

LITT OM KJØNNSFORSKJELLER I ARBEIDSLIVET

1. Høy sysselsettingsandel blant norske kvinner
2. Men fremdeles lavere enn blant menn
3. Deltidsandelen blant kvinner har gått ned siste 30 år
4. Kvinner og deltid: Noen forklaringsfaktorer
5. Kvinner og menn i ulike bransjer
6. Og i ulike yrker
7. Kvinner og menn i ulike lønnsgrupper
8. Også flest kvinner blant de midlertidig ansatte
9. Internasjonal forskning: Deltid og kjønnsdelt arbeidsmarked henger sammen med yrkesdeltakelsen

September 2014

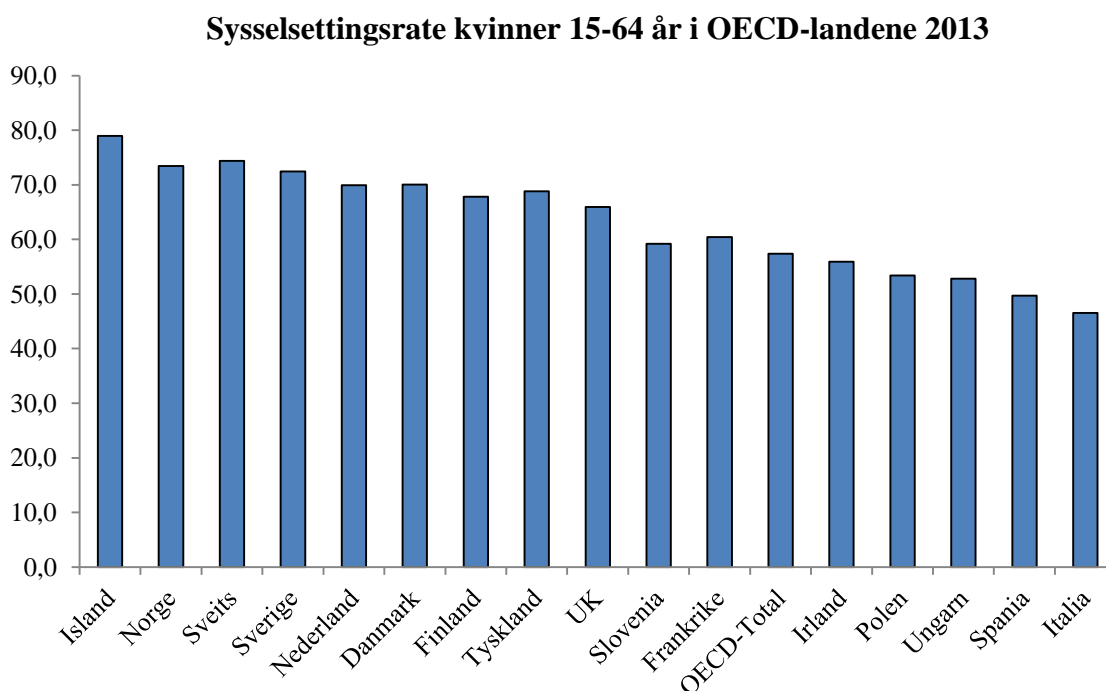
Norge regnes som et av verdens mest likestilte land, men fremdeles er det store forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder arbeid og inntekt, lønn og pensjon.

Både arbeidslivet og forholdet mellom arbeidsliv og ubetalte omsorgsoppgaver er i høyeste grad kjønnnet. Hovedtrekk som omtales i notatet er yrkesdeltakelse (målt som sysselsettingsrate), deltidsandel og trekk ved det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I debatten om heltid/deltid pekes det på ulike forklaringer. En måte å sortere disse på er å skille mellom de som vektlegger forhold ved de enkelte arbeidstakerne som jobber deltid (inkludert at de ønsker det selv) og forklaringer som vektlegger forhold ved etterspørselssiden.

Dette samfunnsnotatet gir en enkel sammenstilling av noen tall og fakta om viktige kjønnsforskjeller i arbeidslivet, med et særlig fokus på kvinnenes posisjon. Avslutningsvis pekes det på noen internasjonale sammenhenger mellom yrkesdeltakelse, deltid og kjønnsdelt arbeidsmarked.

1. HØY SYSSELSETTINGSRATE BLANT NORSKE KVINNER

En viktig grunn til at Norge regnes som et foregangsland når det gjelder likestilling, er den høye yrkesdeltakelsen blant kvinner. Figuren under viser yrkesaktivitet, målt som sysselsettingsrate blant kvinner i alderen 15-64 år, sammenlignet med andre OECD-land.



Kilde: OECD

Med en sysselsettingsrate på 73,8 i denne aldersgruppen, er det kun Island som har høyere sysselsettingsrate enn oss. Marginalt lavere enn Norge har Sveits en rate målt på 73,6. Gjennomsnittet for OECD dette året var 57,2.

En tydeligere måte å fram den forskjell disse tallene representerer for det norske samfunnet, er å omregne andre lands sysselsettingsnivå til "norske forhold". Skulle kvinnelig sysselsetting være nede på gjennomsnittlig OECD-nivå, ville det tilsvare 207 000 færre kvinner i arbeid i aldersgruppen 16-64 år.¹

¹ Statistikkene fra OECD og SSB baserer seg på samme datagrunnlag (AKU) men bruker litt ulike aldersgrupperinger. Beregningen her har tatt utgangspunkt i tall for størrelse på arbeidsstyrken hentet fra SSB, for aldersgruppen 16-64. Så er antall sysselsatte med de to ulike sysselsettingsratene beregnet. Her er det brukt sysselsettingsratene som er oppgitt i tabellen over (altså for aldersgruppen 15-64 år). Fordi AKU er en utvalgsundersøkelse, er tallene uansett ikke helt nøyaktige, men de gir et godt anslag.

