13. Institutt for samfunnsforskning (ISF).

Ellingsæter, A.L. (2001): "Tidsregimer under omforming". *Tidsskrift for samfunnsforskning* 42: 347-372.

Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (2002*):"Den usynlige hånd?. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*." Makt- og demokratiutredningen 1998-2003.

Ellingsæter, Anne lise og Leira, Arnhaug (2004): " *Velferdstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer",* Oslo.

Young, David (2003) "Employment protection legislation: Its economic impact and the case for reform". *European Economy, European Commission, Economic Papers*, Number 186

Euwals, R og M. Hogerbrugge (2004): "Explaining the growth of part-time employment: *Factors of supply and demand",* IZA Discussion Paper Series No 1124.

Fevang, E., K. Røed, O. Raaum og T. Zhang (2004): "*Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge*?" Rapport 7/2004. Frischsenteret.

Friesen, J, (1997): "The dynamic demand for part-time and full-time labour", *Economica* 64, 495-507.

Halvorsen, A., Lysgrård, H. K. og Olsen, T.: *"Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer: Om tidlig avgang i fra arbeidslivet."* FoU-rapport nr. 4/2002. Agderforskning

Hansen, Marianne Nordli (1995): *"Arbeidstidsreduksjoner og likestilling: Fører fravær til lavere lønn på lang sikt?"*. Institutt for samfunnsforskning (ISF).

Hovedtariffavtalen (2004), Kommunenes Sentralforbund

Hardoy, Inés og Pål Schøne (2004): *"Mindre betaling for færre timer – En analyse av sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn"*. Rapport 2004:16. Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Hardoy, Inés og Pål Schøne (2004): *"I klemme mellom barneomsorg og karriere – En analyse av karriereutvikling for småbarnsmødre".* Rapport 2004:17. Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Hoel, M. og K.O. Moene (1993): *Produksjonsteori*, 2. utgave, Universitetsforlaget.

Høst, Håkon og Michelsen, Svein (2003): *Hvem skal pleie oss når vi blir gamle? -*
Om forsøket på å modernisere det kulturelle og sosiale grunnlaget for pleie- og omsorgsutdanning, Rokkansenteret, UIB,

Jensen, Ragnhild Steen (2000): *"Utviklingen i kvinners deltidsarbeid i Norden".* Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2000.

Kjeldstad, Randi og Nymoen, Erik: *"Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer".* Rapport nr. 2004/29 2004. SSB.

Kleiven, M. (2001): "Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss?" *Idèbanken for sykefraværsarbeidet*. Statens Arbeidsmiljøinstitutt

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (Arbeidsmiljøloven)
http://www.lovdata.no/all/hl-19770204-004.html

Lov om folketrygd (folketrygdloven),
http://www.lovdata.no/all/nl-19970228-019.html

Lohne, Ylva og Næsheim, Helge Nome: "Omfanget av deltidsarbeid". *Økonomiske analyser* 6/98. SSB.

Kleiven, Magnar*: "Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss?" (*2001). Idébanken for sykefraværsarbeidet. Statens Arbeidsmiljøinstitutt.

Lappegård, Trude: *"Education attainment and fertility pattern among Norwegian Women".* Documents 2002/18. SSB.

Moland, Leif, E. og Gautun, Heidi (2002*)."Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren?".* Fafo-rapport 395.

Nergaard, Kristine (2004): *"Atypisk arbeid – Midlertidig ansettelser og deltidsarbeid i Norge".* Fafo-rapport 430

Nielsen, Roy A., Petersen, Trond og Høgsnes, Geir (2003): *"Lønnsgapet mellom kvinner og menn blant industrifunksjonærer"*

NOU 2001:29 *"Best i test? Referansetesting av rammevilkår for verdiskaping i næringslivet"*

NOU 2003:20 *"Etter inntektsoppgjørene 2003"* Rapport nr, 2003 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.

NOU 2004:1 *"Modernisert folketrygd"* (Pensjonskommisjonen)

NOU 2004: 5*"Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*" (Arbeidslivslovutvalget)

Næsheim, Helge Nome og Lohne, Ylva (2003): *"Kartlegging av bruken av deltid I arbeidslivet."* Rapport 2003/22. SSB.

OECD, Employment Outlook 1999, 2002-2004.

Ot.prp. nr. 64 (2001-2002). *"Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.- (informasjon om ledige stillinger)"*

PAI-registeret (2004), *Kommunale arbeidstakere – Fraværsstatistikk 2002 – 2003*, Kommunenes sentralforbund

Rubery, J.,Smith, M og Fagan, C (1998): "National Working – Time Regimes and Equal Opportunities.". *Feminist Economics,* 4:71-101.

Rubery, Jill, Smith, Mark and Fagan, Collette (1999): *"Womens Employment in Europe. Trends and Prospects".*

Rødseth, A. (1997): *Konsumentteori*. Universitetsforlaget.

Rønsen, M. og Sundstrøm, M. (1999):*"Public Policies and the Employment Dynamics among new Mothers – A Comparison of Finland, Norway and Sweden".* Discussion Papers, Oslo: Statistisk sentralbyrå.

SOU 2004:70 *"Tid och pengar – dela lika?*

Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftsundersøkelsen 1980-2004

Statistisk sentralbyrå, Inntekts- og formuesundersøkelsen 2000

Stokke Torgeir Aarvaag: *"Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering"*, Fafo-notat 2002:20

St.meld. nr. 19 (2003-2004) Et velfungerende arbeidsmarked.

Torp, Hege and Erling Barth (2001), *"Actual and Preferred Working time".* Rapport 3:2001. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Varian, H. R. (2003): *Intermediate Microeconomics: A Modern Approach,* 6. utgave, Norton.

Vaage, Odd Frank (2002): "Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000", Statistiske analyser 52, Statistisk sentralbyrå.

Veirstad, Bo og Boix, Fernando (2004): *"Arbeidsforhold av betydning for helse".* Rapport fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt". (STAMI).

Young, David (2003): *"Employment protection legislation: Its economic impact and the case for reform". European Economy, European Commission, Economic Papers, Number 186*

Zeytinoglu, I. U. (1992): "Reasons for hiring part-time workers", *Industrial Relations* 31,
489 – 499.

Vedlegg 1

Beskrivelse av datagrunnlag m.m. av rapporter benyttet av Deltidsutvalget

Næsheim og Lohne (2003) baserer seg på tall direkte fra Arbeidskraftsundersøkelsen. Størstedelen av resultatene fra kapittel 3 er hentet fra grunnlagsmateriale fra denne rapporten.

Kjeldstad og Nymoen SSB (2004) har analysert AKU-data påkoblet ulike registeropplysninger (bl.a. foretaksregisteret og utdanningsregisteret). De har gjennomført en multivariat analyse (regresjonsanalyse) for å belyse hvilke enkeltfaktorer som har størst betydning for å forklare hvem og hvorfor noen jobber deltid/er undersysselsatte. Her har de bl.a. brukt data fra arbeidskraftsundersøkelsen i tillegg til andre registre. Variable som er benyttet i denne sammenheng er kjønn, alder, samlivsstatus, utdanning, antall barn, statsborgerskap, ektefelles bruttoinntekt, ektefelles arbeidstid, ansattes lønnsnivå, næring, yrke, antall sysselsatte i bedriften, ansettelsesform, bedriftens eieform, antall arbeidsforhold. Det er tatt utgangspunkt i avtalt arbeidstid. De skiller også mellom selvvalgt lang og selvvalgt kort deltid. Rapporten ser på omfanget og fordelingen av både frivillig og ufrivillig deltid i tillegg til at den også analyserer mulige årsaker til deltidsarbeid. Frivillig deltid er delt inn i selvvalgt kort (1-19 timer) og selvvalgt lang (32-36 timer) deltid. Ufrivillig deltid eller undersysselsetting er delt i inn i aktive og passive undersysselsatte

Fevang m.fl. (2004) kartlegger undersysselsettingens omfang, sammensetning og struktur i Norge ved hjelp av opplysninger fra deltakere i Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse, for perioden 1997-2003 koblet opp mot registerbasert informasjon om de virksomheter intervjupersonene arbeider i. Studien beskriver undersysselsettingen i form av sannsynligheten for å bli undersysselsatt og sannsynligheten for å forbli undersysselsatt. Rapporten bruker både AKUs offisielle versjon av undersysselsetting og i tillegg en slakere definisjon hvor de undersysselsatte ikke må aktivt ha søkt etter mer arbeid men allikevel må være tilgjengelig for mer arbeid innen tre måneder. Rapporten tar utgangspunkt i de undersysselsatte som definerer seg som yrkesaktive. Dette betyr at f.eks. sysselsatte som har oppgitt at hovedaktiviteten er å være under utdanning (f.eks. studenter) ikke er med i grunnlaget for undersøkelsen. I tillegg er kun undersysselsatte som blir undersysselsatt i løpet av perioden 1997-2003 (med noen få unntak) med i grunnlagsmateriale. De har spesielt sett på om faktorene yrke/næringstilhørighet, bedriftskjennetegn, sentralitet, utdanning, alder, sivilstand og kjønn kan gi noe bidrag til å forklare undersysselsetting.

Moland og Gautun (2002) har gjennomført en studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgspersonale. Rapporten benytter seg bl.a. av offisiell statistikk og en kvantiativ landsrepresentativ spørreundersøkelse hvor 1112 hjelpepleiere og omsorgsarbeidere med offentlige og private arbeidsgivere har deltatt. I tillegg har også 256 avdelingsledere fra sektoren deltatt i undersøkelsen. Rapporten beskriver omfanget av små stillinger, merarbeid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere i Norge.

