

Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet?

Stort arbeidspress, lange arbeidsdager og høye krav til kunnskap og resultater. Det nye arbeidslivet omtales ofte som grådig og grenseløst. En ny studie viser at kvinner er underrepresentert i det nye, kunnskapsbaserte arbeidslivet, men at det å ha barn i disse yrkene ikke utgjør et større hinder for kvinners deltakelse enn i andre yrker.

Silje Vatne Pettersen og
Randi Kjeldstad

Kilde

Artikkelen bygger på en analyse finansiert av Norges forskningsråds program for arbeidslivsforskning. Analysen *Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid* (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007) er publisert som en lengre artikkel i Kvande og Rasmussen (red.) 2007, Fagbokforlaget.



Silje Vatne Pettersen (t.v.) er demograf og førstekonsulent i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for demografi og levekårsforskning. Hennes interessefelt favner vidt og omfatter tema som foreldres arbeidstidstilpassning i småbarnsfasen og mobilitet blant innvandrere.

Randi Kjeldstad er sosiolog og forskningssjef i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for demografi og levekårsforskning. Hennes forskningsfelt er kjønns-, velferds- og arbeidslivsforskning.

Det har vært store endringer på arbeidsmarkedet de siste tiårene. På 1970- og 1980-tallet gikk stadig flere grupper av kvinner ut i jobb, først de barnløse og kvinner med eldre barn, deretter småbarnsmødrene. Flertallet av kvinnene fant jobb innenfor offentlig sektor, i de ekspanderende offentlige helse- og omsorgstjenestene. Menn forble stort sett i tradisjonelle mannsdominerte jobber i privat sektor.

Mange kvinner jobbet deltid. Andelen med deltidsjobb av alle sysselsatte kvinner økte frem til midten av 1980-tallet, til drøyt halvparten. Deretter sank den sakte og er på vel 40 prosent i dag. Dette medførte og forsterket et sterkt kjønnskillen etter yrkes- og stillingsnivå som har vist stor motstand mot forandring. Spørsmålet er om de nye, kunnskapsbaserte yrkene som har ekspandert i de senere årene, bidrar til å sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, eller om kvinner og menn, mødre og fedre har fått innpass på like vilkår.

Kunnskapsbasert og grenseløst arbeidsliv

Betegnelsen «det nye arbeidslivet» brukes om mange ulike forhold ved deler av dagens arbeidsliv. Det er en bred samlebetegnelse for en rekke nye trekk ved arbeidslivet. De skiller seg fra de økonomiske og næringsmessige drivkreftene som bidro til «den norske kvinnerevolusjonen» på arbeidsmarkedet på 1970- og 1980-tallet. Mens 1970- og 1980-årene kjennetegnes ved ekspansjon innenfor offentlig sektor og skjermete næringer, preges det nye arbeidslivet først og fremst av ekspansjon i konkurranseutsatte og konkurranseorienterte næringer, det vil si bedrifter og virksomheter som kan og må hevde seg i internasjonal konkurranse. Mens den tidligere ekspansjonen i offentlig sektor kan betegnes som hovedsakelig omsorgsbasert, omtales det nye arbeidslivet gjerne som kunnskapsbasert. Det betyr blant annet at arbeidstakerne må beherske ny teknologi og være innstilt på stadig å øke sin kompetanse og fornye seg faglig.

Arbeidstiden i «det nye arbeidslivet» beskrives som ustandardisert, fleksibel og grenseløs. Det ustandardiserte og grenseløse betegner gjerne en arbeidstidskultur preget av forventninger fra arbeidsgivere og kolleger om lange arbeidsdager og mye (ubetalt) overtidsarbeid (Rasmussen 2002, Torp 2005). Grensene mellom arbeid og privatliv blir uklare, og mange har vanskelig for å avgrense sin yrkesinnsats i tid og rom. Det er ikke vanskelig å finne beretninger om en utbredt overtidskultur i de nye kunnskapsyrkene. På en enkelt dag finner vi for eksempel to reportasjer i Aftenposten, én hvor headhuntere lover 600 000 kroner i begynnerlønn til nyuteksaminerte BI-kandidater i jobber med gjennomsnittlig arbeidsuke på 55 timer (Gimmestad 2006a). En annen reportasje forteller om

norske advokaters arbeidsmiljø hvor «normal arbeidstid er et ukjent begrep» (Gimmetad 2006b).

