

Deltidsarbejde i Danmark

En analyse af omfanget og udbredelsen af deltidsarbejde i Danmark i et tidsperspektiv fra 1995-2001 set i relation til regeringens lovforslag om deltidsarbejde

Cecilie Wehner, Mikkel Møller Johansen og Steen E. Navrbjerg

maj 2002

INDHOLD

1. Indledning	3
2. Analyse af deltidsarbejde i Danmark	4
3. Konklusion	15
4. Perspektiv	19
Referencer	

1. Indledning

Formålet med dette notat er at forsøge at give et bidrag til debatten om regeringens fremsatte lovforslag om deltidsarbejde¹. Hensigten er således, med udgangspunkt i en særkørsel af Arbejdskraftundersøgelsen på deltidsarbejde fra Danmarks Statistik, at give et billede af den nuværende situation og på baggrund af dette komme med nogle mulige bud på, hvilke konsekvenser lovforslaget kan tænkes at få, i fald det gennemføres. Hele tabelmaterialet er vedlagt som bilag.

Det særlige interessefelt i forbindelse med denne analyse af deltidsarbejde er, hvorvidt det at have et deltidsarbejde kan karakteriseres som enten frivilligt eller ufrivilligt. Er der således tale om underbeskæftigelse, idet en del af arbejdsstyrken, der er ansat i deltidsjob, hvis de frit kunne vælge, hellere ville have et heltidsjob? Analysens fokus vil hovedsageligt være rettet mod de kvindelige deltidsarbejders situation, som dog for at tegne et mere nuanceret billede af deltidsarbejde i Danmark sammenholdes med de mandlige deltidsarbejders situation.

Det er hensigten via analyserne af det statistiske materiale at forsøge at besvare følgende fire hovedspørgsmål:

- Er deltidsarbejde stadig mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd, og er omfanget af deltidsarbejdende det samme for alle aldersgrupper og brancher?
- Er supplerende indtægter via bijob mere udbredt blandt deltidsansatte end blandt heltidsansatte? Er fordelingen af bijob kønsmæssig skæv?
- Har deltidsarbejdende generelt en løsere arbejdsmarkedstilknytning end heltidsarbejdende? Udtrykker deltidsarbejdende således både en arbejdstidsmæssig og en numerisk fleksibilitet?
- Kan der i løbet af perioden fra 1995-2001 konstateres nogen udvikling i fordelingen, omfanget og årsagerne til deltidsarbejde?

Dette notat vil bestå af tre hoveddele. Efter denne indledning præsenteres en analyse af en række tabeller, og der knyttes kommentarer til de forhold, der i tabellen forekommer særlig relevante i forhold til relationen mellem deltidsarbej-

¹ For andet materiale om deltid henvises til spidsartikel i FAOS Information nr. 17 og Jesper Dues indlæg på regeringens høring om deltid. Begge kan rekvireres fra FAOS' hjemmeside www.faos.dk.

de og fortrinsvis kvinders arbejdsmarkedssituation. Dernæst følger et konkluderende afsnit, der dels forsøger at samle op på de tendenser, der er vist i tabellerne, og dels med udgangspunkt i tabelanalyserne søger at besvare de spørgsmål, der er opstillet ovenfor. Afslutningsvist vil det blive forsøgt at trække en række linier til den fremtidige udvikling i forbindelse med deltidsarbejde og kvinders arbejdsmarkedssituation.

2. Analyse af deltidsarbejde i Danmark

Tabel 1: Årsager til deltid blandt lønmodtagere 2001

	Mænd		Kvinder		I ALT	
Andet/Uoplyst	24	0,0%	391	0,1%	415	0,1%
Kombinerer arbejde med uddannelse	76639	60,3%	84667	22,2%	161306	31,7%
Sygdom, invaliditet	3843	3,0%	4060	1,1%	7903	1,6%
Kan ikke få andet	16936	13,3%	71411	18,7%	88347	17,4%
Ønsker ikke andet	29689	23,4%	220803	57,9%	250492	49,3%
I ALT	127131	100,0%	381332	100,0%	508463	100,0%

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Af tabel 1 fremgår det, at der totalt set er ca. tre gange flere kvinder (383.914) på deltid end mænd (126.987). Et andet forhold, der umiddelbart springer i øjnene, er den procentvise skæve fordeling af årsagerne til at være på deltid. Hos kvinderne er ”ønsker ikke andet” hovedårsagen for at være på deltid. 56,7% af kvinder med deltidsarbejde udtrykker således, at de ikke ønsker andet end deltid, mens kun 22,9% af mænd med deltidsjob ikke ytrer ønske om anden form for arbejdstid.

Hos mændene begrundes deltidsarbejde i over halvdelen af tilfældene (58,7%) med, at man kombinerer arbejde og uddannelse. Det er således rimeligt at antage, at en stor andel af de mænd, der har deltidsarbejde, er studerende. Den tilsvarende andel af kvinder, der kombinerer arbejde med uddannelse, er 24,2%. Dette må dog ikke lede til den forhastede konklusion, at flere mandlige end kvindelige studerende kombinerer arbejde og uddannelse, idet der numerisk set er flere kvinder (92.949) end mænd (74.557), der anvender denne kombination. At årsagen ”kombinerer arbejde med uddannelse” bliver så dominerende hos mændene skyldes således, at mens der tilnærmelsesvist er lige mange kvinder og mænd, der kombinerer arbejde og uddannelse, er der totalt set langt færre mænd på deltidsarbejde.

Et andet forhold, der her vil blive fremhævet, er styrkeforholdet mellem ”kan ikke få andet” og ”ønsker ikke at få andet”. Dette styrkeforhold udtrykker således, hvor mange der henholdsvis er ufrivilligt og frivilligt i deltidsarbejde. Hos mændene er 11,6% uønsket i deltidsarbejde, mens den tilsvarende andel hos

kvinderne er 16,2%. Skønt der således ikke umiddelbart er tale om, at en bemærkelsesværdig større del af kvinder i forhold til mænd er ufrivilligt i deltidsarbejde, udgør differencen på de godt fem procentpoint alligevel den forskel, at omtrent 50% flere kvinder end mænd er ufrivilligt i deltidsarbejde.

Derimod er der, som nævnt ovenfor, en meget vægtig andel af kvinderne (56,7%), der angiver årsagen ”ønsker ikke at få andet” til deltidsarbejde, mens kun 22,9% af mændene er at finde inden for denne kategori. At en så stor del af kvinderne ikke ønsker at få andet må give grund til overvejelse. Et bud på en forklaring kunne være, at flere kvinder ønsker at være i deltidsjob, fordi det giver mulighed for at kombinere arbejde og familieliv på en mere hensigtsmæssig måde end hvis man havde heltidsbeskæftigelse.

En anden forklaring kunne være, at ønsket om ikke at få andet er begrundet i form for ’livsformselvtilfredshed’; selv om en del af kvinderne egentlig ønskede sig et fuldtidsjob, udtrykker de alligevel tilfredshed med deres nuværende jobsituation, idet de over for andre ikke vil fremstå som ’tabere’ der ikke evner at opnå det, de egentlig gerne ville.

Set i et tidsperspektiv (fra 1995 og frem) er der generelt betragtet ikke den store udvikling i årsagerne til, at en del lønmodtagere er på deltid. Interessant er det dog, at omfanget af årsagen ’sygdom, invaliditet’ stiger fra 1,6% i 1995 til 3,5% i 2001. En udvikling, der betyder, at der i 2001 var dobbelt så mange i deltidsjob grundet sygdom og invaliditet som i 1995.

