

Jobbautonomi og kjønn

En kvantitativ studie av norske arbeidstakeres
jobbautonomi

Ann-Cathrin Østby



Masteroppgave

Våren 2012

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Forord

Arbeidet med dette prosjektet har vært spennende, lærerikt og utfordrende. Det er flere som fortjener stor takk. Jeg vil først og fremst takke min veileder, Hans-Tore Hansen, for gode råd og veiledninger under hele prosessen. Jeg vil videre takke mine medstudenter for et fantastisk både faglig og sosialt miljø, spesielt vil jeg takke Bo Vignes, Gunhild Brubakken, Mari Nedrehagen og Katrine Mellingen Bjerke. Jeg vil også takke mine foreldre som har støttet meg gjennom hele utdannelsen. Til slutt vil jeg takke min kjære samboer, Anders Eidval, som har vært en uvurderlig støtte og en god samtalepartner under arbeidet med oppgaven.

Ann-Cathrin Østby

1. juni 2012

De data som er benyttet her er hentet fra Statistisk sentralbyrås "Samordnet levekårsundersøkelse 2009". Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

Sammendrag

Tema for masteroppgaven er variasjoner i jobbautonomi blant norske arbeidstakere. Ved bruk av Levekårsundersøkelsen fra 2009 studeres overordnede problemstilling: *Hvilke variasjoner finnes det i jobbautonomi blant norske arbeidstakere, og hva kan forklare disse forskjellene?* I oppgaven fokuseres det spesielt på kjønnsforskjeller i jobbautonomi.

Kjønnsforskjeller handler om likestilling, eller mangel på likestilling. Det har vært mest fokus på lønnsaspektet ved likestilling, men kjønnsforskjeller i jobbautonomi er minst like viktig fordi dette handler om arbeidstakers selvbestemmelse på arbeidsplassen. Selvbestemmelse for arbeidstaker er et uttrykk for tillitt fra arbeidsgiver. Jobbautonomi handler også om sosial ulikhet, makt, fremmedgjøring, medbestemmelse og demokrati.

Fire teoretiske perspektiver på jobbautonomi blir drøftet i oppgaven: ny-marxistisk perspektiv, Goldthorpes ny-weberianske klasseperspektiv, psykososialt perspektiv og arbeidsmarkedsteoretisk perspektiv. Ny-marxistisk teori ser arbeidsgivers og arbeidstakers interesser som konfliktfylte og mener at arbeidstakere opplever minimal autonomi i sin arbeidssituasjon på grunn av arbeidsgivers kontroll over arbeidstaker. Goldthorpes ny-weberianske klasseperspektiv skiller mellom ulike yrkestyper etter grad av autonomi arbeidstaker har i sin arbeidssituasjon. Det psykososiale perspektiv viser til viktigheten av samsvar mellom krav og kontroll som stilles til den enkelte arbeidstaker. Arbeidsmarkedsteori består av to ulike retninger: human kapital teori som ser jobbautonomi som et resultat av individuelle valg og preferanser, og segmentert arbeidsmarkedsteori som ser jobbautonomi som et resultat av strukturelle prosesser. Teoriene gir en forståelse av jobbautonomi, men ikke av kjønnsforskjeller i arbeidslivet. For å belyse dette inkluderes en debatt om kjønnsforskjeller i ledelse og lønn i Tidsskrift for samfunnsforskning. I debatten blir familieforhold, spesielt omsorg for barn, trukket frem som et element som kan forklare forskjellen mellom kvinner og menn.

For å belyse oppgavens problemstilling har jeg brukt deskriptiv statistikk og multivariate analyser ved bruk av metoden vanlig OLS-regresjon. Den deskriptive statistikken har vist at menn opplever mer jobbautonomi enn kvinner. Jeg har undersøkt om ulike forhold forklarer kjønnsforskjellen: Familieforhold, bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse. Kjønnsforskjellen reduseres, men blir ikke borte. Dette betyr at forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi ikke forklares av de overnevnte forhold. For å undersøke hvordan de ulike forhold påvirker kvinner og menn har jeg kjørt separate analyser. Funnene viser blant annet at familieforhold ikke forklarer kjønnsforskjellen, men familieforhold har påvirkning på kvinner og menns arbeidstid og dette er en del av forklaringen på kjønnsforskjellen i jobbautonomi.

Mens en del forhold påvirker kvinner og menns jobbautonomi likt, viser studien at noen forhold påvirker kjønn ulikt. Analysenes funn viser når det er kontrollert for øvrige forhold at utdanning og midlertidig ansettelse kun påvirker kvinners jobbautonomi, mens arbeid i offentlig sektor kun påvirker menns jobbautonomi. Videre påvirker sosial klasse kvinner og menn ulikt. Mens de "høyere" sosiale klassene opplever høyere grad av jobbautonomi enn de "lavere" blant menn, er det arbeid i ledelse hvor kvinner opplever høy grad av jobbautonomi. Et overraskende funn er at arbeidstakere som er fagorganiserte opplever lavere jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er det. Dette kan forklares av to ting: arbeidstakere velger å organisere seg fordi de opplever et behov for fagorganisering eller arbeidstakere som er fagorganisert stiller større krav til egen jobbautonomi fordi de har større kjennskap til sine rettigheter som arbeidstakere. Analyseresultatene viser at det er andre forhold enn de det er kontrollert for i undersøkelsen som forklarer kjønnsforskjellen i jobbautonomi.

Antall ord i besvarelsen (eksklusiv sammendrag, innholdsfortegnelse og litteraturliste):
31 120.

Innhold

Tabell- og figuroversikt	vi
1. Innledning	1
1.1 Tema og problemstilling	1
1.2 Problembakgrunn.....	2
1.2.2 Den norske modellen	5
1.3 Teoretisk og metodisk tilnærming	7
1.3.1 Teoretisk tilnærming	7
1.3.2 Metodisk tilnærming	8
1.4 Gangen i oppgaven	9
2. Teori og tidligere forskning	10
2.1 Innledning	10
2.2 Perspektiver og begrepsavklaringer.....	10
2.2.1 Autonomi, selvbestemmelse og makt	10
2.2.2 Ulike perspektiver	12
2.3 Aktuell forskning	26
2.4 Avsluttende diskusjon og noen empiriske forventninger	28
3. Metode	33
3.1 Innledning	33
3.2 Datamateriale	33
3.3 Avgrensning av utvalget	35
3.4 Deskriptiv statistikk	36
3.4.1 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler	36
3.4.2 Deskriptiv statistikk for kategoriske variabler	47
3.5 Avsluttende diskusjon.....	55
4. Samlet analyse av jobbautonomi	56
4.1 Innledning	56

4.2 Analysemetode	56
4.3 Analyse av kvinner og menns jobbautonomi	57
4.3.1 Sammenhengen mellom jobbautonomi og de uavhengige variablene.....	59
4.3 Avsluttende diskusjon.....	69
5. Separate analyser for kvinner og menn	70
5.1 Innledning	70
5.2 Separat analyse for kvinner og menn	71
5.2.1 Sammenlikning av variablenes påvirkning på kvinner og menn	72
5.3 Avsluttende diskusjon.....	80
6. Avslutning	82
6.1 Innledning	82
6.2 En generell status for norske arbeidstakeres jobbautonomi	82
6.3 Ulike forhold som forklaring på kjønnsforskjeller i jobbautonomi.....	83
6.4 Begrensninger ved studien.....	90
6.5 Oppsummering	91
6.6 Forslag til videre forskning.....	94
Litteraturliste.....	95