Fra enkeltstudier til landsrepresentative tall

Studier av det nye arbeidslivet har gjerne vært konsentrert om enkeltbedrifter innenfor forretningsmessig tjenesteytende virksomhet og med høye krav til kompetanse, først og fremst IT og moderne teknologi (omtalt og referert i Kvande og Rasmussen (red.) 2007). Til forskjell fra de fleste enkeltstudier tar vi utgangspunkt i personens yrke, uansett hvilken virksomhet eller bedrift vedkommende jobber i. Analysen er dermed på individnivå, ikke på bedriftsnivå.

Vi antar at de «nye» kunnskapsbaserte yrkene, slik vi har definert dem, avspeiler «kjernetroppene» i det nye arbeidslivet. Dette er yrker med hovedvekt på moderne forretnings- og kunnskapsbasert tjenesteyting, informasjonsmedarbeidere og kjernepersonell innenfor moderne teknologisk produksjon og tjenesteyting (se tekstboks om «nye» kunnskapsbaserte yrker). Vi kartlegger sysselsetting og arbeidstid blant kvinner og menn, og blant mødre og fedre i et utvalg nye kunnskapsyrker, og sammenligner med mer tradisjonelle grupper av yrker ved hjelp av landsrepresentativ statistikk (se tekstboks om «nye» kunnskapsbaserte yrker og andre yrkesgrupper og tekstboks om datakilde og utvalg).

Få kvinner i nye kunnskapsbaserte yrker

Blant dem som var sysselsatt i 2005, menn og kvinner regnet sammen, hadde syv prosent lederyrker, ni prosent var sysselsatt i nye yrker, og 30 prosent i tradisjonelle yrker med krav til høyere utdanning. Resten, det vil si litt over halvparten, tilhørte (tradisjonelle) yrker uten krav om høyere utdanning. De nye yrkene, slik de er definert i denne analysen, sysselsetter altså en relativt liten andel av samtlige sysselsatte.

Fordi det norske arbeidsmarkedet er sterkt kjønnssegregert, og de nye jobbene har en rekke kjennetegn som tradisjonelt forbindes med menns kompetanse og interessefelt, antar vi i utgangspunktet at de nye yrkene sysselsetter langt flere menn enn kvinner. Det er da også tilfelle. Figur 1 viser at det er over dobbelt så høy andel menn sammenlignet med kvinner som er sysselsatt i nye yrker i 2005 (13 mot 5 prosent). Av samtlige sysselsatte i de nye yrkene utgjør kvinnene omtrent en firedel i 2005 (tabell 1).

Til sammenligning utgjør kvinnene knapt en tredel av lederne og omtrent halvparten av de sysselsatte i tradisjonelle yrker med henholdsvis lang høyere og lav utdanning. Bare i en av yrkeskategoriene utgjør kvinnene et klart flertall, nemlig i tradisjonelle yrker med krav om kort høyere utdanning (63 prosent i 2005). I denne kategorien finner vi tradisjonelt kvinnelederte yrker som sykeplei-



«Nye» kunnskapsbaserte yrker

Alle «nye» kunnskapsbaserte yrker krever **høyere utdanning** ifølge vår definisjon. Vi skiller mellom yrker med krav om lang eller kort høyere utdanning slik:

Lang høyere utdanning

Sivilingeniører innenfor geofag, petroleumsteknologi, metallurgi og lignende, systemutviklere og programmerere, sivilingeniører innenfor elektronikk og telekommunikasjon, markedsanalytikere og andre forretningsyrker, advokater.