Abrahamsen (2002) undersøker om yrkesspesifikke og individuelle faktorer har betydning for valg av arbeidstid. Hun tar utgangspunkt i kvinner med barn under 18 år i et utvalg av kvinne- og mannsdominerte yrker. De tre kvinnedominerte yrkene hun ser på er sykepleiere, kontorassistenter og ufaglærte i helsesektoren, mens de seks mannsdominerte yrkene er leger, politibetjenter, faglærte maskinarbeidere og ufaglærte jern- og metallarbeidere.

Vedlegg 2

Arbeidslivslovutvalgets (NOU 2004:5) vurderinger rundt uønsket deltid og lovfesting av fortrinnsrett til utvidet stillingsbrøk for deltidsansatte

Nedenfor følger Arbeidslivlovutvalgets vurdering av uønsket deltid samt diskusjon rundt lovfesting av fortrinnsrett av deltidsansettelser til utvidet stillingsbrøk. I tillegg gis det en oppsummering av høringsuttalelsene som ble sendt inn i forbindelse med høringsrunden til Arbeidslivslovutvalgets innstilling.

Arbeidslivslovutvalget la fram sin innstilling 20. februar 2004 (NOU 2004:5). Utvalget foreslo en ny arbeidslivslov som er en videreutvikling og forenkling av arbeidsmiljøloven. Arbeidslivslovutvalget besto av representanter for de store arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og enkelte departementer, direktøren for Arbeidstilsynet samt to nøytrale medlemmer og ble ledet av advokat Ingeborg Moen Borgerud.

Arbeidslivslovutvalget mente det var en målsetting å redusere den uønskede deltiden. Det understrekes at deltidsansettelse kan innebære en fleksibilitet som er ønsket både fra arbeidsgivere og fra arbeidstakere. Arbeidslivslovutvalget la samtidig vekt på at *en god del av de deltidsansatte* ønsker å utvide sin stilling, og at det således er tale om ufrivillig deltid for mange. Slik ufrivillig deltid innebærer samfunnsøkonomiske kostnader, blant annet fordi denne arbeidskraften ikke fullt ut blir benyttet. Arbeidslivslovutvalget pekte imidlertid på at den arbeidskraftsreserven som de deltidsansatte utgjør, i realiteten er mindre enn det i utgangspunktet kan se ut til. For den enkelte arbeidstaker kan ufrivillig deltid innebære både økonomiske og sosiale kostnader. Arbeidslivslovutvalget pekte i den sammenheng særlig på de likestillingsmessige aspektene knyttet til deltid. Mange kvinner velger å arbeide deltid, for eksempel som en løsning på tidsklemma mellom arbeidslivet og omsorgen for små barn. Deltid som opprinnelig var frivillig kan imidlertid endre karakter til ufrivillig deltid. Livssituasjonen kan endre seg slik at den deltidsansatte ønsker å utvide stillingsbrøken, for eksempel fordi barna blir større.

Fortrinnsrett for deltidsansatte ved nyansettelser i virksomheten, kan ifølge Arbeidslivslovutvalget være et av mange virkemidler for å redusere ufrivillig deltid. Utvalget viser til at en fortrinnsrett for deltidsansatte allerede er nedfelt i flere tariffavtaler. Således vil allerede mange arbeidstakere ha en fortrinnsrett. Mange arbeidstakere omfattes imidlertid ikke av slike avtaler. Dette gjelder for det første uorganiserte arbeidstakere. For det andre vil det være bransjer eller sektorer der det ikke er forhandlet fram en slik avtale, for eksempel i staten. Videre kan det hevdes at hvorvidt en klausul om fortrinnsrett er effektiv, i stor grad avhenger av om organisasjonen og de tillitsvalgte prioriterer denne typen spørsmål. Disse forholdene kan tale for at det bør lovfestes et generelt prinsipp om fortrinnsrett.

På den annen side kan det ifølge Arbeidslivslovutvalget også argumenteres for at denne type spørsmål bør overlates til tariffpartene å regulere. En lovbestemmelse vil gjelde likt i alle bransjer, mens ved tariffavtaleregulering kan fortrinnsrett som virkemiddel benyttes der det er særlig behov for det.

En rett for deltidsansatte til å utvide sin stillingsbrøk hvis de ønsker det, kan være et likestillingspolitisk virkemiddel. Det er særlig kvinner som er deltidsansatt. En fortrinnsrett kan styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet og fremme deres reelle muligheter til økonomisk selvstendighet. For mange kvinner representer deltid en viktig inngangsport til yrkesaktivitet. Men dersom en fortrinnsrett fører til at arbeidsgiverne blir mer forsiktig med å tilby deltidsarbeid eller blir mer restriktiv i forhold til hvem som ansettes, kan dette virke mot sin hensikt også overfor målet om likestilling. Det må unngås at en fortrinnsrett rammer mulighetene til frivillig deltid, uttalte utvalget.

En fortrinnsrett vil bety at arbeidsgivere ved nyansettelser ikke står helt fritt til å ansette den han eller hun synes er best kvalifisert til en jobb. Dette kan føre til at arbeidsgivere blir mer tilbakeholdne med å ansette på deltid, og at de velger for eksempel innleie som et alternativ til nye deltidsstillinger. Dette vil være uheldig for de arbeidstakere som ønsker deltidsstilling. Det kan også være at det er en fare for at fortrinnsretten fører til at kra-

vene til de deltidsansattes kvalifikasjoner skjerpes. Dette kan ramme utsatte grupper som allerede har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Arbeidslivslovutvalget skisserte opp hvordan en lovregel om fortrinnsrett eventuelt kan se ut. Fortrinnsretten bør ifølge Arbeidslivslovutvalget være betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgavene som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen og at utvidelsen ikke vil påføre virksomheten vesentlige ulemper. En mulig lovtekst kunne ifølge utvalget være:

"Fortrinnsrett for deltidsansatte
1. Deltidsansatte har fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt nyansettelse i virksomheten.
2. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren er kvalifisert til å utføre de arbeidsoppgaver som hører til den aktuelle stillingsutvidelsen og at dette ikke vil påføre virksomheten vesentlige ulemper.
3. Fortrinnsrett etter [regelen om fortrinnsrett ved ny ansettelse etter en nedbemanning] går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
4. Dersom flere deltidsansatte har fortrinnsrett skal arbeidsgivers valg mellom disse være saklig begrunnet."

Arbeidslivslovutvalget delte seg i et flertall og et mindretall i spørsmålet om lovfesting av fortrinnsrett burde foreslås. Mindretallet besto av medlemmene som representerte arbeidstakerorganisasjonene LO, YS og UHO.

Flertallet kom etter en samlet vurdering til at utvalget ikke burde foreslå en lovfestet fortrinnsrett. Vurderingen av spørsmålet om å lovfeste en fortrinnsrett for deltidsansatte bør ifølge flertallet avvente innstillingen til deltidsutvalget. Flertallet la særlig vekt på utilstrekkelige kunnskaper om årsaker til ufrivillig deltid, og om behovet for og eventuelle virkninger av en slik regel: Flertallet pekte på at det er store variasjoner med hensyn til bruken av deltid i ulike sektorer. Fortrinnsrett for deltidsansatte er allerede nedfelt i en rekke tariffavtaler. Det må legges til grunn at disse avtalene dekker sektorer der det særlig er behov for et slikt virkemiddel. Det er i forhold til andre sektorer uklart i hvilken grad det er behov for en regel om fortrinnsrett og hvilke følger en slik regel eventuelt vil kunne få. Det er derfor usikkert om en lovfestet regel om fortrinnsrett som omfatter hele arbeidsmarkedet, vil være et hensiktsmessig virkemiddel. Årsakene til ufrivillig deltid, inkludert eventuelle forskjeller mellom ulike bransjer, var ifølge flertallet heller ikke tilstrekkelig klarlagt. Det er ikke gitt at problemene og de mulige løsningene er de samme i alle sektorer. Det er også uklart hvordan bestemmelsene om fortrinnsrett i tariffavtalene virker. Spørsmålet om fortrinnsrett bør ifølge flertallet vurderes i sammenheng med andre mulige virkemidler. Et vesentlig hensyn må være at slike virkemidler ikke svekker muligheten for frivillig deltid.