Tabelloversikt

Tabell 2.1 Erikson, Goldthorpe og Portocareros classeskjema.....	18
Tabell 3.1 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler.....	37
Tabell 3.2 Fordeling av kjønn i prosent.....	47
Tabell 3.3 Fordeling av ekteskapeleg status etter kjønn i prosent.....	48
Tabell 3.4 Fordeling av midlertidig ansettelse etter kjønn i prosent.....	49
Tabell 3.5 Fordeling av fagorganisering etter kjønn i prosent.....	50
Tabell 3.6 Fordeling av sektor etter kjønn i prosent.....	51
Tabell 3.7 Fordeling av sosial klasse etter kjønn i prosent.....	55
Tabell 4.1 Jobbautonomi for kvinner og menn, OLS-regresjon.....	58
Tabell 5.1 Jobbautonomi for kvinner og menn separat, OLS-regresjon.....	71

Figuroversikt

Figur 3.1 Jobbautonomi etter kjønn.....	40
Figur 3.2 Jobbautonomi fordelt på alder og kjønn.....	41
Figur 3.3 Årslønn i tusen.....	46
Figur 4.1 Jobbautonomi blant fagorganiserte og ikke fagorganiserte.....	66

1. Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Tema for min masteroppgave er variasjoner i jobbautonomi og hva som kan forklare disse, med spesiell fokus på kjønn. Det har vært mest fokus på lønnsaspektet ved likestilling, men likestilling handler ikke bare om lønn. Det handler også om ulikheter mellom kvinner og menns posisjon i arbeidslivet, hvilke stillinger de har, deres opplevelse av å bli sett og hørt, og hvilke muligheter de har til å påvirke sitt arbeid og sin arbeidshverdag.

Det er flere grunner til at det er interessant å studere dette temaet: Jobbautonomi handler om sosiale goder, ulikhet, likestilling og makt. Autonomi i arbeidslivet er av spesiell interesse fordi autonomi er å anse som et sosialt gode, ved å være autonom i sin arbeidssituasjon har arbeidstaker tillitt hos arbeidsgiver. Autonomi er ett uttrykk for at arbeidstaker er så verdifull at han eller hun kan ha medbestemmelse over sin egen arbeidssituasjon, likevel innenfor visse rammer satt av arbeidet. Type arbeid som arbeidstaker gjør vil også være avgjørende for hvor autonom en arbeidstaker kan være. En fabrikkarbeider er for eksempel i større grad styrt av faktorer utenfor seg selv, som en konkret arbeidsplass med bestemte arbeidsmetoder som skal utføres innenfor et gitt tidsrom. Mens for eksempel en prosjektleder i større grad kan bestemme hvor og når han eller hun vil arbeide, samt hvilke arbeidsmetoder som tas i bruk for å gjøre arbeidet han eller hun er satt til. For arbeidsgiverne er det å gi arbeidstaker tillitt i form av jobbautonomi betinget av at arbeidstaker innehar visse kvalifikasjoner som arbeidsgiver ønsker og samtidig er dette en form for kontroll over arbeidstaker. Jobbautonomi er betinget av at arbeidstaker utretter det arbeidsgiver ønsker og dette er underliggende i maktforholdet mellom dem. Gjennom å gi arbeidstaker jobbautonomi vil arbeidsgiver og arbeidstaker sammen kunne jobbe for det samme målet (arbeidsgivers mål) uten at arbeidsgiver behøver å bruke tid på overvåkning, men arbeidstaker jobber selv mot et internalisert mål, altså arbeidsgivers mål.

Jobbautonomi er omtalt i sosiologisk litteratur og omhandler ulikhet, kjønnsforskjeller, makt og fremmedgjøring. Det er likevel gjort lite forskning på forholdet mellom kjønn og jobbautonomi, spesielt i norsk sammenheng. Norge har høy yrkesdeltakelse, blant både

kvinner og menn, men vi har ifølge Ellingsæter og Solheim (2002: 13) et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Det er ulike oppfatninger om hvorfor. Mens Petersen (2002, 2003) mener at det er et resultat av individuelle valg og kvinners ønske om å tilbringe til med sine barn, mener Barth (2003), Nilsen og Raaum (2003) og Storvik (2003) at det er et resultat av strukturelle prosesser og knytter dette opp mot den kvinnelige omsorgsnormen. På bakgrunn av dette vil jeg undersøke hvordan familieforhold påvirker kvinner og menns jobbautonomi. Jeg vil først ta for meg problembakgrunnen for prosjektet, så vil jeg presentere teoretisk og metodisk tilnærming, for til slutt å vise gangen i oppgaven.

1.2 Problembakgrunn

Likhet og utjevning utgjør fundamentet for den moderne velferdsstaten (Schiefløe 2003: 243). Likhetsprinsippet gjelder på alle områder i samfunnet.¹ Sentralt for likhet er rettferdighet og demokrati. Et demokratisk samfunn handler om at borgerne skal bestemme hvem som skal styre landet, og for at de skal kunne ta slike valg må de ha selvbestemmelse. *“Et demokrati der borgerne ikke betraktes som autonome individer, blir en karikatur.”* (Engelstad et al. 2003: 17). Demokrati finner vi ikke bare på samfunnsstyrende nivå, men også innen bedrifter. I bedrifter med mer enn 30 ansatte har arbeidstakere rett på en eller flere representanter i styrende organer.² Dette er et sterkt uttrykk for demokrati og for ansattes medbestemmelse som en verdi i det norske samfunnet.

Likhetsprinsippet gjør seg også gjeldene i arbeidslivet, ikke nødvendigvis at alle arbeidstakere skal være like, men at de i utgangspunktet skal ha de samme muligheter til å påvirke sin arbeidshverdag. Arbeidstakeres medbestemmelse i arbeidslivet er i Norge ansett som en rett og et uttrykk for demokrati. I NOU 2010: 1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet* vises det til at medbestemmelse baserer seg på to prinsipper: rettferdighets- og produktivitetsprinsippet. Rettferdighetsprinsippet handler om likhet og om individets rett til å uttrykke og utvikle seg gjennom arbeidet. Produktivitetsprinsippet handler om ansattes innflytelse som et virkemiddel for økt produktivitet og verdiskapning. Ved at arbeidstakere tas med i beslutningsprosesser styrker dette beslutningens legitimitet. I den samme utredningen vises det videre til et skille mellom to typer deltakelse: individuell/direkte deltakelse og

¹ Likhetsprinsippet handler om likhet som ideal.

² <http://www.lovdatab.no/all/tl-19970613-044-031.html#6-4> (hentet 15.04.12)

representativ indirekte deltakelse. Mens den første omhandler arbeidstakers egen interaksjon med ledelsen, handler den andre om representanter for arbeidstaker som tillitsvalgt, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. I denne oppgaven er det direkte deltakelse som undersøkes, og det er derfor dette jeg vil fokusere på.