Kort høyere utdanning

Elektronikk- og telekommunikasjonsingeniører og -teknikere, ingeniører og teknikere innenfor petroleum, bergverk og metallurgi, dataingeniører og -teknikere, finansmeglere, eiendomsmeglere og -forvaltere, tekniske og kommersielle salgrepresentanter, markedsførings- og reklamekonsulenter, handels- og skipsmeglere, informasjonsmedarbeidere og journalister, programsekretærer og programmedarbeidere.

«Nye» kunnskapsbaserte yrker og andre yrkesgrupper

Vi etablerer **seks ulike yrkeskategorier** ved hjelp av **Statistisk sentralbyrås yrkeskatalog** (2002), nemlig **ledere**, «nye» yrker med henholdsvis kort og lang høyere utdanning, **tradisjonelle** yrker med henholdsvis kort og lang høyere utdanning og yrker med gjennomgående **lave utdanningskrav** (figur 1, se for øvrig Pettersen, Kjeldstad og Nymoene 2007). Yrkeskatalogen oppdateres jevnlig og gir en oversikt over **aktuelle yrkestitler** i det norske arbeidslivet. De hentes fra administrative registre, folketellinger og andre statistiske undersøkelser, og grupperes ifølge norsk Standard for yrkesklassifisering (STYRK) etter kompetansenivå og spesialisering (Statistisk sentralbyrå 1998).

Det er viktig å være klar over at de nye yrkene **ikke nødvendigvis er nyopprettede yrker**. De kan også være yrker som har eksistert lenge, men som har **endret innhold og krav** over tid. Alle seks yrkeskategoriene inneholder yrker både innenfor **privat og offentlig sektor**, selv om de nye yrkene antas å være sterkt overrepresentert i privat sektor. De nye kunnskapsbaserte yrkene som etableres for denne analysen, vises i egen tekstboks.

Datakilde og utvalg

Vi benytter data fra **Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) i 1996 og 2005**, 4. kvartal. Undersøkelsen er representativ for bosatte mellom 16 og 74 år. Bruttoutvalget er på 24 000, med en svarprosent på omtrent 90.

Gjennom **telefonintervju** innhenter SSB opplysninger om **sysselsattes yrkestilhørighet og arbeidstid** i en referanseuke. Som sysselsatte regnes de som har minst én times inntektsgivende arbeid i referanseuken, eller som hadde slikt arbeid som de var midlertidig fraværende fra grunnet sykdom, ferie eller permisjon. I vår analyse ekskluderes personer som hovedsakelig betrakter seg som studenter, og de som er i permisjon hele referanseuken på grunn av fødsel, barneomsorg eller andre personlige forhold.

I AKU spørres det både om avtalt og faktisk arbeidstid. Her benytter vi opplysninger om **den faktiske arbeidstiden**. Det vil si den samlede arbeidstiden den intervjuede oppgir å ha vært på jobb i referanseuken, inkludert både betalt og ubetalt overtid, fratrukket fravær som sykdom, ferier og kortere permisjoner. For personer med mer enn én jobb beregnes samlet arbeidstid.

Foreldre i AKU er kvinner og menn som bor sammen med **egne barn under 16 år**. Vårt endelige **analyseutvalg** består av **10 431 sysselsatte kvinner og menn i alderen 25 til 55 år**.

ere, lærere, sosialarbeidere og lavere saksbehandlere.

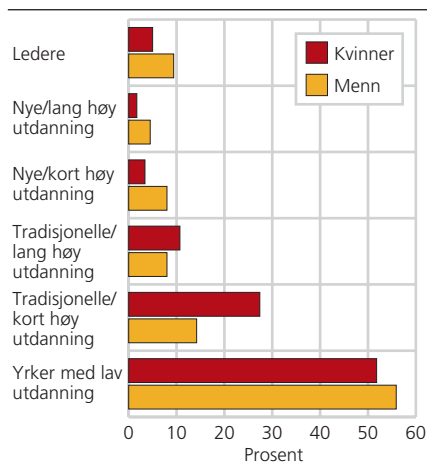
Kvinneandelen har økt i de fleste yrkeskategoriene siden 1996, også i de nye yrkene (tabell 1). Det gjelder særlig de nye yrkene med høyest utdanningskrav. Men til tross for en viss oppmykning av kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg de senere år (Støren og Arnesen 2003), er kjønnsfordelingen fortsatt skjev, og betydelig skjev i de nye enn i de tradisjonelle yrkeskategoriene. Samtidig ser vi at den er svært skjev blant lederne, til tross for en klar økning i kvinneandelen i perioden.