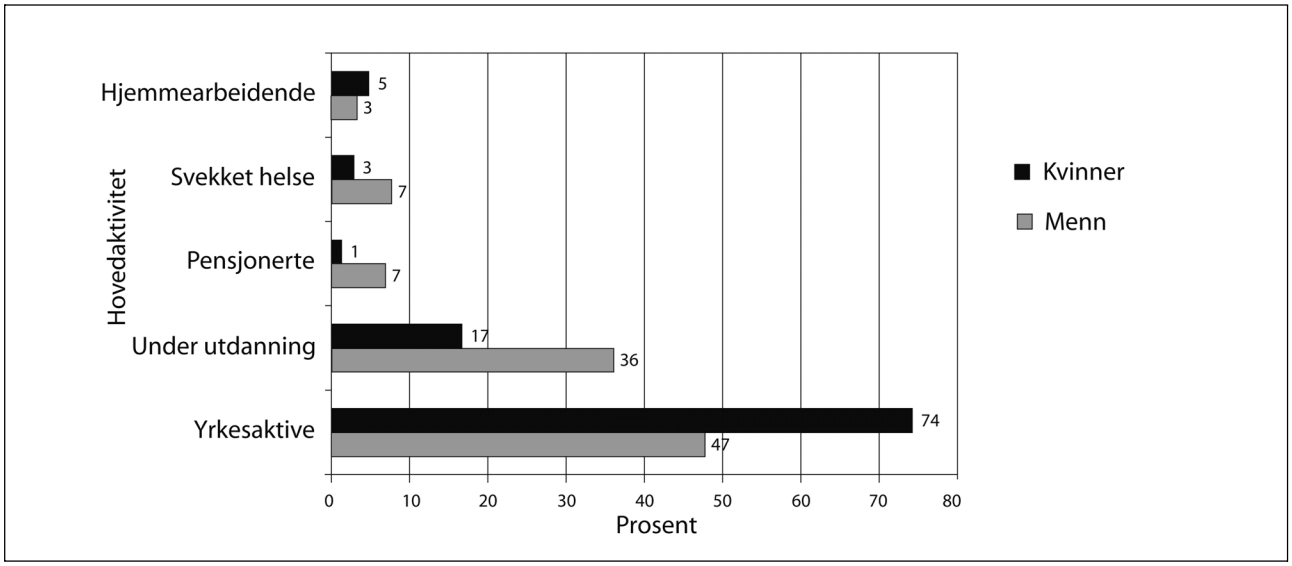
Arbeidslivslovutvalgets mindretall mente at det er behov for å lovfeste en rett for deltidsansatte til å utvide sin stillingsbrøk ved nyansettelser i virksomheten, og at dette er et viktig prinsipp som bør nedfelles i loven. Mindretallet var i motsetning til flertallet av den oppfatning at vi hadde tilstrekkelig kunnskap om deltidsansettelse og undersysselsetting til å lovfeste en fortrinnsrett. Det var ifølge mindretallet heller ikke grunnlag for å anta at en lovfestet fortrinnsrett ville få uheldige effekter av betydning i forhold til sysselsetting og arbeidsgivers tilbud om deltidsstillinger til de arbeidstakere som ønsker det. Mindretallet la vekt på at det er et behov for et virkemiddel for å redusere ufrivillig deltid, og at fortrinnsrett for deltidsansatte også vil være et likestillingspolitisk virkemiddel. Mindretallet la vekt på at lovfesting er den mest egnede reguleringsformen i denne typen spørsmål fordi mange deltidsansatte ikke omfattes av tariffavtaler om fortrinnsrett og fordi slike klausuler i praksis ofte ikke fungerer effektivt for den enkelte.

I høringsrunden til arbeidslivslovutvalgets innstilling støtter blant andre Landsorganisasjonen i Norge (LO), Utdanningsorganisasjonenes Hovedorganisasjon (UHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) mindretallets forslag og mener at det er behov for en regel om fortrinnsrett. UHO er ikke enig med flertallet i at dagens tariffavtaler dekker alle de sektorer der det er særlig behov for et virkemiddel mot ufrivillig deltid. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), KS (kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon og Handels- og Servicenæringens Hoverorganisasjon (HSH) er imot at det innføres en fortrinnsrett. NHO mener at det ikke er så stort behov for en fortrinnsrett. Det pekes på at de fleste deltidsansatte ønsker å jobbe redusert. Videre mener NHO at en regel om fortrinnsrett kan føre til at arbeidsgiver kvier seg for å ansette på deltid fordi dette senere kan begrense retten til å ansette den best kvalifiserte. Dette kan føre til færre deltidsstillinger. Dette vil særlig få konsekvens for blant annet kvinner og studenter som gjerne etterspør deltidsstillinger. I tillegg kan det føre til at heltidsansatte får ubekvem arbeidstid. KS mener at det er prinsipielt uheldig at fortrinnsretten utvides til andre tilfeller enn etter oppsigelser på grunn av virksomhetens forhold (arbeidsmiljøloven § 67).

HSH mener at fortrinnsrett bør reguleres i tariffavtaler. Det er ikke behov for en lovfestet fortrinnsrett fordi spørsmålet er regulert i mange tariffavtaler og fordi flertallet av de deltidsansatte ikke ønsker heltid. En fortrinnsrett kan videre være i strid med arbeidsgivers behov. Arbeidsgiver ønsker ofte deltidsansatte for å få en mer fleksibel arbeidskraft. Det vil være uheldig med en regel om fortrinnsrett fordi den vil stå i veien for at arbeidsgiver kan ansette den han mener er best kvalifisert.

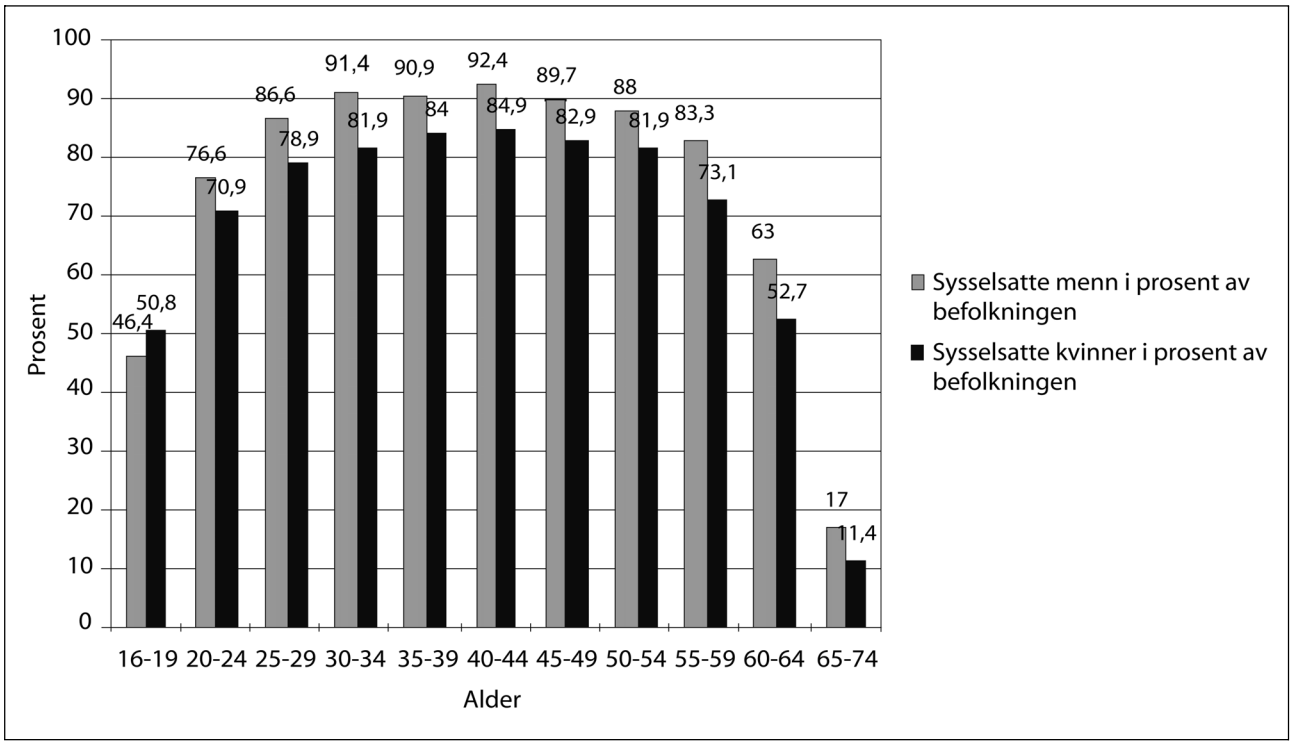
Vedlegg 3

Tabell- og figurvedlegg



Figur 3.1 Deltidssysselsatte[1] kvinner (463 000) og menn (137 000) fordelt etter hovedaktivitet. AKU 4. kvartal 2002. Prosent.

[1] Etter avtalt arbeidstid
Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).



Figur 3.2 Sysselsatte kvinner og menn i prosent av befolkningen. Årsgjennomsnitt 2003
Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).

Tabell 3.1 Utvikling i sysselsetting og deltidssysselsetting fordelt på næring 1993-2002

	I alt			Deltid		
	1993	1997	2002	1993	1997	2002
I alt	2 016 239	2 209 384	2 267 391	548 753	577 640	599 979
00-99	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
01-02 Jordbruk, skogbruk	4,4	3,5	2,7	5,1	4,4	2,9
05 Fiske	0,9	0,9	0,8	0,4	0,3	0,4
10-14 Bergverksdrift og utvinning	1,1	1,3	1,5	0,2	0,3	0,4
15-37 Industri	14,6	14,6	12,3	7,6	7,4	6,0
40-41 Kraft- og vannforsyning	1,2	0,9	0,6	0,4	0,1	0,2
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	5,9	6,2	7,1	1,7	1,3	2,0
50-52 Varehandel og detaljhandel	14,3	15,4	14,8	18,0	18,9	19,1
55 Hotell- og restaurant-virksomhet	2,8	2,9	3,0	4,8	5,4	4,8
60-64 Transport og kommunikasjon	8,2	7,7	6,9	5,1	5,0	3,8
65-74 Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	7,7	10,2	12,0	5,2	6,8	8,9
75-99 Andre tjenester	38,7	36,3	38,2	51,4	50,1	51,6
75 Offentlig administrasjon	7,4	6,8	6,4	3,5	3,6	2,9
80 Undervisning	7,9	7,7	8,2	10,3	8,9	9,1
85 Helse- og sosialtjenester	16,4	17,5	19,4	29,5	31,7	33,5
Menn i alt	1 091 831	1 188 593	1 198 996	107 103	110 537	137 347
00-99	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
01-02 Jordbruk, skogbruk	5,6	4,7	3,7	10,5	11,8	6,6
05 Fiske	1,5	1,5	1,3	1,2	1,0	1,0
10-14 Bbergverksdrift og utvinning	1,7	2,1	2,4	0,4	0,6	1,6
15-37 Industri	20,1	19,9	17,3	13,5	12,1	9,5
40-41 kraft- og vannforsyning	1,8	1,4	1,0	0,1	-	0,3
45 Bygge- og anleggs-virksomhet	10,0	10,8	12,2	4,6	2,9	5,3
50-52 Varehandel og detaljhandel	13,2	15,4	14,5	16,3	21,0	19,7
55 Hotell- og restaurant-virksomhet	1,7	1,8	2,0	4,8	5,2	5,6
60-64 Transport og kommunikasjon	10,7	10,0	9,6	9,1	9,1	7,0
65-74 Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	8,2	11,6	13,8	6,8	10,5	13,7
75-99 Andre tjenester	25,3	20,9	22,2	32,6	25,7	29,7
75 Offentlig administrasjon	8,5	7,6	6,5	2,1	2,6	2,3
80 Undervisning	6,0	5,2	5,6	11,5	6,0	7,0
85 Helse- og sosialtjenester	4,5	5,0	6,5	8,3	10,4	13,4