Likhetsprinsippet omhandler også likhet mellom kvinner og menn. I en årrekke har det vært mye fokus på kvinner og menn i arbeidslivet, spesielt lønn og toppledelse har vært av interesse. Lønnsaspektet er ifølge Heiret et al. (2003: 254) et symbol på hvor mye arbeidstaker er verd. I så henseende er det interessant i forhold til likestilling. Ulikheter i lønn fører også til at det er menn som blir *breadwinners*, mens kvinners inntekt i en del tilfeller kun er et supplement til mannens inntekt. Dette gjør seg i stor grad gjeldende i tilfeller hvor kvinner arbeider deltid. Men likestilling i arbeidslivet handler ikke bare om lik lønn, det handler også om hvilket ansvar kvinner og menn tildeles og hvilken innflytelse de har over egen hverdag. Yrkesretning har sammenheng med utdanningsvalg jenter og gutter tar. Ifølge Meld. St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn* har jenter og gutter ulike oppfatninger om hva de er gode til. De vurderer sine evner mer kjønnsstradisjonelt enn hva deres evner skulle tilsi (ibid: 56). Dette er interessant og viser at det ikke kun er evner og prestasjoner som er av betydning for utdanningsvalg, hvilke retninger som anses for naturlige for deres kjønn er vel så viktig. Elevenes mestringsfølelse er videre avgjørende for faglig interesse, dette og hva som anses for passende er sentralt for jenter og gutters utdanningsvalg. Ulike yrker som er henholdsvis manns- og kvinnedominerte viser hvor det er naturlig at kvinner og menn arbeider. Det skjer en naturalisering og tatt-for-gitt-het om hvor kvinner og menn "hører hjemme" i arbeidslivet. De tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg fører til at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vedvarer. Etersom lønn kan anses som et symbol på verdi av et arbeid virker dette trolig også inn på flere områder av arbeidslivet. Økt verdi gjør at arbeidstaker i større grad anses som en ressurs for arbeidsgiver, og synet på arbeidstaker som ressurs er det rimelig å anta at assosieres med økt jobbautonomi.³

³ Det er ikke dermed sagt at alle menn er ansett som ressurser for sin arbeidsgiver, mens kvinner ikke er dette. Det er store forskjeller innad mellom kjønn. Likevel henger arbeidsgivers forventninger til kjønn nært sammen med stereotypier.

Likestilling mellom kvinner og menn har i stor grad vært tema for å øke kvinneandelen i arbeidslivet, og de senere årene har det vært fokus på å få flere kvinner i mannsdominerte yrker. Men likestilling handler ikke bare om at kvinner skal få større plass på det som tidligere var menns arena, det handler også om at menn skal få større plass på det som tidligere var kvinners arena. For at kvinner skal kunne gjøre en større satsing på karriere er det nødvendig at menn påtar seg et større ansvar for barn og hjem. Menn påtar seg i dag en langt større del av ansvaret for hjemmesfæren enn de gjorde for noen tiår siden, og vi har sett at flere kvinner opptar stillinger i mannsdominerte yrker og utdanninger. Det er likevel få menn som tar kvinnedominerte yrker og utdanninger. I St.meld. nr. 8 (2008-2009) *Om menn mansroller og likestilling* rettes det oppmerksomhet mot å få menn inn i kvinnedominerte yrker. De fleste norske arbeidstakere jobber på en arbeidsplass hvor flertallet av de ansatte er av arbeidstakers eget kjønn, dette har både positive og negative virkninger. På kvinnedominerte arbeidsplasser er det dårligere vilkår for både kvinner og menn i forhold til lønn, ufrivillig deltid, mulighet til å utvikle seg selv i jobben og selvbestemmelse på arbeidsplassen (ibid: 39). Med lik kjønnsfordeling er det mindre konflikt/baksnakking, høyere tilfredshet med arbeidet og mindre negativ forskjellsbehandling på grunn av kjønn (ibid). Videre uttrykker mange et ønske om bedre kjønnsbalanse der de jobber, selv om dette ønsket er sterkere for kvinner enn for menn (ibid). Det er både fordeler og ulemper med å arbeide i et yrke hvor det er store kjønnsforskjeller. Det ser dog ut til at det er flest fordeler med å arbeide i mannsdominerte yrker, spesielt i forhold til jobbautonomi. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har videre trolig innvirkning på arbeidstakernes jobbautonomi. Kjønnsforskjeller i arbeidstakers jobbautonomi har vært lite undersøkt tidligere, jeg vil komme nærmere inn på dette i kapittel 2. Det er et behov for mer forskning på dette området og dette vil jeg bidra med.

Aktørers livssituasjon, og det Weber omtaler som livssjanser, har betydning for hvilke stillinger aktørene opptar i arbeidslivet. De "høyere" sosiale klasser er assosiert med yrker med høy grad av jobbautonomi (jf. Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000). Det er derfor grunn til å forvente at arbeidstakers medbestemmelse har sammenheng med sosial klasse, det vil si at de "høyere" sosiale klasser opplever høyere grad av jobbautonomi enn de "lavere" sosiale klasser. Flere sosiologer er opptatt av hvordan autonomi er fordelt (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000, Kalleberg 2007). Jobbautonomi er som jeg har vært inne på å anse som et sosial gode og derfor er fordelingen av dette godet av interesse. Videre opplever trolig arbeidstakere med høy grad av jobbautonomi mer ansvar og eierskap til

arbeidet da de i mindre grad kan erstattes. Det vil være nærliggende å forvente at dette er positivt korrelert med arbeidstakers trivsel på arbeidsplassen.

Et viktig aspekt ved jobbaunomi er arbeidstakers helse. Ifølge Karasek og Theorell (1990) påvirker autonomi helse. Karasek og Theorell ser på helseeffekter av arbeidspress og finner at autonomi (*decision latitude*) fungerer som en buffer mot helseskadelig stress i form av hjerteinfarkt (1990: 129). En norsk studie viser den samme effekten. Torp og Mastekaasa (2005: 198) fant at autonomi på arbeidsplassen påvirker sykefravær negativt, det vil si at jo mer autonomi en arbeidstaker opplever i sin arbeidssituasjon, desto mindre sykefravær har arbeidstakeren. Autonomi hos arbeidstaker har dermed både helsemessige og økonomiske fordeler for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Jobbaunomi har altså positiv effekt på arbeidstakers helse.⁴

1.2.2 Den norske modellen⁵

Medbestemmelse i arbeidslivet er et tema av almen interesse. Dette kommer til uttrykk ved at arbeidstakers medbestemmelse er innlemmet i Grunnloven⁶ og lovfestet i Arbeidsmiljøloven. Loven gir dermed arbeidstaker rett på medbestemmelse i sin arbeidssituasjon. Det er grunn til å forvente at arbeidstakere likevel opplever ulik grad av medbestemmelse i sin arbeidssituasjon.

Arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er regulert av en arbeidskontrakt som gir arbeidsgiver en legitim styringsrett over arbeidstaker. Arbeidsgivers styringsrett er ikke lovfestet, men rettspraksis har lagt til grunn og vært med på å utvikle styringsretten (Benson 2008). Arbeidsgiver og arbeidstaker er i tillegg pålagt å følge regelverket, Norges Lover, og

⁴ Det bør bemerkes at arbeidstakere med lav grad av jobbaunomi i større grad jobber i "sliteyrker" som kan være en belastning på arbeidstakers helse. Det er derfor ikke gitt at den positive effekten funnet av jobbaunomi på arbeidstakers helse kun skyldes arbeidstakers jobbaunomi.

⁵ Modellen omtales også som den nordiske modellen og har ifølge Klemsdal (2009: 3-4) tre ben. Det ene er samarbeid om lønnsfastsettelsen i arbeidsmarkedet mellom arbeidslivets parter. Disse partene er arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og myndighetene. Det andre er en sjenerøs velferdsstat som sikrer et økonomisk grunnlag for hele befolkningen. Det tredje er et utstrakt samarbeid om utvikling av arbeidslivet. Det er den siste delen jeg fokuserer på og en utvikling som gir arbeidstakere rettigheter som er nedfelt i Arbeidsmiljøloven.