En mulig årsag til dette kunne være, at antallet af etablerede skåne- og fleksjob i perioden fra 1995 er steget, således at flere af de, der før var på førtidspension – og således uden for arbejdsmarkedet – nu har opnået beskæftigelse på deltid². Er dette tilfældet, kan udviklingen, medmindre denne beskæftigelse er opnået på bekostning af andre individer og grupper, ses som et udtryk for det rummelige arbejdsmarked, hvor hovedtanken er, at der skal være plads til alle hele livet.

En anden udlægning kunne være, at antallet af folk, der har på grund af sygdom og invaliditet ikke har kunnet opretholde anden beskæftigelse end deltid, gennem den ovennævnte periode har været stigende. Hvor det i tilfældet oven for således var ordningerne (skåne- og fleksjob), der var blevet mere udbredt, er det i denne udlægning antallet af syge og invalide, der har været stigende.

² Danmarks Statistik oplyser, at folk i skåne- og fleksjob er inkluderet i deltidsstatistikken.

Tabel 2: Heltids- og deltidsbeskæftigelse fordelt på alder og køn 2001

	15-19 år		20-29 år		30-54 år		55-66 år		I ALT
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	
Heltid	26,8%	45,9%	70,1%	85,1%	72,2%	96,3%	62,8%	90,7%	1971476
Deltid	73,2%	54,1%	29,7%	14,9%	27,7%	3,6%	36,9%	9,1%	510902
Total	72225	81152	249703	274365	758996	763224	126054	159580	

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

For mændenes vedkommende falder andelen af lønmodtagere på deltid med alderen: mens 54,1% af mænd mellem 15 og 19 år er på deltid, er det kun 14,9% af mænd mellem 20 og 29 år og kun 3,6% af mændene mellem 30 og 54 år. Og så hos kvinderne er andelen af deltidsarbejdere i den yngre aldersgruppe (15-19 år) stor, men hvor der hos mændene kunne konstateres et fald i andelen af deltidsarbejdere over tid, synes andelen af kvindelige lønmodtagere med deltidsarbejde at stabilisere sig på et niveau omkring 30%.

Tabel 2 støtter umiddelbart op om den antagelse, der blev berørt oven for i tabel 1 i forbindelse med kombination af arbejde og uddannelse. Hos mændene var deltidsarbejde således i over halvdelen af tilfældene forbundet med, at man som studerende kombinerer arbejde og uddannelse og siden opnår heltidsjob, hvilket stemmer godt overens med, at det er blandt de yngre aldersgrupper, hovedparten af de mandlige deltidsarbejdere skal findes. Hos kvinderne er der, som omtalt tidligere, ganske vist lige så mange, numerisk set, der kombinerer arbejde og uddannelse. At antallet af deltidsarbejdere synes at stabilisere sig på et niveau omkring de 30% kan således være med til at forklare, hvorfor 'ønsker ikke andet' får så stor en betydning hos de kvindelige deltidsansatte, idet en del af de kvindelige lønmodtagere vælger at gå ned i tid - sandsynligvis med henblik på at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Fra 30-54 år og 55-66 år kan der konstateres en lille stigning i antallet af deltidsarbejdende blandt både mænd og kvinder. Dette kan dels ses i relation til forskellige former for tilbagetrædelsesordninger for ældre medarbejdere, hvor nedsat arbejdstid er et hovedelement. En anden forklaring kunne være, at skønt antallet af deltidsarbejdende generelt er faldet med tiden, kan man forestille sig en 'kohorte-effekt', hvor nogle af de nu ældre medarbejdere også tidligere i deres arbejdsliv har været i deltidsbeskæftigelse, og derfor ønsker at opretholde denne status. Hvorvidt dette holder stik, kan kun langsigtede undersøgelser svare på, og det er derfor for tidligt at drage nogle konklusioner her.

Betragter man perioden fra 1995 og frem til 2001 (jf. bilag 2.a-2.g) vil man se, at der generelt ikke kan konstateres de store udsving i heltids- og deltidsbeskæftigelsen fordeling på alder og køn. Blandt de 20-29 årige er der for både mænd

og kvinder en svag stigning i antallet af deltidsansatte, mens der for de 30-54 årige kan konstateres et lille fald i antallet af kvindelige deltidsarbejde og en stigning i antallet af mandlige deltidsarbejdere. Hos de 55-66 årige kan der for både mænd og kvinder konstateres svage fald.

Tabel 3: Heltids- og deltidsbeskæftigede fordelt på køn og brancher 2001

Procenterne viser andel af henholdsvis heltid og deltid inden for de enkelte brancher

	Mænd				Kvinder				Mænd og Kvinder			
	Heltid		Deltid		Heltid		Deltid		Heltid		Deltid	
Uoplyst Erhverv	2590	96,4%	98	3,6%	1685	74,9%	565	25,1%	4275	86,6%	663	13,4%
Landbr., fiskeri, råstofudv.	28616	86,3%	4560	13,7%	8324	78,1%	2328	21,9%	36940	84,3%	6888	15,7%
Industri	307137	96,1%	12544	3,9%	123555	83,8%	23936	16,2%	430692	92,2%	36480	7,8%
Energi og Vand-forsyning	10013	96,0%	419	4,0%	2608	86,2%	417	13,8%	12621	93,8%	836	6,2%
Bygge og An-lægsvirks.	136612	97,8%	3005	2,2%	9841	87,6%	1394	12,4%	146453	97,1%	4399	2,9%
Handel, Hotel, Restauration	169692	80,7%	40512	19,3%	103586	57,1%	77883	42,9%	273278	69,8%	118395	30,2%
Transp., Post og Telekom.	108058	91,7%	9842	8,3%	39290	73,8%	13932	26,2%	147348	86,1%	23774	13,9%
Finansvirks.mv. forretnings.	141901	91,2%	13684	8,8%	104601	73,7%	37413	26,3%	246502	82,8%	51097	17,2%
Off. Og pers. Tjenesteyd.	245593	85,3%	42322	14,7%	427772	65,4%	226048	34,6%	673365	71,5%	268370	28,5%
I ALT	1150212	90,1%	126987	9,9%	821264	68,1%	383915	31,9%	1971476	79,4%	510902	20,6%

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

I tabel 3 vil særligt forskellen på den offentlige sektor (her belyst ved kategorien offentlige og personlige tjenesteydelser, der i alt væsentligt indeholder den offentlige sektor – jf. 'Noter til tabeller' i bilagsmaterialet) og den private sektor (her belyst ved Handel, Hotel, Restauration) blive gjort til genstand for analyse. Hensigten er i den forbindelse både at sammenligne på dimensionerne offentlig/privat, og at inddrage overvejelser omkring betydningen af overenskomst-dækningen i den pågældende branche.