Tabell 3.1 Utvikling i sysselsetting og deltidssysselsetting fordelt på næring 1993-2002

	I alt			Deltid		
	1993	1997	2002	1993	1997	2002
Kvinner i alt	924 409	1 020 792	1 068 396	441 650	467 103	462 632
00-99	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
01-02 Jordbruk, skogbruk	3,0	2,1	1,5	3,8	2,6	1,8
05 Fiske	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
10-14 Bbergverksdrift og utvinning	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	0,1
15-37 Industri	8,1	8,5	6,7	6,2	6,3	4,9
40-41 Kraft- og vannforsyning	0,4	0,4	0,3	0,4	0,1	0,1
45 Bygge- og anleggs-virksomhet	1,0	0,9	1,4	1,0	0,9	1,0
50-52 Varehandel og detaljhandel	15,7	15,4	15,2	18,5	18,4	18,9
55 Hotell- og restaurant-virksomhet	4,1	4,3	4,2	4,8	5,4	4,6
60-64 Transport og kommunikasjon	5,2	5,0	3,9	4,2	4,0	2,8
65-74 Finansiell og forretningsmessig tje-nesteyting	7,2	8,6	10,0	4,8	5,9	7,5
75-99 Andre tjenester	54,6	54,2	56,1	56,0	55,9	58,1
75 Offentlig administrasjon	6,1	6,0	6,2	3,8	3,9	3,1
80 Undervisning	10,2	10,7	11,1	10,0	9,5	9,8
85 Helse- og sosialtjenester	30,5	32,1	33,9	34,6	36,8	39,5

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).

Tabell 3.2 Fordeling av sysselsatte og deltidssysselsatte kvinner og menn innenfor den enkelte næring 4. kvartal 2002

	I alt	Menn	Kvinner	Menn prosent	Herav pro-sent deltid av syssels menn pr næring	Kvinner prosent	Herav pro-sent deltid av syssels kvinner pr næring
I alt	2 267 392	1 198 996	1 068 396	52,9	11,5	47,1	43,3
01-02 Jordbruk, skogbruk	60 758	44 631	16 127	73,5	20,2	26,5	52,1
05 Fiske	17 941	15 978	1 963	89,1	8,7	10,9	37,3
10-14 Bergverksdrift og utvinning	33 753	28 626	5 127	84,8	7,5	15,2	10,8
15-37 Industri	279 597	207 697	71 900	74,3	6,3	25,7	31,5
40-41 Kraft- og vannforsyning	14 707	12 007	2 700	81,6	3,4	18,4	24,2
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	161 348	146 321	15 027	90,7	5,0	9,3	29,7
50-52 Varehandel og detaljhandel	335 284	173 265	162 019	51,7	15,6	48,3	53,9
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	68 584	23 531	45 053	34,3	32,8	65,7	47,3
60-64 Transport og kommunikasjon	156 967	115 358	41 609	73,5	8,3	26,5	31,7
65-74 Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	272 477	165 315	107 162	60,7	11,4	39,3	32,3

Tabell 3.2 Fordeling av sysselsatte og deltidssysselsatte kvinner og menn innenfor den enkelte næring 4. kvartal 2002

	I alt	Menn	Kvinner	Menn prosent	Herav prosent deltid av syssels menn pr næring	Kvinner prosent	Herav prosent deltid av syssels kvinner pr næring
75-99 Andre tjenester	865 975	266 267	599 708	30,7	15,3	69,3	44,8
75 Offentlig administrasjon	144 023	77 591	66 432	53,9	4,0	46,1	21,4
80 Undervisning	185 277	66 811	118 466	36,1	14,4	63,9	38,2
85 Helse- og sosialtjenester	439 350	77 522	361 828	17,6	23,7	82,4	50,6
90-99 Annen tjenesteyting	94 066	41 993	52 073	44,6	21,9	55,4	50,1

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).

Tabell 3.3 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte kvinner og menn fordelt næring 4. kvartal 2002

	Sysselsetting i alt	Antall undersysselsatte	Andel undersysselsatte prosent	Deltid i alt	Andel undersys av deltid prosent
	2002	2002	2002	2202	2002
00-99 I alt	2 267 392	80 397	3,5	599 979	13,4
01-02 Jordbruk, skogbruk	60 758	1 653	2,7	17 397	9,5
05 Fiske	17 941			2 117	.
10-14 Bergverksdrift og utvinning	33 753	108	0,3	2 699	4,0
15-37 Industri	279 597	3 571	1,3	35 713	10,0
40-41 Kraft- og vannforsyning	14 707	149	1,0	1 060	14,1
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	161 348	1 157	0,7	11 802	9,8
50-52 Varehandel og detaljhandel	335 284	13 263	4,0	114 332	11,6
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	68 584	4 035	5,9	29 032	13,9
60-64 Transport og kommunikasjon	156 967	4 004	2,6	22 748	17,6
65-74 Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	272 477	7 759	2,8	53 508	14,5
75-99 Andre tjenester	865 975	44 888	5,2	309 570	14,5
75 Offentlig administrasjon	144 023	1 854	1,3	17 331	10,7
80 Undervisning	185 277	7 902	4,3	54 875	14,4
85 Helse- og sosialtjenester	439 350	29 387	6,7	201 284	14,6
90-99 Annen tjenesteyting	94 066	5 149	5,5	35 268	14,6
Menn i alt					
00-99 I alt	1 198 996	22 937	1,9	137 347	16,7
01-02 Jordbruk, skogbruk	44 631	1 350	3,0	8 997	15,0
05 Fiske	15 978			1 384	.
10-14 Bergverksdrift og utvinning	28 626	110	0,4	2 148	5,1

Tabell 3.3 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte kvinner og menn fordelt næring 4. kvartal 2002

	Sysselsetting i alt	Antall under-sysselsatte	Andel undersys-selsatte prosent	Deltid i alt	Andel undersys av deltid prosent
	2002	2002	2002	2202	2002
15-37 Industri	207 697	1 962	0,9	13 082	15,0
40-41 Kraft- og vannforsyning	12 007			407	.
45 Bygge- og anleggs-virksomhet	146 321	733	0,5	7 334	10,0
50-52 Varehandel og detaljhandel	173 265	3 653	2,1	27 062	13,5
55 Hotell- og restaurant-virksomhet	23 531	1 419	6,0	7 712	18,4
60-64 Transport og kommunikasjon	115 358	2 277	2,0	9 569	23,8
65-74 Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	165 315	3 356	2,0	18 854	17,8
75-99 Andre tjenester	266 267	8 078	3,0	40 797	19,8
75 Offentlig administrasjon	77 591	328	0,4	3 126	10,5
80 Undervisning	66 811	1 783	2,7	9 588	18,6
85 Helse- og sosialtjenester	77 522	3 211	4,1	18 348	17,5
90-99 Annen tjenesteyting	41 993	2 534	6,0	9 182	27,6
Kvinner i alt					
00-99 I alt	1 068 396	57 366	5,4	462 632	12,4
01-02 Jordbruk, skogbruk	16 127	302	1,9	8 400	3,6
05 Fiske	1 963			733	.
10-14 Bergverksdrift og utvinning	5 127			551	.
15-37 Industri	71 900	1 629	2,3	22 631	7,2
40-41 Kraft- og vannforsyning	2 700	150	5,5	653	22,9
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	15 027	425	2,8	4 469	9,5
50-52 Varehandel og detaljhandel	162 019	9 600	5,9	87 270	11,0
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	45 053	2 622	5,8	21 320	12,3
60-64 Transport og kommunikasjon	41 609	1 726	4,1	13 178	13,1
65-74 Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	107 162	4 401	4,1	34 654	12,7
75-99 Andre tjenester	599 708	36 553	6,1	268 772	13,6
75 Offentlig administrasjon	66 432	1 520	2,3	14 205	10,7
80 Undervisning	118 466	6 114	5,2	45 287	13,5
85 Helse- og sosialtjenester	361 828	26 343	7,3	182 936	14,4
90-99 Annen tjenesteyting	52 073	2 635	5,1	26 086	10,1

Næsheim og Lohne: Kartlegging av bruken av deltid i arbeidslivet, Rapport nr.22/2003 SSB

Kilde: Arbeidskraftsundersøkelsen 4. kvartal 2002. SSB

Tabell 3.4 Sysselsatte kvinner og menn fordelt på yrke (2-siffernivå) 4. kvartal 2002

