

Jørgen Svalund

Undersysseletting og ufrivillig deltid

Varighet og veien videre

Jørgen Svalund

**Undersyssetting
og ufrivillig deltid**
Varighet og veien videre

© Fafo 2011

ISBN 978-82-7422-845-0 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-846-7 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
English summary	12
1 Innledning	19
Problemstillinger og hovedområde	19
2 Data og metode	25
Datakilde, sammenlignbarhet over tid og årganger	25
Manglende verdier	26
Panelstudier og vekter.....	27
Analyser av fastlåsing – hovedsakelig yrkesaktive	27
Trekk ved individer og virksomheter	28
3 Deltid, undersysseletting og ufrivillig deltid	29
Arbeidsmarkedsstatus	29
Hovedsakelig yrkesaktive	31
Arbeidstidsønsker	32
4 Overganger ut fra undersysseletting og ufrivillig deltid	35
Overganger etter næring	38
Arbeidstidsordninger	41
Overganger over tid	43
Bevegelse mot heltid	44
5 Fastlåst eller kortvarig overgang?	47
Ulike grupper	51
Ansiennitet	56
Ulike næringer	58
Litteratur	65
Vedlegg 1	67
Vedlegg 2	69

Forord

Undersysselsetting og ufrivillig deltid er en utfordring for den enkelte som opplever det, for samfunnsøkonomien og for velferdsstaten. I denne rapporten stiller vi følgende spørsmål: Hvor lenge er sysselsatte undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt? Hva skjer med de som beveger seg bort fra undersysselsetting og ufrivillig deltid? Får de lengre arbeidstid, endrer de oppfatning om behovet for å ha en lengre avtalt arbeidstid, eller går de ut av arbeidslivet? Rapporten analyserer foreliggende data for å framskaffe oppdatert kunnskap om disse spørsmålene, og beskriver hvordan varigheten av undersysselsetting og ufrivillig deltid og veiene ut av disse posisjonene varierer mellom ulike grupper av sysselsatte, som kvinner og menn, unge og eldre, og personer med kort og lengre utdanning. Vi kommer også inn på betydningen av ansiennitet på arbeidsplassen, arbeidstidsordning, næring og yrke.

Rapporten bygger på tidligere undersøkelser som er gjort om det samme temaområdet. Datagrunnlaget er arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Selv om vi kunne ønske å beskrive undersysselsettingens og den ufrivillige deltidens varighet og veien videre mer detaljert, begrenser datamaterialet disse mulighetene. Undersøkelsen er gjennomført på oppdrag fra Arbeidsdepartementet høsten 2011. Hege Forbord og Anna Skårberg i Arbeidsdepartementet har fulgt arbeidet og kommet med konstruktive innspill til en tidligere versjon av rapporten.

Ved Fafo har flere bidratt med innspill og hjelp. Kristine Nergaard har bidratt både med tilrettelegging av data, innspill til mulig bruk av data og til utformingen av den endelige rapporten. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling som har ferdigstilt rapporten. Ansvaret for eventuelle feil og mangler ved rapporten er imidlertid mitt alene.

Oslo, 1. desember 2011

Jørgen Svalund

Sammendrag

Denne rapporten bygger på analyser av paneldata fra AKU for perioden første kvartal 2006 til og med andre kvartal 2011. I AKU blir samme person intervjuet åtte ganger over en toårsperiode. Vi kan derfor følge disse over tid og se om de endrer status når det gjelder undersyssetning/ufrivillig deltid, om de endrer avtalt arbeidstid og om de endrer tilknytning til arbeidsmarkedet. I rapporten setter vi søkelys på varighet av undersyssetning og ufrivillig deltid, og på overganger ut fra undersyssetning og ufrivillig deltid. Vi ser i hovedsak på gjennomsnittet over perioden, det vil si alle årgangene under ett.

Undersyssette er 1) deltidssyssette som oppgir å 2) ønske lengre avtalt arbeidstid under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende, og 3) hvor vedkommende aktivt må ha forsøkt å få en lenger arbeidstidsavtale, og 4) er tilgjengelig for lengre arbeidstid innen en måned.

Ufrivillig deltid er definert som at den enkelte er 1) deltidssyssette og oppgir å 2) ønske lengre avtalt arbeidstid under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende.

Rapportens forskningsområde

Vi ser på i hvilken grad undersyssetning og ufrivillig deltid er et *overgangsfenomen*, det vil si at en del sysselsatte har kortere arbeidstid enn de ønsker seg for en kortere periode. Alternativt kan det tenkes at en del sysselsatte *låses fast* i undersyssetning og ufrivillig deltid og dermed utsettes for dette over tid. Vi stiller derfor følgende spørsmål:

1. *Hvor lenge er sysselsatte undersyssette eller ufrivillig deltidssyssette?*

Videre beskriver vi hvordan varighet av undersyssetning og ufrivillig deltid varierer etter følgende trekk ved individene som opplever dette og ved virksomhetene de jobber i: kjønn, alder, utdanning, landbakgrunn, arbeidstidsordning, ansiennitet, yrkesgrupper og næringer.

For å forstå mekanismene bak og hvorfor noen sysselsatte låses fast mens andre ikke gjør det, ser vi på veiene ut av undersyssetning og ufrivillig deltid. Vi spør om:

2. *Hva skjer med de som beveger seg bort fra undersyssetning og ufrivillig deltid?*

Lykkes de med å få lengre avtalt arbeidstid, eller beveger de seg bort fra undersyssetning og ufrivillig deltid ved å gå ut av arbeidsmarkedet eller bli arbeidsledige?

Nedjusterer noen sine oppfatninger og ønsker, slik at arbeidstidsønsket etter hvert samsvarer med arbeidstiden de har?

Deltid, undersysseletting og ufrivillig deltid

Ettersom vi i rapporten særlig setter søkelys på om undersysselettede og ufrivillig deltidssysselettede låses fast i stillingsandeler som er lavere enn de ønsker seg, har vi konsentrert oss om de hovedsakelig yrkesaktive.

Innledningsvis beskriver vi hvor stor andel av de sysselettede som er undersysselettet eller ufrivillig deltidssysselettet, samt forholdet mellom undersysselettedes og ufrivillig deltidssysselettedes faktiske og ønskede arbeidstid. Blant sysselettede som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive er om lag 2 prosent i perioden 2006–2. kvartal 2011 (mellom 40 000 og 50 000 personer) undersysselettet, mens 3 prosent (mellom 71 000 og 80 000 personer) opplever ufrivillig deltid.

Kvinner opplever dette mer enn menn. 3 prosent av hovedsakelig yrkesaktive kvinner opplever undersysseletting, mot 1 prosent av mennene. For ufrivillig deltid er de tilsvarende tallene 6 prosent og 1 prosent. Hovedårsaken til dette er at flere kvinner enn menn arbeider deltid. Av hovedsakelig yrkesaktive deltidssysselettede er 9 prosent undersysselettet, og 16 prosent ufrivillig deltidssysselettet. Her er det ingen forskjell mellom menn og kvinner.

Videre ønsker 39 prosent av de undersysselettede og 42 prosent av de ufrivillig deltidssysselettede fortsatt å arbeide deltid, men med lengre arbeidstid enn den de har.

Fastlåst eller kortvarig?

For å undersøke om sysselettede over tid blir låst fast i jobber hvor de opplever ufrivillig deltid eller undersysseletting over tid, tar vi blant annet utgangspunkt i deltidsansatte som er i disse posisjonene i første intervju.

Vi bruker tre ulike måter å måle varighet på: 1) Ved kun å se på de som er sammenhengende undersysselettet eller ufrivillig deltidssysselettet. 2) Ved å ta med de som beveger seg ut av undersysseletting eller ufrivillig deltid, for så å vende tilbake senere i løpet av de to årene. 3) Nye forløp. Vi konsentrerer oss altså om hovedsakelig yrkesaktive som er undersysselettet eller ufrivillig deltidssysselettet ett kvartal, men som ikke var det kvartalet før, og følger disse et år etterpå. I disse analysene inkluderer vi de som beveger seg ut av disse posisjonene og inn i dem igjen.

Varighet av undersysseletting med tre ulike målemetoder:

1. 32 prosent av de som er undersysselettet første kvartal er det fortsatt kvartalet etter. Femte kvartal har andelen falt til 4 prosent, og den fortsetter å falle ned mot 1 prosent i det åttende kvartalet.

2. Regner vi også med de som beveger seg ut av undersysselssetting for senere å oppleve seg selv som undersysselsatt igjen, øker andelen som fortsatt er undersysselsatt over tid. 32 prosent av de som er undersysselsatt første kvartal er det fortsatt kvartalet etter. Etter denne målemetoden er 18 prosent av de undersysselsatte i første kvartal fortsatt undersysselsatt i det femte kvartalet, og i de siste kvartalene er det 16 prosent.
3. Nye forløp etter ett kvartal er 30 prosent fortsatt undersysselsatt. Etter to kvartal faller andelen til 24 prosent, og den fortsetter å synke. Etter ett år er andelen på 20 prosent.

Varighet av ufrivillig deltid med tre ulike målemetoder:

1. Når vi legger til grunn at varighet vil si kontinuerlig å ønske lengre arbeidstid, er andelen som opplever ufrivillig deltid over tid klart lavere. 38 prosent av de som var ufrivillig deltidssysselsatt første kvartal var dette også kvartalet etter. I femte kvartal er det 7 prosent, og i åttende kvartal er det under 5 prosent som fortsatt opplever det.
2. 38 prosent av de som er ufrivillig deltidssysselsatt første kvartal er det fortsatt kvartalet etter. I femte kvartal er andelen 23 prosent, og i det åttende kvartalet er andelen den samme.
3. Når vi ser på *nye* forløp, synker andelen som fortsatt opplever ufrivillig deltid til 30 prosent kvartalet etter at de først opplever dette. Andre kvartal er andelen 25 prosent, den holder seg stabilt de to påfølgende kvartalene.

Vi finner at varigheten av ufrivillig deltid er lengre enn for undersysselssetting. En større andel forblir i en slik posisjon over tid enn andelen som forblir undersysselsatt. En hovedkonklusjon er at de fleste beveger seg raskt bort fra undersysselssetting eller ufrivillig deltid i løpet av åtte kvartal.

Varigheten av undersysselssetting og ufrivillig deltid henger sammen med trekk ved den enkelte sysselsatte og ved virksomhetene, og med hvordan arbeidstiden er organisert. I disse analysene studerte vi alle sysselsatte. De som hadde vært undersysselsatt fem kvartal eller mer over perioden på åtte intervjuer, karakteriseres som låst fast i undersysselssetting eller ufrivillig deltid.

Arbeidstidsordning, yrke og næring

Når vi ser på variasjon i varighet, studerer vi ikke bare hovedsaklig yrkesaktive, men alle som har blitt intervjuet alle åtte kvartalene og som er sysselsatt det åttende kvartalet. Vi teller opp hvor mange ganger de som er undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt opplever å være det i løpet av åtte kvartal. Vi karakteriserer de som har vært dette mer enn halvparten av kvartalene som fastlåst i disse posisjonene. 6 prosent av de som har vært undersysselsatt minst en gang i løpet av to år er dette i fem kvartal eller mer,

og det gjelder 9 prosent av de som har vært ufrivillig deltidssyssestatt minst en gang i løpet av to år.

Hovedfunn:

- Kvinner er fastlåst i større grad enn menn. 7 prosent av kvinner som er undersyssestatt minst ett av åtte kvartal er det fem kvartal eller mer i løpet av to år, mot 2 prosent av mennene. 11 prosent av de ufrivillig deltidssyssestatte kvinnene er det fem kvartal eller mer i løpet av to år, mot 4 prosent av mennene.
- 11 prosent av de undersyssestatte i alderen 35–44 år opplever å være undersyssestatt fem kvartal eller mer, mot 1 prosent av de under 25 år og 4 prosent av de over 54 år. Blant de som opplever ufrivillig deltid er 13 prosent av de mellom 35–44 år fastlåst, mot 11 prosent av de mellom 45–54 år. 4 prosent er fastlåst i ufrivillig deltid blant de som er yngre enn 25 år, mot 5 prosent av de eldste over 54 år.
- Organisering av arbeidstiden, og næringen den enkelte arbeider i har betydning for varigheten av undersyssestetting og ufrivillig deltid. Vi finner at:
- Andelen som opplever dette fem kvartal eller mer er høyere i helse- og sosialtjenestene enn enkelte andre næringer. I primærnæringer, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet er andelen klart mindre over tid, her opplever kun 3 prosent å være dette fem kvartal eller mer i løpet av to år.
- 8 prosent av de som er undersyssestatt minst ett kvartal og som arbeider skift/turnus opplever å være det fem kvartal eller mer i løpet av to år, mot 5 prosent av de som hovedsakelig jobber på dagtid. De ufrivillig deltidssyssestatte skift/turnusarbeidende opplever dette i større grad (12 prosent).

Enkelte yrkesgrupper er fastlåst i større grad enn andre:

- Hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og assistenter, renholdere, kantine- og serveringsansatte og barne- og ungdomsarbeidere er i større grad undersyssestatt eller ufrivillig deltidssyssestatt fem kvartal eller mer i løpet av to år.

Overganger ut

Vi beskriver fire veier ut av undersyssestetting og tre ut av ufrivillig deltid. De undersyssestatte kan ha *suksess*: De kan ha beveget seg over i heltid eller ha fått en arbeidstid de er fornøyd med. De kan også ha gått fra undersyssestetting eller ufrivillig deltid over til *frivillig deltid* uten at arbeidstiden har steget, fordi de har endret sine arbeidstidsønsker. Dessuten kan de ha beveget seg fra undersyssestetting til *ufrivillig deltid* – det vil si fått lengre arbeidstid, men ønsker fortsatt mer. Eller de kan, uten å ha fått lengre arbeidstid, ha latt være å forsøke å endre arbeidstiden, eller ha vært mindre tilgjengelig

for å starte med lengre arbeidstid raskt. Disse fyller ikke lenger kriteriene for å være undersysselsatt og har beveget seg over til ufrivillig deltid. Til slutt kan man beveget seg over til å *ikke være sysselsatt* i det hele tatt. Dette fordi de forlater arbeidsstyrken på grunn av skolegang, studier, omsorgspensjon, uførhet mv. eller fordi de mister jobben. I disse beskrivelsene studerer vi overganger fra ett kvartal til det neste, og vi ser bare på de som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive kvartalet de beveger seg fra.

Våre konklusjoner er som følger:

- Menn har *suksess* i klart større grad enn kvinner. I alt 15 prosent beveger seg over i heltid, og dette gjelder en klart større andel menn (26 prosent) enn kvinner (13 prosent). 9 prosent av både menn og kvinner øker avtalt arbeidstid i en deltidsstilling.
- 34 prosent beveger seg over i frivillig deltid. En høyere andel kvinner enn menn endrer oppfatning om dette.
- I alt 1 prosent beveger seg over i ufrivillig deltid. 2 prosent har fått lengre avtalt arbeidstid uten at den har økt så mye som de ønsker.
- 2 prosent av går ut av arbeidsstyrken; en like stor andel blir arbeidsledig. Her er det er ingen signifikante kjønnsforskjeller.

Mobiliteten ut av ufrivillig deltid er lavere enn fra undersyssetning. Vi finner at:

- Av de som har *suksess* beveger 16 prosent seg over i en heltidsstilling. Menn oppnår dette i klart større grad (26 prosent). 8 prosent beveger seg mot en større deltidsstilling.
- 30 prosent endrer oppfatning om arbeidstiden. Dette gjelder i noe større grad kvinner enn menn.

Resultatene for de som er undersysselsatt og de som opplever ufrivillig deltid er nokså identiske, mange endrer oppfatning om arbeidstiden og dette gjelder kvinner i størst grad.

Vi ser også på hvordan disse bevegelsene henger sammen med arbeidstidsordning og næring. Vi finner at:

- Undersysselsatte og ufrivillig deltidsysselsatte i varehandelen mv., offentlig administrasjon mv. og helse- og sosialtjenestene beveger seg i mindre grad enn sysselsatte i andre næringer over i heltid. Samtidig beveger de seg i større grad over i frivillig deltid; de endrer oppfatning om ønsket arbeidstid.
- De som hovedsakelig arbeider i skift/turnusordning eller kveld, natt eller helg beveger seg i mindre grad ut av undersyssetning fra ett kvartal til det neste. De beveger seg også i mindre grad enn de som hovedsakelig arbeider på dagtid eller kveld, natt og helg over til heltid.

- De som arbeider skift/turnus eller kveld, natt og helg beveger seg i mindre grad ut av ufrivillig deltid fra ett kvartal til det neste, og de går i mindre grad over til heltid. Blant de som jobber kveld, natt og helg er det en lavere andel som går over til frivillig deltid og som finner seg til rette med sin arbeidstidsammenlignet med sysselsatte med andre arbeidstidsordninger.

I en analyse av overganger fra undersysselsetting og ufrivillig deltid til heltid et år senere, finner vi at 30 prosent beveger seg over i heltid. I det åttende kvartalet gjelder det 35 prosent. Andelen er størst blant de som har universitets- og høyskoleutdanning, og de som hovedsakelig arbeider på dagtid.

English summary

This report is based on panel data from the Labour Force Survey (LFS) for the period from the first quarter of 2006 to the second quarter of 2011. In the LFS, the same people are interviewed eight times over a period of two years. We can therefore follow them over time, and see whether their status changes with regard to underemployment/involuntary part-time work, whether they change their contractual working hours and whether they change their affiliation with the labour market. In the report we focus on the duration of underemployment and involuntary part-time work, as well as on transitions from underemployment and involuntary part-time work. We mainly investigate the averages over the period studied, i.e. all cohorts jointly.

Underemployed persons are: 1) part-time employees who report that they 2) wish to have longer contractual working hours under the assumption that their wage level will increase correspondingly and 3) have actively attempted to obtain longer hours and 4) are available to work longer hours within one month.