2. MEN FREMDELES LAVERE ENN BLANT MENN

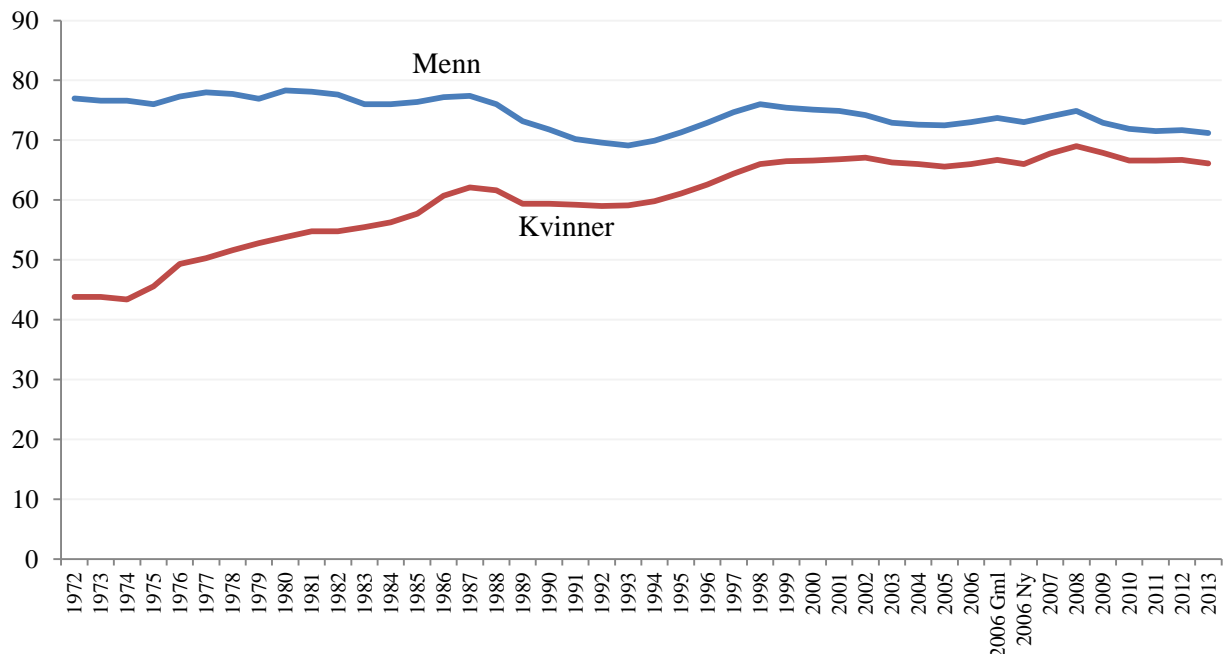
Den høye yrkesdeltakelsen blant norske kvinner, sammenlignet med kvinner i andre vestlige land, er et resultat av kvinnenenes inntog i arbeidslivet som for alvor skjøt fart på 70- tallet.

Grafen under viser sysselsettingsraten for kvinner i perioden 1972 til 2013 for aldersgruppen 15 - 74 år (16-74 fra 2006). Som vi ser har denne økt betydelig også gjennom 80- og 90-tallet.

De siste 10-15 årene har sysselsettingsraten blant kvinner vært mer stabil. Ulikheten mellom kvinner og menn har likevel avtatt noe, der redusert yrkesaktivitet for menn har betydd mer enn økning blant kvinner.

Redusert sysselsettingsrate blant menn forklares blant annet av økt utdanningsaktivitet blant de yngre og utslag av økonomiske nedgangsperioder, både på slutten 1980-tallet og etter finanskrisen. Begge deler påvirker også sysselsettingsraten blant kvinner.

I 2013 var sysselsettingsraten 73,9 blant menn og 68,4 blant kvinner (i aldersgruppen 16-74 år).



Sysselsettingsraten blant kvinner og menn fra 1972 til i dag, basert på Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)
Kilde: Statistisk sentralbyrå

3. DELTIDSANDELEN BLANT KVINNER HAR GÅTT NED SISTE 30 ÅR

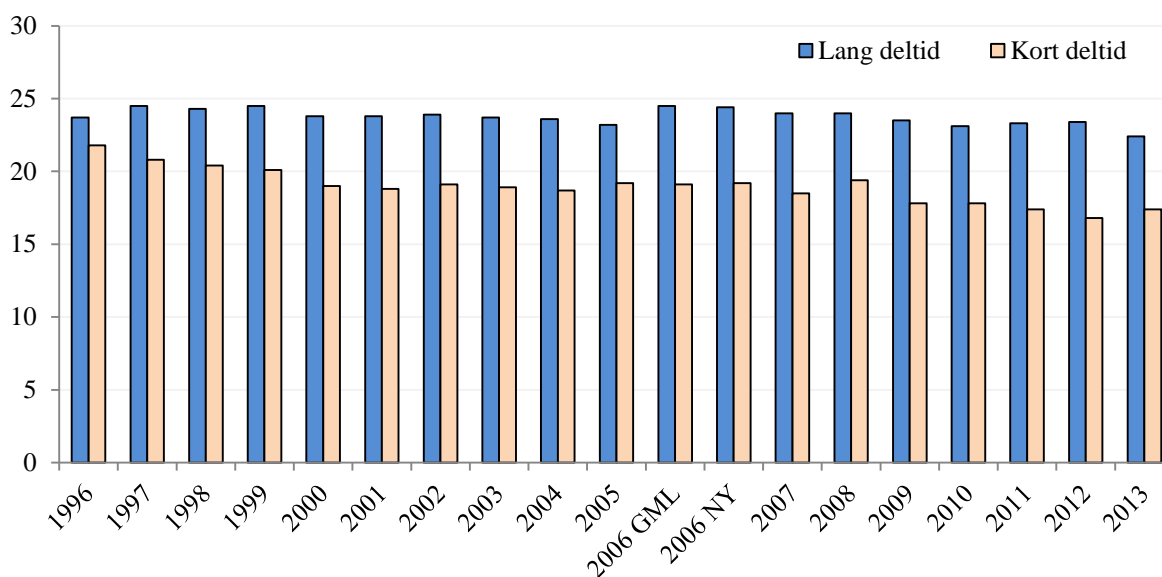
Samtidig er det vel kjent at kvinner i langt større grad enn menn, jobber deltid. Hvordan har denne deltidsandelen endret seg gjennom perioden?