Af tabel 3 fremgår det, at der er en lille overvægt af mænd ansat inden for handel-, hotel- og restaurationsbranchen (210.204 mænd mod 181.469 kvinder), mens der inden for det offentlige er en relativt stor overrepræsentation af kvinder (653.820 kvinder mod 287.915 mænd). Inden for begge sektorer/brancher er andelen af både kvindelige og mandlige deltidsarbejdere høj, sammenlignet med de øvrige brancher. Dog er andelen af kvindelige deltidsarbejdere markant højere end andelen af mandlige deltidsarbejdere – inden for handel-, hotel- og restauration er der lidt over 30 procentpoint flere kvindelige deltidsarbejdere,

mens det tilsvarende tal for den offentlige sektor ligger på ca. 20 procentpoint. I den offentlige sektor er der tradition for en høj grad af overenskomstdækning, der nærmer sig 100%. I modsætning hertil ligger overenskomstdækningen ifølge RBF (RestaurationsBranchens Forbund) på ca. 25% inden for hotel- og restauration, mens den inden for kategorien 'Handel mv.' ligger på ca. 47% (LO 2000). Handel-, hotel- og restauration må således betragtes som havende en væsentlig mindre grad af overenskomstdækning sammenlignet med den offentlige sektor.

I de offentlige overenskomster er der etableret gode muligheder for at gå på deltidsarbejde, og det ses da også af tabel 3, at der både for mændenes og kvindernes vedkommende findes relativt høje andele deltidsarbejdende inden for branchen 'offentlige og personlige tjenesteydelser'.

Det er desværre ikke muligt at inddrage aldersdimensionen i denne analyse, hvilket kunne have været relevant, idet RBF oplyser, at branchens store udskiftning af medarbejdere dels skyldes, at der arbejder mange studerende i branchen og dels, at mange vælger branchen fra, når de får børn for at slippe for at arbejde om aftenen og i weekender. Ligeledes er der mange, som kun er ansat i weekender og i højsæsoner, hvor fænomenet dobbeltjobbere også findes i en vis udstrækning (Wehner 2001).

Det høje antal af deltidsansatte kunne således skyldes, at det blandt andet er inden for denne branche, mange af de deltidsarbejdende, der kombinerer arbejde og uddannelse, er ansat (jf. tabel 1). Den lave grad af overenskomstdækning kan således skyldes, at mange af de ansatte har en så løs arbejdsmarkedstilknytning, at de ikke vil melde sig ind i en fagforening.

Betragter man udviklingen i fordelingen af heltids- og deltidsansatte på brancher og køn over tid, kan der spores udviklingstendenser inden for 'bygge og anlægsvirksomhed' og – om end i mindre grad – inden for 'offentlige og personlige tjenesteydelser'. I byggesektoren er det de kvindelige ansatte, der er særligt interessante at kigge nærmere på. Der kan der konstateres udsving i det totale antal kvindelige ansatte i tidsperioden fra 1995 til 2001: antallet af kvinder i byggebranchen topper i årene 1998 og 1999 og falder derefter til et niveau i 2001, der stort set svarer til det i 1995. Skønt der numerisk betragtet er ca. lige mange kvinder ansat, er der sket en forskydning i fordelingen af heltids- og deltidsansatte; hvor der i 1995 er 75,4% heltidsansatte og 24,6% deltidsansatte er der i 2001 87,6% heltidsansatte og 12,4% deltidsansatte. Dette kan ses som en konsekvens af den generelt stigende aktivitet inden for byggefagene i denne periode, således at en del af de tidligere deltidsstillinger er blevet omlagt til hel-

tidsstillinger grundet stigende efterspørgsel på arbejdskraft og et marked i vækst.

Hvad angår udviklingen inden for offentlige og personlige tjenesteydelser kan der mod periodens slutning (2001) konstateres et svagt fald i antallet af deltidsansatte fra 37,6% i 2000 til 34,6% i 2001 og modsvarende en stigning i antallet af heltidsansatte. Dette kan, som oven for omtalt, være en konsekvens af den øgede beskæftigelse, således at en del af de deltidsansatte er blevet heltidsansatte. Da der ikke kan konstateres nævneværdige udsving i årene før (fra 1995 til 2000), og da det i tabelmaterialet ikke er muligt at tage højde for de besparelser, den borgerlige regering siden har gennemført inden for den offentlige sektor, forekommer det usikkert at drage nogen konklusioner på denne baggrund.

Tabel 4: Lønmodtagere på heltid/deltid fordelt på socio-økonomisk status 2001

	Mænd		Kvinder		Mænd og Kvinder		I alt af arbejdsstyrken
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	
TOPLEDERE	98,5%	1,5%	91,1%	8,9%	96,8%	3,2%	4,2%
HØJESTE NIVEAU	93,1%	6,9%	83,7%	16,3%	89,1%	10,9%	14,3%
MELLEMNIVEAU	92,0%	8,0%	72,8%	27,2%	80,9%	19,1%	20,7%
Kontorarbejde	85,8%	14,2%	71,3%	28,7%	75,2%	24,8%	11,4%
Salgs, serv. omsorgsarb.	68,1%	31,9%	54,8%	45,2%	57,8%	42,2%	15,8%
Arbejde i Landbrug Mv.	95,3%	4,7%	91,0%	9,0%	94,4%	5,6%	0,9%
Håndværkspræget Arbejde	98,9%	1,1%	92,0%	8,0%	98,6%	1,4%	11,1%
Proces og maskinoparb.	97,3%	2,7%	83,6%	16,4%	95,8%	4,2%	6,1%
Andet Arbejde	50,0%	50,0%	50,7%	49,3%	50,3%	49,7%	15,5%
I Alt	1150211	208261	798208	383915	1948419	592176	2.540.595

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Tabel 4 angiver den procentvise fordeling af heltid og deltid for henholdsvis mænd, kvinder og mænd og kvinder fordelt på socio-økonomisk status. Det ses, at deltidsarbejde hos kvinderne inden for alle socio-økonomiske statuskategorier udgør en større andel end hos mændene.

Af tabel 4 kan tre overordnede tendenser udlæses. For det første er der, særligt i den øvre del af tabellen, en generel tendens til, blandt både mænd og kvinder, at andelen af deltidsbeskæftigede stiger med faldende socio-økonomisk status. Hvor der blandt topledere således er henholdsvis 1,5% og 8,9% mænd og kvin-

der på deltid, er der i 'salgs, service- og omsorgsarbejde' henholdsvis 31,9% og 45,2% på deltid.

I de nederste seks socio-økonomiske statuskategorier kan man se, at fordelingen af deltidsarbejdende varierer forholdsvis meget kategorierne i mellem. Eksempelvis er op mod 50% af kvinderne og henholdsvis 30 og 50% af mændene inden for 'salgs, service- og omsorgsarbejde' og 'andet arbejde' ansat på deltid, mens fordelingerne inden for 'arbejde i landbrug mv.' og 'håndværkspræget arbejde' ligner topledernes, der oven for er beskrevet. Sammenholder man dette med Tabel 3 (Heltids- og deltidsbeskæftigelse fordelt på brancher og køn) vil man se, at der inden for brancherne 'bygge og anlægsvirksomhed' og 'industri' er relativt lave andele deltidsarbejde, sammenlignet med de øvrige brancher.

Betragtes igen de nederste seks socio-økonomiske statuskategorier for 'mænd og kvinder' vil man se, at de mest vægtige kategorier (jf. tabellens yderste højre kolonne 'I alt af arbejdsstyrken') også er de, hvor de højeste andele deltidsarbejde er at finde. Inden for 'salgs, service og omsorgsarbejde' (15,8%) og 'andet arbejde' (15,5%), der sammenlagt udgør mere end halvdelen af alle de nedre lønmodtagerkategorier til sammen, er det således op mod halvdelen af de ansatte 'mænd og kvinder', der er på deltid.