	I alt	Sysselsatte kvinner	Sysselsatte menn	Sysselsatte kvinner prosent	Sysselsatte menn prosent
I alt	2 267 248	1 068 252	1 198 996	47,1	52,9
1. Lederyrker	171 536	51 145	120 391	29,8	70,2
11Politiker og toppledere i offentlig adm.	5 102	1 810	3 292	35,5	64,5
12-Ledere i store og mellomstore bedrifter og offentlig administrasjon	136 733	41 493	95 240	30,3	69,7
13-Ledere av små bedrifter	29 701	7 842	21 859	26,4	73,6
2. Akademiske yrker	252 283	107 181	145 103	42,5	57,5
21-Realister, sivilingeniører	72 569	13 176	59 393	18,2	81,8
22-Biologiske og medisinske yrker	42 694	25 387	17 306	59,5	40,5
23-Undervisningsyker (min. 4 års univ./høyskole)	48 822	25 864	22 958	53,0	47,0
24-Høyere saksbehandlere innen off.adm.	22 741	14 154	8 587	62,2	37,8
25-Andre akademiske yrker	65 457	28 599	36 858	43,7	56,3
3. Høyskoleyrker	531 770	280 327	251 443	52,7	47,3
31-Ingeniører, teknikere mfl.	109 941	15 420	94 521	14,0	86,0
32-Yrker innen biologi og helsevesen	87 878	74 927	12 951	85,3	14,7
33-Undervisningsyrker (1-3 års høyskoleutdn.)	106 668	73 763	32 904	69,2	30,8
34-Lavere saksbehandlere	227 284	116 216	111 067	51,1	48,9
4. Kontoryrker	179 714	120 073	59 641	66,8	33,2
41-Kontoryrker	148 799	97 443	51 356	65,5	34,5
42-Kundeserviceyrker	30 915	22 631	8 285	73,2	26,8
5. Salgs- og serviceyrker	501 441	364 440	137 001	72,7	27,3
51-Yrker innen pers. tjenesteyting og sikkerhetsarb.	323 511	246 844	76 666	76,3	23,7
52-Salgs- og modellyrker mv.	177 930	117 595	60 335	66,1	33,9
6. Bønder, Fiskere o.l.	70 740	16 308	54 432	23,1	76,9
61-Yrker innen jordbruk	53 746	15 541	38 204	28,9	71,1
62-Yrker innen skogbruk	3 673	.	3 673		100,0
63-Yrker innen oppdrett av fisk o.l.	4 804	536	4 268	11,2	88,8
64-Yrker innen Fiske og fangst	8 518	231	8 287	2,7	97,3
7. Håndverkere	246 241	16 423	229 818	6,7	93,3
71-Steinfag-, bygnings- og anleggsarbeidere	95 915	2 227	93 688	2,3	97,7
72-Metall- og maskinarbeidere, elektrikere o.l.	104 431	1 526	102 905	1,5	98,5
73-Presisjonsarb., graFiske arb., kunsthåndverkere	13 585	4 523	9 062	33,3	66,7
74-Andre håndverkere og fagarbeidere	32 310	8 147	24 164	25,2	74,8

Tabell 3.4 Sysselsatte kvinner og menn fordelt på yrke (2-siffernivå) 4. kvartal 2002

	I alt	Sysselsatte kvinner	Sysselsatte menn	Syssel-satte kvinner prosent	Syssel-satte menn prosent
8. Operatører, sjåfører o.l.	175 053	30 609	144 443	17,5	82,5
81-Prosessoperatører mv.	30 043	3 006	27 036	10,0	90,0
82-Maskinoperatører	59 945	23 550	36 395	39,3	60,7
83-Transportarb. og operatører av mobile maskiner	85 065	4 052	81 012	4,8	95,2
9. Andre yrker	138 469	81 747	56 723	59,0	41,0
91-Hjelpearbeidere innen tjenesteyting	99 247	75 236	24 011	75,8	24,2
92-Hjelpearbiedere innen jord-, skogbruk og Fiske	253	114	140	45,1	55,3
93-Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, industri osv.	15 408	4 541	10 867	29,5	70,5
00-Uoppgitt eller yrker som ikke kan identifiseres	5 019	1 542	3 478	30,7	69,3
01-Militære yrker	18 541	314	18 228	1,7	98,3

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).

Tabell 3.5 Sysselsatte og deltidssysselsatte kvinner og menn fordelt på yrke (2- siffernivå) 4. kvartal. 2002

	Sysselsatte menn i alt	Deltid menn	Deltid menn prosent	Syssel-satte kvin-ner i alt	Deltid kvinner	Deltid kvinner prosent
I alt	1 198 996	137 885	11,5	1 068 252	462 553	43,3
1. Lederyrker	120 391	3 612	3,0	51 145	5 984	11,7
11-Politiker og toppledere i offentlig adm.	3 292	128	3,9	1 810	500	27,6
12-Ledere i store og mellomstore bedrifter og offentlig administrasjon	95 240	1 524	1,6	41 493	3 610	8,7
13-Ledere av små bedrifter	21 859	1 924	8,8	7 842	1 890	24,1
2. Akademiske yrker	145 103	10 738	7,4	107 181	24 009	22,4
21-Realister, sivilingeniører	59 393	2 316	3,9	13 176	1 752	13,3
22-Biologiske og medisinske yrker	17 306	1 384	8,0	25 387	8 403	33,1
23-Undervisningsyker (min. 4 års univ./høyskole)	22 958	3 076	13,4	25 864	6 673	25,8
24-Høyere saksbehandlere innen off.adm.	8 587	180	2,1	14 154	1 359	9,6
25-Andre akademiske yrker	36 858	3 796	10,3	28 599	5 806	20,3
3. Høyskoleyrker	251 443	22 630	9,0	280 327	95 031	33,9
31-Ingeniører, teknikere mfl.	94 521	5 860	6,2	15 420	2 421	15,7
32-Yrker innen biologi og helsevesen	12 951	2 616	20,2	74 927	35 291	47,1
33Undervisningsyrker (1-3 års høyskoleutdn.)	32 904	4 310	13,1	73 763	23 899	32,4
34-Lavere saksbehandlere	111 067	9 774	8,8	116 216	33 586	28,9

Tabell 3.5 Sysselsatte og deltidssysselsatte kvinner og menn fordelt på yrke (2- siffernivå) 4. kvartal. 2002

	Sysselsatte menn i alt	Deltid menn	Deltid menn prosent	Syssel-satte kvin-ner i alt	Deltid kvinner	Deltid kvinner prosent
4. Kontoryrker	59 641	10 020	16,8	120 073	41 785	34,8
41-Kontoryrker	51 356	7 190	14,0	97 443	34 495	35,4
42-Kundeserviceyrker	8 285	2 842	34,3	22 631	7 219	31,9
5. Salgs- og serviceyrker	137 001	42 607	31,1	364 440	218 300	59,9
51-Yrker innen pers. tjenesteyting og sikkerhetsarb.	76 666	19 933	26,0	246 844	141 688	57,4
52-Salgs- og modellyrker mv.	60 335	22 626	37,5	117 595	76 319	64,9
6. Bønder, Fiskere o.l.	54 432	10 124	18,6	16 308	8 366	51,3
61-Yrker innen jordbruk	38 204	8 061	21,1	15 541	8 035	51,7
62-Yrker innen skogbruk	3 673	668	18,2	.		.
63-Yrker innen oppdrett av fisk o.l.	4 268	623	14,6	536	334	62,3
64-Yrker innen Fiske og fangst	8 287	762	9,2	231		.
7. Håndverkere	229 818	12 410	5,4	16 423	5 157	31,4
71-Steinfag-, bygnings- og anleggsarbeidere	93 688	5 621	6,0	2 227	659	29,6
72-Metall- og maskinarbeidere, elektrikere o.l.	102 905	4 116	4,0	1 526	501	32,8
73-Presisjonsarb., graFiske arb., kunsthåndverkere	9 062	643	7,1	4 523	1 253	27,7
74-Andre håndverkere og fagarbeidere	24 164	2 151	8,9	8 147	2 737	33,6
8. Operatører, sjåfører o.l.	144 443	9 244	6,4	30 609	9 825	32,1
81-Prosessoperatører mv.	27 036	1 974	7,3	3 006	559	18,6
82-Maskinoperatører	36 395	2 038	5,6	23 550	7 913	33,6
83-Transportarb. og operatører av mobile maskiner	81 012	5 266	6,5	4 052	1 345	33,2
9. Andre yrker	56 723	15 882	28,0	81 747	54 198	66,3
91-Hjelpearbeidere innen tjenesteyting	24 011	11 597	48,3	75 236	51 838	68,9
92-Hjelpearbiedere innen jord-, skogbruk og Fiske	140	140	100,0	114	114	100,0
93-Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, industri osv.	10 867	3 369	31,0	4 541	1 780	39,2
00-Uoppgitt eller yrker som ikke kan identifiseres	3 478	560	16,1	1 542	473	30,7
01-Militære yrker	18 228	201	1,1	314		.

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU).