Involuntary part-time work is defined as being the case when the individual in question is 1) working part-time and reports 2) a wish to have longer contractual working hours under the assumption that the wage level will increase correspondingly.

The report's area of investigation

We investigate to what extent underemployment and involuntary part-time work is a *transitional phenomenon*, i.e. that some employees over a shorter period work fewer hours than they would wish. Alternatively, it can be conceived that some employees are *locked into* underemployment and involuntary part-time work, and hence remain so over time. We therefore pose the following question:

1. For how long are employees underemployed or working part-time on an involuntary basis?

Furthermore, we describe how the duration of underemployment and involuntary part-time work vary according to the following characteristics of the individuals who are in this situation and the enterprises where they are employed: gender, age, education, country of origin, working-hour scheme, seniority, profession and industry.

To understand the active mechanisms and to see why some employees are becoming locked into this situation while others are not, we will focus on the transitions from underemployment and involuntary part-time work. We ask:

2. What happens to those who move away from underemployment and involuntary part-time work?

Are they succeeding in obtaining more paid working hours, or are they moving away from underemployment and involuntary part-time work by leaving the labour market or becoming unemployed? Are they lowering their aspirations and wishes, so that their desired working hours gradually come to conform to their existing work schedule?

Part-time, underemployment and involuntary part-time work

Since this report mainly focuses on whether those who are underemployed and those who are involuntary part-time workers are locked into full-time equivalent percentages that are lower than they would wish to have, we have concentrated on those who say their main activity is employment.

In the introduction we describe the proportions of the employed population that are underemployed or are involuntary part-time workers, and the relationship between the actual and the desired working hours of those who are underemployed or involuntary part-time workers. Among those who are employed and report that their main activity is employment, approximately two per cent (between 40,000 and 50,000 persons) are underemployed, while three per cent (between 71,000 and 80,000 persons) are involuntary part-time workers.

Women are more exposed to this than men. Altogether three per cent of those women who reports employment to be their main activity are underemployed, as compared to one per cent of men. Corresponding figures for involuntary part-time are six per cent and one per cent respectively. The main reason for this difference is that women work part-time more often than men. Among those who are mainly economically active and work part-time, a total of nine per cent are underemployed, while 16 per cent are involuntary part-time workers. Here, there are no differences between women and men.

Furthermore, a total of 39 per cent of those who are underemployed and 42 per cent of those who are involuntary part-time workers want to continue working part-time, but with longer working hours than those they have.

Locked in or temporary?

To investigate whether employees over time are becoming locked into jobs where they are underemployed or have to work involuntarily part-time, we focus on part-time employees who are in these positions at the time of the first interview.

We use three different methods to measure duration: 1) By focusing only on those who are continuously underemployed or work involuntarily part-time; 2) by including those who move out of underemployment or involuntary part-time work and then return to the same situation during the two years studied; and 3) new pathways. In other words, we concentrate on those who are underemployed or work involuntarily part-time in one quarter, but who were not doing so during the preceding quarter, and then follow them for one year. In these analyses we include those who move out of these positions and then re-enter them again at a later time.

Duration of underemployment as measured with the aid of three different methods:

1. Of those who were underemployed during the first quarter, a total of 32 per cent remained so in the next quarter as well. In the fifth quarter this proportion had declined to four per cent, and it continued to fall towards one per cent in the eighth quarter.
2. If we include those who move out of underemployment but later go back to seeing themselves as underemployed, the proportion who remain underemployed increases over time. Of those who were underemployed during the first quarter, a total of 32 per cent remained so in the next quarter as well. Using this method of measurement, a total of 18 per cent of those who were underemployed during the first quarter remained so in the fifth quarter as well, their proportion sinking to 16 per cent in the last quarters.
3. New pathways: After one quarter, a total of 30 per cent remained underemployed. After two quarters the proportion declined to 24 per cent, and it continued to decline. After one year, the proportion was 20 per cent.

Duration of involuntary part-time as measured with the aid of three different methods:

1. If we assume that being locked in means to have a continuous desire for longer working hours, the proportion of employees working involuntarily part-time is significantly smaller. Of those who were working involuntarily part-time during the first quarter, a total of 38 per cent continued doing so in the subsequent quarter. In the fifth quarter the proportion was seven per cent, and in the eighth quarter less than five per cent reported to be in this situation.
2. Of those who were working involuntarily part-time during the first quarter, a total of 38 per cent continued doing so in the subsequent quarter. In the fifth quarter

this proportion declined to 23 per cent, and the proportion remained identical in the eighth quarter.

3. If we investigate *new* pathways, the proportion reporting to work involuntarily part-time declined to 30 per cent in the quarter following when they first reported to be in this situation. In the second quarter the proportion was 25 per cent, and remained stable in the two subsequent quarters.

We find that involuntary part-time tends to be of longer duration than underemployment. A larger proportion of employees remain in this situation than those who remain underemployed. A main conclusion is that most employees move quickly away from underemployment or involuntary part-time work during eight quarters.

The duration of underemployment and involuntary part-time work is correlated with characteristics of the individual employee and of the enterprises, and with the organization of the working hours. In these analyses we included all employed persons. Those who had been underemployed for five quarters or more during the period of eight interviews were characterized as being locked into underemployment or involuntary part-time work.

Work schedules, professions and industries

When looking at the variations in duration we study not only those who report their main activity to be employment, but include all those who have been interviewed in all eight quarters and where employed in the eighth quarter. We count how many times those who are underemployed or work involuntarily part-time have been in this situation over the course of the eight quarters. Those who report having been thus affected in more than half of the quarters we characterize as being locked into this situation. Six per cent of those who have been underemployed at least once during the two years of the study remained so during five quarters or more, and the same applies to nine per cent of those who have worked involuntarily part-time at least once during the same two years.

Main findings:

- Women are locked in to a greater extent than men. Seven per cent of the women who were underemployed for at least one of eight quarters remained so for five quarters or more during the two-year period, compared to two per cent of the men. Eleven per cent of the women who worked involuntarily part-time did so for five quarters or more over these two years, compared to four per cent of the men.
- Eleven per cent of the underemployed persons aged 35–44 reported to have been underemployed for five quarters or more, compared to one per cent of those who are

younger than 25, and four per cent of those older than 54. Among those who work involuntarily part time, a total of 13 per cent of the age group 35–44 were locked in, compared to 11 per cent of the group aged 45–54. Among those younger than 25, a total of four per cent were locked into involuntary part-time work, compared to five per cent of the oldest workers over 54.

The organization of the working hours and the industry of employment have an impact on the duration of the periods of underemployment and involuntary part-time work. We found that:

- The proportion of those who are in this situation for five quarters or more is higher in the health and social services than in certain other industries. In the primary industries, mining, power generation, water supply, waste management, manufacturing and construction industries – the proportion is clearly lower over time, with only three per cent reporting to have been in this situation for five quarters or more during the two years of the study.
- Eight per cent of those who have been underemployed for at least one quarter and who work on a shift/rota schedule report to have been in this situation for five quarters or more, compared to five per cent of those who mainly work in the daytime. Those who work involuntarily part-time on a shift/rota schedule report this even more frequently (12 per cent).

Certain professions are more locked in than others:

- Nursing assistants, care workers and assistants, cleaners, catering workers and those who work professionally with children and adolescents have been underemployed or have worked involuntarily part-time to a greater extent than others during the two years of study.

Transitions

We describe four pathways out of underemployment and three out of involuntary part-time work. The underemployed may have had *success*: They may have made the transition into full-time work or have obtained a working schedule that they find more satisfactory. They may also have made a transition from underemployment or involuntary part-time to *voluntary part-time* without working more hours, because they have changed their preferences in this respect. Furthermore, they may have made a transition from underemployment to *involuntary part-time* work, i.e. they work more hours, but still want to work even more. Alternatively, without having obtained any more hours of work, they may have refrained from attempting to effect a change or they may have been less available for working more hours on short notice. These workers no longer

fulfil the criteria for underemployment, and are categorized as working involuntarily part-time. Finally, some may have made a transition to being *economically inactive*. This may be because they leave the workforce because of education, studies, welfare benefit, disability, etc., or because they have been laid off. In these descriptions we study transitions from one quarter to the next, and we include only those who report that they were mainly economically active in the preceding quarter.

Our conclusions are:

- Men *succeed* to a far greater extent than women. A total of 15 per cent make the transition to full-time, and this applies to a far larger proportion of men (26 per cent) than women (13 per cent). Nine per cent of both men and women increase the number of their contractual working hours within the framework of a part-time position.
- Altogether 34 per cent make a transition to voluntary part-time. Women change their preferences in this respect to a greater extent than men.
- A total of one per cent make a transition to involuntary part-time. Two per cent have increased the number of hours worked, but not to the extent that they would wish for.
- Two per cent leave the workforce and the same proportion exits to unemployment, with no significant gender differences.

The mobility out of involuntary part-time is lower than out of underemployment. We find that:

- Of those who succeed, a total of 16 per cent make a transition into a full-time position. Men achieve this to the far greatest extent (26 per cent). Eight per cent change to a higher percentage of a full-time equivalent.
- Thirty per cent change their preferences with regard to working time. This applies to women to a somewhat greater extent than to men.

The results are fairly identical for those who are underemployed and those who work involuntarily part-time, since many change their preferences with regard to working hours, and women do so to a greater extent.

We have also investigated how these transitions are correlated to work schedules and industries. We find that:

- Those who are underemployed or work involuntarily part-time in retail trade, public administration, etc. or the health and social services make the transition to full-time work to a lesser extent than those in other industries. At the same time, they transfer to voluntary part-time to a greater extent; i.e. they change their preferences

for working time.

- Those who mainly work on a shift/rota schedule or on evenings, nights and weekends tend to move out of underemployment to a lesser extent than others from one quarter to the next. They also make the transition to full-time to a lesser extent than those who mainly work in the daytime, on evenings, nights and weekends.
- Those who work on a shift/rota schedule or on evenings, nights and weekends move out of involuntary part-time to a lesser extent from one quarter to the next, and they more seldom transfer to full-time work. Among those who work evenings, nights and weekends, a smaller proportion transfers to voluntary part-time and adapts to their work schedule when compared to employees with other contractual work schedules.

In an analysis of transitions from underemployment and involuntary part-time work to full-time employment conducted one year later, we found that 30 per cent transfer to full-time. In the eighth quarter this applies to 35 per cent. The proportion is highest among those who have a university or university college degree and mainly work in the daytime.

1 Innledning

Tema for denne undersøkelsen er undersyssetting og ufrivillig deltid, hvor lenge sysselsatte er i slike posisjoner og hvor veien går videre. Undersyssetting og ufrivillig deltid innebærer at sysselsatte som har deltidsarbeid har kortere *avtalt* arbeidstid per uke enn det de kunne ønske seg. Det som er ufrivillig eller uønsket er ikke nødvendigvis deltid som sådan, men størrelsen på deltidsstillingen (Amble 2008:367). De arbeider deltid selv om de egentlig kunne tenke seg heltid, eller de jobber deltid av eget ønske, men ønsker flere timer deltid. Undersyssetting og ufrivillig deltid dreier seg derfor ikke kun om deltidsarbeid som sådan. Mange arbeider deltid i Norge, og hoveddelen av disse (79 prosent) er fornøyd med sin nåværende avtalte arbeidstid (Nergaard 2010:17). Det er likevel en ikke ubetydelig andel av de deltidsansatte som ønsker lengre ukentlig avtalt arbeidstid (20 prosent).

En sentral begrunnelse for å redusere omfanget av undersyssetting, også kalt deltidsarbeidsledighet (Forsell & Jonsson 2005), og ufrivillig deltid, er hensynet til den enkelte. På samme måte som for de som er helt arbeidsledige, kan undersyssetting og ufrivillig deltid bidra til at arbeidstakerne ikke får utnyttet og videreutviklet sin kompetanse slik de selv ønsker, at de ikke får den økonomiske selvstendigheten de ellers ville fått, og at deres tilhørighet til arbeidslivet som sådan reduseres. Det har vært pekt på at arbeidstakere som har kortere arbeidstid enn ønsket i noen tilfeller må «jage ekstravakter», noe som gjør det vanskelig å planlegge fritid og privatøkonomi. De som sier nei til en ekstravakt, vil kanskje ikke få dette tilbudet neste gang. Undersyssetting og ufrivillig deltid kan dermed sette arbeidstakerne i en svak posisjon overfor arbeidsgiverne, og bidra til at de må godta arbeidsbetingelser de ellers ikke ville godtatt for å forsøke å øke sin faktiske arbeidstid (Engelstad et al. 2003).

Problemstillinger og hovedområde

I denne rapporten setter vi søkelyset på varighet av undersyssetting og ufrivillig deltid, og vi ser på overganger ut av undersyssetting og ufrivillig deltid. Undersyssetting

er et begrep som brukes i offisiell statistikk, og som defineres av Statistisk sentralbyrå (SSB) som å være

1. deltidssysselsatte som oppgir å
2. ønske lengre avtalt arbeidstid under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende, og
3. hvor vedkommende aktivt må ha forsøkt å få en lengre arbeidstidsavtale, og
4. er tilgjengelig for en lengre arbeidstid innen en måned.

Vi benytter denne definisjonen i rapporten. I en del tilfeller kan det tenkes at den enkelte ikke oppfatter at det er noe poeng å forsøke (aktivt) å få en lengre arbeidstid, for eksempel fordi de vet at virksomheten ikke har behov for flere avtalte arbeidstimer, de kjenner til at slike forsøk fra andre arbeidstakere i virksomheten ikke har ført frem, eller de har andre grunner til å mene at det ikke er noe poeng å forsøke å utvide arbeidstiden. I andre tilfeller kan det tenkes at den enkelte ikke er tilgjengelig i løpet av en måned, fordi den korte, men uønskede arbeidstiden for eksempel kombineres med omsorgsforpliktelser eller andre aktiviteter som det tar noe tid å omorganisere. Det kan derfor være gode grunner til også å rette søkelyset mot de som ikke oppfyller kriteriene om aktiv søking (punkt 3 over) og tilgjengelighet (punkt 4 over), slik dette har blitt gjort av blant annet Fevang et al. (2004) og Nergaard (2010). Vi ser derfor også på det vi kaller ufrivillig deltid. Til forskjell fra definisjonen på undersyssselsetting holder det her at den enkelte

- 1) er deltidssysselsatt og oppgir å
- 2) ønske lengre avtalt arbeidstid under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende.

Rapportens forskningsområde

På bakgrunn av disse to begrepene studerer vi i hvilken grad undersyssselsetting og ufrivillig deltid er et *overgangsfenomen*, i betydningen at en del sysselsatte opplever at arbeidstiden er kortere enn de kunne tenke seg i en begrenset tidsperiode, før de får den arbeidstiden de ønsker seg. Alternativt kan det tenkes at en del sysselsatte, eller sysselsatte med spesielle yrker eller i spesielle næringer, *låses fast* i undersyssselsetting og ufrivillig deltid, og dermed opplever å ha kortere arbeidstid enn ønsket over tid. Vi fokuserer derfor på varighet av undersyssselsetting og ufrivillig deltid, og stiller følgende spørsmål:

1. Hvor lenge er sysselsatte undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt?

Tidligere forskning har vist at risikoen for fastlåsing, for å være undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt, varierer mellom kvinner og menn, etter arbeidstidsordning og mellom yrker og næringer. Et viktig mål for denne rapporten er å beskrive hvordan undersyssestilling og ufrivillig deltid varierer etter trekk hos de som opplever det. Har arbeidstidsordning eller ansiennitet i virksomheten betydning? Varierer varigheten mellom yrkesgrupper og næringer?

For å forstå mekanismene som skaper fastlåsing og varighet av undersyssestilling og ufrivillig deltid, og hvorfor noen låses fast mens andre ikke gjør det, er det viktig å vite mer om veiene ut av undersyssestilling og ufrivillig deltid. Vi stiller derfor også spørsmålet:

2. Hva skjer med de som beveger seg bort fra undersyssestilling og ufrivillig deltid?

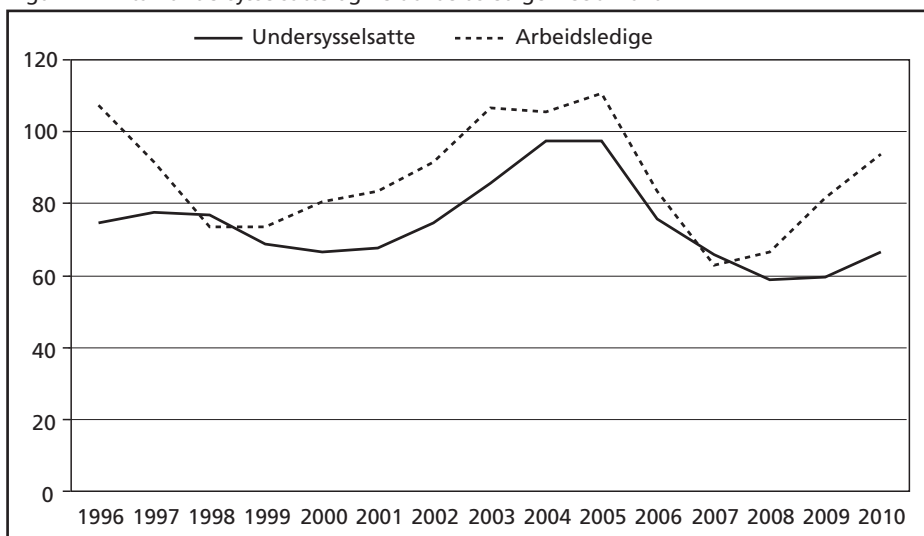
Beveger de seg ut av arbeidsmarkedet eller blir arbeidsledige? Nedjusterer de sine oppfatninger/ønsker om den avtalte arbeidstiden, slik at arbeidstidsønsket etter hvert samsvarer med den avtalte arbeidstiden de har? Eller lykkes den enkelte med å få en avtalt arbeidstid som er i tråd med opprinnelig ønske? Også her vil vi beskrive hvordan dette varierer etter individuelle trekk, arbeidstidsordning og næring.