SSB har ikke årlige data for deltidsandelen blant alle sysselsatte kvinner i hele tidsperioden, men vi har noen holdepunkter: I 1972 var deltidsandelen 46%. I tiåret som fulgte, som for alvor markerte kvinnenes inntog i arbeidslivet, økte samtidig deltidsandelen fram til en topp på 55 prosent i 1983. I 1996 var deltidsandelen tilbake til 46% (SSB; *Likestilling i startgrova* (1999) og *Sosialt utsyn* (1998)).

Deltid må ses i lys av arbeidstiden for en heltidsstilling. I 1972 var normal arbeidstid per uke 42,5 timer. I 1976 ble 40-timers uke innført og i 1987 ble arbeidstiden redusert til 37,5 timer gjennom tariffoppgjøret. I tillegg er ferien økt fra fire til fem uker, hvorav en feriedag kom i 1982 og de fire neste kom i tariffdekkede områder fra 2001. Dette er trolig en av flere forklaringer til at deltidsandelen har gått ned samtidig som sysselsettingsraten har økt.

Fra 1996 finner vi årlige tall for heltid og hhv kort og lang deltid hos SSB. Grafen under viser kort og lang deltid for aldersgruppen 15 – 74 (16-74 fra 2006) i prosent. Det har skjedd en jevn reduksjon av den samlede deltidsandelen i hele perioden, fra 46% i 1996 til 40% i 2013. Tendensen ser ut til å fortsette i 2014. Som grafen illustrerer er lang deltid relativt stabil, rundt 23-24%, mens kort deltid er redusert fra 21,8 til 17,4.

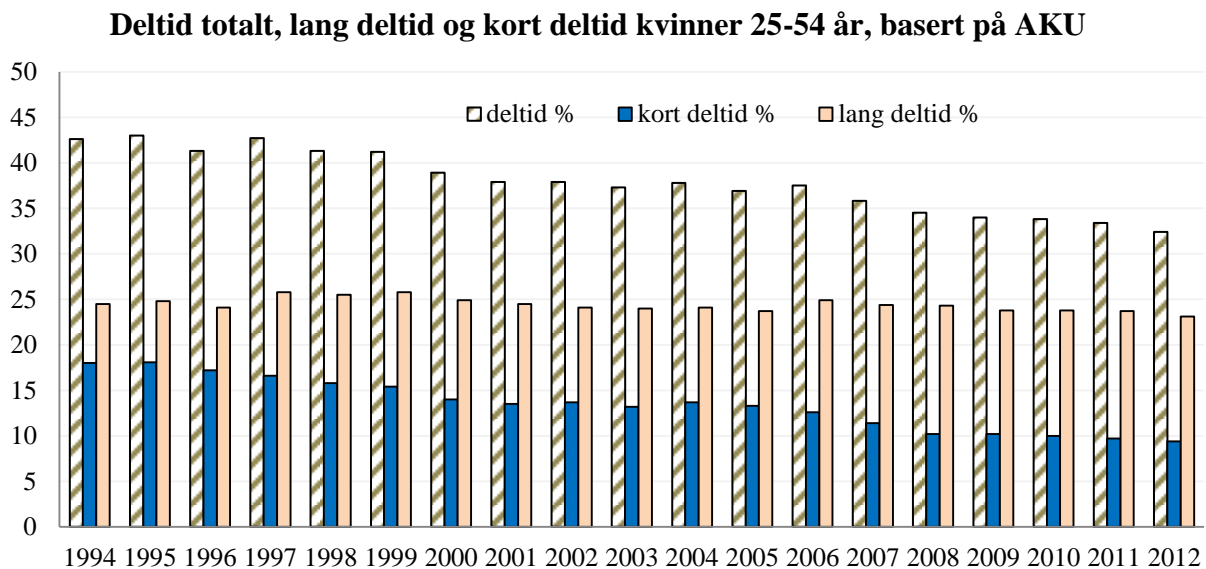
Lang og kort deltid, kvinner 15-74 år, 1996-2013².



² Merk at et brudd i tidsserien i 2006 kan påvirke sammenligning av tall før og etter.

For menn har det samme periode vært en liten økning i deltidsandelen, fra 4,3% lang deltid og 5,5% kort deltid i 1996 til hhv. 7,9% (lang) og 6,2% (kort) i 2013.

I den mest yrkesaktive aldersgruppen, 25-54 år, har endringene i kvinners arbeidstid vært større. Grafen under viser utviklingen i arbeidstid, fordelt på deltid samlet og kort og lang deltid fra 1994 til 2012.



De stripete kolonnene viser deltid blant kvinner totalt. De mørkeste (og midterste) viser andelen som jobber lang deltid (20-36 timer), med unntak av personer med 20-36 timer som oppgir at dette utgjør heltid). De laveste viser utviklingen for andelen med kort deltid (1-19 timer pr uke). Tallene viser at nedgangen i kort deltid er nesten like stor som nedgangen i deltid totalt.

Blant menn har det i den samme perioden skjedd en marginal endring i motsatt retning, også i aldersgruppen 25-54 år: I 1996 var denne 6,4%, i 2012: 7,6%.

Oppsummert kan det pekes på tre viktige endringer de siste 20 årene: For det første er deltiden totalt redusert - fra 46% i til 40% i 2013. For det andre er endringen betydelig større i aldersgruppen 25-54; fra 42% til 33%. Dette speiles også i SSB-tall for deltid blant mødre (med barn 0-16 år). I 2005 jobbet 46% av mødrene deltid. (Bø m. fl. 2008). I 2012 oppgav 36% av mødrene at de arbeidet deltid. (NOU 2012:15). For det tredje er det skjedd en forskyvning fra kort deltid til lang deltid, og denne endringen gir klart størst utslag i den mest yrkesaktive aldersgruppen

4. KVINNER OG DELTID: NOEN FORKLARINGSFAKTORER

Som belyst foran i dette notatet, ble 70-tallet starten på en omveltning der kvinner for alvor steg inn i norsk arbeidsliv. Svært mange gikk inn i en deltidstilling. Vi kan si at deltid muliggjorde arbeid. Barnehager var et knapphetsgode, kvinnene hadde i ennå større grad enn i dag stort omsorgsansvar for både barn og pleietrengende familiemedlemmer. En annen var at kvinnene sto svakere i arbeidsmarkedet, gitt blant annet utdanningsbakgrunn og (manglende) yrkeserfaring.