Tabell 3.6 Sysselsatte deltidssysselsatte og undersysselsatte fordelt på yrker 4. kvartal 2002

	Sysselsatte i alt	Antall undersysselsatte	Andel undersysselsate av sysselsatte i alt prosent	Deltid i alt	Andel undersysselsatte av deltid prosent
I alt	2 267 248	80 397	3,5	599 979	13,4
1. Lederyrker	171 536	633	0,4	9 591	6,6
11-Politiker og toppledere i offentlig adm.	5 102	167	3,3	627	26,7
12-Ledere i store og mellomstore bedrifter og offentlig administrasjon	136 733	160	0,1	5 149	3,1
13-Ledere av små bedrifter	29 701	301	1,0	3 815	7,9
2. Akademiske yrker	252 283	4 028	1,6	34 728	11,6
21-Realister, sivilingeniører	72 569	296	0,4	4 061	7,3
22-Biologiske og medisinske yrker	42 694	813	1,9	9 793	8,3
23-Undervisningsyker (min. 4 års univ./høyskole)	48 822	1 324	2,7	9 733	13,6
24-Høyere saksbehandlere innen off.adm.	22 741	154	0,7	1 541	10,0
25-Andre akademiske yrker	65 457	1 440	2,2	9 599	15,0
3. Høyskoleyrker	531 770	13 901	2,6	117 809	11,8
31-Ingeniører, teknikere mfl.	109 941	1 973	1,8	8 324	23,7
32-Yrker innen biologi og helsevesen	87 878	3 604	4,1	37 932	9,5
33-Undervisningsyrker (1-3 års høyskoleutdn.	106 668	4 030	3,8	28 181	14,3
34-Lavere saksbehandlere	227 284	4 251	1,9	43 373	9,8
4. Kontoryrker	179 714	7 507	4,2	51 772	14,5
41-Kontoryrker	148 799	6 425	4,3	41 722	15,4
42-Kundeserviceyrker	30 915	1 105	3,6	10 049	11,0
5. Salgs- og serviceyrker	501 441	38 327	7,6	260 730	14,7
51-Yrker innen pers. tjenesteyting og sikkerhetsarb.	323 511	26 366	8,1	161 754	16,3
Herav 513 pleie- og omsorgspersonale	222 699	22 995	10,3	127 042	18,1
52-Salgs- og modellyrker mv.	177 930	11 976	6,7	98 976	12,1
Herav 522 butikkmedarbeidere, selgere etc	177 740	11 976	6,7	98 976	12,1
6. Bønder, fiskere o.l.	70 740	1 829	2,6	18 475	9,9
61-Yrker innen jordbruk	53 746	1 657	3,1	16 088	10,3
62-Yrker innen skogbruk	3 673	176	4,8	669	26,3
63-Yrker innen oppdrett av fisk o.l.	4 804		0,0	958	.
64-Yrker innen Fiske og fangst	8 518		0,0	760	.
7. Håndverkere	246 241	1 467	0,6	17 670	8,3
71-Steinfag-, bygnings- og anleggsarbeidere	95 915	852	0,9	6 265	13,6

Tabell 3.6 Sysselsatte deltidssysselsatte og undersysselsatte fordelt på yrker 4. kvartal 2002

	Sysselsatte i alt	Antall undersysselsatte	Andel undersysselsate av sysselsatte i alt prosent	Deltid i alt	Andel undersysselsatte av deltid prosent
72-Metall- og maskinarbeidere, elektrikere o.l.	104 431	366	0,4	4 633	7,9
73-Presisjonsarb., grafiske arb., kunsthåndverkere	13 585	159	1,2	1 895	8,4
74-Andre håndverkere og fagarbeidere	32 310	93	0,3	4 877	1,9
8. Operatører, sjåfører o.l.	175 053	3 151	1,8	19 095	16,5
81-Prosessoperatører mv.	30 043	336	1,1	2 545	13,2
82-Maskinoperatører	59 945	1 193	2,0	9 940	12,0
83-Transportarb. og operatører av mobile maskiner	85 065	1 633	1,9	6 610	24,7
9. Andre yrker	138 469	9 675	7,0	70 109	13,8
91-Hjelpearbeidere innen tjenesteyting	99 247	8 504	8,6	63 463	13,4
Herav 913 rengjøring og andre husholdsyrker	82 520	7198	8,7	54 124	13,3
92-Hjelpearbeidere innen jord-, skogbruk og fiske	253		0,0	253	.
93-Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, industri osv.	15 408	880	5,7	5 149	17,1
00-Uoppgitt eller yrker som ikke kan identifiseres	5 019	132	2,6	1 035	12,8
01-Militære yrker	18 541	210	1,1	210	100,0

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.7 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte kvinner per yrke 4. kvartal

4. Kvartalstall 2002 kvinner	Sysselsetting i alt kvinner	Undersysselsatte kvinner	Undersysselsatte i prosent av sysselsatte	Deltid i alt kvinner	Undersysselsatte i prosent av deltidssysselsatte
I alt	1 068 252	57 366	5,4	462 632	12,4
1. Lederyrker	51 145	505	1,0	6 008	8,4
11-Politiker og toppledere i offentlig adm.	1 810	167	9,2	499	33,5
12-Ledere i store og mellomstore bedr. og off.	41 493	159	0,4	3 619	4,4
13-Ledere av små bedrifter	7 842	176	2,2	1 891	9,3
2. Akademiske yrker	107 181	2 736	2,6	23 997	11,4
21-Realister, sivilingeniører	13 176			1 755	.
22-Biologiske og medisinske yrker	25 387	673	2,7	8 413	8,0
23-Undervisningsyker (min. 4 års univ./høyskole)	25 864	1 227	4,7	6 668	18,4
24-Høyere saksbehandlere innen off.adm.	14 154	154	1,1	1 365	11,3
25-Andre akademiske yrker	28 599	684	2,4	5 796	11,8

Tabell 3.7 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte kvinner per yrke 4. kvartal

4. Kvartalstall 2002 kvinner	Sysselsetting i alt kvinner	Undersysselsatte kvinner	Undersysselsatte i prosent av sysselsatte	Deltid i alt kvinner	Undersysselsatte i prosent av deltidssysselsatte
3. Høyskoleyrker	280 327	8 945	3,2	95 162	9,4
31-Ingeniører, teknikere mfl.	15 420	346	2,2	2 419	14,3
32-Yrker innen biologi og helsevesen	74 927	3 213	4,3	35 310	9,1
33-Undervisningsyrker (1-3 års høyskoleutdn.)	73 763	2 579	3,5	23 883	10,8
34-Lavere saksbehandlere	116 216	2 818	2,4	33 551	8,4
4. Kontoryrker	120 073	5 762	4,8	41 752	13,8
41-Kontoryrker	97 443	4 732	4,9	34 543	13,7
42-Kundeserviceyrker	22 631	1 002	4,4	7 209	13,9
5. Salgs- og serviceyrker	364 440	31 197	8,6	218 162	14,3
51-Yrker innen pers. tjenesteyting og sikkerhetsarb.	246 844	22 264	9,0	141 806	15,7
52-Salgs- og modellyrker mv.	117 595	8 857	7,5	76 356	11,6
6. Bønder, fiskere o.l.	16 308	477	2,9	8 367	5,7
61-Yrker innen jordbruk	15 541	474	3,0	8 033	5,9
62-Yrker innen skogbruk	.			.	.
63-Yrker innen oppdrett av fisk o.l.	536			334	.
64-Yrker innen fiske og fangst	231			.	.
7. Håndverkere	16 423	160	1,0	5 149	3,1
71-Steinfag-, bygnings- og anleggsarbeidere	2 227			660	.
72-Metall- og maskinarbeidere, elektrikere o.l.	1 526			501	.
73-Presisjonsarb., grafiske arb., kunsthåndverkere	4 523	159	3,5	1 254	12,7
74-Andre håndverkere og fagarbeidere	8 147			2 735	.
8. Operatører, sjåfører o.l.	30 609	1 433	4,7	9 813	14,6
81-Prosessoperatører mv.	3 006	227	7,5	560	40,5
82-Maskinoperatører	23 550	909	3,9	7 907	11,5
83-Transportarb. og operatører av mobile maskiner	4 052	296	7,3	1 347	22,0
9. Andre yrker	81 747	6 398	7,8	54 222	11,8
91-Hjelpearbeidere innen tjenesteyting	75 236	6 326	8,4	51 856	12,2
92-Hjelpearbiedere innen jord-, skogbruk og fiske	114			114	.
93-Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, industri osv.	4 541	73	1,6	1 778	4,1
00-Uoppgitt eller yrker som ikke kan identifiseres	1 542			473	.
01-militære yrker	314			.	.

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.8 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte menn per yrke 4. kvartal 2002.

	Sysselsetting i alt menn	Undersysselsatte menn	Undersysselsatte i prosent av sysselsatte	Deltid i alt	Andel under sysselsatte
I alt	1 198 996	22 937	1,9	137 347	16,7
1. Lederyrker	120 391	125	0,1	3 582	3,5
11-Politiker og toppledere i offentlig adm.	3 292			128	.
12-Ledere i store og mellomstore bedr. og off.	95 240			1 530	.
13-Ledere av små bedrifter	21 859	127	0,6	1 924	6,6
2. Akademiske yrker	145 103	1 288	0,9	10 731	12,0
21-Realister, sivilingeniører	59 393	297	0,5	2 306	12,9
22-Biologiske og medisinske yrker	17 306	135	0,8	1 380	9,8
23-Undervisningsyker (min. 4 års univ./høyskole)	22 958	98	0,4	3 065	3,2
24-Høyere saksbehandlere innen off.adm.	8 587			177	.
25-Andre akademiske yrker	36 858	757	2,1	3 804	19,9
3. Høyskoleyrker	251 443	4 937	2,0	22 647	21,8
31-Ingeniører, teknikere mfl.	94 521	1 630	1,7	5 905	27,6
32-Yrker innen biologi og helsevesen	12 951	414	3,2	2 622	15,8
33-Undervisningsyrker(1-3 års høyskoleutdn.	32 904	1 461	4,4	4 298	34,0
34-Lavere saksbehandlere	111 067	1 434	1,3	9 822	14,6
4. Kontoryrker	59 641	1 764	3,0	10 020	17,6
41-Kontoryrker	51 356	1 666	3,2	7 180	23,2
42-Kundeserviceyrker	8 285	102	1,2	2 840	3,6
5. Salgs- og serviceyrker	137 001	7 151	5,2	42 568	16,8
51-Yrker innen pers. tjenesteyting og sikkerhetsarb.	76 666	4 029	5,3	19 948	20,2
52-Salgs- og modellyrker mv.	60 335	3 144	5,2	22 620	13,9
6. Bønder, fiskere o.l.	54 432	1 354	2,5	10 108	13,4
61-Yrker innen jordbruk	38 204	1 176	3,1	8 055	14,6
62-Yrker innen skogbruk	3 673	176	4,8	669	26,3
63-Yrker innen oppdrett av fisk o.l.	4 268			625	.
64-Yrker innen fiske og fangst	8 287			760	.
7. Håndverkere	229 818	1 315	0,6	12 521	10,5
71-Steinfag-, bygnings- og anleggs-arbeidere	93 688	852	0,9	5 605	15,2
72-Metall- og maskinarbeidere, elektrikere o.l.	102 905	364	0,4	4 132	8,8
73-Presisjonsarb., grafiske arb., kunsthåndverkere	9 062			641	.
74-Andre håndverkere og fagarbeidere	24 164	94	0,4	2 142	4,4

Tabell 3.8 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte menn per yrke 4. kvartal 2002.