Barn ingen hindring

Ser vi på kvinneandelen blant sysselsatte med og uten barn (tabell 1), finner vi uventet små forskjeller etter familiefase i de ulike yrkeskategoriene.

I 2005 er forskjellen etter familiefase i de nye yrkene likevel noe større enn i de øvrige yrkeskategoriene, men det er overraskende nok i **barnefasen** at kvinneandelen i de nye yrkene er størst. Selv om det er langt færre kvinner enn menn i disse yrkene, og selv om mødre er omtrent like (lite) representert i de nye yrkene som kvinner uten barn, ser det ikke ut til at mødre i større grad enn ikke-mødre «flykter» fra, eller lar være å søke seg til, de nye yrkene. Det kan selvfølgelig være slik at en del kvinner, ut fra antagelsene om lange og ustandardiserte arbeidsdager som ikke lar seg forene med barneomsorg, velger seg bort fra de nye yrkene lenge før de eventuelt får barn. I så fall er det ikke overraskende at også andelen kvinner *uten* barn, er relativt lav.

Figur 1. Sysselsatte fordelt på seks yrkeskategorier. Kvinner og menn 25-55 år. 2005. Prosent



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), 4. kvartal 2005, Statistisk sentralbyrå.

Mødre jobber deltid, også i de nye yrkene

Mødre jobber i gjennomsnitt 28 timer per uke. Dette er tre timer mindre per uke enn kvinner uten barn, og ni timer mindre enn fedre (figur 2). Blant menn er det nesten uten unntak fedrene som har lengst arbeidstid. Forskjellen mellom fedre og ikke-fedre er gjennomgående liten, den utgjør én time.

Tabell 1. Andel kvinner i seks yrkeskategorier. Sysselsatte 25-55 år med og uten barn (0-15 år) i 1996 og 2005. Prosent

	1996			2005		
	Med barn	Uten barn	Alle	Med barn	Uten barn	Alle
Totalt	47	44	45	48	45	47
Ledere	22	24	23	31	33	32
Nye/lang høy utdanning	20	12	16	27	21	25
Nye/kort høy utdanning	24	28	26	30	25	27
Tradisjonelle/lang høy utdanning	41	46	43	52	55	54
Tradisjonelle/kort høy utdanning	57	55	56	64	62	63
Yrker med lav utdanning	52	45	48	47	43	45

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), 4. kvartal 1996 og 2005, Statistisk sentralbyrå.