Ettersom vi er spesielt interessert i mulig fastlåsing, og om de som opplever ufrivillig deltid eller undersyssestilling har vansker med å komme seg ut av en slik posisjon, konsentrerer vi oss i denne rapporten om de som i AKU oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive og som har arbeid som hovedaktivitet og hovedinntektskilde. Studenter, pensjonister med videre oppgir typisk ikke dette som sin hovedaktivitet.

Omfang og årsaker

Undersysselsatte deler en del trekk med de som er helt arbeidsledige. De er oftere ganske unge eller eldre enn øvrige sysselsatte. De har lavere utdanning, og de er oftere innvandrere (Kjeldstad & Nymoene 2004). Antallet undersysselsatte henger dessuten sammen med de generelle konjunktorene på arbeidsmarkedet. Når ledigheten synker, synker også antallet som opplever at deres avtalte arbeidstid er for kort (figur 1.1).

Figur 1.1 Antall undersysselsatte og helt arbeidsledige. 1996–2010.



Kilde: AKU, SSB

Note: Det skjedde en større omlegging av AKU fra januar 2006.

Undersyssetting og ufrivillig deltid innebærer at arbeidsmarkedets ressurser underutnyttes. Høy sysselsetting bidrar til verdiskaping og til at velferdsstaten kan opprettholdes. Undersysselsatte er en uutnyttet arbeidskraftsreserve, som i noen grad kan mobiliseres (Fevang 2004; Kjeldstad 2009).

Undersyssetting henger som vi har nevnt sammen med konjunktorene. Det er likevel kjent at sysselsatte i enkelte næringer, som varehandel og helse- og sosialtjenester, i større grad enn andre utsettes for undersyssetting og ufrivillig deltid over tid (Fevang 2004). Konjunkturer og etterspørsel etter arbeidskraft er derfor ikke de eneste betingelsene, i enkelte næringer og yrker kan undersyssetting og ufrivillig deltid knyttes til organisatoriske trekk ved arbeidet. I tillegg til at enkelte grupper av sysselsatte i større grad enn andre kan være «i bevegelse» fra arbeidsledighet eller inaktivitet (utdanning, omsorgsoppgaver eller andre forhold som har gjort at de ikke har deltatt i arbeidsmarkedet), viser tidligere studier at sysselsatte i enkelte typer yrker og næringer i større grad enn andre opplever undersyssetting eller ufrivillig deltid. Forekomsten er størst i bransjer og yrker hvor en stor andel arbeider deltid. Kvinner arbeider i større grad enn menn deltid, og det er større andel undersyssetting eller ufrivillig deltid i kvinnedominerte yrker enn i typiske mannsdominerte yrker. For perioden 1997–2003 fant Fevang (2004:181) at en høy andel deltidssysselsatte i helse- og sosialtjenestene, spesielt hjelpepleiere og omsorgsarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere, opplevde å være undersysselsatt en eller flere ganger i løpet av åtte kvartal. Også en høy andel butikkmedarbeidere og postbud og postsorterere opplevde dette.

Det er flere årsaker til at sysselsatte opplever undersysselsetting og ufrivillig deltid. Enkelte typer virksomheter har stor variasjon i behovet for arbeidskraft gjennom døgnet eller uken, noe som kan føre til at de velger å benytte seg av mange deltidsstillinger, selv om enkelte ansatte ønsker å jobbe flere timer (Moland & Gautun 2002). Flere studier legger vekt på at måten å organisere turnusarbeid på genererer mange små stillinger, og dermed undersysselsetting og ufrivillig deltid (Amble 2008; Moland & Gautun 2002.)

Det er mulig å tenke seg at virksomheter med svingninger i arbeidskraftbehov, eller som har høyt sykefravær, ansetter arbeidstakere i små deltidsstillinger istedenfor å risikere utstrakt bruk av overtid. Dermed vil arbeidsgiver lett kunne fylle behovet for ekstra arbeidskraft ved å tilby ekstravakter til deltidsansatte. Mange små stillinger – og arbeidstakere som ønsker å jobbe mer – kan dermed ses som en mulighet til å øke bedriftens numeriske fleksibilitet (variasjon i antall ansatte, arbeidstid) (Atkinson 1984). Undersøkelser (Fevang et al. 2004; Kjeldstad 2009; Nergaard 2010) viser da også at undersysselsattes og ufrivillig deltidssysselsattes faktiske arbeidstid i gjennomsnitt er lengre enn det som er avtalt i arbeidskontrakten. I helse- og omsorgssektoren har mange institusjoner døgkontinuerlig drift. Samtidig har institusjonene varierende behov for bemanning gjennom døgnet. En høy andel deltidsansatte kombinert med bruk av turnus, bestemmelser om helgejobbing i arbeidsmiljøloven (§15) og i tariffavtaler, bidrar til at små deltidsstillinger brukes for å få turnusene til å gå opp (Amble 2008; Moland & Andersen 2007).

Gangen i rapporten

Rapporten er organisert på følgende måte. Kapittel 2 beskriver data og metode, og videre utfordringer med å skulle beskrive undersysselsetting og ufrivillig deltid ut fra tilgjengelige datakilder. I kapittel 3 kommer vi kort inn på omfanget av deltidsarbeid i arbeidslivet, og hvem de som opplever ufrivillig deltid og undersysselsetting er. Videre ser vi på arbeidstid og arbeidstidsønsker hos de som opplever undersysselsetting og ufrivillig deltid. Er det stor forskjell mellom faktisk arbeidstid og arbeidstiden de ønsker seg? I kapittel 4 er vi opptatt av hvor de undersysselsatte og ufrivillig deltidssysselsatte har beveget seg når de ikke lenger er undersysselsatt eller opplever ufrivillig deltid. I kapittel 5 beskriver vi hvor lenge undersysselsetting og ufrivillige deltid varer. Hvor mange sysselsatte blir fastlåst i i slike posisjoner over tid? Henger varighet sammen med trekk ved den enkelte eller med virksomheten han eller hun er sysselsatt i?

2 Data og metode

Datakilde, sammenlignbarhet over tid og årganger

For å kunne beskrive undersyssetningens og den ufrivillige deltidens varighet og overganger bort fra slike posisjoner, er vi avhengig av en datakilde som inneholder opplysninger om ønsket, avtalt og faktisk arbeidstid over tid. Av eksisterende undersøkelser som dekker hele arbeidsmarkedet er det kun arbeidskraftundersøkelsene (AKU) som har opplysninger om undersyssetning slik dette defineres hos SSB. AKU er en kvartalsvis, representativ utvalgsundersøkelse hvor det spørres om personers tilknytning til arbeidslivet, inkludert arbeidstid og ønsker med hensyn til dette. Undersøkelsen er en panelundersøkelse, hvor hver enkelt deltager kontaktes hvert kvartal i to år (åtte kvartal). I tillegg til spørsmål om arbeidstid inneholder AKU en rekke opplysninger om virksomheten den enkelte jobber i, som antall ansatte og næring, og om den enkelte sysselsatte, som kjønn, alder, yrke, utdanning, arbeidstidsordning og ansiennitet i virksomheten.

For å kunne studere varighet av undersyssetning og ufrivillig deltid over tid var vi avhengig av at antallet respondenter som var undersyssettsatt eller ufrivillig deltidssyssettsatt var høyt nok i ett enkelt kvartal til at vi kunne analysere hvordan det gikk med disse over tid. En intervjurunde i AKU består av rundt 24 000 respondenter i alderen 15 til 74 år. Av disse var om lag 69 prosent sysselsatt i snitt i 2010. Av de sysselsatte var 2,7 prosent undersyssettsatt i 2010. Antallet respondenter som er undersyssettsatt eller ufrivillig deltidssyssettsatt i ett enkelt kvartal er derfor svært begrenset. Ved å slå sammen flere årganger blir antallet respondenter større, og mulighetene for å lage detaljerte tabeller av undersyssetning og ufrivillig deltid etter for eksempel næring og yrke øker. Samtidig innebærer sammenslåing av flere årganger at vi ikke kan studere hvorvidt varighet av undersyssetning eller ufrivillig deltid endrer seg over tid, og heller ikke om konjunkturer påvirker varigheten av disse posisjonene (ved siden av å påvirke omfanget). Vi konsentrerer analysen til perioden første kvartal 2006 til andre kvartal 2011. Hovedgrunnen til dette er at spørsmålsstillingen knyttet til ønsket arbeidstid ble endret i en større omlegging av AKU fra og med 2006. Tidligere fikk kun deltidssyssettsatte spørsmål om de var fornøyd med sin nåværende arbeidstid eller om de ønsket lengre arbeidstid. Etter endringen blir alle arbeidstakere spurt om de ønsker en annen arbeidstid enn sin nåværende. De som svarer ja blir spurt om hvor mange timer i uken de ønsker å arbeide. Dette bruddet betyr at vi ikke kobler sammen tall fra før

2006 med tall fra etter 2006. I 2006 ble samtidig permitterte klassifisert som sysselsatt istedenfor som arbeidsledige i AKU.

Manglende verdier

Frafall er spesielt problematisk der vi beskriver forhold over tid, som varighet av undersysseting eller ufrivillig deltid, eller andelen undersyssetatte eller ufrivillig deltids-syssetatte som beveger seg videre til for eksempel heltid over tid. I AKU forekommer det to former for frafall i panelet, som begge virker inn på antall respondenter som er undersyssetatt eller ufrivillig deltidssyssetatt. For det første har vi frafall som skyldes at respondentene et eller flere kvartal ikke lar seg intervjuet. I slike tilfeller mangler alle typer opplysninger om vedkommende for det kvartalet det gjelder. For det andre intervjues en del personer i AKU indirekte, det vil si at et annet familiemedlem gir opplysninger om arbeidsforholdet på vegne av personer i husholdningen som er fraværende. I slike tilfeller stilles ikke spørsmål som krever personlig vurdering, for eksempel om man ønsker lengre ukentlig arbeidstid. Når SSB produserer de offisielle tallene for undersysseting, fjerner de frafallet som skyldes indirekte intervjuing. Ved hjelp av de som svarer via direkte spørsmål og kjennetegn knyttet til disse, konstruerer SSB et svar også for de som ikke intervjues direkte (imputering). Dette gjøres kun for undersyssetatte, og det finnes derfor ikke konstruerte verdier på spørsmålene vi bruker til å karakterisere respondenter som er ufrivillig deltidssyssetatte. I analyser hvor vi ser på disse to tilstandene i sammenheng ønsker vi av den grunn ikke å bruke de konstruerte verdiene i rapporten. Det innebærer samtidig at våre tall ikke er helt sammenlignbare med SSB sine offisielle tall.

I AKU-panelet som brukes i rapporten finner vi at en del av de som opplever undersysseting eller ufrivillig deltid første kvartal har frafall i senere kvartal på grunn av at de ikke har blitt intervjuet direkte, eller fordi de ikke har latt seg intervjuet flere ganger i løpet av de åtte kvartalene. 25 prosent av de undersyssetatte første kvartal (inkludert de SSB har konstruert en verdi for) som hadde frafall, hadde det seks eller flere ganger i løpet av panelet. Det samme gjelder de som opplever ufrivillig deltid. Nergaard (2004) har vist at mange som opplever undersysseting beveger seg ut av det, for så å oppleve å være undersyssetatt igjen senere. Det betyr at ikke alle som er undersyssetatt eller opplever ufrivillig deltid er i en slik posisjon stabilt over tid. Dersom noen har frafall mange kvartal etter hverandre, er det vanskelig å begrunne at den verdien de hadde sist de svarte (for eksempel fire kvartal tidligere), nødvendigvis gjelder fortsatt. Vi velger derfor en mellomvariant, hvor de som har få frafall, ett eller to frafall i løpet av panelets åtte kvartal, erstattes med verdien de hadde i kvartalet før. Dersom de som hadde to frafall hadde disse de to påfølgende kvartal, gis ikke disse den

samme verdien som de hadde tre kvartal tidligere. I stedet faller de fra i disse kvartalene. En slik metode innebærer samtidig at frafall første kvartal ikke erstattes, ettersom vi ikke kjenner respondentenes verdier før de ble med i AKU.

Panelstudier og vekter

Vektene SSB konstruerer er laget for å korrigere for skjevheter i utvalget i ett enkelt kvartal, og for å lage absolutte tall. De er ikke laget for å håndtere frafall i panelet fra det første til det siste kvartalet. I analysene her bruker vi ikke vekter, fordi det rett og slett ikke er mulig å lage vekter for overganger fra ett kvartal til det neste når det faktiske tallet for overganger i populasjonen ikke er kjent. Vi vet at unge og de som har begrenset tilknytning til arbeidsmarkedet i større grad lar være å svare på AKU. At vi ikke bruker vekter vil kunne innebære at tallene for et enkelt kvartal, slik som andel undersysselsatte og ufrivillig deltidssysselsatte, er noe lavere enn SSBs offisielle tall for undersysselsetting og ufrivillig deltid.

Analyser av fastlåsing – hovedsakelig yrkesaktive

Mange studenter/skoleelever, pensjonister og hjemmeværende kombinerer en slik situasjon med deltidsarbeid. De som har en deltidsjobb ved siden av ett annet hovedfokus, vil være i en annen situasjon enn de som opplever seg selv som hovedsakelig yrkesaktive. Dersom ikke annet er oppgitt, begrenser vi oss i rapporten til sysselsatte som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive.

I en rekke tabeller i rapporten ser vi på overganger fra et kvartal (t) til det neste ($t+1$). For å øke antallet observasjoner har vi i disse tabellene slått sammen alle kvartalsovergangene (kvartal 1 til kvartal 2, kvartal 2 til kvartal 3 og så videre). Ved å gjøre det slik, fokuserer vi på kvartalsobservasjoner. Det innebærer at en enkelt undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt kan opptre med flere observasjoner i samme tabell.

I tabell 4.1 til 4.5 kobles opplysninger om arbeidsmarkedsstatus med opplysninger om arbeidstid (heltid/deltid og faktisk arbeidstid for deltidsansatte) et kvartal (t) med de samme opplysningene kvartalet etter ($t+1$). Videre kobler vi dette med opplysninger om arbeidstidsønsker (for de undersysselsatte) i det neste kvartalet ($t+1$). Da faller respondenter fra dersom det mangler svar på noen av variablene. Spesielt variabelen hvor respondentene har svart hvilken arbeidstidsavtale de ønsker seg ved $t+1$ har et partielt frafall. Koblingen av rekken av variabler fører til noe høyere frafall fra et kvartal til det neste, sammenlignet med tabeller og figurer hvor færre variabler kobles sammen

i én og samme tabell eller figur. Enkle analyser av frafallet tyder på at andelen som går over til å jobbe deltid i en eller annen form blir 2 til 3 prosent for lavt, og de andre kategoriene totalt sett tilsvarende for høye, i tabellene om overganger blant de som er undersysselsatt. Respondenter som faller fra et kvartal (t) til det neste ($t+1$), regnes ikke med i prosenteringen i disse tabellene.

Trekk ved individer og virksomheter

I tillegg til å beskrive utbredelsen av undersyssetning og ufrivillig deltid i seg selv, hvor lenge sysselsatte opplever dette og hvor veiene bort fra det går, vil vi også beskrive variasjon etter trekk ved de sysselsatte. Vi bruker her kjønn, aldersgruppe, landbakgrunn og utdanningsnivå. I tillegg beskriver vi variasjon etter trekk ved virksomhetene de sysselsatte arbeider i. Det vil si at vi ser nærmere på hvordan undersyssetning og ufrivillig deltid fordeler seg på yrke og næring, samt på arbeidstidsordning (hovedsakelig skift/turnus, eventuelt kvelds-, natt- og helgejobbing, eller på dagtid). Endelig kommer vi inn på hvordan varighet av og overganger bort fra undersyssetning og ufrivillig deltid henger sammen med ansiennitet.

Selv om AKU er en svært stor utvalgsundersøkelse, er det relativt få som opplever å være undersysselsatt. Antallet respondenter i et kvartal, selv i AKU, er relativt begrenset. Det setter begrensinger på hvor detaljerte analyser vi kan gjøre uten at tallene blir svært usikre. Vi må bruke grove kategorier, og kan for eksempel ikke studere små næringsgrupper eller yrker hvor ufrivillig deltid eller undersyssetning ikke er vanlig. Hvordan vi har gruppert disse variablene, og metodiske utfordringer knyttet til bruken av dem, diskuteres der vi bruker dem første gang.

3 Deltid, undersyssetting og ufrivillig deltid

I dette kapitlet kommer vi kort inn på omfanget av deltidarbeid i arbeidslivet, og ser på hvem det er som opplever ufrivillig deltid og undersyssetting. For å forstå varigheten av undersyssetting og ufrivillig deltid og hvorfor enkelte veier ut av disse posisjonene er mer vanlige enn andre, er det nyttig å ha klart for seg hvor i arbeidslivet vi finner mange som arbeider deltid, og hvor andelen som opplever ufrivillig deltid og undersyssetting er mer omfattende enn ellers. Videre ser vi på arbeidstid og arbeidstidsønsker hos de som opplever undersyssetting og ufrivillig deltid. Er det stor forskjell mellom faktisk arbeidstid og arbeidstiden de ønsker seg?

Arbeidsmarkedsstatus

Ifølge AKU-tall publisert på SSB sine hjemmesider for perioden første kvartal 2006 til andre kvartal 2011, oppgir 27 prosent av de sysselsatte at de arbeider deltid. Av disse er det omtrent like mange som har avtalt kort deltid (1–19 timer per uke) som lang deltid (20–36 timer).¹ Deltidsandelen synker etter utdanning. Jo høyere utdanning, jo mindre andel arbeider deltid. Mens 38 prosent av de som har grunnskolen som sin høyeste utdanning arbeider deltid, gjelder dette bare 20 prosent av de som har universitets- og høyskoleutdanning. Kvinner arbeider deltid i klart større grad enn menn. I tabell 3.1 har vi ut fra våre AKU-tall konstruert en tabell som viser arbeidsmarkedsstatus i norsk arbeidsliv i denne perioden. Ettersom vi generelt er opptatt av overganger fra et kvartal til et annet, har vi ikke brukt vekter i rapporten, og vi erstatter som nevnt (se kapittel 2) manglende svar blant undersysselatte og de som opplever ufrivillig deltid på en annen måte enn det SSB gjør. Tallene i vår rapport vil derfor ikke være helt sammenlignbare med de offisielle arbeidsmarkedstallene publisert hos SSB.