I dag er situasjonen en helt annen. Barnehageutbyggingen har tatt seg kraftig opp de siste årene og skolefritidsordningen er godt innarbeidet. Før kvinner får barn jobber de i stor grad heltid, slik at verken utdanning eller arbeidserfaring framstår som lite relevante forklaringer. Hvorfor jobber kvinner da deltid? Vi kan peke på to hovedgrupper av forklaringer.

Kvinnene ønsker ofte å jobbe deltid (forhold ved arbeidstakerne)

Denne tilnærmingen vektlegger forhold ved individene som jobber deltid. Når kvinner i større grad jobber deltid enn menn, er det fordi kvinner prioriterer annerledes i balansen mellom arbeids- og familieliv/livet utenom jobben enn det menn gjør. Dette kan enten skyldes at kvinner har andre preferanser enn menn, også når de ellers har like forutsetninger. Eller det kan være på grunn av kjønnsrollemønstre og at kvinner forventes å ta et større ansvar for familie og omsorgsoppgaver.

Forhold ved etterspørselssiden (yrkene/arbeidsplassene/arbeidsgiverne)

Disse forklaringene vektlegger strukturelle trekk i arbeidslivet. Deltid (forekomst) varierer systematisk i norsk arbeidsliv. Deltidsansatte er i stor grad konsentrert i kvinnedominerte næringer og yrker: Helse- og sosialtjenester, undervisning, hotell- og restaurantvirksomhet og varehandel. Forskere bruker framveksten av deltidskulturer som en viktig forklaring. Disse går helt tilbake til 70- og 80-tallet da det skjedde en sterkt vekst i disse bransjene/sektorene og der behovet for arbeidskraft i stor grad ble dekket av deltidsarbeidende kvinner. (Moland og Bråthen 2012) På den andre siden preges mannsdominerte virksomheter av heltid og overtidarbeid. (Amble 2008, Jensberg m.fl, 2012).

Frivillig vs. ufrivillig?

Det er gjennomført en rekke studier der det undersøkes hvorfor arbeidstakere jobber deltid, om det er frivillig eller ufrivillig. Basert på ulike undersøkelser, kan det anslås at om lag 20-30% jobber ufrivillig deltid.

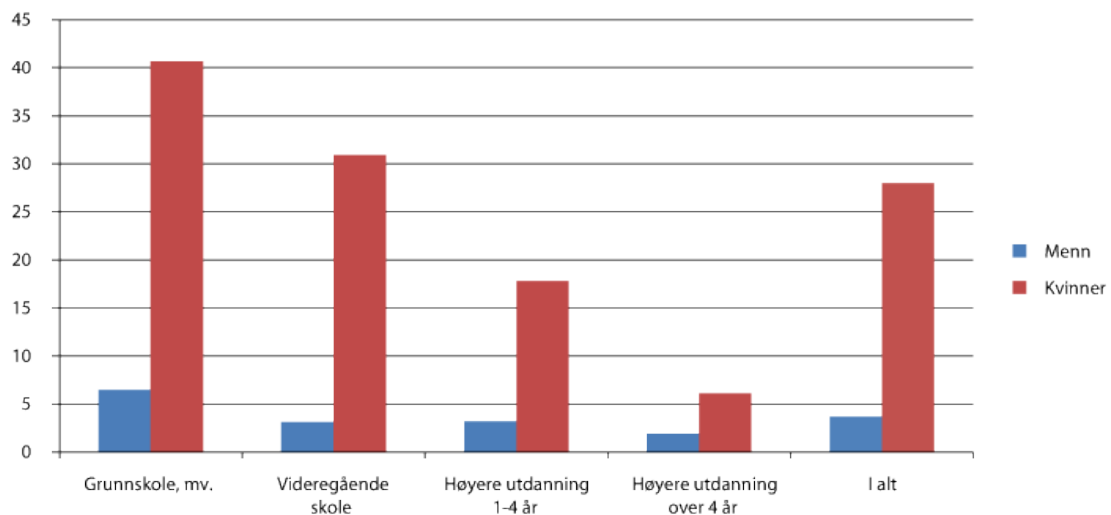
Gjennom de siste årene er det satt i gang en rekke tiltak mot ufrivillig deltid, se blant annet Meld. St. 29 (2010–2011). Ufrivillig deltid er et videre begrep enn SSBs tall for undersyssetning. Men betyr dette at all annen deltid er frivillig?

Hensyn til egne barn, andre omsorgsforpliktelser og egen helse oppgis som viktige begrunnelser for deltid. (se bl.a. Nergaard (2010), Nicolaisen og Bråthen 2012 og Olberg og Nicolaysen 2013). Moland og Bråthen (2012) foreslår å dele inn i fem grupper, etter hvor ønsket eller uønsket deltiden er. En gruppe er de som oppgir at deltiden er ønsket, men som gjerne øker stillingen om arbeidsgiver tilrettelegger for det.

En klar sammenheng: Deltid og utdanningslengde

På yrkesnivå finner vi at deltidsandelen er størst i yrker med små krav til utdanning, som rengjørings- og kjøkkenpersonale, salgs- og serviceyrker, pleie – og omsorgspersonale og butikkmedarbeidere. (Amble 2008, Jensberg m.fl,2012).