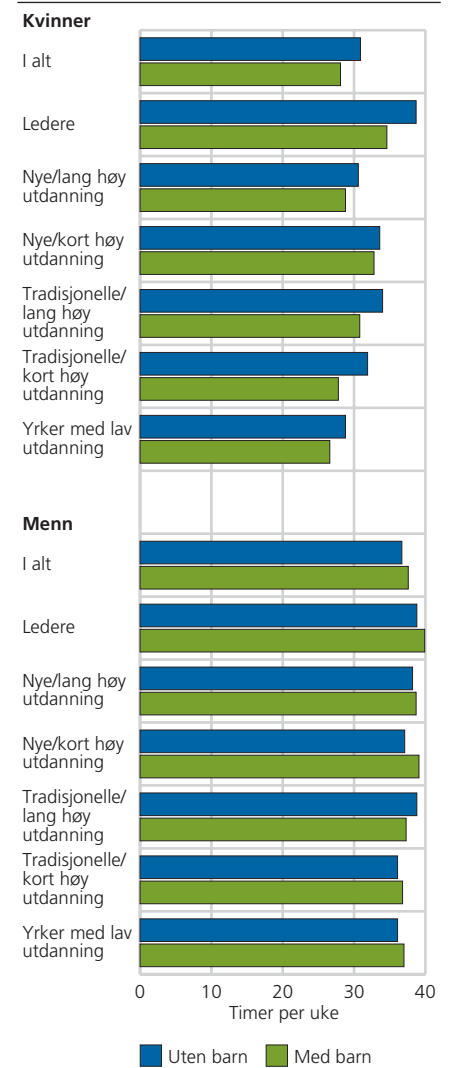
I de ulike yrkeskategoriene varierer kvinners arbeidstid langt mer etter yrke og barn enn tilfellet er for menn. Kvinner i de nye yrkene med lang høyere utdanning skiller seg ut med kortere arbeidsdager enn kvinner i andre nye yrker og tradisjonelle yrker med høyest utdanningskrav. Men forskjellen i arbeidstid mellom mødre og ikke-mødre er overraskende liten i de nye yrkene, kun 1-2 timer. Dette skyldes blant annet at kvinner i nye yrker har relativt korte arbeidsdager *uansett* om de har barn eller ikke.

Det ser altså ikke ut til at de kvinnene og mødrene som er sysselsatt i de nye kunnskapsbaserte yrkene, er mer innstilt på, eller forpliktet til, å jobbe lange arbeidsdager enn kvinner i det tradisjonelle yrkeslivet, hvor mulighetene for deltid og familietilpassede arbeidstidsordninger er ansett for å være større.

I løpet av perioden 1996-2005 har det skjedd en kjønnsutjevning i arbeidstiden (figur 3). Kvinners arbeidstid er blitt mer lik menns, også blant dem som har barn. Den største utjevningen i arbeidstiden mellom kvinner og menn er kommet blant ledere uten barn, men det har også skjedd en kraftig utjevning blant ledere *med* barn. I de (øvrige) tradisjonelle yrkesgruppene har det vært en moderat kjønnsutjevning i arbeidstiden i perioden. Den største utjevningen er kommet mellom mødre og fedre. Svakest har utjevningen vært i de nye yrkene.

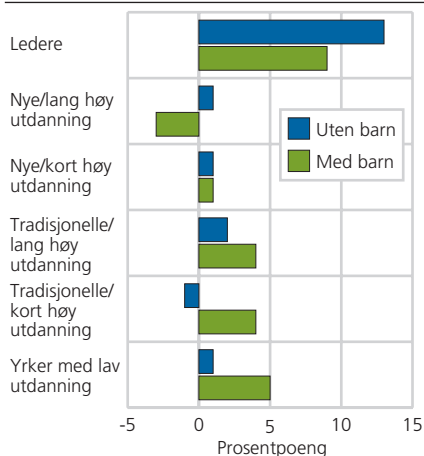


Figur 2. Gjennomsnittlig arbeidstid for kvinner og menn med og uten barn i seks yrkeskategorier. Sysselsatte 25-55 år i 2005. Timer per uke



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), 4. kvartal 2005, Statistisk sentralbyrå.

Figur 3. Endring i kjønnsforskjeller i arbeidstid (kvinner/menn) i seks yrkeskategorier, 1996-2005. Sysselsatte 25-55 år med og uten barn. Prosentpoeng



Kilde: Arbeidskraftundersøkelsene (AKU), 4. kvartal 1996 og 2005, Statistisk sentralbyrå.



Det største avviket fra det generelle bildet av gradvis kjønnsutjevning i arbeidstiden finner vi i de nye yrkene med høyest utdanningskrav. Her har kjønnsutjevningen blant foreldre vært negativ i perioden, det vil si at forskjellen i mødres og fedres arbeidstid har økt. Også her skiller altså de nye, og særlig de høyest utdannede nye, yrkesgruppene seg fra de øvrige.

Intern kjønnssegregering?