⁶ I 1980 ble arbeidstakers medbestemmelse tatt med i Grunnlovens § 110, andre ledd (NOU 2010: 1: 66) og <http://www.lovdata.no/all/tl-18140517-000-006.html#110> (hentet 15.04.12)

spesielt Arbeidsmiljøloven som omhandler både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. På grunn av rammene rundt arbeidsforholdet vil arbeidstakers autonomi begrenses.⁷ Det er her forskjeller mellom ulike arbeidsplasser og yrker. Menn og kvinner har en tendens til å velge ulike yrker som gir rom for ulik grad av autonomi. Sentralt i rammebetingelsene som regulerer arbeidslivet er Arbeidsmiljøloven. Loven setter rammene rundt arbeidslivet, men gir også arbeidstaker krav på medvirkning, selvbestemmelse og utvikling i henhold til § 4-2.⁸ Paragrafen gir arbeidstaker rett på autonomi i arbeidshverdagen. I § 4-2 står det: *“I utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal (...)c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar, d) arbeidstaker så langt som mulig gis muligheter til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver”* (ibid). Paragrafen gir arbeidstaker krav på jobbautonomi og ansvar innenfor sin arbeidssituasjon. Den gir også arbeidstaker rett til å se sammenheng mellom enkelte arbeidsoppgaver, dette skal hindre fremmedgjøring av arbeidet for arbeidstaker. Jobbautonomi og sammenheng mellom arbeidsoppgaver skal hindre en kommodifisering av arbeidstaker.

Sett i et historisk perspektiv har fagforeningene spilt en viktig rolle for arbeidstakers medvirkning (Edwards 1979, Heiret et al. 2003). Spørsmål om arbeidstakers medbestemmelse skulle tas opp mellom arbeidsgiverforeningene og arbeidstakerforeningene (Heiret et al. 2003). Foreningene har forhandlet om henholdsvis arbeidsgivers interesser og arbeidstakers interesser. Fagforeningene har bidratt til å gi arbeidstakere medbestemmelse i arbeidet.

Arbeidsmiljøloven inneholder reguleringer rundt det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet og Arbeidstilsynet påser at reglementet blir fulgt. Arbeidstilsynet er en tilsynsinnsans som utfører kontroller og kan kontaktes ved behov, for eksempel ved ulykker eller varsling om kritikkverdige forhold. Arbeidstilsynet er en statlig etat som er underlagt Arbeidsdepartementet.⁹ I tillegg til kontroller tilbyr de veiledning om arbeidsmiljø.

⁷ Arbeidstaker er underlagt arbeidstakers styringsrett, ved å inngå i en arbeidskontrakt står ikke arbeidstaker helt fritt til å bestemme akkurat hva han eller hun vil og når.

⁸ <http://lovdata.no/all/tl-20050617-062-004.html#4-2> (hentet 09.11.11)

⁹ <http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207114> (hentet 26.09.11)

Arbeidstilsynet driver også tilsyn og veileder rundt Lov om 1. og 17. mai som høytidsdager, Ferieloven og Tobakkskadeloven, og en rekke forskrifter.¹⁰

Arbeidsmiljølovens del om psykososiale forhold på arbeidsplassen ble til på 60-tallet. Thorsrud og Emery inngikk i et samarbeid mellom LO og NAF og lagde den psykososiale paragrafen, § 12¹¹, i Arbeidsmiljøloven som satt rammer omkring de psykososiale forhold i arbeidslivet (Fischer og Sortland 2001: 40-42). Etter at paragrafen ble laget har både denne og andre deler av loven blitt revidert flere ganger. Sentralt i hele Arbeidsmiljøloven er vernet om arbeidstaker.

1.3 Teoretisk og metodisk tilnærming

1.3.1 Teoretisk tilnærming

Jeg vil ta for meg fire teoretiske perspektiver på jobbautonomi. Det første perspektivet er ny-marxistisk perspektiv. Dette er et konfliktperspektiv på forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakers interesser. Arbeidsgivers kontroll over arbeidstaker fører til lav eller ingen autonomi for arbeidstaker. Mens Braverman (1974) ser arbeidstakere som passive aktører, ser Edwards (1979) arbeidstakerne som aktive aktører som gjennom sine fagorganisasjoner kjemper mot arbeidsgiver. Braverman ser kvinner som en reserve arbeidsstyrke som kan brukes ved behov, mens Edwards forklarer kjønnsforskjeller i arbeidslivet med kjønnsdiskriminering av kvinner. I oppgaven vil jeg bruke det ny-marxistiske perspektivet for å utlede en hypotese om arbeidstakers opplevde kontroll over egen arbeidssituasjon.

Det andre perspektivet er Goldthorpes (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) ny-weberianske klasseperspektiv. Jeg velger å ta utgangspunkt i Goldthorpes klasseperspektiv da denne er anerkjent innen sosiologisk teori og forskning (Birkelund 2002, Giddens 2001, Hansen og Engelstad 2005, Steinsland og Hansen 2010), og fordi denne tar utgangspunkt i jobbautonomi som grunnlag for inndelingen av de ulike klassene. Det er videre tilrettelagt i datasettet (se kapittel 3) for å foreta en slik inndeling. Jeg vil bruke Goldthorpes

¹⁰ <http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/index.html> (hentet 26.09.11)

¹¹ Arbeidsmiljøloven er revidert og det er nå § 4-3 som stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

klasseperspektiv for å utlede en hypotese om klasseforskjeller i jobbautonomi. Goldthorpe mener at kvinners sosiale klasse bør konstrueres på bakgrunn av mannens arbeid fordi den ektefelle som har høyest stilling vil avgjøre hvilken sosial klasse familien tilhører, og det er oftest menn som har dette (Erikson og Goldthorpe 1992).¹²

Det tredje perspektivet er det psykososiale perspektivet. Som vi har sett tidligere viser Karasek og Theorell (1990) til jobbautonomi som et middel for å sikre arbeidstakers helse. De opererer i likhet med Goldtorpe (2000) mellom ulike typer jobber og bruker grad av krav og kontroll til å skille mellom disse. Å undersøke helseeffekter av jobbautonomi faller utenfor rammene av denne oppgaven. Jeg vil fokusere på arbeidstakers opplevde kontroll over egen arbeidssituasjon.

Det fjerde perspektivet er det jeg vil omtale som arbeidsmarkedsteori. Dette "perspektivet" omfatter to teorier: human kapital teori og segmentert arbeidsmarkedsteori. Mens human kapital teorien (Becker 1993) tar utgangspunkt i like muligheter for den enkelte og aktørers investeringer i egen humankapital som ved utdanning, tar segmentert arbeidsmarkedsteori (Colbjørnsen 1986, Doeringer og Piore 1971, Kalleberg 2007, Kanter 1993, Osterman 1999, Sørensen og Kalleberg 1981) utgangspunkt i at aktører har ulike forutsetninger. Human kapital teori forklarer forskjeller mellom kjønn med preferanser, mens segmentert arbeidsmarkedsteori viser til strukturelle trekk ved arbeidsmarkedet som gir en normalisering av hvor kvinner og menn skal befinne seg i arbeidslivet. Jeg vil i oppgaven bruke human kapital teori for å utforme ulike hypoteser om hvordan arbeidstakers generelle og spesifikke opplærings påvirker arbeidstakers jobbautonomi. Segmentert arbeidsmarkeds teori vil jeg bruke som et analytisk rammeverktøy.

1.3.2 Metodisk tilnærming

I denne oppgaven vil jeg utføre en kvantitativ undersøkelse av arbeidstakers opplevde grad av jobbautonomi. Jeg baserer undersøkelsen på data fra Levekårsundersøkelsen (LKU) fra 2009 som har fokus på arbeidsmiljø. Tilgang til datamaterialet har jeg fått fra Norsk

¹² Jeg vil diskutere dette nærmere i kapittel 3. For å undersøke kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn vil jeg konstruere sosial klasse på bakgrunn av kvinner og menns eget yrke.

Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD). En presentasjon av datamaterialet og av avhengig og uavhengige variabler vil gis i kapittel 3. Jeg vil bruke både deskriptiv og multivariate analyser for å undersøke kjønnsforskjeller i arbeidstakers jobbautonomi. Deskriptiv statistikk vil jeg bruke for å undersøke forskjeller og likheter mellom kvinner og menn. Jeg vil videre undersøke hvordan variablene presentert i den deskriptive statistikken påvirker arbeidstakernes jobbautonomi ved multivariate regresjonsanalyser.