Analyser (i NOU 2012:15) viser en klar sammenheng mellom utdanningslengde og deltid, og at denne sammenhengen er klart sterkere for kvinner enn for menn. Blant kvinner (15-57 år) med universitets- og høgskoleutdanning utgjorde deltidsandelen 28% i 2010, mens tilsvarende tall for kvinner med grunnskole som høyeste fullførte utdanning var 56%. Blant menn jobbet 21 prosent av de som har grunnskole som høyeste utdanning deltid, mot 10 prosent av de med universitets- og høgskoleutdanning. Utslagene forsterkes ytterligere når man ser på de som jobber langvarig deltid. Resultatet er framstilt i figuren under som er hentet fra NOU 2012:15.



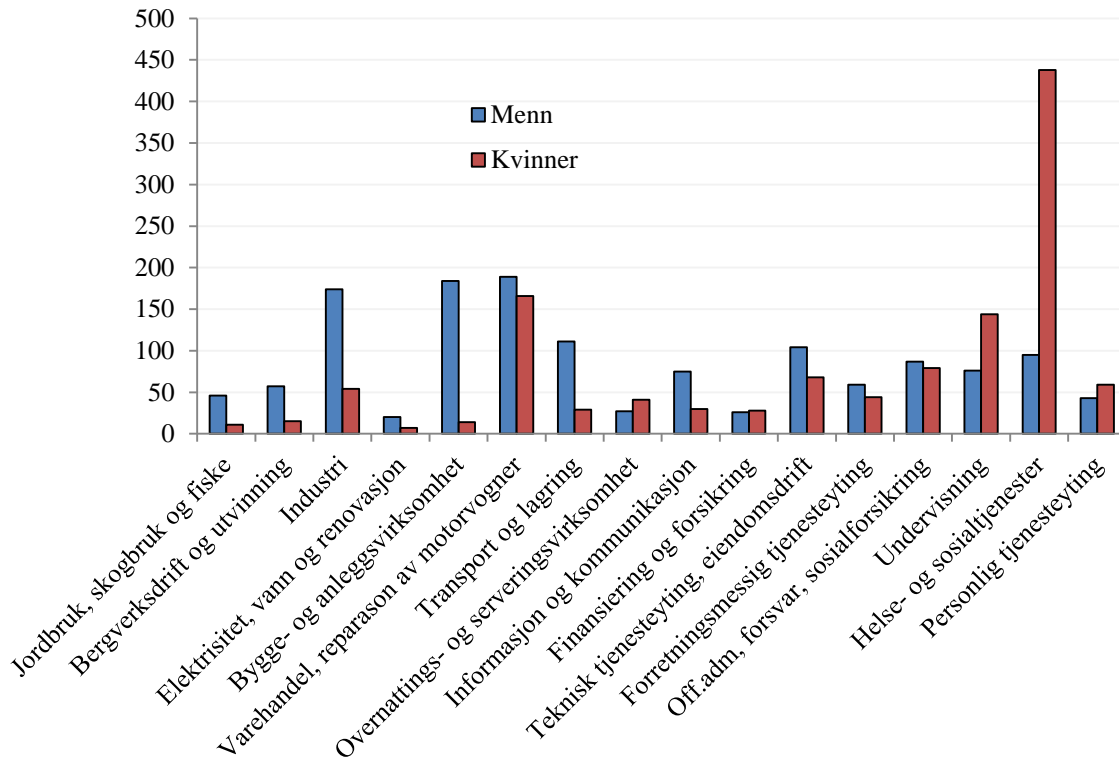
Prosent av sysselsatte (15-57 år) med langvarig deltid (registrert deltid 6-11 ganger i perioden 2000-2010) etter utdanningsnivå og kjønn.

Svært få menn jobber langvarig deltid, og heller ikke en stor andel av kvinner med lang utdanning (%). Nær 40 prosent av kvinner som har grunnskole som høyeste utdanning, og 30 prosent av kvinner med videregående som høyeste utdanning, jobber langvarig deltid.

5. KVINNER OG MENN I ULIKE BRANSJER

Kvinner og menn jobber i stor grad på ulike arbeidsplasser og med ulike oppgaver.

En historisk forklaring er at kvinners inntog i arbeidsmarkedet, særlig på 70- og 80-tallet skjedde samtidig med en sterk vekst i offentlige velferdstjenester og privat tjenesteyting, der kvinner gikk inn i de nye yrkene.



Figuren over viser fordelingen i næringsgrupper, slik de er kategorisert av SSB med tall fra 2013. Seks av disse er tydelig mannsdominert (> 70 pst er menn), en er tydelig kvinnedominert (helse og sosiale tjenester). Til gjengjeld jobber hele 35,6% av kvinnene i denne næringsgruppen. Hvis vi tar med "undervisning" og "varehandel, reparasjon av motorvogner", finner vi at 60,7% av kvinnelige sysselsatte jobber i disse tre næringsgruppene (dog ikke så mange med reparasjon av motorvogner).

En SINTEF-studie (Jensberg mfl. 2012) viser at utviklingen de siste 20 år i all hovedsak er preget av stabilitet.