¹ Arbeidstid på 37 timer og over er heltid, samt arbeidstid på 32–36 timer der intervjuobjektet bekrefter at dette utgjør heltid i vedkommendes yrke. Deltid er dermed avtalt arbeidstid under 32 timer, samt arbeidstid på 32–36 timer hvor dette ikke er heltid.

Tabell 3.1 Arbeidsmarkedsstatus. Alle kvartal 2006 – 2. kvartal 2011. I alt og etter kjønn. Prosent. N.

	Alle	Menn	Kvinner
Heltid	52	64	40
Frivillig deltid	16	8	24
Ufrivillig deltid	3	1	5
Undersysselsatt	2	1	3
Arbeidsledig	2	2	2
Utenfor arbeidsstyrken	27	24	30
Total	100	100	100
Antall observasjoner	308 713	155 200	153 513

* Note: I tabellen er alle med, ikke bare de som oppgir at de er hovedsakelig yrkesaktive.

Tabell 3.1 viser for det første at 27 prosent av alle i alderen mellom 15 og 74 år er utenfor arbeidslivet. Dette er skoleelever, studenter, pensjonister, uføre, hjemmeværende og så videre. Det er noen flere kvinner enn menn som er utenfor arbeidsstyrken. Rundt 2 prosent arbeidsledige i perioden. Over halvparten, 52 prosent, arbeider heltid. Mens dette gjelder 64 prosent av mennene, gjelder det 40 prosent av kvinnene. Det er dermed en klart høyere andel kvinner som er i fare når det gjelder å oppleve ufrivillig deltid eller undersyssetning, siden de allerede arbeider deltid.

Tabell 3.1 viser at totalt 21 prosent av alle personer – inkludert de som er utenfor arbeidsmarkedet – arbeider deltid. 10 prosent av mennene arbeider frivillig deltid, ufrivillig deltid eller er undersysselsatt. For kvinner er det tilsvarende tallet 32 prosent. Noe av disse klare kjønnsforskjellene i arbeidstidsmønstre dreier seg om det kjønnsdelte arbeidslivet. Næringer hvor det er vanlig med deltid domineres av kvinner, mens menn i større grad arbeider i næringer hvor dette ikke er så vanlig (Engelstad et al. 2003; Svallund 2009). 16 prosent er sysselsatte med frivillig deltid, det vil si at de arbeider deltid og har den arbeidstiden de ønsker seg. Det er klare kjønnsforskjeller når det gjelder dette. Mens 8 prosent av mennene arbeider frivillig deltid, er det tre ganger så mange kvinner som gjør det samme. Beregner vi andelen deltid som er frivillig, finner vi at 72 prosent av deltidsobservasjonene blant menn dreier seg om frivillig deltid, sammenlignet med 75 prosent blant kvinner. Av total andel deltid er altså den frivillige andelen noe større blant kvinner enn blant menn. Det er gitt ut fra definisjonen at ufrivillig deltid omfavner noen flere enn det undersyssetning gjør. Vi finner at om lag 3 prosent opplever ufrivillig deltid, mens 2 prosent opplever undersyssetning i ett enkelt kvartal i perioden. På samme måte som det er klare kjønnsforskjeller når det gjelder andelen som arbeider deltid i det hele tatt, gjelder det samme andelen som opplever ufrivillig deltid eller undersyssetning. Mens 1 prosent av mennene opplever ufrivillig

deltid og 1 prosent opplever undersyssetning, er de tilsvarende tallene for kvinner høyere. 5 prosent av kvinnene opplever ufrivillig deltid og 3 prosent er undersysset.

Hovedsakelig yrkesaktive

I tabell 3.1 presenterte vi arbeidsmarkedsstatus blant kvinner og menn i befolkningen. I rapporten er vi opptatt av ufrivillig deltid eller undersyssetning blant de som er stabilt integrert i arbeidslivet. Ettersom vi ser spesielt etter mulig fastlåsning, og om de som opplever ufrivillig deltid eller undersyssetning har vansker med å komme seg ut av en slik posisjon, konsentrerer vi oss i fortsettelsen om de som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive. 80 prosent av de undersyssette intervjuet i perioden første kvartal 2006 til andre kvartal 2011 oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive, mens 75 prosent av de ufrivillig deltidssyssette oppgir det samme.

Tabell 3.2 Omfang av undersyssetning og ufrivillig deltid. Alle kvartal. Hovedsakelig yrkesaktive. I alt og etter kjønn. Prosent.

	I alt	Menn	Kvinner
Undersysset blant sysselsatte	2	1	3
Ufrivillig deltid blant sysselsatte	3	1	6
Undersysset blant deltidssyssette	9	8	9
Ufrivillig deltid blant deltidssyssette	16	14	15

Blant sysselsatte som er hovedsakelig yrkesaktive er det i alt 2 prosent som karakteriseres som undersysset, mens 3 prosent karakteriseres som ufrivillig deltidssysset. Det er en høyere andel kvinner enn menn som opplever undersyssetning og ufrivillig deltid. Som nevnt er det en større andel kvinner enn menn som arbeider deltid, og det er derfor naturlig også å se på undersyssetning og ufrivillig deltid blant andelen som arbeider deltid. Tabell 3.2 viser at 9 prosent av de deltidssyssette er undersysset, mens 16 prosent av de deltidssyssette opplever ufrivillig deltid. Når yrkesaktive kvinner og menn som er deltidssysset sammenlignes, forsvinner kjønnsforskjellen.

Hvor mange sysselsatte personer opplever undersyssetning eller ufrivillig deltid, egentlig? Som nevnt bruker vi ikke vektorer, noe som innebærer at vi ikke kan veie opp for frafall på samme måte som SSB gjør i sin statistikk. Av den grunn er det viktig å være varsom. Basert på et gjennomsnitt av SSBs tall for alle hovedsakelig yrkesaktive sysselsatte i perioden første kvartal 2006 til andre kvartal 2011 (2 232 000 sysselsatte), vil antallet undersyssette som er hovedsakelig yrkesaktive dreie seg om anslagsvis

mellom 40 000 og 50 000. Videre ligger antallet ufrivillig deltidsysselsatte som er hovedsakelig yrkesaktive på mellom 71 000 og 80 000 personer.

Arbeidstidsønsker

I definisjonen som ligger til grunn for undersyssetning og ufrivillig deltid er hovedkriteriet at den avtalte arbeidstiden er kortere enn det den enkelte deltidsarbeidende ønsker seg. Vi vet fra tidligere studier blant hovedsakelig yrkesaktive deltidsansatte i 2009 (Nergaard 2010:34) at de viktigste årsakene til at den enkelte arbeider deltid, er at han eller hun ikke kunne få heltid (22 prosent), egen sykdom eller uførhet (17 prosent), omsorg for egne barn (15 prosent), og andre personlige eller familiære grunner.

AKU-panelet viser at undersyssette har en gjennomsnittlig avtalt arbeidstid på i underkant av 22 timer hver uke, og vi finner ingen vesentlige kjønnsforskjeller. Blant de som opplever ufrivillig deltid er den gjennomsnittlige avtalte arbeidstiden omtrent den samme som for de undersyssette, og heller ikke for denne gruppen er det kjønnsforskjeller. Slik sett er veien til heltid, i den grad de ønsker seg dit, like lang for kvinner og menn.

I tabell 3.3 kommer det frem hvilken arbeidstid deltidsansatte med ufrivillig deltid eller som er undersyssette ønsker seg.

Tabell 3.3 Avtalt arbeidstid per uke og ønsker om avtalt arbeidstid. Blant de som opplever ufrivillig deltid og undersyssetning. Hovedsakelig yrkesaktive. I alt og etter type deltid. Alle kvartal 2006-2 kvartal 2011. Prosent.

		Arbeidstidsønske			Totalt	Antall kvartals-observasjoner
		Kort deltid	Lang deltid	Heltid		
Undersyssette	Kort deltid	6	47	47	100	613
	Lang deltid	0	31	69	100	1304
	I alt	2	37	61	100	3664
Ufrivillig deltid	Kort deltid	15	42	43	100	2122
	Lang deltid	0	32	68	100	2887
	I alt	6	36	58	100	5009

Blant de undersyssette ønsker om lag seks av ti å arbeide heltid. Blant de som ønsker å arbeide deltid ønsker de aller fleste å arbeide lang deltid. Vi finner det samme bildet for de ufrivillig deltidsysselsatte.

Av de som arbeider kort deltid ufrivillig (1–19 timer avtalt arbeidstid), er det 15 prosent som ønsker å øke arbeidstiden noe, men slik at den avtalte arbeidstiden fortsatt ikke overskrider 19 timer. 42 prosent av de som har avtalt kort deltid ønsker å øke den avtalte arbeidstiden til mellom 20 og 36 timer, mens 43 prosent av de som har en avtalt arbeidstid på under 19 timer ønsker å jobbe heltid. For disse er avstanden mellom den avtalte arbeidstiden de har og den de ønsker, relativt stor. For sysselsatte som har en avtalt arbeidstid på mellom 20 og 36 timer (lang deltid) er det 32 prosent som ønsker å fortsette med deltid men samtidig ha en noe lengre avtalt arbeidstid. Nesten sju av ti ufrivillig deltidsansatte med lang deltid ønsker å jobbe heltid.

Blant undersysselsatte med kort deltid er det 6 prosent som kun ønsker å endre sin avtalte arbeidstid innenfor intervallet 1–19 timer i uken. Dette betyr at flere av de undersysselsatte, sammenlignet med de som opplever ufrivillig deltid, ønsker en avtalt arbeidstid som innebærer lang deltid (47 prosent) eller heltid. Når det gjelder undersysselsatte med lang deltid, skiller de seg lite fra de som opplever ufrivillig deltid. Nær sju av ti ønsker å jobbe heltid.

4 Overganger ut fra undersyssetting og ufrivillig deltid

Det kan føres en rekke argumenter for at undersyssetting og ufrivillig deltid, på linje med arbeidsledighet, bør bekjempes. Men på samme måte som rene jobbytter, bedriftsnedleggelse og overganger fra utdanning eller omsorgsoppgaver til arbeidslivet medfører strukturledighet – det vil si kortere ledighetsfaser knyttet til jobbsøking og starttidspunkt i de nye jobbene, kan en deltidsjobb – selv om denne er mindre enn ønsket – representere «overgangsfaser» fra lite eller ingen arbeidstid til mer arbeid. Slik sett kan undersyssetting og ufrivillig deltid potensielt fungere som broer over i jobber med lengre avtalt arbeidstid.

Det er dermed sentralt å være opptatt av overgangene bort fra undersyssetting og ufrivillig deltid: Hvor mange hovedsakelig yrkesaktive får etter hvert oppfylt sine arbeidstidsønsker, og hvor lang tid tar det? I dette kapitlet beskriver vi ulike overganger fra undersyssetting og ufrivillig deltid til andre posisjoner i arbeidslivet. Vi beskriver dette for de to gruppene i sin helhet, samt hvordan sannsynligheten for ulike typer overganger varierer etter trekk ved arbeidet og arbeidsplassen til den enkelte. Vi følger delvis Fevang et al. (2004), som beskrev tre veier ut av undersyssetting og ufrivillig deltid. Vi beskriver fire veier ut av undersyssetting. De undersyssettsatte kan ha *suksess*, og dette kan oppnås på flere måter. For det første kan de bevege seg over i heltid, eller de kan ha fått lengre deltidsarbeidstid som de er fornøyd med. For det andre kan undersyssettingen eller den ufrivillige deltiden ha gått over til å bli *frivillig deltid* uten at den avtalte arbeidstiden har steget. Dette skjer ved at den enkelte undersyssettsatte endrer sine arbeidstidsønsker og ikke lenger ønsker seg lengre avtalt arbeidstid. For det tredje kan undersyssettsatte bevege seg fra undersyssetting til *ufrivillig deltid*. De undersyssettsatte kan ha fått lengre arbeidstid, samtidig som de fortsatt ønsker seg mer (uten å oppfylle de andre kriteriene for å regnes som undersyssettsatt).² De kan også ha latt være å forsøke å endre sin avtalte arbeidstid, eller vært mindre tilgjengelige for raskt å kunne starte med lengre avtalt arbeidstid. Disse, som ikke har fått lengre avtalt arbeidstid men som ikke lenger fyller kriteriene for å være undersyssettsatt, beveger seg fra undersyssetting over til ufrivillig deltid. For det fjerde kan undersyssettsatte og ufrivillig deltidssyssettsatte bevege seg fra å ha kortere avtalt arbeidstid enn de ønsker seg,

² Vi velger å betegne dette som en overgang til ufrivillig deltid. Fevang et al. (2004) kategoriserte dette som en form for suksess.

til å *ikke være sysselsatt* i det hele tatt. Dette kan skje enten ved at de beveger seg ut av arbeidsstyrken på grunn av skolegang, studier, omsorgspensjon, uførhet mv., eller ved at de mister jobben. Deltidsarbeidsledighet endrer seg på denne måten til full ledighet.

I tabell 4.1 ser vi på hvor de som er undersysselsatt og hovedsakelig yrkesaktive et kvartal (t) befinner seg kvartalet etter (t+). Alle kvartalsoverganger (kvartal 1 til 2, 3–3, 3–4 og så videre) er slått sammen.

Tabell 4.1 Status neste kvartal for undersysselsatte. Hovedsakelig yrkesaktive. I alt og etter kjønn. Alle kvartal. Prosent.

	Alle	Menn	Kvinner
Fortsatt undersysselsatt	35	32	36
Suksess			
Heltid	15	26	13
Deltid med lengre arbeidstid	9	9	9
Frivillig deltid			
Deltid uten lengre arbeidstid	34	26	36
Ufrivillig deltid			
Har fått lengre arbeidstid, men ønsker mer	1	0	1
Ikke undersysselsatt, men ønsker lengre avtalt arbeidstid	2	1	2
Ikke sysselsatt			
Ut av arbeidsstyrken	2	2	2
Arbeidsledig	2	3	1
Antall kvartalsobservasjoner	3256	553	2703

Note: Personer som i kvartal t+1 oppgir at de ikke (lengre) er hovedsakelig yrkesaktiv, regnes med i tabellen.

Tabell 4.1 viser at når alle kvartalene er slått sammen, er det 65 prosent av de som er undersysselsatt et kvartal (t) som beveger seg ut av undersysselsetting i løpet av et kvartal (t+1). Det er en noe lavere andel kvinner enn menn som beveger seg ut av undersysselsetting.

Menn har suksess i klart større grad enn kvinner. I alt beveger 15 prosent seg over i heltid, men andelen er klart større blant menn enn kvinner. En like stor andel menn som kvinner øker sin deltidsavtale. 34 prosent kan sies å ha beveget seg over i frivillig deltid ved at de har den samme avtalte arbeidstiden som før, samtidig som de nå oppgir at de er fornøyd med den. En høyere andel kvinner enn menn endrer oppfatning på denne måten. Samtidig har i alt 3 prosent beveget seg over i ufrivillig deltid, det vil si at de ønsker en lengre avtalt arbeidstid uten at å være definert som undersysselsatt. En liten andel (1 prosent) har fått lengre avtalt arbeidstid uten at arbeidstiden har økt så mye som de ønsker, mens 2 prosent fortsatt ønsker lengre avtalt arbeidstid samtidig

som de ikke lenger fyller kriteriene for å være undersysselsatt. Disse overgangene er litt vanligere for undersysselsatte kvinner enn menn. 2 prosent av de undersysselsatte går ut av arbeidsstyrken, mens en like stor andel blir arbeidsledige. Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller når det gjelder dette.

I 2004 fant Fevang (2004) (se også Fevang et al. 2004) at av de som gikk ut av undersysselsetting, fikk de fleste oppfylt ønsket om lengre arbeidstid. 40 prosent av de som var undersysselsatt ett kvartal fikk lengre arbeidstid kvartalet etter. 21 prosent endret sine preferanser og ble fornøyd med arbeidstiden de hadde. Om lag 7 prosent var ikke lenger sysselsatt i det hele tatt. Som nevnt er utformingen av tabell 4.1 inspirert av Fevang et al., men den er ikke identisk. Samtidig benyttet Fevang et al. andre metoder for å håndtere frafall og for å analysere dataene. Med dette in mente kan det se ut som vi finner en noe lavere andel av de undersysselsatte med lengre avtalt arbeidstid neste kvartal, sammenlignet med det Fevang et al. fant. Samtidig finner vi at flere skifter oppfatning om hvilken avtalt arbeidstid de ønsker seg og nå sier seg fornøyd med den de har. Vi finner videre at færre beveger seg fra undersysselsetting og ut av arbeidsmarkedet i dag, enn i perioden 1997–2003.

Vi har laget en tilsvarende tabell (tabell 4.2) for de som opplever ufrivillig deltid. Det er tre veier ut: suksess, frivillig deltid uten lengre avtalt arbeidstid, eller å ikke være sysselsatt i det hele tatt. I disse tabellene har vi sett bort fra mulige overganger fra ufrivillig deltid til undersysselsetting. En slik overgang karakteriseres i tabellen som ufrivillig deltid.

Tabell 4.2 Status neste kvartal for de som opplever ufrivillig deltid. Hovedsakelig yrkesaktive. I alt og etter kjønn. Alle kvartal.