Det tredje forhold, der her vil blive taget op, er tabellens nederste kategori, 'andet arbejde', hvor de højeste andele af deltidsbeskæftigelse i forhold til fuldtidsbeskæftigelse er at finde: Hos mændene udgør deltidsarbejde således 50,0%, mens det for kvinderne er 49,3%. Trods navnets residuale karakter udgør kategorien en ikke ubetydelig del af lønmodtagerne (312.105 personer) og er den tredjestørste kategori efter 'Mellemniveau' og 'Salgs, service- og omsorgsarbejde'. Betegnelsen 'andet arbejde' dækker blandt andet over rengørings- og renovationsarbejde, medhjælpere inden for landbrug mv. og manuelt arbejde inden for bygge- og anlægssektoren (jf. bilag X).

Af gennemgangen af tabel 4 fremgår det således, at deltidsarbejde kan siges at have en social slagside forstået på den måde, at andelen af deltidsarbejdende stiger med faldende socio-økonomisk status. Ganske vist brydes dette som ovenfor omtalt inden for visse lønmodtagerkategorier i den nedre del, hvor andelen af deltidsarbejdende inden for 'landbrug mv.' og 'håndværkspræget arbejde' er lave for både mænd og kvinder. En antagelse, der kan bringes frem i forbindelse med denne analyse er muligheden for deltidsarbejde. Et ræsonnement kunne således være, at muligheden for at få et deltidsjob stiger med faldende socioøkonomisk status, således at det inden for toplederkategorien er vanskeligere at få en deltidsstilling end inden for en lønmodtagergruppe som eksempelvis slags, service- og omsorgsarbejde. De lave andele af deltidsbe-

skæftigede – også blandt kvinder - inden for 'landbrug mv.', 'håndværkspræget arbejde' og 'proces og maskinoperatørarbejde' kunne endvidere skyldes, at det også her grundet disse fags mandsdominerede karakter er vanskeligt at opnå beskæftigelse på deltid.

Betragter man fordelingen af heltid og deltid på socio-økonomisk status i perioden fra 1995 til 2001 må denne betegnes som meget stabil. Skulle man trække et forhold frem, hvor der kan spores en mindre forskydning, så er det fordelingen mellem heltids- og deltidsansatte kvinder i kategorien 'andet arbejde'. Hvor der i 1995 hos kvinderne var 59,2% på deltid og 40,8% på heltid sker der et ryk således, at fordelingen mod slutningen af perioden nærmer sig mændenes på ca. 50-50.

Tabel 5: Bibeskæftigelse blandt lønmodtagere på henholdsvis deltid og heltid 2001

		Bijob		Ej Bijob	
Mænd	Heltid	124963	10,9%	1019970	89,1%
	Deltid	24117	19,0%	102871	81,0%
Kvinder	Heltid	58234	7,1%	762234	92,9%
	Deltid	51946	13,5%	331643	86,5%
Mænd og Kvinder	Heltid	183197	9,3%	1782204	90,7%
	Deltid	76063	14,9%	434514	85,1%

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Tabel 5 angiver, hvor mange heltids- og deltidsansatte, der henholdsvis har bijob og ikke har bijob. Der vil her kun være fokus på de, der har bijob. Generelt betragtet er bijob for det første mere udbredt blandt deltidsansatte end blandt heltidsansatte. For det andet er bijob mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder – både heltids- og deltidsansatte. Det er således blandt de deltidsansatte mænd, at bibeskæftigelse er mest udbredt.

Tabel 5 kan også ses i lyset af de betragtninger, der blev gjort i forbindelse med tabel 3 (Heltids- og deltidsbeskæftigelse fordelt på køn og brancher). Det blev her påpeget, at inden for hotel- og restaurationsbranchen, hvor der både er relativt mange mandlige og kvindelige deltidsarbejdere ansat, er dobbeltjobbere et forholdsvist udbredt fænomen.

Det kunne her have været interessant at sammenholde tallene fra tabel 1 (Årsager til deltid blandt lønmodtagere) med tallene i tabel 5, men dette er desværre ikke muligt i denne kørsel. Herved kunne man blandt andet have undersøgt om det er de, der ikke kan opnå anden beskæftigelse end deltidsjob, der også har bijob. Havde dette været tilfældet, kunne det eventuelt have peget i retning af, at de, der ikke kunne få andet end deltidsjob havde behov for yderligere indtjening

via et bijob, og derved udgjorde en form for underbeskæftigelse. Endvidere kunne det have været interessant at kontrollere for socioøkonomisk status eller branche, idet man herved kunne belyse, om bijob var særligt udbredt blandt visse socio-økonomiske lag eller brancher.

Antallet af folk, der kombinerer enten heltids- eller deltidsbeskæftigelse med et bijob har været stigende i perioden fra 1995 og frem til 2001. Hvor der i 1995 var henholdsvis 99.186 og 46.207 mænd og kvinder, der kombinerede heltids- eller deltidsbeskæftigelse med bijob, er de tilsvarende tal for 2001 183.197 og 76.063. Stigningen i bibeskæftigelsen er sket inden for alle de fire lønmodtagergrupper (mænd på hel- eller deltid, kvinder på hel- eller deltid), men mest markant er stigningen dog blandt de deltidsansatte mænd: I 1995 supplerede 10,1% af de mandlige deltidsansatte med et bijob, mens det i 2001 var 19,0%. Således er antallet af mænd med deltidsjob, der også har et bijob næsten fordoblet fra 1995 til 2001.

Tabellerne 6.a og 6.b angiver, hvor mange mænd og kvinder i henholdsvis heltids- og deltidsbeskæftigelse, der søger nye henholdsvis heltids- og deltidsjob. Betragter man først tabel 6.a, fremgår det, at næsten alle heltidsbeskæftigede søger nyt heltidsjob (ca. 98%), og at omkring 60% af de deltidsansatte søger nyt heltidsjob. Denne fordeling er stort set stabil gennem hele tidsperioden fra 1995 til 2001.

Tabel 6.a: Heltids-/deltidsbeskæftigede mænd, der søger nyt henholdsvis heltids-/deltidsjob 1995-2001

Mænd		Søger heltid		Søger deltid	
		Antal	Procent	Antal	Procent
1995	Heltidsbeskæftigede	91131	97,7%	2123	2,3%
	Deltidsbeskæftigede	9824	62,1%	5994	37,9%
1996	Heltidsbeskæftigede	88816	97,0%	2756	3,0%
	Deltidsbeskæftigede	9120	59,0%	6330	41,0%
1997	Heltidsbeskæftigede	83864	98,0%	1671	2,0%
	Deltidsbeskæftigede	8659	53,9%	7393	46,1%
1998	Heltidsbeskæftigede	88889	98,1%	1734	1,9%
	Deltidsbeskæftigede	8932	58,9%	6238	41,1%
1999	Heltidsbeskæftigede	89493	97,2%	2599	2,8%
	Deltidsbeskæftigede	7893	52,2%	7241	47,8%
2000	Heltidsbeskæftigede	58063	97,8%	1281	2,2%
	Deltidsbeskæftigede	5466	51,9%	5056	48,1%
2001	Heltidsbeskæftigede	50743	98,3%	886	1,7%
	Deltidsbeskæftigede	5259	61,7%	3270	38,3%

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Betragtes tabel 6.b, der viser de tilsvarende tal for kvinder, vil man genkende de fleste træk fra tabellen ovenfor. Den største forskel består i, at mens det var næsten alle heltidsbeskæftigede mænd (ca. 98%), der søgte nyt heltidsjob, er det hos kvinderne omkring 90% af de fuldtidsansatte, der søger ny fuldtidsjob. Dette kan igen ses i lyset af, at flere kvinder end mænd vælger at gå ned i tid med henblik på at opnå en bedre overensstemmelse mellem arbejds- og familieliv.

