



Heltid eller deltid?

Olika förutsättningar för
kvinnor och män i Norden

Faktablad från projektet Deltid i Norden, 2014

NIKK

NORDISK INFORMATION FÖR KUNSKAP OM KÖN



Heltid eller deltid?

Olika förutsättningar för kvinnor och män i Norden

Ansvar för familj och barn är en viktig orsak till kvinnors deltidarbete. Det visar en nordisk rapport som NIKK har tagit fram. En annan förklaring till deltidarbetet är att många arbetsgivare inte ger något alternativ. Det finns helt enkelt ingen möjlighet att gå upp i tid.

Kvinnor arbetar deltid i mycket större utsträckning än män och det får konsekvenser för kvinnors ekonomiska självständighet. Rapporten Part-Time Work in the Nordic Region II klarlägger argument och orsaker kring kvinnors deltidarbete i Norden.

När kvinnor själva förklarar varför de jobbar deltid återkommer ansvarstagandet för familj och barn som en orsak. Därför är policys och regleringar som rör relationen mellan arbete och familj en av flera viktiga bitar i pusslet som förklarar kvinnors deltidarbete. Genom arbetsmarknads- och familjepolitik skapas olika förväntningar kring kvinnors och mäns arbete. Satsningar på barnomsorg, föräldraförsäkring och äldreomsorg är policyregleringar som underlättar en tvåförsörjarmodell. Välfärdssystem kan också vara konstruerade utifrån tanken om en familjeförsörjare, till exempel genom satsningar på vårdnadsbidrag.

I flera nordiska länder finns ett starkt statligt stöd för tvåförsörjarmodellen och en hög andel kvinnor på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det regleringar som stödjer modellen med en familjeförsörjare och viktningen mellan dessa två modeller varierar från land till land. Normer och värderingar kring föräldraskap bidrar till att legitimera kvinnors deltidarbete och kan i viss mån

förklara skillnader mellan deltidarbetets utbredning i de nordiska länderna.

Deltidsskapande system

Deltidarbete i Norden kan sägas ha genomgått en normaliseringsprocess sedan 1960-talet. Kvinnors ökade arbetsmarknadsdeltagande sammanföll i många länder med välfärdsstatens utbyggnad. Flera av de kvinnodominerade yrkesområdena finns inom offentlig sektor och arbetsformerna där anpassades ofta efter kvinnors ansvar för hem och familj.

Kombinationen av offentliga anställningar och en hög grad av facklig organisering har i Norden bidragit till att skapa deltidsjobb som håller hög standard och som uppfattas som en del av den reguljära arbetsmarknaden. Just kvaliteten på deltidarbetet bidrar till att förklara dess utbredning. Det handlar till exempel om i hur hög utsträckning lagar, kollektivavtal och de generella välfärdssystemen underlättar eller försvårar deltidarbete. Att det finns lagar som syftar till att förebygga diskriminering av deltidarbetare är en faktor som har bidragit till att göra denna arbetsform vanligare.

Likheter och skillnader mellan länderna

Andelen kvinnor som jobbar deltid ligger på ungefär samma nivåer i de nordiska länderna, med undantag för Finland, där deltidarbete är mindre vanligt. Det beror delvis på att Finlands deltidarbetsmarknad är mer marginaliserad och koncentrerad till lågkvalificerade arbeten. Det finns också historiska förklaringar till att Finland sticker ut. Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden



ökade tidigare i Finland jämfört med i de andra nordiska länderna. Det verkar som att Finland, under den här perioden, inte i samma grad präglades av hemmafruideal. Även den finska ekonomin och de låga lönenivåerna efter andra världskriget kan förstås som ett bidrag till att heltidsarbete blev en ekonomisk nödvändighet för finska kvinnor.

I dagsläget minskar andelen deltidsarbetare i flera av de nordiska länderna, medan det motsatta tycks vara fallet i Finland. Att deltidsarbetet ökar i Finland är kopplat till nya regleringar som har gjort det enklare att kombinera deltidsarbete med arbetslöshet, omsorgsansvar eller nedsatt arbetsförmåga. Skillnader i deltidsarbetets utbredning och trender i Norden kan alltså förklaras utifrån samband på ekonomisk, politisk och kulturell nivå.

Ofrivillig deltid

Att deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män beror på flera olika faktorer. Ansvarstagandet för familj och barn, arbetsplatsernas organisering och den egna hälsan är några förklaringar till deltidsarbetet.

Många deltidsarbetande kvinnor beskriver också att det är svårt att få ett heltidsjobb. Sannolikheten för ofrivilliga deltidsanställningar är extra hög för kvinnor, lågutbildade och utlandsfödda. I vissa kvinnodominerade branscher finns det arbetsgivare som erbjuder få eller inga alternativ till deltid. Då tvingas arbetssökande som egentligen vill arbeta heltid att acceptera deltidskontrakt. Diskussionerna om ofrivillig deltid har fått relativt stort utrymme i de nordiska länderna. I Norge och Sverige har satsningar initierats för att skapa fler heltidstjänster inom bland annat vårdsektorn, där det finns ett behov av mer personal. Dessa satsningar har emellertid framför allt genomförts på arbetsgivarens premisser. I många fall har satsningarna också försvärats av lagregleringar och kollektivavtal.