	Alle	Menn	Kvinner
Fortsatt ufrivillig deltid	43	34	44
Suksess			
Heltid	16	26	13
Deltid med lengre arbeidstid	8	7	8
Frivillig deltid			
Deltid uten lengre arbeidstid	30	26	31
Ikke sysselsatt			
Ut av arbeidsstyrken	1	3	2
Arbeidsledig	1	3	1
Antall kvartalsobservasjoner	5081	905	4176

Note: Personer som i kvartal t+1 oppgir at de ikke (lenger) er hovedsakelig yrkesaktiv regnes med i tabellen.

Mobiliteten ut av ufrivillig deltid er lavere enn ut fra undersyssetting. 57 prosent, under seks av ti, beveger seg ut av ufrivillig deltid i løpet av et kvartal. Av de som har suksess oppnår 16 prosent å få en heltidsstilling. Menn oppnår dette i klart større grad enn kvinner. 8 prosent beveger seg mot en større deltidsstilling, mens 30 prosent endrer oppfatning om arbeidstiden og beveger seg ut av ufrivillig deltid uten at arbeidstiden endres. Resultatene for de som er undersysselsatt (tabell 4.1) og de som opplever ufrivillig deltid er nokså identiske, mange endrer oppfatning om ønsket arbeidstid, og også her er det kvinner som i størst grad går bort fra ønsket om lengre avtalt arbeidstid.

Overganger etter næring

Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Enkelte næringer domineres av menn, andre av kvinner. I de kvinnedominerte næringene er deltidsarbeid vanlig. Samtidig er skift/turnusordninger vanlig i enkelte av disse næringene. Undersyssetting og ufrivillig deltid henger tett sammen med næringen den enkelte arbeider i og hvor vanlig det er med deltid. Det er derfor naturlig å undersøke om andelen som klarer å få endret sin arbeidstid er lavere blant de som arbeider i helse- og sosialtjenester eller varehandel enn i næringer som har høyere innslag av sysselsatte med heltidsjobb. Eksempler på dette siste er transport og kommunikasjon, forretningsmessig tjenesteyting mv.

I 2008 endret SSB standarden som brukes til å kategorisere virksomheter innenfor ulike næringer (NACE). NACE-standarden fra før 2008 og etter 2008 henger nokså godt sammen på et overordnet nivå, men ikke alltid på et mer detaljert nivå. Dette bruddet, kombinert med at antallet personer i AKU som opplever undersyssetting eller ufrivillig deltid er relativt lavt, medfører at det er begrenset hvilke beskrivelser det er mulig å gjøre av variasjon i ulike overganger mellom næringer. I enkelte næringer er det lav deltidsandel. For å oppnå et tilstrekkelig antall respondenter har vi måttet lage nokså vide kategorier i næringer med få deltidssysselsatte, mens vi har kunnet lage noe snevrere næringsgrupper der dette er mulig (se vedlegg 1 for mer om NACE-kodene som ligger til grunn for næringsgrupperingen som brukes).

Tabell 4.3 viser status neste kvartal for undersysselatte i ulike næringsgrupper.

Det er relativt liten variasjon mellom næringsgruppene i andelen som har beveget seg bort fra undersyssetting etter ett ($t+1$) kvartal. Undersysselatte i primærnæringene bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg- og anleggsvirksomhet, skiller seg signifikant fra undersysselatte i helse- og sosialtjenester, ved at de i større grad beveger seg bort fra undersyssetting etter ett kvartal. Videre skiller undersysselatte i helse- og sosialtjenester seg fra undersysselatte i transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og

Tabell 4.3 Status neste kvartal for de som er undersysselsatt. Hovedsakelig yrkesaktive. Etter næring. Alle kvartal.

	Primærnæringer, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet	Varehandel, reparasjon av motorvogner	Overnattings- og serveringsvirksomhet, personlig tjenesteyting	Transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring, undervisning	Helse- og sosialtjenester
Fortsatt undersysselsatt	29	36	37	32	37	38
Suksess						
Heltid	24	14	20	22	16	12
Deltid med lengre arbeidstid	7	8	11	9	10	9
Frivillig deltid						
Deltid uten lengre arbeidstid	28	37	28	31	32	38
Ufrivillig deltid						
Har fått lengre arbeidstid, men ønsker mer	1	2	2	1	2	2
Ikke undersysselsatt, men ønsker lengre avtalt arbeidstid	1	2	2	1	2	2
Ikke sysselsatt						
Arbeidsledig	5	1	1	3	1	1
Ut av arbeidsstyrken	4	1	2	2	3	1
N	146	450	158	300	375	1242

Note: Personer som i kvartal t+1 oppgir at de ikke (lenger) er hovedsakelig yrkesaktiv regnes med i tabellen.

forretningsmessig tjenesteyting, ved at en lavere andel har beveget seg bort fra undersyssetting etter ett kvartal.

Dette bildet gjenspeiles også når det gjelder hvilke overganger som gjøres. Innen helse- og sosialtjenester har 21 prosent suksess, innen varehandel og motorreparasjoner 22 prosent, mens andelen ligger på 31 prosent i næringsgruppen bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg- og anleggsvirksomhet, i overnattings- og serveringsvirksomhet, personlig tjenesteyting, og i transport, lagring, informasjon og

kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting. Andelene som beveger seg over i ufrivillig deltid er små, og de er nokså like i de ulike næringene. Endelig finner vi at andelen som beveger seg fra undersysselsetting og ut av sysselsetting er høyere i primærnæringene, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg- og anleggsvirksomhet, og i transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, enn i helse- og sosialtjenester. Selv om vi finner noen få forskjeller som så vidt er signifikante på 95 prosentnivå, er det viktig å ha i mente at forskjellene er relativt små. Samtidig øker vår erstatning av frafallet (se kapittel 2) usikkerheten rundt så små forskjeller ytterligere.

Tabell 4.4 viser tilsvarende tall for overganger for de som opplever ufrivillig deltid et eller flere kvartal.

Også her skiller grupperingen med primærnæringene, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg- og anleggsvirksomhet, seg ut ved at en lavere andel forblir i ufrivillig deltid. De samme bransjene kjennetegnes også ved å ha en henholdsvis høy

Tabell 4.4 Status neste kvartal for de som opplever ufrivillig deltid. Etter næring. Alle kvartal.

	Primærnæring, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet	Varehandel, reparasjon av motorvogner	Overnattings- og serveringsvirksomhet, personlig tjenesteyting	Transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring, undervisning	Helse- og sosialtjenester
Fortsatt ufrivillig deltid	29	48	40	40	42	46
Suksess						
Heltid	23	14	21	22	16	11
Fått lengre arbeidstid	9	8	8	7	8	8
Frivillig deltid						
Deltid uten lengre arbeidstid	33	27	26	27	30	34
Ikke sysselsatt						
Ut av arbeidsstyrken	3	3	4	2	2	1
Arbeidsledig	3	1	1	2	1	0
N	274	729	283	489	593	1938

Note: Personer som i kvartal t+1 oppgir at de ikke (lenger) er hovedsakelig yrkesaktiv regnes med i tabellen.

og lav andel med suksessoverganger. 32 prosent av de som opplever ufrivillig deltid i primærnæringene, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg og anleggsvirksomhet beveger seg over i heltid, eller de får en lengre avtalt deltid som de er fornøyd med. I varehandel og reparasjon av motorvogner er denne andelen 22 prosent, og i helse- og sosialtjenester 21 prosent, noe som er klart lavere. Dette skyldes først og fremst at det er få i disse næringene som beveger seg over i heltid. Andelen som beveger seg over i frivillig deltid, hvor arbeidstiden ikke øker, er samtidig høy både i primærnæringene, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg og anleggsvirksomhet, og i helse- og sosialtjenestene.

Også blant ufrivillig deltidssysselsatte er det en relativt høy andel som ikke er sysselsatt etter ett kvartal. Det er en signifikant høyere andel som beveger seg over i arbeidsledighet i primærnæringene, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri, bygg- og anleggsvirksomhet, enn det er i alle de andre næringene, bortsett fra transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting. Her er forskjellen mindre og ikke signifikant.

Arbeidstidsordninger

Tabell 4.3 og 4.4 viser at undersysselsatte og personer som opplever ufrivillig deltid i varehandelen mv. og i helse- og sosialtjenestene, i mindre grad har suksess med hensyn til å oppnå den arbeidstiden de ønsker, sammenlignet med de som er sysselsatt i en del andre bransjer. Tidligere studier av ufrivillig deltid har indikert at arbeidstidsordning har betydning, med andre ord at personer som arbeider skift/turnus eller på tider utenfor vanlig arbeidstid har høyere sannsynlighet for å oppleve ufrivillig deltid enn de som arbeider innenfor normalarbeidsdagen. Derfor er det grunn til å spørre om det det også er vanskeligere for de som arbeider skift/turnus eller utover normalarbeidsdagen å bevege seg bort fra undersyssetting og ufrivillig deltid.

For å se nærmere på dette lager vi en variabel hvor de som oppgir i AKU at de regelmessig arbeider skift/turnus, kategoriseres som skift/turnusarbeidende, mens de øvrige som oppgir at de regelmessig arbeider kveld, natt, lørdag eller søndag, karakteriseres som kvelds-, natt- og helgearbeidende. Med regelmessig i denne sammenhengen menes minst halvparten av kvelder, netter, lørdager eller søndager. Øvrige arbeidstakere betegnes som å jobbe dagtid, selv om vi også her vil finne innslag av arbeidstid utover normalarbeidsdagen. Vi konsentrerer oss om de som enten arbeider skift/turnus eller kveld, natt og lignende. De vi karakteriserer som å jobbe dagtid, jobber verken skift/turnus eller regelmessig på kvelden, natten, lørdager eller søndager. Tabell 4.5 viser status for de som er undersysselsatt eller opplever ufrivillig deltid neste kvartal.

Tabell 4.5 viser at de som arbeider i en skift/turnusordning og kveld, natt eller helg i noe mindre grad enn øvrige undersysselsatte beveger seg ut av undersyssetting fra et kvartal til det neste. Undersysselsatte skift/turnusarbeidere beveger seg også i noe mindre grad enn øvrige undersysselsatte over til en heltidsstilling. Når det gjelder de som opplever ufrivillig deltid, finner vi det samme mønsteret. Både blant undersysselsatte og ufrivillig deltidsarbeidende som jobber kveld, natt eller helg er det en noe lavere andel som går over til frivillig deltid og aksepterer eller finner seg til rette med den arbeidstiden de har hatt. Samtidig er hovedinntrykket fra tabellen at forskjellene er relativt små.

Tabell 4.5 Status neste kvartal for de som er undersysselsatt og de som opplever ufrivillig deltid. Etter ulike arbeidstidsordninger. Alle kvartal.

		Dagtid/ hverdager	Skift/ turnus	Kveld, natt og helg
Under- sysselsatt	Fortsatt undersysselsatt	33	39	37
	Suksess			
	Heltid	16	12	16
	Fått lengre arbeidstid	9	9	9
	Frivillig deltid			
	Deltid uten lengre arbeidstid	35	36	32
	Ufrivillig deltid			
	Fått lengre arbeidstid, men ønsker mer	0	0	0
	Ønsker mer	2	1	1
	Ikke sysselsatt			
	Arbeidsledig	2	1	1
	Ut av arbeidsstyrken	2	2	2
N		938	1162	370
Ufrivillig deltid	Fortsatt ufrivillig deltid	42	47	45
	Suksess			
	Heltid	16	12	16
	Fått lengre arbeidstid	7	8	7
	Frivillig deltid			
	Deltid uten lengre arbeidstid	31	32	28
	Ikke sysselsatt			
	Ut av arbeidsstyrken	1	1	1
Arbeidsledig	3	1	3	
N		1519	1913	598

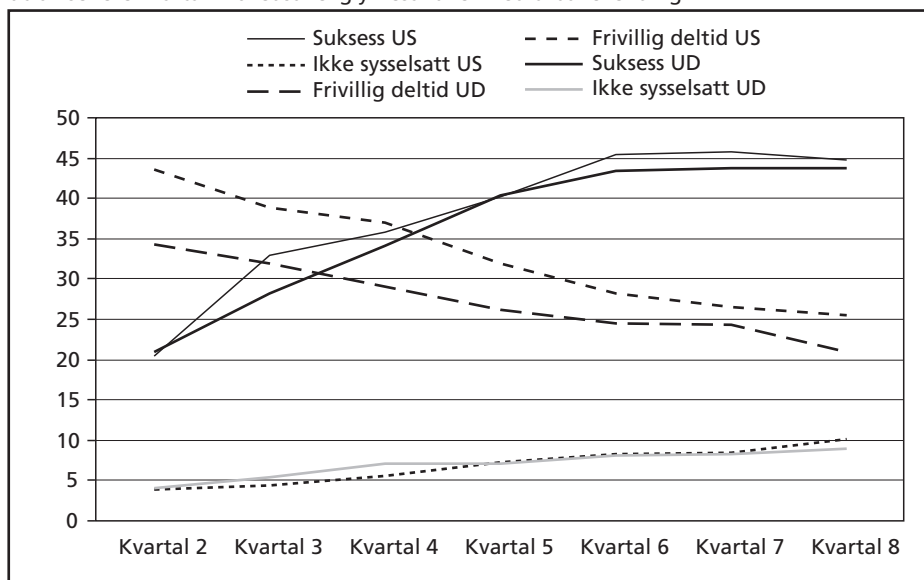
Note: Personer som i kvartal t+1 oppgir at de ikke (lenger) er hovedsakelig yrkesaktiv regnes med i tabellen.

Overganger over tid

Hittil i kapitlet har vi sett nærmere på ulike typer av overganger fra ett kvartal til det neste. Vi har sett at 65 prosent av de hovedsakelig yrkesaktive beveger seg ut av undersysseting i løpet av ett kvartal, mens om lag 60 prosent av de som opplever ufrivillig deltid gjør det samme. Panelet vi har tilgjengelig betyr at vi kan studere hvordan det går med de undersyssette og ufrivillig deltidssyssette over tid. Er det slik at andelen som opplever suksess i form av å få lengre avtalt arbeidstid øker etter hvert som tiden går? Eller kan det tenkes at de enkelte innfinder seg med den arbeidstiden de har etter hvert som de innser at det ikke er mulig å få lengre avtalt arbeidstid?

I figur 4.1 og 4.2 viser vi andelen av de som var undersysset eller ufrivillig deltidssysset det første kvartalet som har beveget seg over til suksess, frivillig deltid eller ut av arbeidsmarkedet over tid. Når vi studerer bevegelser fra det første kvartalet og ser hvordan det går de senere kvartalene, blir utvalget mindre enn det var i tabellene i dette kapitlet, hvor alle kvartalsoverganger (kvartal 1 til 2, kvartal 2 til 3, kvartal 3 til 4 og så videre) ble slått sammen. Av den grunn ser vi bare på undersyssette og ufrivillig deltidssyssette i alt. De som etter første kvartal beveger seg ut av undersysseting eller ufrivillig deltid og senere vender tilbake igjen, regnes med i figur 4.1 og 4.2.

Figur 4.1 Andel undersyssette (US) og ufrivillig deltidssyssette (UD) 1. kvartal med ulike utfall senere kvartal. Hovedsakelig yrkesaktive. Med tilbakevending.



Note: N undersyssette = 605. N ufrivillig deltid = 1011.

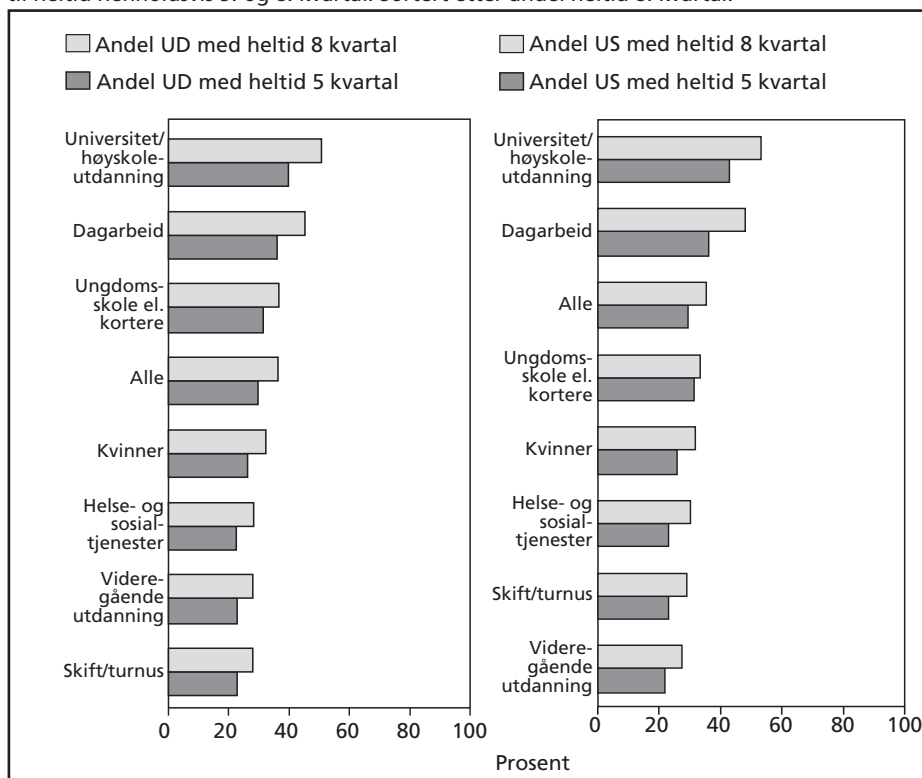
Figur 4.1 tyder på at undersyssette generelt ikke sier seg fornøyd med den avtalte arbeidstiden sin. Over tid er det en stadig lavere andel som beveger seg over til frivillig

deltid, samtidig som andelen som har suksess og får en lengre arbeidstid stadig øker. Andelen ikke sysselsatte øker svakt over tid. Også for de som opplever ufrivillig deltid reduseres andelen som beveger seg over til frivillig deltid over tid, samtidig som andelen med suksess øker til rett under 45 prosent i løpet av åtte kvartal.