1.4 Gangen i oppgaven

I kapittel 2 vil jeg først presentere ulike definisjoner på jobbautonomi, for så å presentere og diskutere ulike teoretiske perspektiver som skissert ovenfor. Jeg vil videre vise til tidligere forskning på jobbautonomi. Avslutningsvis vil jeg gi en avsluttende diskusjon og presentere noen hypoteser som skal testes videre i oppgaven.

I kapittel 3 vil jeg argumentere for de metodiske valgene i min oppgave. Jeg vil videre presentere deskriptiv statistikk for variablene, samlet og delt mellom kvinner og menn for å synliggjøre forskjeller og likheter mellom kvinner og menn.

I kapittel 4 vil jeg foreta multippel regresjonsanalyse av jobbautonomi. Jeg vil her undersøke om forskjeller mellom kvinner og menn forklares av faktorer det kontrolleres for og som det er rimelig å forvente at forklarer kjønnsforskjellen. I kapittel 5 vil jeg foreta separate analyser for kvinner og menn for å vise hvordan de ulike uavhengige variablene påvirker kvinner og menn. Jeg vil her legge vekt på forskjeller og likheter og søke forklaringer på disse.

I kapittel 6 diskuterer jeg de empiriske resultatene i kapittel 4 og 5, og knytter disse opp mot det teoretiske rammeverket og tidligere forskning presentert i kapittel 2. Jeg vil til slutt oppsummere hovedfunnene i oppgaven og gi noen forslag til videre forskning.

2. Teori og tidligere forskning

2.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg presentere og diskutere relevant teori og forskning om jobbautonomi i arbeidslivet. Det eksisterer en del sosiologisk teori som omhandler jobbautonomi, men det er gjort lite forskning på feltet, spesielt i Norge. Innenfor sosiologi er jobbautonomi mest omtalt som et middel for å klassifisere jobber. Grad av autonomi hos en arbeidstaker blir brukt til å skille mellom det som omtales som gode og dårlige jobber. Det er her ikke arbeidstakers subjektive opplevelse av en jobb som god eller dårlig, men hva en informant oppgir om en stilling i form av kontroll og selvbestemmelse over sin egen arbeidshverdag som avgjør hvordan stillingen blir klassifisert. Autonomi i en arbeidssituasjon blir knyttet opp mot arbeidstakers makt, og spesielt forhandlingsmakt mot arbeidsgiver. For at en arbeidstaker skal være autonom vil han eller hun måtte inneha kvalifikasjoner som arbeidsgiver ønsker, slike kvalifikasjoner er gjerne utdanning og erfaring. Vi vet at kvinner og menn er representert i ulike posisjoner i arbeidslivet og det er grunn til å forvente at skillet mellom "mannsyrker" og "kvinnesyrker" påvirker kjønnetes jobbautonomi og at det er høyest grad av jobbautonomi i tradisjonelle "mannsyrker". Dette ble omtalt i forrige kapittel og jeg vil drøfte noen forklaringer i dette kapitlet.

Jeg vil først diskutere hva som menes med jobbautonomi, og så vil jeg drøfte fire perspektiver som omhandler jobbautonomi direkte eller indirekte; ny-marxistisk perspektiv, Goldthorpes ny-weberianske klasseperspektiv, psykososialt perspektiv og arbeidsmarkedsteoretiske perspektiver. Perspektivene skal i oppgaven brukes til å utvikle noen hypoteser. Jeg vil så presentere relevant empiri, og til slutt vil jeg gi en avsluttende diskusjon og empiriske forventninger.

2.2 Perspektiver og begrepsavklaringer

2.2.1 Autonomi, selvbestemmelse og makt

Begrepet autonomi kommer av *autos* som betyr selv og *nomos* som betyr styre eller lov (Dworkin 1988: 12). Autonomi handler altså om en aktørs selvstyre eller selvbestemmelse.

Begrepet er ikke omtalt i Sosiologisk leksikon, og heller ikke i kjente lærebøker i sosiologi som Giddens (2001) og Bilton et al. (2002), og man kan derfor stille spørsmål om det er et interessant tema for sosiologer. Som drøftet i kapittel 1 handler jobbautonomi om sosial ulikhet, makt, fremmedgjøring og kjønn, dette er sentrale elementer innen sosiologien. Sosial ulikhet mellom kjønn utgjør et likestillingsproblem og er en sentral grunn for å forske på jobbautonomi. Sosiologer har i hovedsak brukt jobbautonomi som middel for å klassifisere ulike jobber (Goldthorpe 2000, Kalleberg 2007, Karasek og Theorell 1990, Sørensen og Kalleberg 1981) og for å fremheve problemer med mangel på jobbautonomi som kan føre til fremmedgjøring (Braverman 1974). Jeg vil i denne oppgaven rette fokus mot jobbautonomi som et sosialt gode og hvordan dette er fordelt mellom kjønn, i norsk sammenheng.

Selv om autonomi ikke har fått den store oppmerksomheten er det omtalt i sosiologisk litteratur. Begrepet ble omtalt av Weber og for han betyr autonomi *“at sammenslutningens regler (Ordnung) ikke blir fastlagt av utenforstående, men av medlemmene selv.”* (Weber 2000: 95).¹³ Selvbestemmelse er dermed et sentralt element for Weber. Schiefloe tar også opp begrepet og han legger som Weber vekt på selvbestemmelse i sin autonomiforståelse. Schiefloe knytter begrepet opp mot makt som han definerer som *“muligheten til å ha styring over sitt eget liv. (...) De som har mye makt har store muligheter til å bestemme over egen tidsdisponering og livssituasjon, mens de som har lite makt, i stor grad er avhengig av andres disposisjoner og beslutninger.”* (Schiefloe 2003: 229). Styring vil i denne sammenheng omhandle arbeidstakerens arbeidsliv og tidsdisponering omhandle egen disponering av arbeidstiden. Makt er definert av Weber som *“et eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand”* (Weber 2000: 53).¹⁴

Det sosiale samkvem er her arbeidsplassen og arbeidsmiljøet, det innbefatter også forholdet mellom leder og underordnet, forholdet mellom ansatte, og forholdet mellom arbeidstaker og kunder og klienter/brukere. For å være en autonom arbeidstaker så må arbeidstakeren besitte kunnskap som har verdi for arbeidsgiver slik at arbeidsgiver vil være villig til å dele

¹³ Skrevet av Dag Østberg i en fotnote om Webers tolkning av autonomibegrepet.

¹⁴ Maktbegrepet er mye beskrevet i sosiologisk litteratur og det eksisterer ulike definisjoner på begrepet. I Sosiologisk leksikon viser Brante (Korsnes, Andersen og Brante 1997: 190-191) til ulike forståelser av maktbegrepet. Han trekker frem Webers, marxistisk, Parsons, Foucaults og Korpis maktbegrep.

disposisjonsretten han eller hun har over arbeidstakers arbeidstid med arbeidstaker. En autonom arbeidstaker vil ha en viss makt gjennom besittelse av kunnskap på sitt arbeidsområde, men arbeidstaker blir først autonom ved at arbeidsgiver anser kunnskapen som verdifull.

Svalund (2002: 8) tar opp autonomibegrepet i sin hovedfagsoppgave og ifølge han er frivillighet, frihet og selvbestemmelse sentrale elementer innen autonomibegrepet. Han skiller mellom positiv og negativ frihet hvor positiv frihet handler om handlingsevne og denne er relasjonsavhengig, mens negativ frihet handler om handlingsmulighet og denne er strukturavhengig (ibid: 17-18). Strukturavhengigheten handler om frihet fra ytre påvirkninger. Arbeidstakers frihet handler om et maktforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og medarbeidere seg imellom. Maktbegrepet er ifølge Shiefloe et sentralt element innenfor autonomi.