For de deltidsansatte følger fordelingen den i tabel 6.a. Også hos kvinderne kan der i tidsperioden fra 1995-2001 konstateres en høj grad af stabilitet i fordelingerne.

Tabel 6.b: Heltids-/deltidsbeskæftigede kvinder, der søger nyt henholdsvis heltids-/delstidsjob 1995-2001

Kvinder		Søger heltid		Søger deltid	
		Antal	Procent	Antal	Procent
1995	Heltidsbeskæftigede	59741	91,0%	5895	9,0%
	Deltidsbeskæftigede	20941	56,5%	16106	43,5%
1996	Heltidsbeskæftigede	66557	90,7%	6791	9,3%
	Deltidsbeskæftigede	23742	60,9%	15259	39,1%
1997	Heltidsbeskæftigede	63623	91,7%	5737	8,3%
	Deltidsbeskæftigede	20807	56,1%	16298	43,9%
1998	Heltidsbeskæftigede	65530	91,1%	6400	8,9%
	Deltidsbeskæftigede	26592	62,0%	16292	38,0%
1999	Heltidsbeskæftigede	61183	92,7%	4814	7,3%
	Deltidsbeskæftigede	24451	57,3%	18221	42,7%
2000	Heltidsbeskæftigede	43472	90,5%	4550	9,5%
	Deltidsbeskæftigede	16827	60,1%	11167	39,9%
2001	Heltidsbeskæftigede	41015	92,3%	3442	7,7%
	Deltidsbeskæftigede	13914	55,0%	11397	45,0%

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Af tabellerne 6.a og 6.b kan man drage følgende konklusioner: næsten alle heltidsbeskæftigede, der søger nyt job, søger heltidsjob, og lidt over halvdelen af de deltidsansatte søger et heltidsjob. De procentvise fordelinger i tabellerne for deltidsbeskæftigede er stort set ens for mænd og kvinder trods det, at der for det første er flere kvinder end mænd i deltidsjob, og for det andet, at mænd og kvinder i tabel 1 havde forskellige fordelinger over årsager til at være i deltidsjob. Hos mændene var det her 'kombinerer arbejde med uddannelse', der var den mest tungtvejende, mens det for kvinderne var 'ønsker ikke andet', der dominerede. Man kunne derfor forvente, at der blandt kvinderne ville være en større andel deltidsansatte, der søgte nyt deltidsjob, idet de ikke ønsker andet.

Når dette ikke er tilfældet kan det for det første skyldes, at en mindre del af de, der svarede 'ønsker ikke andet' i tabel 1, ikke søger nyt job, således at de ikke

dominerer i denne statistik³. Modsat kunne man ligeledes forestille sig, at de, der svarede 'kan ikke få andet' ville være mere opsøgende i forhold til at finde heltidsbeskæftigelse, ligesom en del af de, der svarede 'kombinerer arbejde og uddannelse' kan forventes at søge heltidsbeskæftigelse, når uddannelsen er afsluttet.

Tabel 7: Heltid/Deltid fordelt på køn og midlertidig/fast ansættelse 1995 - 2001

	Kvinder			Mænd			I Alt		
	Midlertidig	Fast	Ukendt	Midlertidig	Fast	Ukendt	Mænd	Kvinder	I Alt
1995 Heltid	97216	623408	67	108839	1008522	7044	1124405	720691	1845096
Frekvens	69,7%	64,8%	28,6%	84,3%	90,5%	94,2%	89,8%	65,4%	78,4%
Deltid	42359	338805	167	20238	106458	435	127131	381331	508462
Frekvens	30,3%	35,2%	71,4%	15,7%	9,5%	5,8%	10,2%	34,6%	21,6%
1996 Heltid	94338	636509	277	107435	1015805	6678	1129918	731124	1861042
Frekvens	70,0%	65,0%	41,8%	82,9%	89,9%	99,4%	89,3%	65,6%	78,2%
Deltid	40428	342028	385	22105	113625	37	135767	382841	518608
Frekvens	30,0%	35,0%	58,2%	17,1%	10,1%	0,6%	10,7%	34,4%	21,8%
1997 Heltid	96465	646639	54	104977	1024285	7093	1136355	743158	1879513
Frekvens	71,7%	63,8%	27,4%	80,8%	88,7%	100,0%	88,0%	64,7%	77,0%
Deltid	38072	367191	143	24881	130473	0	155354	405406	560760
Frekvens	28,3%	36,2%	72,6%	19,2%	11,3%	0,0%	12,0%	35,3%	23,0%
1998 Heltid	82537	653650	20	95301	1034581	6503	1136385	736207	1872592
Frekvens	66,6%	63,1%	52,6%	81,9%	89,3%	100,0%	88,7%	63,4%	76,7%
Deltid	41433	382828	18	20994	124205	0	145199	424279	569478
Frekvens	33,4%	36,9%	47,4%	18,1%	10,7%	0,0%	11,3%	36,6%	23,3%
1999 Heltid	84048	676184	394	91956	1051856	6090	1149902	760626	1910528
Frekvens	67,9%	64,4%	72,2%	83,3%	89,9%	95,2%	89,3%	64,8%	77,6%
Deltid	39809	373429	152	18410	118471	304	137185	413390	550575
Frekvens	32,1%	35,6%	27,8%	16,7%	10,1%	4,8%	10,7%	35,2%	22,4%
2000 Heltid	85963	695142	657	89277	1065490	945	1155712	781762	1937474
Frekvens	65,2%	65,5%	52,0%	80,2%	90,4%	89,2%	89,5%	65,5%	78,0%
Deltid	45862	366043	607	22079	112793	114	134986	412512	547498
Frekvens	34,8%	34,5%	48,0%	19,8%	9,6%	10,8%	10,5%	34,5%	22,0%
2001 Heltid	85477	735063	724	80401	1068327	1483	1150211	821264	1971475
Frekvens	66,9%	68,3%	56,9%	79,1%	91,0%	98,7%	90,1%	68,1%	79,4%
Deltid	42352	341014	549	21279	105689	19	126987	383915	510902
Frekvens	33,1%	31,7%	43,1%	20,9%	9,0%	1,3%	9,9%	31,9%	20,6%

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Tabel 7 angiver fordelingen af heltids- og deltidsansættelse på køn og midlertidig/fast ansættelse i perioden fra 1995-2001. For kvindernes vedkommende er fordelingen for heltid- og deltidsansatte stort set den samme over tid, således at

³ Danmarks Statistik oplyser, at alle beskæftigede er blevet spurgt om, hvorvidt de søgte nyt job. At spørgsmålet har denne karakter og ikke eksempelvis ("Hvis du skulle søge nyt job, ville du så søge heltids- eller deltidsbeskæftigelse?") medfører, at en del af de adspurgte svarer nej, og dermed ikke er inkluderet i tabellerne 6.a og 6.b.

tilnærmelsesvis 65-70% af både de midlertidigt og fast ansatte arbejder på heltid, mens ca. 35-30% arbejder på deltid. Hos mændene er denne fordeling en smule anderledes, da omkring 80% af de midlertidigt ansatte og 90% af de fastansatte arbejder på heltid, mens henholdsvis 20% og 10% arbejder på deltid.