Bevegelse mot heltid

Som vi har sett beveger mange seg over i heltid allerede i løpet av ett kvartal, og andelen med suksess øker over tid. I figur 4.2 viser vi hvor stor andel av de som var undersyssel-satt eller opplevde ufrivillig deltid i kvartal 1 som har beveget seg over i heltid i kvartal 5 (ett år senere) og i kvartal 8. I figuren ser vi hvordan dette henger sammen med en rekke bakgrunnskjennetegn, både ved individene (kjønn og utdanningsnivå), og ved måten arbeidstiden er organisert på (skift/turnus eller dagtid). Ettersom helse- og sosialtjenestene skilte seg ut i de foregående tabellene, ser vi også nærmere på denne

Figur 4.2 Andel som har beveget seg fra undersysselsetting (US) og ufrivillig deltid (UD) 1. kvartal til heltid henholdsvis 5. og 8. kvartal. Sortert etter andel heltid 8. kvartal.



sektoren. I tillegg skilte varehandel og motorreparasjoner, offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring og undervisning seg ut, ved at de som her var undersysselsatte eller opplevde ufrivillig deltid i mindre grad hadde suksess med å oppnå lengre arbeidstid. Dessverre er antallet respondenter i de to sistnevnte næringene for lite til at de kan inkluderes i figurene. Det samme gjelder antallet respondenter som arbeider kveld, natt eller helger.

Når figur 4.2 leses er det viktig å ha in mente at ikke alle undersysselsatte og ufrivillig deltidssysselsatte ønsker å øke arbeidstiden så mye at de beveger seg over i heltid. Dette innebærer at det at enkelte grupper i mindre grad beveger seg over i heltidsstillinger, betyr ikke nødvendigvis at de ikke har beveget seg ut av undersyssetting eller ufrivillig deltid.

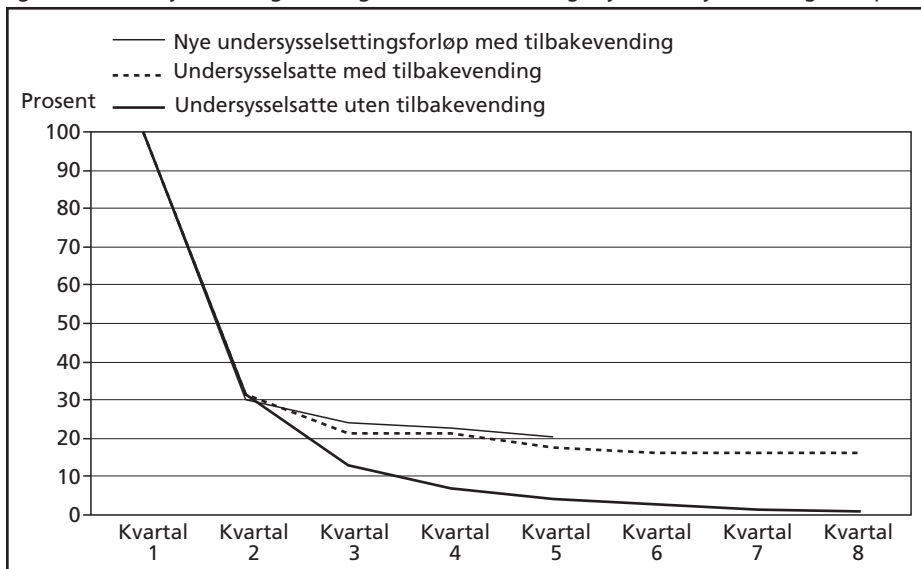
Figur 4.2 viser et nokså likt bilde både for de som er undersysselsatt og de som opplever ufrivillig deltid første kvartal. Ser vi alle under ett, finner vi at i underkant av 30 prosent i begge kategoriene har beveget seg over i en heltidsstilling i løpet av et år. I det åttende kvartalet har om lag 35 prosent beveget seg over i en heltidsstilling. Både for undersysselsatte og de som opplever ufrivillig deltid er det en klart høyest andel av de med universitets- og høyskoleutdanning som beveger seg over i heltid. Samtidig viser figuren at personer som arbeider i helse- og sosialtjenestene, de som arbeider skift og de som har videregående utdanning i mindre grad beveger seg over i en heltidsstilling i løpet av et år og etter sju kvartal (det åttende kvartalet).

5 Fastlåst eller kortvarig overgang?

Vi har sett at mange undersysselsatte og ufrivillig deltidssysselsatte oppnår lengre avtalt arbeidstid med tiden, mens andre endrer sine arbeidstidsønsker og sier seg fornøyd med den arbeidstiden de har. Noen går også ut av arbeidsmarkedet. Samtidig fant vi at andelen som ender i en heltidsstilling stiger over tid, det vil si at en god del beveger seg over i større stillinger. Det er likevel noen som forblir i det de opplever som for små stillinger. Vi har tidligere pekt på at «fastlåsing» i undersysselsetting og ufrivillig deltid – i betydningen lengre perioder med kortere arbeidstid enn ønsket – er problematisk både for en effektiv bruk av ressursene i arbeidsmarkedet og for den enkelte.

I dette kapitlet ser vi på hvor lenge undersysselsetting og ufrivillig deltid varer. Hvor mange sysselsatte blir låst fast i jobber hvor de opplever undersysselsetting eller ufrivillig deltid over tid? Tidligere forskning viser at undersysselsetting og ufrivillig deltid er mer utbredt i enkelte typer virksomheter enn i andre (Fevang et al. 2004; Nergaard 2004, 2010). Dette kan tyde på at det i virksomheter eller yrker innen enkelte næringer finnes stabile trekk ved arbeidstidsorganiseringen som øker sjansen for at den enkelte forblir undersysselsatt over tid. Eksempler på dette er bruk av skift og turnus innen helse- og sosialtjenestene, og at virksomheter med varierende behov for arbeidskraft i løpet av dagen eller uken løser dette ved mye bruk av deltidsstillinger. I slike virksomheter kan det være et stort press i retning av små stillingsbrøker, også når de sysselsatte ønsker noe annet. Fevang et al. (2004) finner at yrkesgrupper med mange undersysselsatte også er de gruppene som har lengst perioder med undersysselsetting. Vi ser derfor på om det er bestemte grupper i arbeidslivet som skiller seg ut ved å være i en posisjon med ufrivillig deltid og undersysselsetting over tid. Paneldimensjonen i AKU kan benyttes til å studere varighet av undersysselsetting på flere måter. Ulike metoder for å måle varighet og fastlåsing påvirker til dels hvilke resultater vi finner når det gjelder hvor langvarig undersysselsetting og ufrivillig deltid kan sies å være. Vi vet at en del ender opp med å være fornøyd med sin avtalte arbeidstid uten at denne er endret, og disse er dermed ikke lenger definert som undersysselsatt. Andre har perioder som arbeidssøkere/ arbeidsledige før de igjen får en jobb, og dette kan være en deltidsjobb som gjør at de blir definert som undersysselsatt. En kan, slik Nergaard (2004) har gjort, undersøke om de som er undersysselsatt ved førstegangsintervjuet fortsatt er det syv kvartal senere (det åttende kvartalet). Det er også mulig å definere varig som *kontinuerlig* og fokusere på de som opplever et sammenhengende forløp, slik det fremtrer i AKUs måling hvert kvartal i åtte kvartal. Det er vanskelig å argumentere for at en overgang

Figur 5. 1 Undersysselsetting, med og uten tilbakemelding. Nye undersysselsettingsforløp.



fra undersysselsetting til for eksempel ledighet og tilbake til undersysselsetting ikke viser en form for varig undersysselsetting. Vi definerer derfor varig undersysselsetting eller ufrivillig deltid til mer enn bare det å ha stått kontinuerlig i undersysselsetting eller ufrivillig deltid.

En utfordring ved å beregne lengde på slike forløp er at vi ikke kjenner arbeidsmarkedshistorien i forkant av det første intervjuet i AKU. Fevang et al. (2004) valgte å studere varighet gjennom å se på *nye* påbegynte forløp, for å se hvor lenge disse varte. Brukes også det første kvartalet, vet vi ikke hvor lenge disse forløpene allerede har vart. En slik operasjonalisering, med vekt på nye forløp, begrenser hvor mange kvartal vi kan studere varigheten på fra åtte til sjukvartal.

I figur 5.1 viser vi hvordan varigheten på undersysselsetting varierer etter målemetode. Vi ser på tre ulike definisjoner. Med *undersysselsetting med tilbakemelding* måler vi hvor stor andel av de som opplevde undersysselsetting i første kvartal som fortsatt opplevde dette i de påfølgende kvartalene. At vi måler med tilbakemelding innebærer at vi i analysene også tar med de som i ett kvartal, for eksempel kvartal 2, ikke opplever ufrivillig deltid, men opplever dette igjen senere i perioden. I figuren har vi dessuten en analyse hvor vi ikke tar med de som «vender tilbake» til undersysselsetting etter å ha forlatt posisjonen. Endelig viser figuren *nye* undersysselsettingsforløp med tilbakemelding. Her tar vi utgangspunkt i de som går fra en posisjon der de ikke er undersysselsett til en posisjon som undersysselsett, og følger disse personene videre.

Vi ser på nye forløp som finner sted ved et av de fire første intervjuene, og følger denne gruppen de påfølgende fire intervjuene, det vil si over ett år. Antallet respondenter med nye forløp i kvartal 2, er relativt lite. For å øke antall respondenter har vi derfor begrenset oss til å følge disse videre i et år, samtidig som vi har fulgt nye forløp fra tredje kvartal i et år, og nye forløp fra fjerde kvartal i et år. Disse tre forløpene har vi så slått sammen, ettersom alle følger nye forløp i et år. På denne måten blir utvalget større, men tidsrommet kortere.

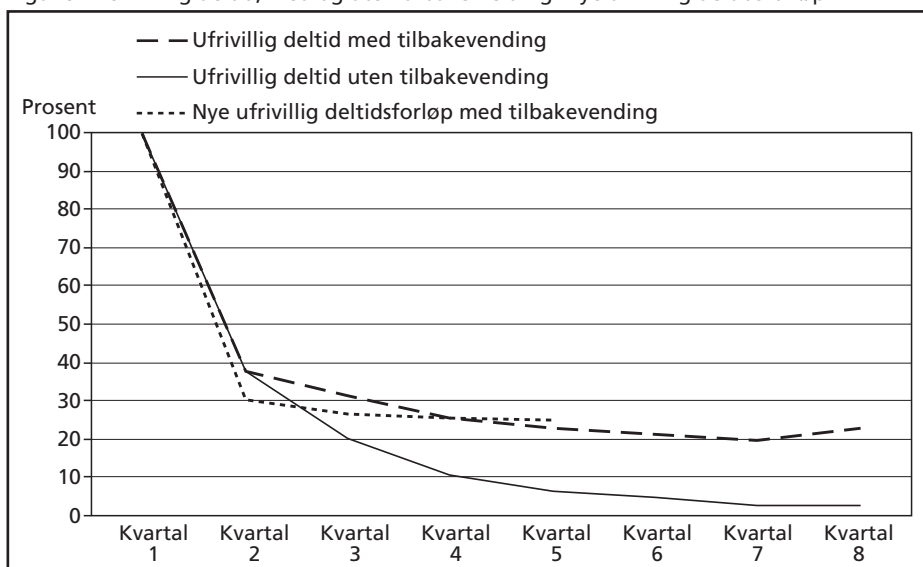
Figur 5.1 viser at hvilken metode som velges har noe å si for hvor «lang» varighet undersyssetting kan sies å ha, i betydningen hvor mange som fortsatt er undersyssett etter ett og to år. 32 prosent av de som opplever undersyssetting første kvartal er fortsatt undersyssett kvartalet etter. Når vi holder de som vender tilbake til undersyssetting i løpet av perioden utenfor (uten tilbakevending), finner vi at 13 prosent av de som var undersyssett første kvartal fortsatt er det tredje kvartal. Femte kvartal har andelen falt til 4 prosent, før andelen fortsetter å falle ned mot 1 prosent i det åttende kvartalet. Når vi også regner med de som beveger seg ut av undersyssetting for senere å oppleve seg selv som undersyssett igjen (med tilbakevending), øker andelen som fortsatt er undersyssett over tid. Med en slik metode er det 21 prosent av de som var undersyssett i første kvartal som fortsatt er undersyssett i det tredje kvartalet. I femte kvartal, ett år etter at vi begynte vår analyse, er det fortsatt 18 prosent som er undersyssett med en slik operasjonalisering. Andelen synker til 16 prosent når vi ser på situasjonen etter to år.

Fokuserer vi på varigheten av *nye forløp*, er bildet nokså likt. Etter ett kvartal er det 30 prosent som fortsatt er undersyssett. Etter to kvartal faller andelen som fortsatt er undersyssett til 24 prosent. Etter ett år er 20 prosent av de som er i nye forløp fortsatt undersyssett.

Vi har sett at mange av de undersyssette etter hvert ikke lenger er undersyssett. Hvor mange gjelder dette egentlig, i antall? Det er generelt komplisert å konstruere slike tall ut fra utvalgsundersøkelser, da det er vanskelig å finne helt tilsvarende totaltall for en sammenlignbar gruppe. Det finnes ikke noe tall fra den ordinære AKU-undersøkelsen som kan brukes som grunnlag for antall nye forløp. Dersom vi for de andre forløpene tar utgangspunkt i at det er mellom 40 000 og 50 000 undersyssette, viser tallene at mellom 12 800 og 16 000 fortsatt er undersyssett etter ett kvartal. Etter åtte kvartal er det mellom 6400 og 8000 som fortsatt er undersyssett når vi tar med de som vender tilbake, mens det er mellom 400 og 500 dersom vi utelukker de som vender tilbake.

Vi har også brukt de tre fremgangsmåtene når det gjelder måling av ufrivillig deltid og varigheten av denne (figur 5.2).

Figur 5. 2 Ufrivillig deltid, med og uten tilbakemelding. Nye ufrivillig deltidsforløp.



Når ufrivillig deltid måles ved å trekke inn de som går ut av posisjonen og senere opplever dette igjen (med tilbakemelding), finner vi at 38 prosent av de som opplevde ufrivillig deltid første kvartal opplever dette fortsatt kvartalet etter.³ I tredje kvartal er det 31 prosent som opplever ufrivillig deltid, og andelen beveger seg sakte ned mot 20 prosent etter to år. Dersom vi legger til grunn at fastlåsing dreier seg om kontinuerlig (uten tilbakemelding) å ønske seg lengre avtalt arbeidstid, er andelen som opplever ufrivillig deltid over tid klart lavere. Med en slik definisjon er det i tredje kvartal 20 prosent av de som opplevde ufrivillig deltid som fortsatt opplever dette. I fjerde kvartal reduseres dette til 11 prosent, før andelen synker ned mot og under 5 prosent. Når vi fokuserer på *nye* forløp, synker andelen som fortsatt opplever ufrivillig deltid til 30 prosent kvartalet etter at de først opplever dette. Kvartalet etter er det 25 prosent som fortsatt opplever ufrivillig deltid, og andelen holder seg stabilt de to påfølgende kvartalene.

Sammenligner vi resultatene fra figur 5.1 og 5.2, finner vi, uansett målemetode, at varigheten på ufrivillig deltid er lengre enn på undersysselsetting. En større andel av de som opplever ufrivillig deltid forblir i en slik posisjon over tid, sammenlignet med andelen som forblir undersysselsatt.

I Fevang (2004) ble det gjennomført tilsvarende analyser for undersysselsatte med tilbakemelding og nye forløp (dog uten tilbakemelding) for perioden 1997–2003. Hun

³ Dette tallet skiller seg noe fra det vi fant i tabell 4.1 (43 prosent), og skyldes nok at vi der slo sammen resultater fra alle kvartalene. Partielt frafall på arbeidstidsvariabelen og variabelen om arbeidstidsønsker kan også ha virket inn.

finner at 25 prosent fortsatt er undersysselsatt (med tilbakevending) etter åtte kvartal, mens tilsvarende tall for 2006–2011 i denne rapporten altså er 16 prosent. Færre er dermed undersysselsatt i åtte kvartal nå enn det var den gang. Ved analyser av nye forløp finner Fevang et al. (2004:50–51) at 15 prosent er undersysselsatt tre kvartal eller mer. Her er våre tall høyere, men dette kommer sannsynligvis av at vi har valgt å inkludere de som vender tilbake til posisjonen. Som vi har sett er nivået på undersyssestillingen litt lavere i vårt utvalg, sammenlignet med det som var i perioden 1997–2003.

Hvor mange gjelder dette egentlig, i antall? Heller ikke her finnes det tall som kan brukes som grunnlag for antall *nye* forløp. Hvis vi for de andre forløpene tar utgangspunkt i at det er mellom 71 000 og 80 000 ufrivillig deltidssysselsatte, viser tallene at mellom 27 000 og 30 400 er det fortsatt et kvartal senere. Etter to år (åtte kvartal) er mellom 16 300 og 18 400 fortsatt ufrivillig deltidssysselsatt dersom vi tar med de som vender tilbake etter å ha forlatt ufrivillig deltid ett kvartal eller mer, mens det er mellom 1400 og 1600 dersom vi ikke utelater de som forlater ufrivillig deltid og senere vender tilbake.

Ulike grupper

I dette avsnittet ser vi på om varigheten av undersyssestilling og ufrivillig deltid varierer mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet. Vi vet at det er mer utbredt blant kvinner enn blant menn, i enkelte aldersgrupper, næringer og yrker. Dette kan tyde på at det er deler av arbeidsmarkedet der det er vanskeligere enn andre steder å få heltidsstilling. Det er likevel ikke gitt at disse gruppene undersysselsatte opplever lengre forløp enn undersysselsatte menn og undersysselsatte i bransjer der undersyssestilling har lengre varighet.