	Sysselsetting i alt menn	Under sysselsatte menn	Undersysselsatte i prosent av sysselsatte	Deltid i alt	Andel under sysselsatte
8. Operatører, sjåfører o.l.	144 443	1 726	1,2	9 282	18,6
81-Prosessoperatører mv.	27 036	109	0,4	1 985	5,5
82-Maskinoperatører	36 395	281	0,8	2 033	13,8
83-Transportarb. og operatører av mobile maskiner	81 012	1 337	1,7	5 263	25,4
9. Andre yrker	56 723	3 273	5,8	15 887	20,6
91-Hjelpearbeidere innen tjenesteyting	24 011	2 124	8,8	11 607	18,3
92-Hjelpearbiedere innen jord-, skogbruk og fiske	140			140	.
93-Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, industri osv.	10 867	805	7,4	3 370	23,9
00-Uoppgitt eller yrker som ikke kan identifiseres	3 478	132	3,8	561	23,5
01-Militære yrker	18 228	210	1,2	210	100,0

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.9 Deltidssysselsatte kvinner og menn etter hovedaktivitet (yrkesaktiv og under utdanning) og næring. 4. kvartal 2002.

	I alt	Yrkesaktive	Under utdanning	
	Deltid i alt	Deltid	Deltid	Andel av deltid i alt
00-99 I alt	599 979	408 963	126 457	21
01-02 Jordbruk, Skogbruk	17 397	8 614	4 024	23
05 Fiske	2 117	653	711	34
10-14 Bergverksdrift og utvinning	2 699	2 303	261	10
15-37 Industri	35 713	24 104	7 433	21
40-41 Kraft- og vannforsyning	1 060	828	.	
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	11 802	7 841	1 260	11
50-52 Varehandel og detaljhandel	114 332	63 617	42 050	37
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	29 032	12 656	14 721	51
60-64 Transport og kommunikasjon	22 748	15 293	4 463	20
65-74 Finansiell og forretningsmessig Tjenesteyting	53 508	35 584	9 634	18
75-99 Andre tjenester	309 570	237 469	41 900	14
75 Offentlig administrasjon	17 331	14 066	1 031	6
80 Undervisning	54 875	48 171	3 846	7
85 Helse- og sosialtjenester	201 284	156 327	24 632	12
90-99 Annen tjenesteyting	35 268	18 407	12 076	34
00-99 Menn i alt	137 347	65 187	49 248	36
01-02 Jordbruk, Skogbruk	8 997	3 600	2 429	27

Tabell 3.9 Deltidssysselsatte kvinner og menn etter hovedaktivitet (yrkesaktiv og under utdanning) og næring. 4. kvartal 2002.

	I alt	Yrkesaktive	Under utdanning	
	Deltid i alt	Deltid	Deltid	Andel av deltid i alt
05 Fiske	1 384	518	517	37
10-14 Bergverksdrift og utvinning	2 148	1 752	261	12
15-37 Industri	13 082	7 235	3 731	29
40-41 Kraft- og vannforsyning	407	176	.	
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	7 334	4 901	953	13
50-52 Varehandel og detaljhandel	27 062	8 099	17 093	63
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	7 712	2 389	4 840	63
60-64 Transport og kommunikasjon	9 569	5 569	2 684	28
65-74 Finansiell og forretningsmessig Tjenesteyting	18 854	8 704	5 421	29
75-99 Andre tjenester	40 797	22 245	11 318	28
75 Offentlig administrasjon	3 126	1 301	329	11
80 Undervisning	9 588	7 042	1 691	18
85 Helse- og sosialtjenester	18 348	9 713	5 315	29
90-99 Annen tjenesteyting	9 182	3 950	3 669	40
00-99 Kvinner i alt	462 632	343 776	77 209	17
01-02 Jordbruk, Skogbruk	8 400	5 014	1 595	19
05 Fiske	733	134	193	26
10-14 Bergverksdrift og utvinning	551	551	.	
15-37 Industri	22 631	16 869	3 702	16
40-41 Kraft- og vannforsyning	653	653	.	
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	4 469	2 940	307	7
50-52 Varehandel og detaljhandel	87 270	55 518	24 957	29
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	21 320	10 268	9 880	46
60-64 Transport og kommunikasjon	13 178	9 725	1 780	14
65-74 Finansiell og forretningsmessig Tjenesteyting	34 654	26 880	4 213	12
75-99 Andre tjenester	268 772	215 224	30 582	11
75 Offentlig administrasjon	14 205	12 765	702	5
80 Undervisning	45 287	41 129	2 155	5
85 Helse- og sosialtjenester	182 936	146 614	19 317	11
90-99 Annen tjenesteyting	26 086	14 457	8 408	32

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.10 Sysselsatte, deltidssysselsatte undersysselsatte kvinner og menn fordelt på alder. 4. kvartal 2002

	Sysselsatte i alt	Sysselsatte i alt prosent	Deltid	Deltidssys-selsatte i alt prosent	Deltid i prosent av syssel-satte	Under-syssel-satte	Andel undersyssel-satte av sysselsatte	Andel undersys-selsatte av deltids sysselsatte
I alt	2 267 392	100	600 859	100	26,5	80 515	3,6	13,4
16-19 år	98 188	4,3	64 019	10,7	65,2	7 746	7,9	12,1
20-24 år	182 217	8,0	72 340	12,0	39,7	10 128	5,6	14,0
25-29 år	243 671	10,7	51 658	8,6	21,2	9 092	3,7	17,6
30-39 år	594 309	26,2	125 399	20,9	21,1	19 688	3,3	15,7
40-49 år	540 262	23,8	117 777	19,6	21,8	16 371	3,0	13,9
50-59 år	465 856	20,5	109 010	18,1	23,4	13 081	2,8	12,0
60-66 år	124 201	5,5	45 954	7,6	37,0	3 033	2,4	6,6
67-74 år	18 687	0,8	13 660	2,3	73,1	1 257	6,7	9,2
Menn	1 198 996	100	137 885	100	11,5	23 027	1,9	16,7
16-19 år	46 917	3,9	24 819	18,0	52,9	4 070	8,7	16,4
20-24 år	93 787	7,8	25 041	18,2	26,7	3 180	3,4	12,7
25-29 år	128 299	10,7	15 652	11,4	12,2	2 896	2,3	18,5
30-39 år	318 813	26,6	17 216	12,5	5,4	4 872	1,5	28,3
40-49 år	283 119	23,6	13 590	9,9	4,8	3 058	1,1	22,5
50-59 år	250 414	20,9	19 031	13,8	7,6	2 721	1,1	14,3
60-66 år	68 317	5,7	15 508	11,2	22,7	1 659	2,4	10,7
67-74 år	9 329	0,8	6 568	4,8	70,4	499	5,4	7,6
Kvinner	1 068 396	100	462 615	100	43,3	57 364	5,4	12,4
16-19 år	51 271	4,8	39 171	8,5	76,4	3 643	7,1	9,3
20-24 år	88 430	8,3	47 310	10,2	53,5	6 955	7,9	14,7
25-29 år	115 372	10,8	35 996	7,8	31,2	6 191	5,4	17,2
30-39 år	275 496	25,8	108 270	23,4	39,3	14 941	5,4	13,8
40-49 år	257 144	24,1	104 143	22,5	40,5	13 330	5,2	12,8
50-59 år	215 442	20,2	90 055	19,5	41,8	10 356	4,8	11,5
60-66 år	55 883	5,2	30 456	6,6	54,5	1 371	2,5	4,5
67-74 år	9 358	0,9	7 084	1,5	75,7	751	8,0	10,6

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.11 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte fordelt på arbeidstidsordninger

	Sysselsatte i alt	Deltidssysselsatte i alt	Deltidssysselsatte i prosent av sysselsatte	Antall undersysselsatte	Undersysselsatte i prosent av sysselsatte	Undersysselsatte i prosent av deltidssysselsatte
I alt	2 302 989	600 038	26,1	70 204	3,0	11,7
Skift eller turnus	455 263	156 144	34,3	20 923	4,6	13,4
Herav:						
Lørdags- og/eller søndagsarbeid	312 468	115 301	36,9	16 027	5,1	13,9
Kvelds- og/eller nattarbeid	82 684	25 626	31,0	2 614	3,2	10,2
Alle ordningene	31 984	7 196	22,5	1 216	3,8	16,9
Ikke skift eller turnus	245 711	70 639	28,7	9 819	4,0	13,9
Herav:						
Lørdags- og/eller søndagsarbeid	189 636	50 790	26,8	6 298	3,3	12,4
Kvelds- og/eller nattarbeid	56 075	19 849	35,4	3 533	6,3	17,8
Menn	1 219 845	131 838	10,8	17 007	1,4	12,9
Skift eller turnus	185 255	22 721	12,3	2 704	1,5	11,9
Herav:						
Lørdags- og/eller søndagsarbeid	108 513	13 528	12,5	1 231	1,1	9,1
Kvelds- og/eller nattarbeid	44 364	6 272	14,1	1 185	2,7	18,9
Alle ordningene	22 074	2 057	9,3	296	1,3	14,4
Ikke skift eller turnus	153 931	23 954	15,6	2 252	1,5	9,4
Herav:						
Lørdags- og/eller søndagsarbeid	120 212	16 955	14,1	1 543	1,3	9,1
Kvelds- og/eller nattarbeid	33 718	7 000	20,8	721	2,1	10,3
Kvinner	1 083 144	468 201	43,2	53 375	4,9	11,4
Skift eller turnus	270 008	133 423	49,4	18 279	6,8	13,7
Herav:						
Lørdags- og/eller søndagsarbeid	203 954	101 773	49,9	14 757	7,2	14,5
Kvelds- og/eller nattarbeid	38 319	19 354	50,5	1 413	3,7	7,3
Alle ordningene	9 910	5 140	51,9	925	9,3	18,0
Ikke skift eller turnus	91 780	46 685	50,9	7 563	8,2	16,2
Herav:						
Lørdags- og/eller søndagsarbeid	69 423	33 835	48,7	4 771	6,9	14,1
Kvelds- og/eller nattarbeid	22 357	12 849	57,5	2 801	12,5	21,8