2.2.2 Ulike perspektiver

Ny-marxistisk perspektiv

Braverman (1974) regnes for å tilhøre marxistisk tradisjon (se Vallas 2012), og han hevder at den moderne tids spesialisering av arbeidet fører til fremmedgjøring for den enkelte arbeidstaker. Fremmedgjøring er motsatsen til jobbautonomi. Marx skiller ifølge Aakvaag et al. (2012: 36) mellom tre typer fremmedgjøring: Fremmedgjøring fra produktet, fremmedgjøring fra seg selv og sine evner og fremmedgjøring fra andre mennesker. Fremmedgjøringen skjer når den enkelte arbeidstaker kun utfører en del av et fullt produkt som gjør at han eller hun kan få vanskeligheter med å se helheten i sitt arbeid. Braverman hevder at systematisk spesialisering, slik vi ser i dagens arbeidsliv, kom med kapitalismen. Han bruker Marx' terminologi om sosial deling av arbeidet, dette er arbeid i og gjennom samfunnet (Braverman 1974: 72). Dagens arbeidstakere er spesialisert innen ulike felt og yter ulike sosiale funksjoner. De færreste er i dag selvforsynt med det de måtte trenge og ulike tjenester hentes derfor inn av ulike institusjoner og organisasjoner. En følge av spesialiseringen er det Braverman kaller *deskilling* av arbeidstakeren, hvor oppgavene gjøres enkle og arbeidstakers ferdigheter forsvinner. Det er fremmedgjøring fra seg selv og sine evner Bravermans deskillingshypotese handler om. Braverman mener at spesialiseringen i

arbeidet gjør at hver enkelt aktør ikke får levd opp til sitt fulle potensiale og dermed blir redusert til en mekanisk arbeider. Han knytter her autonomi, ferdigheter og makt sammen. Arbeidstakere med ferdigheter kan oppnå jobbautonomi og gjennom dette også makt i sin arbeidssituasjon. For å håndtere slike utfordringer kan arbeidsgiver kreve spesialisering av arbeidstaker. Braverman mener at gjennom *deskilling* sikrer arbeidsgiver arbeidstakerens underordning gjennom lav eller ingen autonomi i arbeidet. Arbeidsgiver sikrer dermed kontroll over arbeidstaker og minimerer sjansen for motstand fra arbeidstaker. Med sterk kontroll over arbeidstaker og oppdeling av arbeidet følger Braverman i en tayloristisk tradisjon.

Det har ifølge Braverman skjedd en endring innenfor noen yrker, han trekker frem ekspeditører og kontorister. Her har status, kjønns sammensetning og relativ lønn endret seg gradvis fra 1850 til 1970 (ibid: 296). Utviklingen i ekspeditøryrket har endret seg fra å være mannsdominert med høy status og med god lønn, til å bli et lavstatus og kvinnedominert yrke med lav lønn. Denne utviklingen knytter han opp mot mekaniseringen av arbeidet som har gjort det monotont og som krever minimalt med opplæring og kunnskap. Videre ser han på hjemmearbeidende kvinner som en del av en reserve arbeidsstyrke som kan anvendes ved samfunnets (kapitalismens) behov.¹⁵

Braverman blir kritisert for et deterministisk og materialistisk syn på arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Vallas 2012: 41). Han kritiseres også for kun å skille mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og dermed unnlate å ta høyde for individuelle forskjeller som blant annet omhandler kjønn og etnisitet (Grint 2005: 187-188). I likhet med Marx forholder Braverman seg kun til klassekonflikten mellom kapitaleierne og lønnsarbeiderne, og han tar altså ikke hensyn til undergrupper eller individuelle forskjeller. Braverman kritiseres videre for å avskrive subjektive faktorer betydning for arbeidstakers jobbautonomi (ibid), det vil si om arbeidstaker blir utsatt for *deskilling* eller ikke.

¹⁵ Braverman mener at de arbeidsledige, de sporadisk arbeidsledige, deltidsarbeidene, hjemmeværende kvinner som da utgjør reserven for "kvinnejobber", arbeidsinnvandrende og etniske minoriteter uten arbeid utgjør den reserve arbeidsstyrken.

Colbjørnsen (1986) kritiserer Braverman for ikke å ta høyde for det nye kunnskapsbehovet som følger teknologien, og viser til en motsatt hypotese, industrialismehypotesen som hevder at det vil bli mer autonome jobber på grunn av et behov for *reskilling* av arbeidstakere under kapitalismen, grunnet ny teknologi. Vi har sett en stor teknologisk utvikling de senere årene som støtte opp om denne sistnevnte hypotesen. Ny teknologi gir et behov for arbeidstakere som behersker denne teknologien, og arbeidstakere som kan være med på å videreutvikle denne. Colbjørnsen viser til profesjonalisering som en måte for arbeidstakere å forhindre *deskilling*. Gjennom profesjonalisering ivaretar en gruppe arbeidstakere sin profesjons verdighet og dette kan føre til ivaretagelse av arbeidstakeres jobbautonomi. Vi kan her få et skille mellom arbeidstakere som er "beskyttet" av sin profesjon og dermed gjør krav på autonomi i sin arbeidssituasjon og de som ikke er det. Dette kan altså føre til en deling i arbeidsmarkedet mellom autonome og ikke autonome jobber. Colbjørnsen gir med dette et skille mellom to grupper av arbeidstakere, og vi får dermed et A og et B lag i arbeidslivet. Colbjørnsens skille viser et skille mellom arbeidslivets vinnere og tapere. Det er de autonome arbeidstakerne som blir arbeidslivets vinnere. Arbeidstakere som innehar autonome jobber er gjerne arbeidstakere med høyere utdanning som er beskyttet av profesjonens kollektive makt mot arbeidsgiver og markedet. Arbeidstakere som ikke innehar autonome jobber og som ikke er under samme beskyttelse vil i større grad være under arbeidsgivers kontroll og kan være mer utsatt for *deskilling*, trolig dog ikke i samme grad som Braverman forutsa.

Braverman fremstiller i sin teori arbeidstakerne som underordnede aktører uten makt i sin arbeidssituasjon. Arbeidstakerne som gruppe utgjør et klart flertall av arbeidsstyrken og de har kollektiv makt gjennom fagforeninger, dette går Edwards (1979) nærmere inn på, som ifølge Vallas (2012) også tilhører det ny-marxistiske perspektivet. Edwards (1979) ser på arbeidsmarkedet og organisasjonene som en arena for konflikt mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Han mener at disse interessene ikke kan forenes og at den enes interesser vil måtte gå på bekostning av den andres interesser. Han ser derfor på arbeidsmarkedet som et null-sum-spill. Han mener at det eneste unntaket er dersom arbeidstaker har spesialisert seg, gjerne gjennom høyere utdannelse, og derfor kan ilegges mer tillitt og større ansvar. Arbeidsgiver kan i noen tilfeller gi fra seg noe makt og arbeidstaker styrer da i større grad over sin tid på arbeidsplassen, arbeidstaker får da styrket jobbautonomi.

Ifølge Edwards har arbeidstakernes mulighet for makt historisk sett vært knyttet til organisering av fellesskapet, fagorganisering. Dette gjorde at arbeiderne kunne stå sammen med fagorganisasjonen i ryggen. Fagorganisasjonen ble talerør for arbeiderne og dette styrket deres posisjon på arbeidsmarkedet. Gjennom fagorganiseringen ble arbeideres makt styrket og de fikk større grad av selvbestemmelse, og derigjennom autonomi. Fagorganisering har likevel et problem, gratispassasjerer som ikke bidrar til fellesskapet får likevel nytte av godene. Den enkelte arbeidstaker må veie et kollektivt gode opp mot en økonomisk kostnad.