I de kommende avsnittene har vi laget en rekke tabeller som viser hvor stor andel av de sysselsatte som har vært undersysselsatt eller opplevd ufrivillig deltid minst én gang i løpet av de åtte kvartalene. Tabellene viser også gjennomsnittlig antall tilfeller med undersyssestilling eller ufrivillig deltid, der åtte kvartal er maksimum. Endelig viser tabellene varighet gjennom å vise hvor stor andel av de undersysselsatte og ufrivillig deltidssysselsatte som opplever undersyssestilling og ufrivillig deltid et kvartal, to kvartal, tre til fire kvartal eller 5–8 kvartal i løpet av de åtte kvartalene. Vi karakteriserer her det å oppleve undersyssestilling eller ufrivillig deltid fem ganger eller mer som å være fastlåst i disse posisjonene. Disse tabellene viser dermed både omfang, hyppighet og varighet. Vi bruker alle som har deltatt i AKU alle åtte gangene, og som er sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Tabell 5.1 Andel, hyppighet og varighet av undersysselssetting i løpet av åtte kvartal. I alt, etter kjønn og alder.

	Antall sysselsatte	Prosent undersysselsatt et eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal undersysselsatt blant de som har vært undersysselsatt minst én gang	Antall kvartal undersysselsatt blant de som er undersysselsatt minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Alle	20640	9	1,8	58	21	14	6
Kjønn							
Kvinner	9984	15	1,9	56	21	15	7
Menn	10656	4	1,6	66	22	10	2
Alder							
Under 25 år	2900	17	1,5	70	21	9	1
25 til 34 år	3644	11	1,9	56	21	18	5
35 til 44 år	5329	9	2,1	53	21	15	11
45 til 54 år	4941	7	2,0	51	26	18	6
Over 55 år	3826	5	1,7	62	17	17	4

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Tabell 5.1 viser at en klart høyere andel kvinner enn menn opplever undersysselssetting en eller flere ganger i løpet av åtte kvartal. Som tidligere nevnt kan dette i noen grad forventes, ettersom kvinner i større grad enn menn arbeider deltid. Tabell 5.1 viser også at andelen som er undersysselsatt en eller flere ganger i løpet av to år (åtte kvartal) er lavere jo eldre den enkelte sysselsatte er.

Videre finner vi at gjennomsnittlig antall kvartal de er undersysselsatt varierer mellom kvinner og menn, og etter alder. Kvinner som er undersysselsatt er dette i gjennomsnitt i noen flere kvartal enn menn. Mens tabellen viser at andelen som har vært undersysselsatt øker med alder, viser gjennomsnittet en motsatt tendens blant de som har vært undersysselsatt. For de som har vært undersysselsatt øker hyppigheten med alder, for så å avta igjen.

Når det gjelder lange forløp (fastlåsing) viser tabellen at en klart større andel kvinner enn menn opplever å være undersysselsatt ved fem eller flere av de åtte intervjuene. En høyere andel undersysselsatte kvinner enn menn opplever dette også tre til fire ganger,

noe som indikerer at undersyssetningens varighet har en klar kjønnsdimensjon. Det er også forskjeller i varighet etter alder. I aldersgruppene hvor de fleste har arbeid som sitt hovedanliggende øker andelen som opplever undersyssetning over halvparten av kvartalene i løpet av perioden. I aldersgruppen 35–44 år er hele 11 prosent av de undersyssette dette i fem kvartal eller mer.

Tabell 5.2 viser en tilsvarende tabell for de som har opplevd ufrivillig deltid.

Tabell 5.2 Andel som opplever ufrivillig deltid en eller flere ganger i løpet av åtte kvartal. Hyppighet og varighet av ufrivillig deltid. I alt, etter kjønn og alder.

	Antall sysselsatte	Prosent ufrivillig deltid et eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang	Antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang			
				1	2	3–4	5–8
Alle	20640	14	2,1	51	21	19	9
Kjønn							
Kvinner	9984	22	2,2	48	21	20	11
Menn	10656	7	1,7	60	22	15	4
Alder							
Under 25 år	2900	26	1,8	58	24	15	4
25 til 34 år	3644	16	2,3	49	20	20	11
35 til 44 år	5329	13	2,3	47	21	19	13
45 til 54 år	4941	11	2,3	47	21	21	12
Over 55 år	3826	8	2,0	55	19	21	5

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Tabell 5.2 viser mye av det samme mønsteret for de som opplever ufrivillig deltid som det vi så for undersyssette i tabell 5.1, men forskjellene mellom kvinner og menn er på enkelte områder større. En større andel av de sysselsatte kvinnene opplever ufrivillig deltid, sammenlignet med menn. Og andelen som opplever ufrivillig deltid er lavere jo eldre de sysselsatte er.

Kjønnsforskjellen er klart sterkere når vi ser på de som opplever ufrivillig deltid, noe som kan indikere at en del av de som opplever dette beveger seg fra undersyssetning til ufrivillig deltid, og blir der. Samtidig kan forskjellene mellom menn og kvinner skyldes at vi her ser på alle sysselsatte, og ikke bare hovedsakelig yrkesaktive. En større andel menn enn kvinner er studenter og lignende, hvor de for en periode har deltids

korttidsarbeid ved siden av andre aktiviteter. En større andel av kvinnene som arbeider deltid gjør dette i sitt yrke. Sannsynligheten for at kvinnene raskt beveger seg videre, blir derfor mindre. 11 prosent av kvinnene, mot 4 prosent av mennene, opplever ufrivillig deltid minst fem kvartal i løpet av to år. En større andel kvinner opplever også ufrivillig deltid tre til fire ganger i løpet av perioden. Når det gjelder ufrivillig deltid viser tabellen at det er færre i de yngste og eldste aldersgruppene som opplever dette fem kvartal eller mer.

Vi har tidligere i rapporten (figur 4.2) sett at sysselsatte med lang utdanning i større grad beveger seg fra undersysselssetting og ufrivillig deltid til heltidsstillinger, sammenlignet med de som har kortere utdanningsnivå. Andelen som er undersysselsatt ett eller flere kvartal går ned med økende utdanningsnivå (tabell 5.3). Samtidig finner vi ikke at varigheten varierer i særlig grad med utdanningsnivå. Blant de undersysselsatte med videregående utdanning som høyeste utdanning er det en lavere andel som bare er undersysselsatt ett kvartal, sammenlignet med undersysselsatte med høyere eller lavere utdanningsnivå. Imidlertid finner vi ingen signifikante forskjeller etter utdanningsnivå blant de som har vært undersysselsatt mer enn halvparten av gangene (5 til 8) i løpet av perioden.

Vi vet at det er høyere ledighet blant sysselsatte som er innvandrere, eller som har annen landbakgrunn enn norsk. Spesielt gjelder det personer fra det som tidligere har blitt kalt ikke-vestlige land. Det kan derfor tenkes at sysselsatte med annen landbakgrunn enn norsk i større grad sliter med undersysselssetting og ufrivillig deltid. Vi bruker her SSBs kjennetegn for landbakgrunn.⁴ Vi deler arbeidstakerne inn i tre grupper etter landbakgrunn: 1) norsk, EU/EØS-land, USA, Canada, Australia og New Zealand (heretter EU/EØS-land mv), 2) Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og 3) Europa utenom EU/EØS (heretter øvrige land). Disse grove inndelingene følger SSBs praksis (Høydahl 2008).

Tabell 5.3 viser at en klart høyere andel sysselsatte med bakgrunn fra øvrige land opplever å være undersysselsatt ett eller flere kvartal i løpet av en toårsperiode, sammenlignet med de som har bakgrunn fra EU/EØS-land mv. Også sammenlignet med alle sysselsatte (tabell 5.1) skiller sysselsatte med bakgrunn fra øvrige land seg ut, ved at en større andel er undersysselsatt i løpet av en toårsperiode. Ser vi på varighet, skiller sysselsatte med bakgrunn fra EU/EØS-land mv. og fra øvrige land seg ikke fra hverandre, og heller ikke fra sysselsatte som sådan.

⁴ I SSB defineres landbakgrunn som eget, eventuelt mors, eventuelt fars utenlandske fødeland. For norskfødte er dette foreldrenes eventuelle utenlandske fødeland. Når begge foreldrene er født i utlandet, er de i de aller fleste tilfellene født i samme land. I tilfeller der foreldrene har ulikt fødeland, er det mors fødeland som blir valgt.

Tabell 5.3 Andel, hyppighet og varighet av undersysselfsetting i løpet av åtte kvartal. Etter utdanning og landbakgrunn.

	Antall sysselsatte	Prosent undersysselfsatt ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal undersysselfsatt blant de som har vært undersysselfsatt minst én gang	Antall kvartal undersysselfsatt blant de som er undersysselfsatt minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Utdanningsnivå							
Ungdomsskole eller kortere	4172	13	1,8	59	23	13	6
Videregående utdanning	9105	9	2,0	55	22	16	6
Universitet og høyskoleutdanning	7141	7	1,7	64	19	13	4
Landbakgrunn							
EU/EØS-land mv.	1310	10	1,7	61	24	13	2
Øvrige land	709	17	1,9	60	25	10	5

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Som vi viste i innledningskapitlet, henger undersysselfsetting og arbeidsledighet sammen. Ledigheten blant de med bakgrunn fra øvrige land er klart høyere enn for hele befolkningen. En høyere andel i denne gruppen er derfor i en situasjon hvor de ønsker å komme inn i arbeidslivet, og derfor kanskje godtar en arbeidstidsavtale som er mindre enn de kunne ønske seg, før de eventuelt oppnår en arbeidstid de ønsker seg. Samtidig er utdanningsnivået blant sysselsatte med bakgrunn fra disse landene klart lavere, noe som sannsynligvis også forklarer noe av forskjellen.⁵

I tabell 5.4 (neste side) ser vi på ufrivillig deltid etter utdanning og landbakgrunn.

Vi finner mye av de samme trekkene i tabell 5.4 som i tabell 5.3. Andelen som har opplevd ufrivillig deltid en eller flere ganger i løpet av to år synker med økende utdanningsnivå, på samme måte som blant de som opplever undersysselfsetting. Samtidig er denne andelen klart høyere blant de som har bakgrunn fra øvrige land enn blant de som har bakgrunn fra EU/EØS-land mv. og alle sysselsatte (tabell 5.2). Konsentrerer vi oss om fastlåsing og landbakgrunn, viser tabellen at det ikke er noen signifikant forskjell

⁵ Frafallet på utdanningsvariabelen er høyere for personer med utdanning i andre land, noe som gjør disse forskjellene noe mer usikre.

Tabell 5.4 Andel, hyppighet og varighet av ufrivillig deltid i løpet av åtte kvartal. Etter utdanning og landbakgrunn.

	Antall sysselsatte	Prosent ufrivillig deltid ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang	Antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Utdanningsnivå							
Ungdomsskole eller kortere	4172	19	2,1	50	23	18	9
Videregående utdanning	9105	14	2,2	49	21	19	11
Universitet og høyskoleutdanning	7141	10	2,0	55	20	19	7
Landbakgrunn							
EU/EØS-land mv.	1310	14	2,1	49	24	20	7
Øvrige land	709	24	2,1	51	20	19	10

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

mellom undersysselsatte med bakgrunn fra EU/EØS-land mv. og de med bakgrunn fra øvrige land. De skiller seg heller ikke fra alle sysselsatte når det gjelder dette.

Ansiennitet

Kristine Nergaard (2010) finner at andelen deltidsansatte som ønsker lengre avtalt arbeidstid er størst blant de med kort ansiennitet i virksomheten de er sysselsatt i. Samtidig kan det tenkes at enkelte sysselsatte over tid beveger seg mot den arbeidstiden de ønsker seg. Faren for å være fastlåst er dermed størst for de som etter å ha vært sysselsatt i en virksomhet over lang tid, fortsatt ikke har oppnådd ønsket arbeidstid. Er det slik at en høy andel av de med lang ansiennitet i større grad opplever undersysselsetting eller ufrivillig deltid i mange kvartal i løpet av en toårsperiode?

I tabell 5.5 ser vi på hvordan forekomst, hyppighet og varighet av undersysselsetting og ufrivillig deltid varierer etter ansiennitet i virksomheten den enkelte arbeider i. Ansiennitet beregnes ut fra første kvartal.

Tabell 5.5 Andel, hyppighet og varighet av undersysseletting og ufrivillig deltid i løpet av åtte kvartal. Etter ansiennitet i virksomhet.

	Antall sysselsatte	Prosent undersysseletting ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal undersysseletting blant de som har vært undersysseletting minst én gang	Antall kvartal undersysseletting blant de som er undersysseletting minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Under 1 år	1579	15	1,7	67	16	15	2
1-2 år	3878	12	1,9	56	24	14	5
3-4 år	2117	10	1,9	55	25	12	8
5-9 år	3653	7	2,2	52	22	15	11
10 år eller mer	7450	5	2,0	55	21	18	6

	Antall sysselsatte	Prosent ufrivillig deltid ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang	Antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Under 1 år	1579	23	2,0	52	21	21	6
1-2 år	3878	18	2,2	48	23	21	8
3-4 år	2117	13	2,3	45	23	21	11
5-9 år	3653	11	2,4	50	19	19	12
10 år eller mer	7450	8	2,2	53	19	18	9

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Som forventet reduseres andelen undersysseletting med ansiennitet. Det samme finner vi blant de som opplever ufrivillig deltid. Samtidig finner vi at gjennomsnittlig antall ganger undersysseletting eller i ufrivillig deltid er høyest blant sysselsatte med 5-9 års ansiennitet. Mens gjennomsnittet stiger jevnt etter ansiennitet blant undersysseletting, er det ikke en like klar sammenheng blant de som opplever ufrivillig deltid.

Andelen som er fastlåst i undersyssetning eller ufrivillig deltid henger sammen med ansiennitet. Det er en signifikant større andel som opplever undersyssetning eller ufrivillig deltid mer enn halvparten av kvartalene (5–8 ganger) blant de som har lang ansiennitet, 3–9 år, sammenlignet med de som har under ett års ansiennitet. Undersyssette med 1 til 2 års ansiennitet skiller seg også fra de som har mellom 5 og 9 års ansiennitet.

Ulike næringer

Vi har tidligere sett at det er noen forskjeller i andelen som gjennomfører suksessfylte overganger fra ett kvartal til det neste (kapittel 4). Dette varierte blant annet etter hvilken næring den enkelte undersyssette eller ufrivillig deltidssyssette arbeidet i. En lavere andel i helse- og sosialtjenestene, i varehandel og reparasjon av motorvogner, og i offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring og undervisning gjennomførte overganger i retning av høyere arbeidstid. Det er derfor mulig å tenke seg at syssette i disse næringene i større grad står i fare for å låses fast i undersyssetning og ufrivillig deltid enn undersyssette og ufrivillig deltidssyssette i andre næringer.

I tabellene som er presentert teller vi opp antall ganger syssette oppgir at de er undersyssette eller ufrivillig deltidssyssette. Når vi skal telle opp etter næring, ansiennitet og så videre må vi gjøre det etter et enkelt kvartal, selv om dette kan forandre seg over tid. Vi har valgt å bruke næring fra første kvartal i tabell 5.6 og 5.7. Dette innebærer et implisitt krav om at de var syssette også i første kvartal. Samtidig vet vi at syssette bytter jobb, noen ganger også mellom næringer. Det er derfor mulig at noen som jobbet i for eksempel helse- og sosialtjenester første kvartal, senere fikk seg en jobb i en annen virksomhet som faller inn under en annen næringsgruppering. Dette øker usikkerheten ved tallene noe.⁶ Dette gjelder spesielt i næringsgruppen overnattings- og serveringsvirksomhet, personlig tjenesteyting, transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting. Her er nesten 20 prosent ikke syssette i næringen åtte kvartal senere. For disse næringene er tallene noe mer usikre.

I tabell 5.6 kommer det frem hvordan andelen undersyssette, hyppighet og varighet varierer mellom ulike næringsgrupper.

Andelen undersyssette i næringsgrupperingen primærnæringer, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet i løpet av åtte kvartal

⁶ Mellom 1. og 8. kvartal har 91 prosent av de syssette fortsatt jobb i primærnæringene mv., 88 prosent er fortsatt syssette i varehandelen mv., 80 prosent er fortsatt syssette i overnattingsvirksomhet mv., 84 prosent i transport mv., 89 prosent i offentlig administrasjon mv., mens 92 prosent fortsatt er syssette i helse og sosialtjenestene.

Tabell 5.6 Andel, hyppighet og varighet av undersysselssetting i løpet av åtte kvartal. Etter næring.

	Antall sysselsatte	Prosent undersysselsatt ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal undersysselsatt blant de som har vært undersysselsatt minst én gang	Antall kvartal undersysselsatt blant de som er undersysselsatt minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Primærnæringer, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet	4630	2	1,6	67	19	11	3
Varehandel, reparasjon av motorvogner	2389	12	1,8	62	19	15	5
Overnattings- og serveringsvirksomhet, personlig tjenesteyting	1048	11	1,8	66	22	8	4
Transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	3637	5	1,7	62	19	14	4
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring, undervisning	3160	7	1,9	55	25	14	6
Helse- og sosialtjenester	3816	17	2,1	50	24	18	9

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

er lav, sammenlignet med de andre næringene. Også innen transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting samt offentlig administrasjon og undervisning er andelen forholdsvis lav. På den andre siden viser tabell 5.6 at andelen som er undersysselsatt i løpet av åtte kvartal er klart høyere i helse- og sosialtjenestene enn i de andre næringsgruppene, der 17 prosent har vært undersysselsatt i løpet av åtte kvartal. Det gjennomsnittlige antallet kvartal de er undersysselsatt skiller seg ikke mye fra hverandre. I rapporten er vi opptatt av fastlåsing. Tabell 5.6 viser at andelen som kun har vært undersysselsatt ett kvartal er lavest i helse og sosialtjenestene, i offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring og undervisning. Samtidig er andelen som er undersysselsatt over halvparten av kvartalene høyere i helse- og sosialtjenestene enn i de andre næringene.