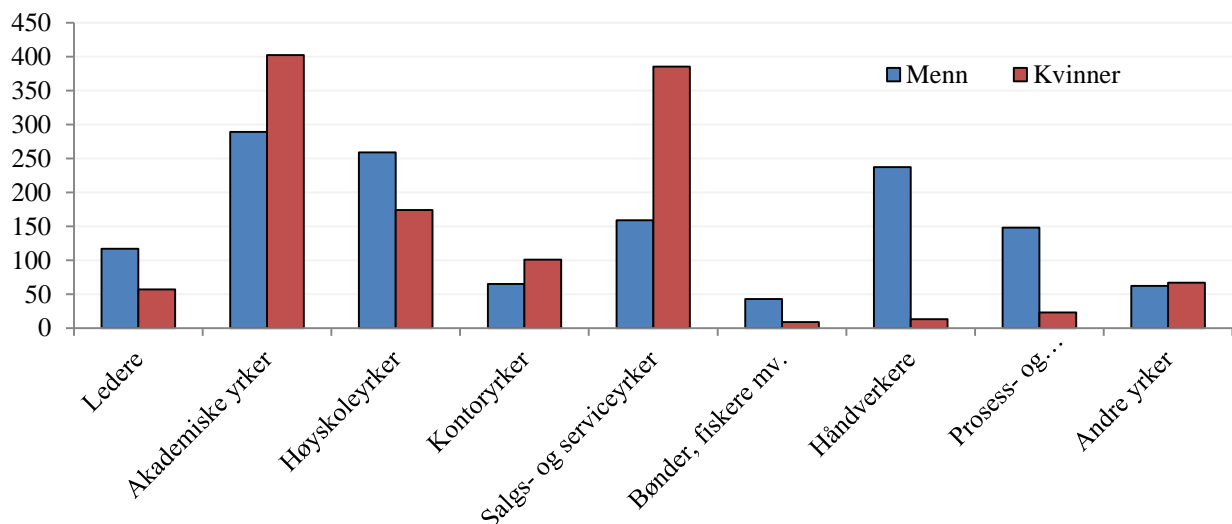
6. OG I ULIKE YRKER

Den ulike fordelingen av menn og kvinner på bransjer beskrevet i foregående kapittel, er et uttrykk for det som kalles horisontal kjønnsdeling. Et annet uttrykk for det samme er at kvinner og menn jobber i ulike yrker og yrkesgrupper.

Jensberg m. fl (2012) viser utviklingen fra 1990 til 2010 for kjønnsfordeling innen ti ulike yrkesgrupper³. I denne 20-årsperioden går seks av disse yrkesgruppene i retning av å bli mer kjønnsjevne. Når tallene brytes ned på et mer detaljert nivå, er bildet imidlertid igjen preget av stabilitet. En nyere SINTEF-rapport (Osborg Ose mfl., 2014) viser at nesten hver tredje sysselsatte kvinne jobber i fem yrkesgrupper: Helsefagarbeider, butikkmedarbeider, barnehage- og SFO-assistent eller renholder.

Samtidig er det en tendens til at en økende andel kvinner jobber i yrker med en kjønnsjevn fordeling (mellom 40 % - og 60 % kvinner og menn). En mulig forklaring er at sammensetningen i arbeidsmarkedet av ulike yrkesgrupper er endret, der yrkesgrupper som i utgangspunktet var kjønnsjevne har vokst på bekostning av yrker som er mer kjønnsdelte. (Jensberg m. fl 2012, s 82, se også Reisel og Brekke, 2013)

Grafen under viser hvordan menn og kvinner er fordelt på yrkesgrupper (slik SSB kategoriserer dem) i 2013, i absolutte tall.



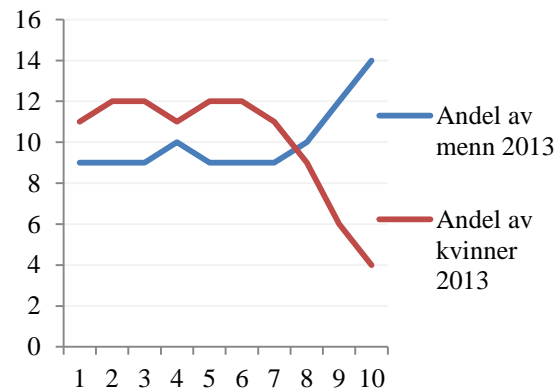
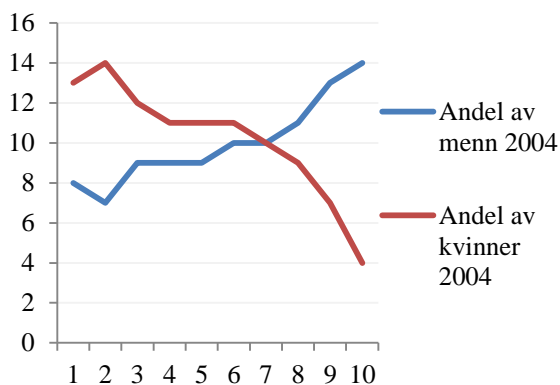
Her vises sporene av utdanningsrevolusjonen tydelig: Akademiske yrker (yrker som normalt krever minst 4 års utdanning fra universitet eller høyskole) er den største yrkesgruppen blant kvinner. Deretter følger salg og service som er nesten like stor. Mennene fordeler seg jevnere i arbeidsmarkedet, når vi ser på yrkesgrupper på dette grove inndelings- nivået.

³ Militære yrker, adm. ledere og politikere, akademiske yrker, yrker med kortere høyere utd., kontor og kundeserviceyrker, salgs- service og omsorgsyrker, yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, håndverkere, prosess- og maskinoperatører, håndverkere, yrker uten krav til utdanning.

7. KVINNER OG MENN I ULIKE LØNNSGRUPPER

Å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er en av fagbevegelsens kjerneoppgaver. En av flere forklaringsfaktorer bak denne utfordringen er at arbeidsmarkedet, i tillegg til bransjevise forskjeller, også har en klar vertikal kjønnsdeling: Det er flere menn ansatt på et høyere nivå i stillingshierarkiet – og i høyere lønnsgrupper.

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser fordelingen av kvinner og menn i ulike lønnsgrupper over det siste tiåret, gjennom inndeling i desiler. Her tilhører de 10 prosentene med lavest lønninger desil 1, de 10 prosent neste desil 2 osv. – til de 10 prosentene med høyest lønninger desil 10.



Mens TBU-rapporten for 2014 (s 56) viser fordelingen i tabells form, er fordelingen over framstilt som to grafer, for hhv. 2004 og 2013. X-aksen angir desil. Y-aksen angir prosent av menn og kvinner som befinner seg i hver desil.

I 2004 ser vi hvordan det nesten entydig blir lavere andel kvinner og økende andel menn når vi beveger oss fra de laveste lønnsgruppene til de høyeste. Det eneste unntaket er at det er litt større andel kvinner i desil to enn i desil 1, og omvendt for menn: Litt lavere andel menn i desil to enn i desil 1.