Kontroll er et sentralt tema i ny-marxistisk teori, og de har en forståelse av at jobbautonomi ikke utelukkende er i arbeidstakernes interesse. Jobbautonomi ses her på som et kontrollmiddel brukt av arbeidsgiver. Edwards (1979) skiller mellom tre kontrollstrategier fra arbeidsgivers side: Enkel kontroll, teknisk kontroll og byråkratisk kontroll. Enkel kontroll er kontroll direkte fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Denne type kontroll krever at det er forholdsvis kort avstand mellom arbeidsgiver og arbeidstaker slik at arbeidsgiver selv kan utføre kontrollen. Teknisk kontroll er kontroll hvor teknikken styrer arbeidstakers tempo i arbeidsprosessen, og denne type kontroll kjennes fra samlebåndsproduksjon. Byråkratisk kontroll er kontroll gjennom sosial struktur og arbeidet er stratifisert med titler og arbeidsbeskrivelser. I denne kontrolltypen gir arbeidsgiver arbeidstaker en lønnslov om karriere innen firmaet og dette er en gulrot for å arbeide hardt for organisasjonen.

De ulike kontrollsystemene utspiller seg ifølge Edwards på ulike deler av arbeidsmarkedet. Han viser til en tredeling mellom det sekundære arbeidsmarkedet, det underordnede primære markedet og det uavhengige primære markedet. Det første er organisert etter enkel kontroll, den andre etter et "blandet" system av teknisk kontroll og fagforeninger, og den tredje etter byråkratisk kontrollerte arbeidsprosesser (Edwards 1979: 178).

Et eksempel på byråkratisk kontroll fant Hochschild (1997) i sin undersøkelse av en bedrift med Total Quality Management som bedriftsideologi. Denne bedriftsideologien tar avstand fra taylorisme og søker heller *empowerment* av medarbeiderne. Arbeidstakerne skal selv læres å ta beslutninger og derigjennom får de økt sin autonomi på arbeidsplassen. Arbeidstakerne i bedriften hadde en viss grad av autonomi og ble dratt inn i arbeidet på grunn av en lønnslov om

mer autonomi (Hochschild 1997: 204). Autonomi på arbeidsplassen ble sett som en drivkraft for arbeidstaker for å legge inn ekstra innsats og arbeidstimer til arbeidsgiver. Gjennom autonomi og ansvar fulgte også frihet til å jobbe mer. Det er gjerne i stillinger med mye ansvar at arbeidstakere opplever krav om å være tilgjengelig, også utenom tiden de er på kontoret. Autonomi, ansvar, krav og et høyt antall arbeidstimer er egenskaper man finner i en og samme jobb. Arbeidstakers ønske om kontroll i arbeidssituasjonen gjør at de blir tilbøyelige til å imøtekomme arbeidsgivers interesser fordi gjennom en slik handling vil arbeidstaker selv kunne oppnå det han eller hun ønsker.

Edwards forklarer forskjeller mellom kvinner og menn i arbeidsmarkedet med at kvinner opplever kjønnsdiskriminering.¹⁶ Han hevder at diskrimineringen av kvinner gjør at det er vanskelig for dem å oppnå stillinger innenfor det primære arbeidsmarkedet, hvor de mest attraktive stillingene befinner seg. Videre hevder Edwards at det også er segregering mellom kvinner og menn innenfor det primære- og det sekundære arbeidsmarkedet, og at kvinnene innen de ulike markedene deler interesser (Edwards 1979: 195). Han ser dermed flere likhetstrekk mellom kvinner på tvers av det primære- og det sekundære arbeidsmarkedet, og mener at disse har mer til felles enn kvinner og menn innenfor den samme delen av arbeidsmarkedet. Edwards hevder at kvinner blir ansatt i kjønnsstereotypiske jobber, i "hjelpeyrker" (ibid: 177). Et eksempel på slike yrker er sekretæryrker. Kjønnsdiskriminering ses av Edwards som en del av de institusjonelle prosessene ved arbeidsmarkedet (ibid: 178).

Goldthorpes ny-weberianske klasseperspektiv

Det eksisterer ulike klasseperspektiver som tar sikte på å forklare sosiale forskjeller i samfunnet (Giddens 2001). De mest fremtredende innen moderne klasseanalyse er Erik Olin Wright, John H. Goldthorpe og Pierre Bourdieu (Birkelund 2002, Hansen og Engelstad 2005). I denne sammenheng vil jeg ta i bruk Goldthorpes klasseperspektiv (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) da hans perspektiv er mye anvendt innen arbeidsforskning og han i sin teori omtaler nettopp jobbautonomi. Goldthorpe følger ny-weberiansk tradisjon (Aakvaag

¹⁶ Edwards skriver i også om diskriminering på bakgrunn av etnisitet, og mener at kvinner og etniske minoriteter utsettes for mange av de samme diskrimineringsprosesser. Han skiller på noen punkter mellom disse og mener at disse delvis bør ses separat selv om det er flere likhetstrekk. Jeg velger ikke å gå nærmere inn på dette da spørsmålet om hvordan etnisitet påvirker arbeidstakers jobbautonomi faller utenfor rammene av denne oppgaven.

2012, Birkelund 2002, Giddens 2001).¹⁷ Goldthorpe (2000) hevder at klasseforskjeller kan forstås som posisjoner definert av ansettelsesforhold. Han skiller mellom tre ulike ansettelsesforhold: (1) de som kjøper arbeidskraft av andre, (2) de som ikke kjøper arbeidskraft av andre og heller ikke selger sin egen og (3) de som selger sin arbeidskraft til en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon (Goldthorpe 2000: 207). Den sistnevnte kategorien er den klart største og består ifølge Goldthorpe av 85 – 90 % av befolkningen (ibid: 207). Arbeidskontrakten er en avtale hvor arbeidstaker stiller sin arbeidskraft disponibel for arbeidsgiver. Arbeidstakers grad av autonomi i arbeidsforholdet avhenger av hvor enkelt eller vanskelig det er for arbeidsgiver å overvåke arbeidstaker og i hvilken grad arbeidstaker besitter spesifikke menneskelige ressurser (ibid: 214). Det er primært de som innehar arbeid hvor de har ledende ansvar som har autonome stillinger og det er også disse som er "høyest" i classeskjemaet. De som har ansvar over andre som inntar en styrende rolle over andre som dermed er med på å bestemme hvordan andre skal utføre sitt arbeid. Det er de som innehar de gode jobbene som befinner seg i øverste del av classeskjemaet. De jobbene som klassifiseres som de øverste er også de med høyes grad av kontroll og jobba autonomi.

Tabell 2.1 viser en oversikt over de sosiale klassene i EGP classeskjemaet. Jeg vil kommentere modellen nærmere i kapittel 3 og videre hvordan denne vil anvendes i mine analyser i oppgaven.

¹⁷ Goldthorpe vil ikke selv kalle seg ny-weberianer, men det er hans fokus på livssjanser som gjør at han plasseres innenfor denne tradisjonen.