Vi spør innledningsvis i denne artikkelen om det er plass til mødre i de nye yrkene. Vår analyse tyder på at det å ha barn ikke utgjør et større hinder for kvinners deltakelse i nye yrker enn i andre yrkesgrupper, men at mødre går ned i arbeidstid etter familieforpliktelser og barneomsorg her som i andre yrker.

Kvinnene er på full fart inn i de sterkt mannsominerte nye yrkene. Dermed er det grunn til å tro at de gradvis vil bidra til en oppmyking av kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. Men samtidig har mange av disse kvinnene til nå fått innpass på andre vilkår enn menn, nemlig med kortere arbeidsdager enn sine mannlige kolleger. Mannsdominansen i de nye yrkene betyr ikke nødvendigvis at menns arbeidstid setter standard også for arbeidstiden til kvinner. Tvert imot finner vi overraskende lav arbeidstid for både mødre og kvinner uten barn i de nye yrkene, og relativt store kjønnsforskjeller i arbeidstid.

Mens kjønnsutjevning i både sysselsetting og arbeidstid er en generell tendens i de fleste yrkesgruppene, er utjevningen i arbeidstid overraskende svak i de nye yrkene. Dette kan bety en utvikling mot økt kjønnssegregering «internt» i disse yrkene, som forsterkes ytterligere i barnefasen. Men det kan også signalisere en økt forståelse for at det bør være mulig å mestre de «nye» jobbene og samtidig ha et familieliv og forpliktelser utenom jobben.

Et spørsmål som følger naturlig av analysen, er om vår definisjon av det nye arbeidslivet og kategoriseringen av nye og moderne versus tradisjonelle yrker fanger opp de utviklingstrekkene vi er ute etter. Vi vil særlig peke på én innvending mot vår kategorisering av yrkesgrupper: Den yrkeskategorien som stemmer best overens med kjennetegnene ved det nye arbeidslivet, er lederne. I vår analyse fremstår de som det nye arbeidslivets «kjernetropper» når det gjelder arbeidstidsutvikling og arbeidstidsutjevning og dermed arbeidstidskultur mellom kvinner og menn. Når vi likevel har valgt å skille ut lederne som egen gruppe, er det nettopp for å kunne identifisere særtrekk ved deres arbeidstid og tidskultur. Samtidig omfatter gruppen ledere sannsynligvis svært mange som driver sin virksomhet etter gamle, tradisjonelle prinsipper.

Vårt utgangspunkt har derfor vært at de definerte nye yrkesgruppene er mer rendyrket «nye» i arbeidsinnhold og arbeidsorganisering. Ikke desto mindre har dette, som analysen viser, i liten grad nedfelt seg i form av spesielt lange og grenseløse arbeidsdager.

Referanser

- Gimmestad, J. (2006a, 22. oktober): «600 000 for ferskinger», *Aftenposten*, Jobb. s. 4.
- Gimmestad, J. (2006b, 22. oktober): «Trives i retts-salen», *Aftenposten*, Jobb. s. 5.
- Kvande, E. og B. Rasmussen (red.) (2007): *Arbeidslivets klemmer. Paradoks i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Pettersen, S.V., R. Kjeldstad og E.H. Nymoen (2007): «Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid», i Kvande, E. og B. Rasmussen (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradoks i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget, 168-195.
- Rasmussen, B. (2002): «Når jobben tar livet», i: Forseth, U. og B. Rasmussen (red.), *Arbeid for livet*, 131-144. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Statistisk sentralbyrå (2002): Yrkeskatalog pr. november 2002. Ajourført utgave, *Statistisk sentralbyrås håndbøker 72*.
- Statistisk sentralbyrå (1998): *Standard for yrkesklassifisering*, NOS C521.
- Støren, L.A. og C.Å. Arnesen (2003): «Et kjønnsdelt utdanningssystem», i Raabe, M. (red.): *Utdanning 2003 – ressurser, rekruttering og resultater*, Statistiske analyser 60, Statistisk sentralbyrå.
- Torp, H. (2005): Det nye arbeidslivet: Forklaringer og konsekvenser, *Søkelys på arbeidsmarkedet 22*: 129-139.