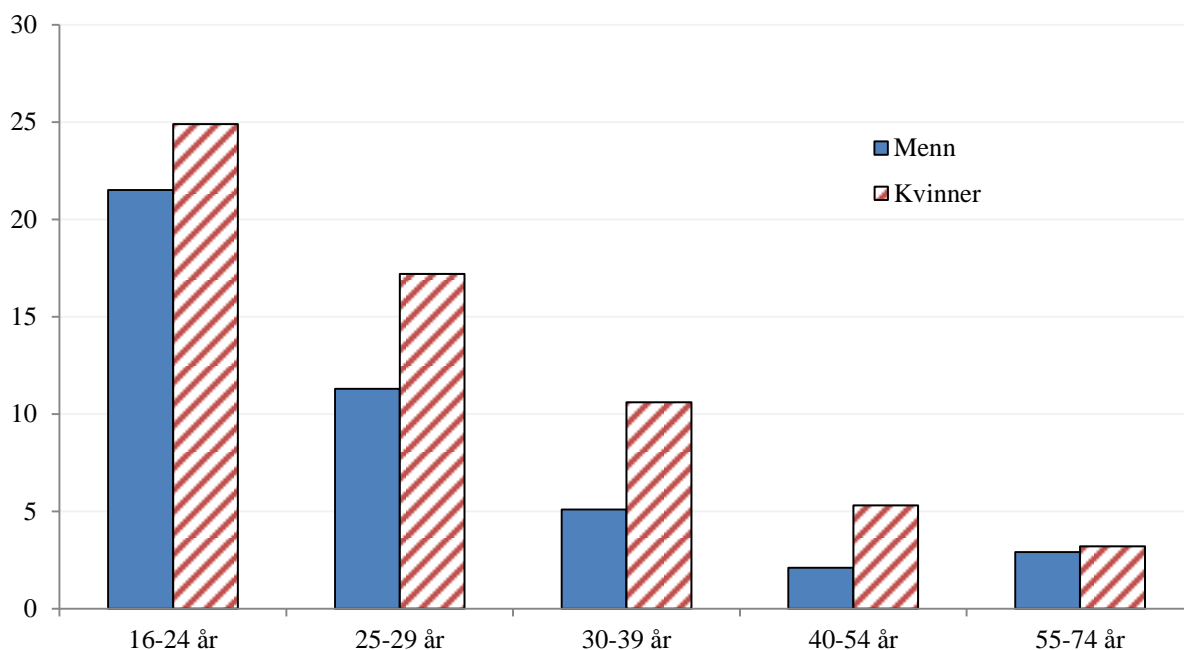
I 2013 har bildet endret seg. Kvinnene har fremdeles større andeler enn menn i alle desilene 1-7, og langt lavere andeler i desil 9 og 10. de øverste. Men forskjellen mellom kvinner og menn er mye mindre i de laveste lønnsgruppene, og krysningspunktet er flyttet høyere opp i lønnsgruppene.

Ulik fordeling av kvinner og menn i ulike lønnsgrupper bidrar til likelønnsutfordringen, altså at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre i menn pr time/måned. Når det gjelder likelønnsutfordringen i sin bredde, er det holdt utenfor dette notatet.

8. OGSÅ FLEST KVINNER BLANT DE MIDLERTIDIG ANSATTE

I Norge er det i dag (snitt 2013) 201 000 midlertidig ansatte, som utgjør 8,3% av de sysselsatte. Av disse er 82 000 menn og 119 000 kvinner, eller hhv. 6,6% og 10,1% av de sysselsatte menn og kvinner.

Hvis en sammenligner innenfor ulike aldersgrupper, ser vi at med unntak for de yngste (der mange er elever/studenter) er det i alle aldersgrupper en større andel av kvinnene enn av mennene som er midlertidig ansatt. Den prosentvise forskjellen er størst i de mest yrkesaktive aldersgruppene, 30-39 og 40-54 år.

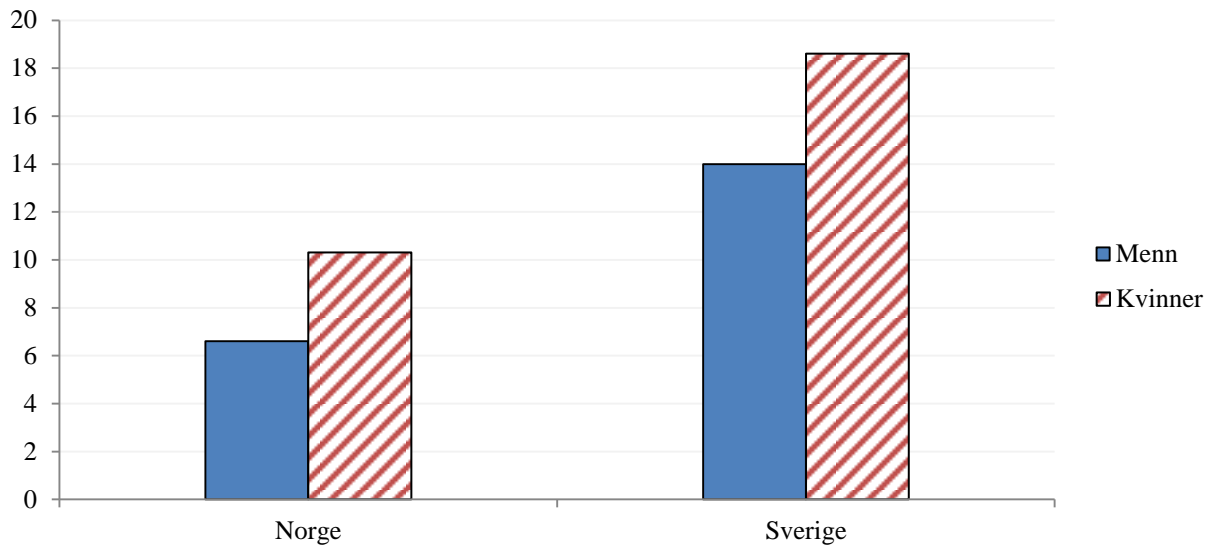


Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen, SSB.

I lys av de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven, som vil gi økt adgang til midlertidig ansatte, kan det være relevant å sammenligne med Sverige. Sverige har i likhet med Norge en høy sysselsettingsrate blant kvinner, ganske like deltidsandeler som oss, men større andel midlertidig ansatte.