Arbetsplatser med ”deltidskultur”

Arbetsplatsernas organisering nämns som en annan viktig förklaringsfaktor till kvinnors deltidsarbete. I yrken där det finns goda möjligheter till heltid och där reducerad arbetstid inte påverkar karriärmöjligheterna väljer

många kvinnor att arbeta deltid. I yrken där heltidsanställningar dominerar arbetar kvinnor deltid i betydligt lägre utsträckning, visar forskning.

Arbetsplatser med en "deltidskultur" är ofta strukturerade utifrån förväntningar och acceptans inför att kvinnor, för att underlätta vardagen, kommer att vilja gå ner i arbetstid om de får barn. Den tanken knyter an till en föreställning om att det finns en ofrånkomlig konflikt mellan arbetsliv och familjeliv, en konflikt som särskilt kvinnor förväntas uppleva. Arbetsplatser som präglas av en "deltidskultur" har generellt sett också en högre andel ofrivilligt deltidanställda.

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv finns flera argument som motiverar att arbetet organiseras kring deltid. Arbetsgivaren kan till exempel få en ökad flexibilitet med större möjlighet att anpassa bemanningen till olika arbetsintensiva delar av dygnet. Ekonomiska drivkrafter och arbetsgivarens vilja att reducera lönekostnader finns också som förklarande faktorer.

Deltidsarbete och ohälsa

Egen sjukdom eller funktionsnedsättning är andra orsaker som kvinnor uppger för sitt deltidarbete. Inom forskning är den direkta kopplingen mellan ohälsa och deltidarbete sällan enskilt adresserad. Däremot kopplas deltidarbete och ohälsa till konflikter mellan arbete och familj, liksom till bristande tid för återhämtning i vardagen. Deltidsarbete som en effekt av ohälsa diskuteras också i relation till ansträngande arbetsvillkor och arbetsorganisationer, exempelvis inom den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn. En teori är att deltidarbete blir ett sätt att undvika eller försöka hantera den ohälsa som följer av dåliga och oflexibla arbetsvillkor.

Sambanden mellan deltidarbete och (o)hälsa behöver studeras ytterligare. Det behöver också göras undersök-

ningar av deltidarbetet där fokus inte bara ligger på kön. Det behövs studier som tittar på andra förklarande faktorer, som exempelvis klasstillhörighet och etnisk bakgrund. Diskussionerna kring deltid tenderar att föras kring främst kvinnor i heterosexuella parrelationer, vilket gör att andra kvinnors deltidarbete inte får lika stort utrymme.

Dags att syna heltidsnormen?

Diskussionerna kring kvinnors deltidarbete skiljer sig delvis mellan olika nordiska länder. I vissa fall finns en tydlig samhällelig och kulturell acceptans för kvinnors deltidarbete, men graden av acceptans varierar. Deltidsarbetet förstås också i många fall utifrån en jämställdhetshorisont där de negativa effekterna betonas.

En konsekvens av diskussionerna kring problemen med deltidarbete är att heltidsarbete, så som det organiseras idag, retoriskt görs till den enda önskvärda arbetsformen. Det minskar i sin tur utrymmet för diskussioner kring exempelvis generella arbetstidsförkortningar. Mäns arbetstid tenderar att bli normen som kvinnors arbetstid ska mätas mot. Därför har vissa jämställdhetspolitiska frågor blivit svåra att ställa. Är det till exempel självklart att kvinnor ska arbeta mer eller borde kanske män arbeta mindre?



- **Andelen deltidarbetande kvinnor** är störst i Norge; 36 procent av de sysselsatta kvinnorna mellan 25 och 64 år arbetade deltid 2012. 29 procent av de danska och 31 procent av de svenska kvinnorna arbetade deltid samma år, medan 26 procent av de isländska kvinnorna arbetade deltid och 15 procent av de finska kvinnorna.

Källa: *Part-Time Work in the Nordic Region I, NIKK 2014*

Om rapporten

NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, har fått i uppdrag av Nordiska ministerrådet att kartlägga deltidarbetet i Norden. I en andra delstudie undersöks bakomliggande orsaker till varför kvinnor och män i Norden arbetar deltid och heltid i olika grad. Ida Drange och Cathrine

Egeland forskar vid Senter for velferds- og arbeidslivsforskning, Arbeidsforskningsinstituttet ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA). De har skrivit rapporten *Part-Time Work in the Nordic Region II. A Research review on important reasons* som sammanfattas i detta faktablad.



Rapporten kan du läsa på nikk.no. Vi twittrar om deltid i Norden med #nikkdeltid.