Deltidsansættelse er således hos mænd mere udbredt blandt midlertidigt- end blandt fastansatte, mens den samme tendens ikke umiddelbart kan spores hos kvinderne. Sammenligner man de midlertidigt ansatte mænd og kvinder, er en større del af de midlertidigt ansatte kvinder end mænd i deltidsbeskæftigelse ligesom også en langt større del af de fastansatte kvinder sammenlignet med de fastansatte mænd har deltidsjob. Det kan således ikke overraskende konkluderes, at en større del af kvinderne i både midlertidigt og fast ansættelse er på deltid, men at deltid ikke er nævneværdigt mere udbredt blandt midlertidigt ansatte end blandt fastansatte kvinder.

3. Konklusion

I de foregående er en række karakteristika ved deltidsarbejde og dets fordeling på forskellige sociale faktorer som eksempelvis køn, alder, branche og socio-økonomisk status blevet analyseret. Hensigten er i dette afsnit dels at samle op på resultaterne af analyserne af tabelmaterialet og dels at forsøge at besvare de spørgsmål, der indledningsvist blev stillet.

Af tabel 1 og 2 fremgik det, at deltid er både alders- og kønsmæssigt skævt fordelt samt at årsagerne til at være i deltidsbeskæftigelse varierer for kvinder og mænd. Skønt deltidsarbejde formelt ikke længere er forbeholdt kvinder – således som det var tilfældet i industriens overenskomst fra 1971 (Navrbjerg et al. 2001), er det stadigvæk et fænomen, der har sin største udbredelse blandt kvinder.

Af tabel 1 fremgik det endvidere, at der ikke umiddelbart er belæg for at konkludere, at den høje andel af kvindelige deltidsarbejdere er tvunget på deltid, fordi de ikke kan opnå anden form for beskæftigelse⁴. Langt de fleste kvinder er 'frivilligt' i deltidsarbejde, idet 'ønsker ikke andet' var den mest hyppige årsag blandt kvinderne til at være i deltidsarbejde. Det kunne her have været interessant at have adgang til mere uddybende forklaringer på, hvorfor man ikke ønsker andet end deltidsbeskæftigelse. Det giver datamaterialet imidlertid ikke adgang til. Man kunne dog forestille sig, at en stor del af de deltidsarbejde kvinder er i deltidsarbejde af den grund, at det giver bedre mulighed for at få arbejds- og familieliv til at gå op i en højere enhed.

⁴ Danmarks statistik oplyser, at man fremover vil stille spørgsmålet på en anden måde således, at man i stedet vil spørge til, hvor mange timer folk ønsker at arbejde pr. uge og hvor mange de rent faktisk arbejder. Dette skulle give bedre mulighed for at måle en eventuel underbeskæftigelse.

Sammenholder man dette med analyserne af tabellerne 6.a og 6.b (Heltids-/deltidsbeskæftigede mænd og kvinder, der søger nyt henholdsvis heltids-/deltidsjob) giver tabel 1 heller ikke noget umiddelbart svar på, hvorfor lidt over halvdelen af de deltidsbeskæftigede, der søger nyt job, søger heltidsjob. Man kan dog forestille sig, at de, der i tabel 1 angav årsagen 'kan ikke få andet' til at være i deltidsarbejde ville være mere opsøgende i forhold til at finde heltidsbeskæftigelse, ligesom en del af de, der svarede 'kombinerer arbejde og uddannelse' kan forventes at søge heltidsbeskæftigelse, når uddannelsen er afsluttet.

Det er i den forbindelse også vigtigt at holde sig for øje, hvorledes 'deltidsarbejde' timemæssigt er defineret i Danmark. I en stor del af overenskomsterne er der indskrevet reguleringer af timetallet, der typisk består af mindstegrænser på eksempelvis 12 timer som et ugentligt minimum. Disse mindstegrænser er indskrevet med henblik på at sikre lønmodtageren en række sociale goder på arbejdsmarkedet, som kræver, at der ugentligt arbejdes et vist minimum af timer. For at opnå arbejdsløshedsdagpenge skal man fx have en ugentligt arbejdstid på 8-12 timer afhængig af ansættelsesformen, mens funktionærlovens ansættelsesbeskyttelse og sikring af løn under sygdom kræver otte timers ugentligt arbejde. For at være berettiget til syge- og barselsdagpenge kræves omkring ni timer om ugen, mens man for at kvalificere til arbejdsmarkedspension må arbejde 8-10 timer pr. uge i den offentlige sektor.

I det fremsatte lovforslag lægges der op til, at minimumstimegrænser, der ligger under 15 timer om ugen ikke er at betragte som hindringer for retten til at aftale deltid, og de kan derfor fortsat bestå. Minimumstimegrænser, der ligger over 15 timer skal fortolkes i overensstemmelse med forslagets timegrænse, således at eksempelvis et minimumskrav om 20 timer pr. uge ikke giver adgang til flere sociale goder end et på 15 timer pr. uge.

Da den øvre timegrænse for, hvornår et arbejde kan kaldes deltid ligger på 30 timer, giver dette en relativ stor spændvidde i antallet af timer. Man kan eksempelvis argumentere for, at der er stor forskel på, hvorvidt man arbejder 30 timer om ugen, hvilket mest af alt minder om heltidsbeskæftigelse, i forhold til en person, der arbejder otte timer om ugen fx fordelt over to eftermiddage. At begge er dækket af betegnelsen 'deltidsbeskæftigelse' kan således give et forvrænget billede af, hvad det at være i deltidsarbejde betyder for, hvor mange timer, der ugentlig arbejdes. Arbejder en stor del af de kvindelige deltidsarbejdere, der ikke ønsker andet end deltidsbeskæftigelse, således 30 timer om ugen, mens de mandlige deltidsarbejdere, der kombinerer arbejde og uddannelse, kun har 8-10 timer om ugen, kan det forekomme urimeligt at indplacere de to under samme

arbejdstidsbetegnelse. Datamaterialet giver imidlertid ikke mulighed for at differentiere de deltidsarbejdende efter ugentlig arbejdstid.

Tabel 3 viste, at det særligt er inden for brancherne 'Handel, hotel, restauration' og 'Offentlige og personlige tjenesteydelser', at der er mange deltidsarbejdere ansat. I den offentlige sektor (her udtrykt ved kategorien 'offentlige og personlige tjenesteydelser') er der i overenskomsterne god mulighed for at opnå beskæftigelse på deltid, og der er en relativt stor andel kvinder ansat. Samtidig er der en høj grad af overenskomstdækning, der nærmer sig de 100%.