Tabellen på neste side viser midlertidig ansatte målt som andelen av sysselsatte for hvert kjønn i aldersgruppen 15-64 i Norge og Sverige.

Midlertidig ansatte i prosent av sysselsatte menn og kvinner, 15-64 år, Norge og Sverige



Kilde: Eurostat

Blant de sysselsatte mennene 15-65, er 6,6% midlertidig ansatt i Norge, mens tallet for Sverige er 14 %. For kvinnene er tilsvarende tall 10,3 (Norge) og hele 18,6% i Sverige.

9. INTERNASJONAL FORSKNING: DELTID OG KJØNNSDELTE ARBEIDSMARKED HENGER SAMMEN MED YRKEDELTADELSE

I norsk debatt sies det ofte at Norge har et av "verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder" og at dette er et "likestillingsparadoks" (se f.eks. Olberg og Nicolaisen 2013). Det samme kan sies om den høye deltidsandelen blant norske kvinner. I internasjonal sammenheng er det imidlertid en klar sammenheng mellom kjønnsdelt arbeidsmarked og yrkesdeltakelsen blant kvinner, og mellom yrkesdeltakelse og deltidsandel.

Kjønnsdelt arbeidsmarked

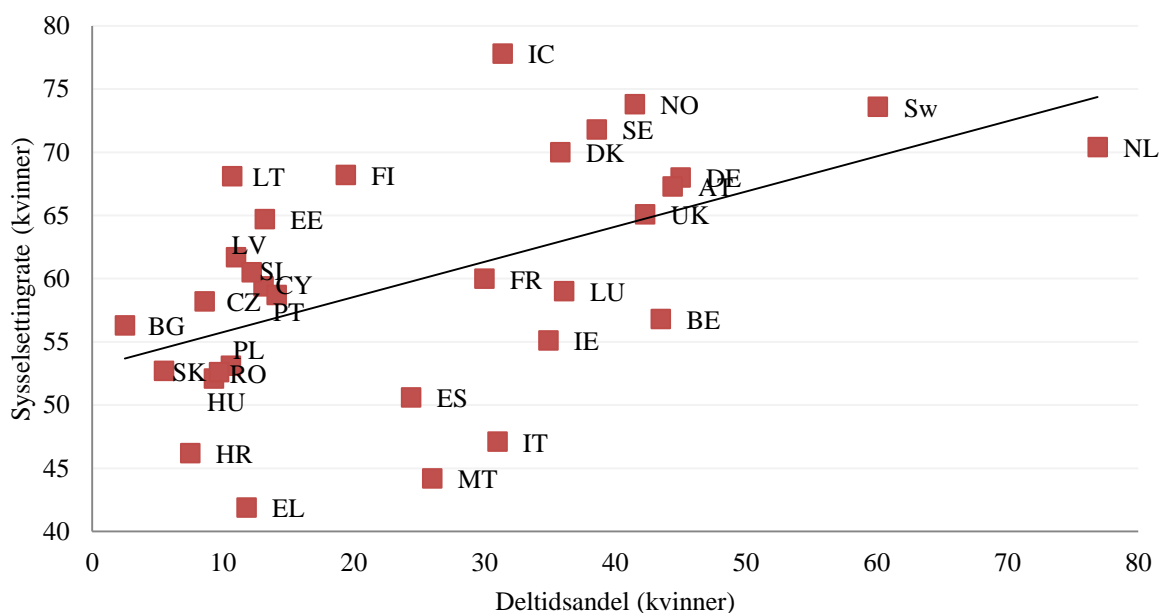
Et kjønnsdelt arbeidsmarked er noe Norge har til felles med andre velferdsstater (Osborg Ose mfl. 2014). Det er ikke særnorsk at det stort sett er kvinner som jobber i velferdsstatens yrker og i privat tjenesteyting. En EU- rapport fra 2009 (Bettio & Verashchangia) slår innledningsvis fast at ved en kraftig vekst i kvinnelig sysselsetting, vil dette trolig medføre økt segregering i arbeidsmarkedet på kort og mellomlang sikt. Rapporten undersøker både graden av segregering og endringer i EU- og EØS-landene.

Målt etter sektor, finner EU-rapporten at det har skjedd liten endring i Norge over de siste ti årene (fram til 2007), men når de ser på yrkesgrupper, plasseres Norge i gruppen av land der det pågår en klar utvikling i retning av mindre kjønnsdeling. I motsatt ende er segregeringen økende i Bulgaria, Irland, Italia, Latvia, Romania og Spania. (merk at rapporten måler utviklingen fra 1992 til 2007, slik at den ikke fanger opp effekter av finanskrisen). På bakgrunn av analysene trekker optimistiske konklusjoner om at høy kvinnelig yrkesdeltakelse på lang sikt reduserer kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet.

Deltid

En annen EU-rapport (Part-time work in Europe – European Company Survey 2009) peker på at også deltid i stor grad henger sammen med sysselsettingsrate. Inspirert av denne rapporten, viser figuren under denne sammenhengen oppdatert med tall fra 2012/2013.

Syssestetingsate og deltidsandel kvinner, EU og EØS-landene



Sammenlignet med de andre nordiske landene, er det Norge som har den høyeste deltidsandelen. En rapport finansiert av Nordisk ministerråd (Lanninger & Sundström 2013) sammenligner deltidsutviklingen 1995-2012 i aldersgruppen 25-64 år. Den viser at deltidsandelen har gått ned i alle de nordiske landene, unntatt Finland som i utgangspunktet har skilt seg ut med svært lite deltid (fra ca. 12% i 1995 til ca. 15% i 2012). Danmark har bare hatt en svak reduksjon, men også her fra et lavere nivå enn i Norge (rundt 30%)

Det landet som "ligner" mest på Norge er Sverige: I Norge og Sverige er deltidsandelen redusert omtrent parallelt i perioden. I 2012 har Sverige en deltidsandel blant kvinner 25-64 år på ca. 32% mot ca. 36% i Norge.