Tabell 5.7 Andel, hyppighet og varighet av ufrivillig deltid i løpet av åtte kvartal. Etter næringsgruppe.

	Antall sysselsatte	Prosent ufrivillig deltid ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang	Antall kvartal ufrivillig deltid blant de som opplever ufrivillig deltid minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Primærnæringer, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet	4630	5	1,6	65	17	14	3
Varehandel, reparasjon av motorvogner	2389	18	2,3	48	24	19	9
Overnattings- og serveringsvirksomhet, personlig tjenesteyting	1048	19	2	55	25	14	6
Transport, lagring, informasjon og kommunikasjon, finansierings- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	3637	8	2,1	53	20	18	8
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring, undervisning	3160	10	2,1	52	20	20	8
Helse- og sosialtjenester	3816	23	2,5	43	21	24	12

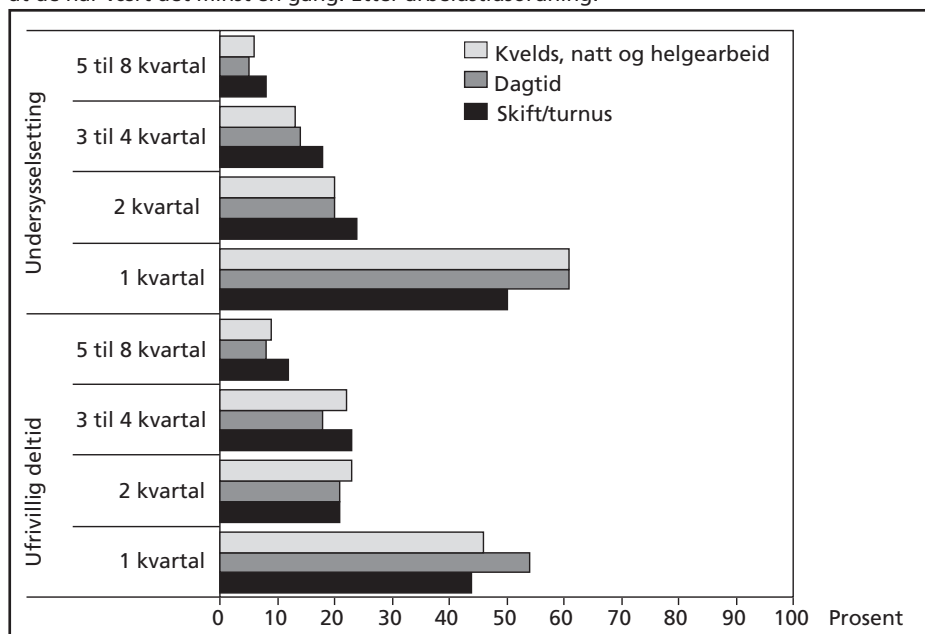
Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

I tabell 5.7 presenterer vi den samme tabellen for ufrivillig deltid. Andelen sysselsatte som har opplevd ufrivillig deltid ett eller flere kvartal er klart høyere i helse- og sosialtjenestene, i varehandel og reparasjon av motorvogner, og i overnattings- og serveringsvirksomhet og personlig tjenesteyting, enn i de andre næringene. Andelen som bare har vært ufrivillig deltidssysselsatt én gang i løpet av åtte kvartal er også lavere i helse- og sosialtjenestene og i varehandel og reparasjon av motorvogner, enn i andre næringer. På den andre siden finner vi at få låses fast i primærnæringer, bergverk, elektrisitet, vann, renovasjon, industri og bygg- og anleggsvirksomhet. Bare 3 prosent av de som opplever ufrivillig deltid en eller flere ganger i perioden opplever dette fem ganger eller mer. I helse- og sosialtjenestene er det 12 prosent som opplever dette mer enn halvparten av kvartalene.

Arbeidstidsordninger

Vi har sett at helse- og sosialtjenestene i større grad enn andre næringer har et problem med undersysseletting og ufrivillig deltid. Flere er undersysselet, og flere er hyppig og varig undersysselet i denne næringen. Tidligere forskning har pekt på at organisering av turnusarbeid fører til små stillingsbrøker. En konsekvens av dette kan være at den enkelte låses fast i stillinger med kortere avtalt arbeidstid enn de selv ønsker. I figur 5.3 kommer det frem hvor mange ganger de som har vært undersysselet eller ufrivillig deltidssysselet i løpet av de åtte kvartalene har opplevd dette. Vi har brukt arbeidstidsordningen den enkelte har oppgitt første kvartal som grunnlag for figuren. En sammenligning av arbeidstidsordning første og åttende kvartal viser at kun 64 prosent av de som arbeider skift eller turnus første kvartal, fortsatt gjør det i det åttende kvartalet. 67 prosent av de som arbeidet kveld, natt eller helg første kvartal gjør det samme det åttende kvartalet, mens 83 prosent av de som hovedsakelig arbeider dagtid første kvartal gjør det samme det åttende kvartalet. Ettersom en del skifter arbeidstidsordning over tid, blir tallene klart mer usikre.

Figur 5.3 Innlåsning i undersysseletting og ufrivillig deltid? Antall ganger blant de som oppgir at de har vært det minst én gang. Etter arbeidstidsordning.



Note: Figuren baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Det er en noe høyere andel som er låst fast, forstått som å være undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt 5–8 kvartal i løpet av åtte kvartal, blant de som arbeider skift eller turnus, sammenlignet med de som stort sett arbeider på dagtid. Sammenlignet med de som stort sett arbeider på dagtid, er det også en større andel av de som er ufrivillig deltidssysselsatt som opplever å være det 3–4 kvartal i løpet av toårsperioden.

Yrkesgrupper

Vi har sett at næring og arbeidstidsordning har betydning for andelen sysselsatte som låses inne i hyppig eller konstant undersysselsetting/ufrivillig deltid. Samtidig vet vi (Fevang et al. 2004; Nergaard 2004, 2010) at enkelte kvinne-dominerte yrkesgrupper som jobber i næringer med en høy andel deltid, med bruk av skift/turnus og kvelds-, natt- og helgearbeid i større grad opplever undersysselsetting og ufrivillig deltid. Er det samtidig slik at disse mer utsatte yrkesgruppene, slik som hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, sykepleiere mv., også i større grad låses fast i undersysselsetting og ufrivillig deltid?

Vi har valgt ut noen store yrkesgrupper hvor undersysselsetting og ufrivillig deltid er utbredt. Selv om AKU er den klart største utvalgsundersøkelsen i Norge, og vi har slått sammen en rekke årganger, blir antallet undersysselsatte og ufrivillig deltidssysselsatte relativt lavt i hver kategori. Av den grunn må forskjeller i tabellene om yrke og fastlåsing tolkes varsomt (tabell 5.8 og 5.9). Det skal relativt store forskjeller til mellom yrkesgruppene for at de skal være signifikante. I tillegg må vi også her basere tabellene på yrkesstatus i et gitt kvartal, og vi bruker også her første kvartal.⁷ En noe høyere andel av de som er sysselsatt som omsorgsarbeidere og assistenter, butikkmedarbeidere, og i renhold, kantine og servering, beveger seg bort fra yrket i løpet av panelets åtte kvartal.

Tabell 5.8 viser at andelen som er undersysselsatt en eller flere ganger blant yrkene vi har trukket frem, er klart høyere enn alle andre yrkesgrupper. Gjennomsnittlig antall kvartal undersysselsatt er samtidig høyere blant hjelpepleiere, sammenlignet med alle andre yrkesgrupper. Hva så med fastlåsing i undersysselsetting blant disse yrkesgruppene?

⁷ En analyse viser at 88 prosent av hjelpepleierne 1. kvartal fortsatt er hjelpepleiere 8. kvartal. For omsorgsarbeidere gjelder dette 70 prosent, for sykepleiere 92 prosent, for førskolelærere og grunnskolelærere gjelder det 91 prosent, for butikkmedarbeidere 74 prosent. 72 prosent av de som er klassifisert som å jobbe i yrkene renhold, kantine og servering gjør det også i 8. kvartal, mens det gjelder 80 prosent av barne- og ungdomsarbeiderne.

Tabell 5.8 Andel, hyppighet og varighet av undersyssetning i løpet av åtte kvartal. Blant utvalgte yrkesgrupper.

	Antall sysselsatte	Prosent undersyssettt ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal undersyssettt blant de som har vært undersyssettt minst én gang	Antall kvartal undersyssettt blant de som er undersyssettt minst én gang			
				1	2	3–4	5–8
Hjelpepleiere	667	29	2,6	39	23	24	14
Omsorgsarbeidere og assistenter	420	28	2,0	50	26	16	7
Sykepleiere	699	15	1,8	61	21	15	3
Førskolelærere, grunn-skolelærere	931	9	1,5	65	27	7	1
Butikkmedarbeidere	1180	20	1,8	63	18	14	5
Renholder, kantine, servering	576	23	1,9	56	17	17	10
Barne og ungdomsarbeidere	590	22	2,2	54	17	18	11
Andre yrkesgrupper	15577	6	1,7	64	22	11	3

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Tabell 5.8 viser at undersyssette hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og assistenter, renholdere, kantine- og serveringsyrker og barne- og ungdomsarbeidere i klart større grad er låst fast i undersyssetning. En høyere andel av disse yrkesgruppene er undersyssettt fem kvartal eller mer i løpet av to år.

Finner vi så det samme bildet for ufrivillig deltidssyssette (tabell 5.9)?

Tabell 5.9 Andel, hyppighet og varighet av ufrivillig deltid i løpet av åtte kvartal. Blant utvalgte yrkesgrupper.

	Antall sysselsatte	Prosent ufrivillig deltid ett eller flere kvartal	Gjennomsnitt antall kvartal ufrivillig deltid blant de som har vært undersysselsatt minst én gang	Antall kvartal ufrivillig deltid blant de som er undersysselsatt minst én gang			
				1	2	3-4	5-8
Hjelpepleiere	667	29	2,6	39	23	24	14
Omsorgsarbeidere og assistenter	420	28	2	50	26	16	7
Sykepleiere	699	15	1,8	61	21	15	3
Førskolelærere, grunn-skolelærere	931	9	1,5	65	27	7	1
Butikkmedarbeidere	1180	20	1,8	63	18	14	5
Renholder, kantine, servering	576	23	1,9	56	17	17	10
Barne og ungdomsarbeidere	590	22	2,2	54	17	18	11
Andre yrkesgrupper	15577	6	1,7	64	22	11	3

Note: Tabellen baserer seg på alle som har deltatt i AKU alle 8 gangene, og som var sysselsatt ved siste intervju. Vi tar her ikke utgangspunkt i om de er hovedsakelig yrkesaktive på et gitt tidspunkt i løpet av de åtte kvartalene panelet dekker.

Tabell 5.9 viser i grove trekk det samme bildet som i tabell 5.8, sammenlignet med andre yrkesgrupper er det en langt høyere andel sysselsatte hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og assistenter, butikkmedarbeidere, renholdere, kantine- og serveringsansatte og barne- og ungdomsarbeidere som har vært ufrivillig deltidssysselsatt i løpet av to år. Samtidig finner vi at en del av disse yrkesgruppene i større grad er låst fast i ufrivillig deltid, sammenlignet med andre yrkesgrupper. En større andel av hjelpepleierne, omsorgsarbeidere og assistenter, renholdere, kantine- og serveringsansatte, barne- og ungdomsarbeidere opplever å være låst fast i ufrivillig deltid mer enn halvparten av alle kvartalene i løpet av en toårsperiode (5–8 kvartal), sammenlignet med andre yrkesgrupper.

Litteratur

- Amble, N. (2008). Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt – om det uønskede deltidsarbeidets vesen. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(3), 367–380.
- Atkinson, J. (1984). The flexible firm and the shape of jobs to come. *Labour Market Issue no. 5*. Oxford: The Trade Union Research Center, Ruskin College.
- Engelstad, F., Svalund, J., Hagen, I. M. & Storvik, A. A. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fevang, E. (2004). Like mange undersysselsatte som arbeidsledige, men hvor stor arbeidskraftsreserve utgjør de? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21, 177–185.
- Fevang, E., Røed, K., Raaum, O. & Zhang, T. (2004). *Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge?* Rapport 7/2004. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Forsell, J. & Jonsson, I. (2005). *Deltidsarbetsløshet och deltidsarbeite i Europa*. Arbetslivsrapport 30. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Høydahl, E. (2008). Innvandrerbegreper i statistikken: Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og gikk ut på dato. *Samfunnspeilet*, 22, 66–69.
- Kjeldstad, R. (2009). En reservearmè av kvinner (og menn)? *Søkelys på arbeidslivet*, 26, 13–27.
- Kjeldstad, R. & Nymoene, E. H. (2004). *Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer*. Rapporter 29. Statistisk sentralbyrå.
- Moland, L. E. & Andersen, R. K. (2007). *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Oslo: Fafo-rapport 2007:25.
- Moland, L. E. & Gautun, H. (2002). *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren?* Oslo: Fafo-rapport 395.
- Nergaard, K. (2004). *Atypisk arbeid, midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge*. Oslo: Fafo-rapport 430.
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftsundersøkelsene 2008 og 2009*. Oslo: Fafo-notat 2010:17.

Svalund, J. (2009). *Fakta om arbeidslivet. Og utdanningsgruppene*. Oslo: Fafo-rapport 2009:12.

Vedlegg 1

Inndeling etter næring

Dersom næringsstandarden skal brukes på detaljert nivå, er det i utgangspunktet noen utfordringer knyttet til å koble sammen den nye og den gamle næringsstandarden. Men jo grovere inndelingen er, jo mindre er utfordringene knyttet til å koble de to sammen. I inndeling av variabelen forsøkte vi først å gruppere næringene etter hovedgruppene i den nye næringsstandarden (vedleggstabell 1.1).

Vedleggstabell 1.1 Antall intervju 1 kvartal 2006 til 2 kvartal 2011 innen ulike næringer. Bare hovedsakelig sysselsatte. AKU

	NACE-kode sn 2007	Antall	Prosent
.00		2	,0
1. Jordbruk, skogbruk og fiske	1–3	80	1,7
2. Bergverksdrift og utvinning	5–9	42	,9
3. Industri	10–33	224	4,9
4. Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	35	13	,3
5. Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	36–39	5	,1
6. Bygg- og anleggsvirksomhet	41–43	85	1,8
7. Varehandel, reparasjon av motorvogner	45–47	656	14,3
8. Transport og lagring	49–53	164	3,6
9. Overnattings- og serveringsvirksomhet	55–56	123	2,7
10. Informasjon og kommunikasjon	58–63	37	,8
11. Finansierings- og forsikringsvirksomhet	64–66	46	1,0
12. Omsetning og drift av fast eiendom	68	33	,7
13. Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	69–75	73	1,6
14. Forretningsmessig tjenesteyting	77–82	259	5,6
15. Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	84	172	3,7
16. Undervisning	85	548	11,9
17. Helse- og sosialtjenester	86–88	1867	40,6
18. Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	90–93	82	1,8
19. Annen tjenesteyting	94–96	81	1,8
20. Lønnet arbeid i private husholdninger	97	3	,1
Total		4595	100,0

Det er få intervjuer i flere av disse næringene i løpet av et kvartal, og i tillegg er deltidsandelen i flere av dem lav, noe som betyr at antallet som arbeider deltid, og potensielt kan være undersysselsatt eller utsatt for ufrivillig deltid, er enda lavere. Av den grunn lagde vi en enda grovere inndeling, hvor eventuelle problemer knyttet til kobling av ny og gammel næringsstandard forsvinner i de grove kategoriene. På grunn av lavt antall deltidsansatte, og personer som er undersysselsatte eller opplever ufrivillig deltid, slo vi sammen næringene en til seks i en næringsgruppe, næring åtte og ti til 14 ble slått sammen, og næringene 18 til 20 ble slått sammen.

Vedlegg 2

Inndeling etter yrke

I tabellen under vises antall intervjuer innen ulike yrkeskategorier hvor undersysseting og ufrivillig deltid er en kjent utfordring. I Fevang et al. (2004) og Fevang (2004) trekkes postbud og sorterer frem som en viktig gruppe. I denne undersøkelsen var det så få intervju med dem at det ikke ga mening å skille dem ut. De ble derfor plassert i «andre yrkesgrupper». Samtidig var det få intervju blant de som er sysselsatt i kantiner og innen servering, og av den grunn slo vi disse sammen med renholdere.

Vedleggstabell 2.1 Antall intervju 1 kvartal 2006 til 2 kvartal 2011 inne ulike yrkesgrupper. Bare hovedsakelig sysselsatte. AKU

	STYRK98	Antall	Prosent
Hjelpepleier	5132	529	11,5
Omsorgsarbeider	5139, 5133	232	4,1
Sykepleier	2230	361	8,8
Førskolelærer, grunnskolelærer	3310, 3320	275	6,0
Butikkmedarbeider	5221	503	10,9
Renholder	9132, 9131	227	4,9
Kantine, servering	9133, 5123	93	2,0
Postbud og sortere	4142	44	1,0
Barne og ungdomsarbeidere	5131	344	7,5
Andre yrkesgrupper		1988	43,3
Total		4595	100,0

Undersysselsetting og ufrivillig deltid

Undersysselsetting og ufrivillig deltid er en utfordring for den enkelte som opplever det, for samfunnsøkonomien og for velferdsstaten. I denne rapporten stiller vi følgende spørsmål: Hvor lenge er sysselsatte undersysselsatt eller ufrivillig deltidssysselsatt? Hva skjer med de som beveger seg bort fra undersysselsetting og ufrivillig deltid? Får de lengre arbeidstid, endrer de oppfatning om behovet for å ha en lengre arbeidstid eller går de ut av arbeidslivet? Rapporten beskriver variasjon mellom ulike grupper av sysselsatte, kvinner og menn, unge og eldre, og personer med kort og lengre utdanning. Videre berøres betydningen av ansiennitet på arbeidsplassen, arbeidstidsordning, næring og yrke.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2011:34
ISBN 978-82-7422-845-0
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20225