Inden for 'Handel, hotel og restauration' er der også mange deltidsansatte, men her er til gengæld en - efter danske forhold - lav overenskomstdækning på kun omkring 50%. Den lave grad af overenskomst dækning synes dog at kunne forklares med, at branchen dels er præget af at have mange studerende ansat og dels at have en stor medarbejderomsætning. Det forekommer således rimeligt at antage, at en del af forklaringen på den lave overenskomstdækning skal findes i, at mange af de ansatte har en meget løs arbejdsmarkedstilknytning. Dette kan også ses i forhold til de betragtninger der blev gjort ovenfor, om spændvidden i arbejdstid inden for begrebet deltidsarbejde og årsagerne til at være på deltid. Forestiller man sig således, at en stor del af de offentlige deltidsarbejdere har relativt høje ugentlige arbejdstider, mens det modsatte er tilfældet inden for 'Handel, hotel og restauration', kan man med en vis rimelighed sige, at de offentlige ansatte har en fastere arbejdsmarkedstilknytning end de ansatte inden for 'Handel, hotel og restauration'.

Betragter man en branche som 'bygge- og anlægsvirksomhed', hvor der er meget få deltidsarbejdende blandt såvel mænd som kvinder, men en højere overenskomstdækning på godt 60%, vil en del af forklaringen på den lave andel af deltidsansatte muligvis kunne findes i, at branchen traditionelt har været mandsdomineret. Derfor er det således tænkeligt, at muligheder for deltidsarbejde ikke har stået som et centralt emne ved overenskomstforhandlingerne, idet langt størsteparten af de ansatte, nemlig mændene, ikke har set det som et væsentligt behov.

Sammentænker man disse forhold, er det ikke usandsynligt, at netop mulighederne for deltid i overenskomsterne, som antages at være en følge af, hvorvidt branchen er henholdsvis mands- eller kvindedomineret, er med til at opretholde kønssegregeringen på det danske arbejdsmarked. Forestiller man sig således, at gode muligheder for (eksempelvis) deltidsarbejde tiltrækker kvindelig arbejdskraft, mens brancher uden disse muligheder afholder kvinder fra at søge derhen, kan kønssegregeringen ses som en konsekvens af, i hvor høj grad overenskomsterne giver mulighed for deltidsarbejde.

Af Tabel 4 (Lønmodtagere på heltid/deltid fordelt på socioøkonomisk status 2001) kunne det udlæses, at fordelingen af deltidsarbejde på forskellige socio-økonomiske lønmodtagergrupper kan siges at have en social slagside, idet andelen af deltidsarbejde er stigende med faldende socioøkonomisk status. Dette blev dog delvist brudt i den nedre del af tabellen, hvor visse lønmodtagergrupper som 'arbejde i landbrug mv.' og 'håndværkspræget arbejde' havde samme køns- og procentfordeling mellem heltids- og deltidsansatte som toplederniveauet.

Holder man sig de forhold for øje, som blev identificeret ovenfor – sammenhængen mellem kønsfordeling i branchen og muligheder i overenskomsterne for deltidsarbejde – vil man genkende visse træk, idet nogle af de mandsdominerede fag, som eksempelvis bygge- og anlægsvirksomhed, vil falde ind under de socio-økonomiske lønmodtagerkategorier med meget små andele deltidsarbejdere.

Man kan således også forestille sig, at fordelingen af deltidsarbejdende på de socio-økonomiske kategorier endvidere hænger sammen med, hvor der er mulighed for at få deltidsarbejde, og at såvel toplederniveau som de traditionelt mandsdominerede lønmodtagerkategorier er de steder, hvor det er svært at opnå beskæftigelse på deltid.

Indledningsvist blev fire spørgsmål stillet, som det var hensigten at søge at besvare. De fire spørgsmål lyder:

- Er deltidsarbejde stadig mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd, og er omfanget af deltidsarbejdende det samme for alle aldersgrupper?
- Er supplerende indtægter via bijob mere udbredt blandt deltidsansatte end blandt heltidsansatte? Er fordelingen af bijob kønsmæssig skæv?
- Har deltidsarbejdende generelt en løsere arbejdsmarkedstilknytning end heltidsarbejdende? Udtrykker deltidsarbejdende således både en arbejdstidsmæssig og en numerisk fleksibilitet?
- Kan der i løbet af perioden fra 1995-2001 konstateres nogen udvikling i fordelingen, omfanget og årsagerne til deltidsarbejde?

Det første spørgsmål er allerede besvaret i det første afsnit af denne konklusion, hvor det blev slået fast, at fordelingen af deltid er både kønsmæssigt og aldersmæssigt skæv.

I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt supplerende indtægter via bijob er mere udbredt blandt visse grupper, viste tabel 5, at bibeskæftigelse generelt er mere udbredt blandt deltidsansatte end blandt heltidsansatte og mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder. Det er således blandt de deltidsansatte mænd, at bijob er mest udbredt, herefter de deltidsansatte kvinder og de heltidsansatte mænd. Desværre kunne hverken årsagen til at være på deltid, branche eller socio-økonomisk statuskategori udlæses af tabellen, og det er derfor ikke muligt at undersøge, om deltidsarbejde er særligt udbredt blandt visse grupper. Endvidere kunne man forestille sig, at udbredelsen af bijob også var afhængig af den ugentlige arbejdstid, således at deltidsansatte med otte timer ugentlig vil være mere tilbøjelige til at have bijob end de, der arbejder 30 timer om ugen. Dette giver datamaterialet dog ikke mulighed for at undersøge nærmere. En mulig årsag til, at flere mænd end kvinder kombinerer deltidsjob med bijob kan være, at mænd stadig betragtes (og anser sig selv for) hovedforsørgeren i familien, hvorfor en halv indtægt via et bijob ikke slår til.

I modsætning til det spørgsmål, der oven for blev stillet, er spørgsmålet om, hvorvidt deltidsarbejdende er udtryk for en generelt mere fleksibel arbejdskraft end heltidsansatte vanskeligere at besvare. Af tabel 7 fremgik det, at deltid ikke er nævneværdigt mere udbredt blandt midlertidigt end blandt fastansatte kvinder, mens der hos mændene kunne konstateres en lille forskel, således at lidt flere midlertidigt end fastansatte er på deltid. Igen trænger spørgsmålet om, hvor mange timer betegnelsen 'deltid' dækker over sig på, idet otte timer må betragtes som en mere løs arbejdsmarkedstilknytning end eksempelvis 25-30 timer.

I forhold til udviklingen over tid, her belyst ved perioden fra 1995 og frem til 2001, er det mest bemærkelsesværdige næsten, at der stort set ikke er sket noget i denne periode. Skal man trække et forhold frem, er det, at årsagen 'sygdom, invaliditet' gennem de fem år er blevet dobbelt så fremtrædende. Det blev her konkluderet, at denne stigning kunne betragtes som et udtryk for det rummelige arbejdsmarked, i det flere af de, der før var på førtidspension ny er blevet inkluderet på arbejdsmarkedet ved ansættelse i flex- og skånejob.

4. Perspektiv

Hensigten er i dette afsluttende afsnit at komme med en række bud på, hvilke konsekvenser lovforslaget om deltidsarbejde kan få for fremtiden set i forhold til de resultater, tabelanalyserne har givet.

Kernen i lovforslaget er fjernelse de barrierer, der måtte eksistere for, at en arbejdsgiver og lønmodtager frit kan aftale, at lønmodtageren går på deltid. Der skal således være tale om en fælles aftale de to parter i mellem, idet hverken

lønmodtageren eller arbejdsgiveren ensidigt kan kræve deltid. Som beskrevet, er der ikke noget til hinder for at aftale en ugentlig minimumstimegrænse, der dog højst kan ligge på et niveau, hvad der svarer til 15 timer om ugen (Beskæftigelsesministeriet 2002). En mulig konsekvens af en gennemførelse af lovforslaget om deltidsarbejde kunne således være, at antallet af deltidsjob stiger, idet en de overenskomstsmæssige barrierer er fjernet.