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.12 Sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte fordelt på avtalt arbeidstid 2. kvartal[1] 2002

2. kvartal 2002	Sysselsatte i alt	Deltid i alt	Heltid i alt	Antall undersysselsatte	Undersysselsatte i prosent av deltids-sysselsatte
I alt	2 267 392	599 979		80 397	13,4
1-9 timer	102 484	102 484		16 192	15,8
10-19 timer	184 439	184 439		27 850	15,1
20-29 timer	188 203	188 203		25 031	13,3
30-36 timer	268 714	124 853	143 861	11 237	9,0
over 36 timer	1 512 749		1 512 749		
Menn	1 198 996	137 347		22 937	16,7
1-9 timer	37 018	37 018		6 922	18,7
10-19 timer	48 294	48 294		7 920	16,4
20-29 timer	31 385	31 385		5 649	18,0
30-36 timer	87 052	20 650	66 402	2 478	12,0
over 36 timer	989 170		989 170		
Kvinner	1 068 396	462 632		57 366	12,4
1-9 timer	65 466	65 466		9 362	14,3
10-19 timer	136 145	136 145		20 013	14,7
20-29 timer	156 819	156 819		19 446	12,4
30-36 timer	181 662	104 203	77 459	8 857	8,5
over 36 timer	523 579		523 579		

[1] Det spørres bare om arbeidstidsordninger i 2. kvartal

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.13 Gjennomsnittlig avtalt og faktisk arbeidstid (timer per uke) for sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte i ulike yrkesgrupper. Gjennomsnittlig ønsket arbeidstid (timer per uke) for undersysselsatte. I alt, kvinner og menn. 4. kvartal 2003.

	Sysselsatte		Deltid sysselsatte		Under sysselsatte			
	Avtalt	Faktisk	Avtalt	Faktisk	Avtalt	Faktisk	Ønsket	Faktisk arb.tid minus avtalt arb.tid
I alt	34,2	34,6	19,7	21,3	19,0	22,3	32,7	3,3
Undervisningsyrker								
- Lektorer/adjunkter mv.	37,2	37,9	22,3	22,6	21,2	22,2	35,3	1,0
- Lærere i grunnskolen/ førsk.lærer	34,3	34,1	22,1	22,3	19,6	22,8	32,9	3,2
Syke-, hjelpepl. mv.								
- Sykepleiere	30,9	31,0	23,7	25,1	24,8	26,1	33,2	1,3
- Hjelpepleiere	27,4	28,0	21,7	24,0	20,2	25,2	31,3	5,0
- Annet pleie- og omsorgsper	25,4	29,2	17,0	22,6	16,2	23,9	33,0	7,7
Andre helse- og sosialyrker								
- Akademiske yrker	40,3	39,8	26,0	27,8	28,6	35,0	37,5	6,4
- Høyskoleyrker	33,1	32,6	22,4	23,6	18,1	18,8	33,0	0,7
-Assistentyrker	30,9	29,5	23,2	23,3	21,1	22,6	34,2	1,5
Andre ledere og akademikere	38,2	38,7	21,7	23,5	23,2	25,2	35,9	2,0
Andre høyskoleyrker	36,5	37,1	21,4	22,3	20,5	19,4	34,4	- 1,1

Tabell 3.13 Gjennomsnittlig avtalt og faktisk arbeidstid (timer per uke) for sysselsatte, deltidssysselsatte og undersysselsatte i ulike yrkesgrupper. Gjennomsnittlig ønsket arbeidstid (timer per uke) for undersysselsatte. I alt, kvinner og menn. 4. kvartal 2003.

	Sysselsatte		Deltid sysselsatte		Under sysselsatte			
	Avtalt	Faktisk	Avtalt	Faktisk	Avtalt	Faktisk	Ønsket	Faktisk arb.tid minus avtalt arb.tid
Butikkekspeditører	27,0	28,3	17,4	19,8	18,2	22,6	31,9	4,4
Andre kontor og serviceyrker	31,9	32,1	18,6	20,3	17,4	21,4	33,3	4,0
Renholdere	25,9	25,1	17,4	17,7	17,2	19,3	31,3	2,1
Håndverkere, industriarb. mv.	37,0	37,1	17,8	18,9	17,4	20,7	31,7	3,3
MENN	37,4	38,0	17,0	19,8	17,9	22,0	34,0	4,1
Undervisningsyrker								
- Lektorer/adjunkter mv.	38,3	38,7	17,5	18,4	14,6	14,7	29,3	0,1
- Lærere i grunnskolen/ førsk.lærer	36,7	36,7	19,4	19,7	17,2	12,9	30,8	- 4,3
Syke-, hjelpepl. mv.								
- Sykepleiere	35,0	36,4	23,5	29,6	23,9	28,5	34,8	4,6
- Hjelpepleiere	31,3	28,8	22,3	22,1	16,3	17,9	32,8	1,6
- Annet pleie- og omsorgspers	30,9	33,7	14,2	21,5	13,2	30,2	32,7	17,0
Andre helse- og sosialyrker								
- Akademiske yrker	41,8	41,3	21,4	23,3	27,0	32,0	37,5	5,0
- Høyskoleyrker	35,4	34,1	17,9	20,7	16,3	16,3	37,7	0,0
-Assistentyrker	32,8	31,4	22,8	22,8	22,6	23,0	38,1	0,4
Andre ledere og akademikere	39,3	40,0	20,0	23,0	22,8	25,5	36,6	2,7
Andre høyskoleyrker	37,8	39,0	18,1	19,8	19,8	17,7	35,9	- 2,1
Butikkekspeditører	30,9	32,5	13,7	17,6	15,4	22,5	33,1	7,1
Andre kontor og serviceyrker	34,2	35,2	15,1	18,6	17,9	24,6	35,2	6,7
Renholdere	30,8	29,7	13,9	13,8	18,2	18,2	34,8	0,0
Håndverkere, industriarb. mv.	38,3	38,6	17,8	20,1	17,1	21,1	32,3	4,0
KVINNER	30,7	30,5	20,6	21,8	19,3	22,4	32,3	3,1
Undervisningsyrker								
- Lektorer/adjunkter mv.	35,1	36,2	24,4	24,7	23,2	25,3	37,1	2,1
- Lærere i grunnskolen/ førsk.lærer	33,3	32,9	22,6	22,8	20,4	25,8	33,6	5,4
Syke-, hjelpepl. mv.								
- Sykepleiere	30,4	30,3	23,8	24,9	24,9	25,7	32,9	0,8
- Hjelpepleiere	27,2	28,0	21,7	24,1	20,4	25,6	31,3	5,2
- Annet pleie- og omsorgsper	23,3	27,4	17,4	22,8	16,7	22,7	33,1	6,0
Andre helse- og sosialyrker								
- Akademiske yrker	38,2	37,6	28,9	30,8	30,0	37,5	37,5	7,5
- Høyskoleyrker	32,5	32,2	23,0	24,0	18,4	19,2	32,3	0,8
-Assistentyrker	30,8	29,4	23,2	23,3	21,0	22,5	33,7	1,5
Andre ledere og akademikere	36,2	36,2	23,0	23,9	23,6	24,8	35,3	1,2
Andre høyskoleyrker	34,3	33,5	23,1	23,6	21,1	21,5	32,9	0,4
Butikkekspeditører	24,9	26,0	18,5	20,4	19,0	22,6	31,6	3,6
Andre kontor og serviceyrker	30,4	30,0	19,7	20,8	17,2	19,8	32,3	2,6
Renholdere	25,2	24,4	17,7	18,0	17,1	19,4	31,0	2,3
Håndverkere, industriarb. mv.	30,1	29,0	17,8	17,6	17,9	20,0	31,0	2,1

Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU)

Tabell 3.14 Deltidsansattes hjelpepleiere og omsorgsarbeideres begrunnelser for at de ønsker å beholde den stillingstørrelsen de har. Prosent

Familieforhold	26,8
Helsemessige grunner	22,9
Ønsker den fritiden det gir	20,1
Arbeidspresset er for stort	8,8
Liker å ha en fast deltidsstilling i bunn for så å kunne ta ekstravakter i tillegg når det passer	5,5
Ønsker ikke mer ubekvem arbeidstid (kveld, natt, eller helgevakter)	1,6
Lønna er for lav til at det er verd omkostningene det er ved å jobbe mer enn jeg gjør i dag	0,4
Andre grunner	11,8
Ikke sikker	2,1
Sum	
Antall spurte	421

Kilde: Moland, Gautun (2002): Deltid bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie – og omsorgssektoren Fafo-rapport 395