Dette notat har vist, at muligheden for og omfanget af deltidsarbejde afhænger dels af socio-økonomisk statuskategori (jo højere kategori, jo mindre deltidsarbejde) og dels af, hvorvidt det pågældende fag eller branche kan betragtes som værende kvinde- eller mandsdomineret (jo flere kvindelige ansatte, jo bedre muligheder for deltidsarbejde). Man kan således forestille sig, at en gennemførelse af lovforslaget vil føre til, at antallet af deltidsarbejdende vil stige på særligt de mandsdominerede områder. Ligeledes kunne man forestille sig, at deltidsarbejde også ville 'sprede' sin udbredelse inden for andre socio-økonomiske statuskategorier. Dette kan dog siges at forekomme mindre sandsynligt, idet det eksempelvis er svært at forestille sig folk i ledende stillinger med en ugentlig arbejdstid på 15 timer.

At det særligt er inden for de mandsdominerede brancher, antallet af deltidsjob kan forventes at stige, betyder således, at det først og fremmest er de lønmodtagere inden for disse brancher, der ønsker at gå på deltid, men af forskellige årsager ikke har mulighed for det, der vil få glæde af en gennemførelse af lovforslaget. Man kan imidlertid stille sig det spørgsmål, om flere mænd vil benytte sig af muligheden for at gå på deltid, eller om grunden til, at det ikke er blevet indført før, netop er, at mændene inden for disse fag ikke ønsker at gå på deltid? I fald dette er rigtigt, vil gruppen af lønmodtagere, der vil få glæde af, at forslaget gennemføres, kunne indskrænkes til kvinderne i de mandsdominerede brancher og de, der kombinerer deltidsarbejde med uddannelse.

I forlængelse heraf kan forslaget således tænkes at være med til at bryde med den kønsmæssige segregation på det danske arbejdsmarked, idet de overenskomstsmæssige barrierer for deltidsaftaler fjernes. Forestiller man sig, at muligheder for at opnå beskæftigelse på deltid tiltrækker kvindelig arbejdskraft, kunne det tænkes, at forslaget vil medvirke til, at flere kvinder finder beskæftigelse inden for disse brancher. Det her vigtigt at huske på, at lovforslaget ikke vil give lønmodtageren ret til at kræve deltid, men mulighed for at aftale deltid, hvilket forudsætter, at også arbejdsgiveren nærer ønske om flere deltidsansættelser.

En andet forhold, der kan tages om som en mulig konsekvens af en gennemførelse af forslaget, er: forudsætter man, at forslaget vil medføre, at flere kommer i deltidsarbejde, vil det så medføre, at flere får en løsere arbejdsmarkedstilknytning og derfor ikke ønsker at være medlem af en faglig organisation? Inden for

handel- og hotel og restaurationsbranchen er der, som omtalt i forbindelse med analysen af tabel 3, mange deltidsansatte og lav overenskomstdækning. At branchen beskæftiger mange studerende blev fremhævet som en mulig årsag til dette, og det er derfor ikke utænkeligt, at i fald lovforslaget øger studerendes muligheder for at finde beskæftigelse inden for især de mandsdominerede brancher⁵, vil man her kunne opleve en faldende organisering.

Imidlertid er der også mange deltidsarbejdende inden for den offentlige sektor, jf. tabel 3, samtidig med, at der her er en meget høj overenskomstdækning. Igen melder spørgsmålet sig om, hvor mange timer deltidsarbejde dækker over, idet det som tidligere omtalt kan tænkes, at en færre timer medfører en løsere arbejdsmarkedstilknytning og dermed også en mindre tilbøjelighed til at melde sig ind i en faglig organisation.

Man kan endvidere forestille sig, at de, der er i deltidsarbejde af den årsag, at de kombinerer arbejde og uddannelse, vil være mindre tilbøjelige til at melde sig ind i en faglig organisation end de, der ikke ønsker andet end deltidsarbejde, idet den førstnævnte gruppes tilknytning til deltidsarbejdet sandsynligvis vil være midlertidig.

Som en mulig fremtidig tendens, der også kan tænkes at øge antallet af deltidsarbejdende, er de såkaldte 'delejob', hvor to lønmodtagere med nogenlunde ens kompetencer deler, hvad der svarer til lidt mere end et fuldtidsjob. For nyligt er internetsiden www.delejob.dk åbnet, og selvom sidens initiativtagere alle er DJØFere, understreger de, at konceptet ikke er forbeholdt denne faggruppe. Ideen til initiativet er hentet i USA, hvor den er udviklet af småbørnsforældre, og hvor delejob er et udbredt fænomen. Med afsæt i tabelanalyserne forekommer det rimeligt at antage, at i fald delejob slår igennem som fænomen i Danmark, bliver en del af delejobberne kvinder med små børn, der ønsker at sikre en gunstig balance i forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

En anden mulig tendens kunne være, at nogle af de mere udsatte grupper inden for lønmodtagerkategorierne 'andet arbejde' og 'salgs, service- og omsorgsarbejde', som fx rengøringspersonale, pædagogmedhjælpere og hjemmehjælpere, i tilfælde af besparelser på det offentlige område, vil kunne presses til at gå yderligere ned i tid. Lovforslagets forslag om, at minimumstimegrænser, der ligger over forslagets timegrænse på 15 timer, skal fortolkes i overensstemmelse med forslagets timegrænse (15 timer) (Beskæftigelsesministeriet 2002), kan således betyde, at deltidsansatte ikke har krav på at arbejde mere end 15 timer om ugen. Bliver dette en realitet, er det ikke utænkeligt, at der opstår underbeskæf-

⁵ Det antages, at mulighederne for at finde deltidsarbejde inden for de kvindedominerede fag allerede findes.

tigelse inden for disse grupper, hvilket kan medføre, at flere må have bibeskæftigelse for at kunne bevare en acceptabel lønindkomst.

Forestiller man sig således, at der fremover vil komme flere lønmodtagere på deltidsarbejde, hvad enten det skyldes en gennemførelse af lovforslaget om deltidsarbejde eller at eksempelvis delejob slår igennem i Danmark, kan det tænkes at påvirke kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og overenskomstdækningen. Endvidere kan det få konsekvenser for de deltidsarbejdende selv, idet eksempelvis de supplerende pensioner ATP og SP afhænger af deltagelsen på arbejdsmarkedet, hvilket betyder, at deltidsarbejdende vil opbygge mindre supplerende pensioner end deres heltidsarbejdende kollegaer. Da flere kvinder end mænd er i deltidsjob, bliver fordelingen også skæv i forhold til køn.

Referencer

Beskæftigelsesministeriet 2002: *L 104 (som fremsat) Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet*. Fremsat den 20. februar 2002 af beskæftigelsesministeren.

LO 2000: *LO-dokumentation* nr. 2/2000

Navrbjerg, Steen E., Malene Nordestgaard og Jesper Due 2001: *Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn. En historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster i perioden 1902 – 2004 med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle*. København: CO-industri 2001.

Wehner, Cecilie 2001: *Horeca 2001*. Et repræsentativitetsstudie om hotel og restaurationsbranchen for EU Kommissionen, koordineret af Université Catholique de Louvain, Belgien.