Tabell 2.1 Erikson, Goldthorpe og Portocareros klasseskjema

I	Higher-grade professionals, administrators, and officials; managers in large industrial establishments; large proprietors
II	Lower-grade professionals, administrators, and officials; higher-grade technicians; managers in small industrial establishments; supervisors of non-manual employees
IIIa	Routine non-manual employees, higher grade (administration and commerce)
IIIb	Routine non-manual employees, lower grade (sales and services)
IVa	Small proprietors, artisans, etc., with employees
IVb	Small proprietors, artisans, etc., without employees
IVc	Farmers and smallholders; other self-employed workers in primary production
V	Lower-grade technicians; supervisors of manual workers
VI	Skilled manual workers
VIIa	Semi- and unskilled manual workers (not in agriculture, etc.)
VIIb	Agricultural and other workers in primary production

Kilde: Erikson og Goldthorpe (1992: 38-39)

Goldthorpe har blitt sterkt kritisert for å mangle kjønnsperspektiv i sitt perspektiv på sosiale klasser (Arntzen 2002, Birkelund 2002, Grint 2005). Ved å ignorere kvinners selvstendige plass i samfunnet vil man også ignorere kvinners deltakelse i arbeidslivet og dens betydning for kvinners sosiale kassetilhørighet. Goldthorpe har også blitt kritisert for operasjonaliseringen av de ulike klassene (Steinsland og Hansen 2010).

Goldthorpe mener at kvinners klasseposisjon bestemmes av ektefelle, samboer eller fars yrke. Dette begrunnes ved at det er familien som er enhet for analysen. Erikson og Goldthorpe (1992) har vurdert "dominansmetoden" som innebærer at den ektefellen som har høyest plassering i klasseskjemaet bestemmer familiens plassering, uavhengig av om den dominerende ektefelle er mann eller kvinne. De mener likevel at fordi kvinner har større sannsynlighet for å arbeide deltid, være utenfor arbeidslivet eller være på et lavere nivå i klasseskjemaet så burde familiens kassetilhørighet styres ut fra mannens sosiale klasse. De mener videre at en slik fremgangsmåte vil gi få feilkilder og derfor ikke utgjøre noen stor forskjell. Erikson og Goldthorpe mener at kvinner og menns mobilitet styres av ulike fenomener. Mens menns mobilitet skjer gjennom hans tilknytning til arbeidslivet og type arbeid, skjer kvinners mobilitet gjennom ekteskapet.

Det psykososiale perspektiv

Karasek og Theorell (1990) har en annen innfallsvinkel og en annen inndeling av jobber enn Goldthorpe, men også hos dem er arbeidstakers grad av jobbautonomi (*decision latitude*) sentralt for kategoriseringen av jobber. Karasek og Theorell tar opp jobbautonomi i sammenheng med at de er opptatt av sosialt stress og helse. Jeg vil her legge vekt på den delen av deres studie og teori som omhandler jobbautonomi. Karaseks kjente modell handler om arbeidstakers krav og kontroll i arbeidet (Karasek 1979: 288).¹⁸ Arbeidstakers autonomi, eller beslutningsmyndighet, er sentralt for klassifiseringen. Det er samtidig viktig at det er et positivt forhold mellom jobbautonomi eller kontroll og krav som stilles til den enkelte arbeidstaker. Det er tendenser til en inndeling etter hva som er gode jobber og det er jobbene med både høye krav og høy grad av kontroll. Inndelingen er foretatt på bakgrunn av arbeidstakernes opplevde grad av krav og kontroll i arbeidet. Karasek skiller i modellen mellom fire typer jobber: (1) jobber med høyt jobbstress, (2) aktive jobber, (3) jobber med lavt jobbstress og (4) passive jobber (Karasek og Theorell 1990: 32). Jobber med høyt jobbstress kjennetegnes ved at de har høye psykologiske krav og lav grad av kontroll over arbeidsoppgavene. Aktive jobber kjennetegnes ved at de har både høye psykologiske krav og høy grad av kontroll over arbeidsoppgavene. Jobber med lavt jobbstress kjennetegnes ved at de har lave psykologiske krav og høy grad av kontroll. Passive jobber kjennetegnes ved at de har lave psykologiske jobbkraav og lav grad av kontroll. Det er de aktive jobbene som Karasek og Theorell mener er de gode jobbene. Vi kan her se visse likheter med Goldthorpes (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) klasseteori hvor vi i begge teoriene finner autonomi som sentralt i klassifiseringen av jobber, men Goldthorpe har en vertikal dimensjon og et klasseperspektiv som Karasek og Theorell ikke har. Mens Goldthorpe baserer kategoriseringen på en antakelse om jobbautonomi i ulike yrker, så baserer Karasek og Theorell kategoriseringen på arbeidstakernes rapporterte grad av krav og kontroll i arbeidet.

Karasek og Theorell fant at arbeidstakere med jobbautonomi har større kontroll over sin egen arbeidssituasjon og kan dermed lettere sette grenser for seg selv og sitt arbeid enn arbeidstakere med lav jobbautonomi. Høy grad av autonomi behøver ikke å bety mindre arbeidspress, men dette viser viktigheten av selvbestemmelse i arbeidet. I ny-marxistisk teori

¹⁸ Modellen er senere omfattende forklart og bearbeidet sammen med Theorell med vekt på helse og sosial støtte (Karasek og Theorell 1990).

oppfattes jobbautonomi som et tveegget sverd. Karasek og Theorell (1990) mener at for at jobbautonomi skal være positivt må det være samsvar mellom krav og kontroll. Autonomi og ansvar på arbeidsplassen handler også om mestring på arbeidsplassen. Karasek og Theorell (1990: 45) fant at psykologiske jobbkraav var noe høyere for kvinner enn for menn, likevel hadde menn mye høyere sannsynlighet for å oppleve høy kontroll over arbeidsprosessen på oppgavenivå. Kvinner opplever dermed høyere psykologiske jobbkraav, men lavere grad av kontroll enn menn. Karasek og Theorell (1990: 44-45) påpeker at forskjellen de finner mellom kvinner og menn kan være på grunn av at kvinner og menn opptar ulike type jobber.

I oppgaven vil Goldthorpes (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) kategorisering anvendes fremfor Karasek og Theorells (1990) av to grunner: datasettet er tilrettelagt for en slik kategorisering og jeg vil ikke behøve å bruke de samme variablene til dannelsen av avhengig og uavhengig variabel som dermed vil gi oppgaven et validitetsproblem, slik jeg ville fått dersom Karasek og Theorells kategorisering skulle blitt brukt i oppgaven. Jeg vil komme nærmere inn på dette i kapittel 3. Karasek og Theorells teori om at det må være et samsvar mellom krav og kontroll i arbeidet for at jobbautonomi skal være positivt vil anvendes i oppgaven.

Human kapital teori og segmentert arbeidsmarkedsteori

Det finnes flere ulike arbeidsmarkedsteorier som tar sikte på å forklare hvordan arbeidsmarkedet fungerer. En av de mest siterte er human kapital teorien. Dette er en økonomisk teori som forklarer arbeidsmarkedet ut fra tilbuds- og etterspørselsmekanismer (Becker 1993). Teorien er ikke opptatt av autonomi, men fokuserer på utdanning og opplæring som kilde til lønn. Utdanning og opplæring er ifølge Becker (1993) investeringer som den enkelte arbeidstaker gjør fordi han eller hun forventer at dette skal gi avkastning på arbeidsmarkedet. Utdanning og opplæring som skjer på jobben øker også arbeidstakers human kapital, og arbeidsgiverne tar deler av kostnadene fordi investeringene er knyttet opp mot den bestemte jobben. Human kapital teorien kan bidra med å forklare hvorfor utdanning og opplæring er viktig for arbeidstakers jobbautonomi. Det hevdes her at årsaken til forskjellene vi finner mellom kvinner og menn handler om arbeidstakers egne valg og preferanser. Dette er da i tråd med synet på mennesket som rasjonelt handlende aktør som handler ut fra egne

interesser. Jacobsen (2007) forklarer forskjellene mellom kvinner og menn i arbeidslivet ved at kvinner investerer mindre i sin human kapital fordi de vet at de får mindre avkastning for sin investering på arbeidsmarkedet. Hun hevder videre at kvinner investerer i yrker med lav diskriminering fordi de her vil få mer avkastning enn i yrker med høy diskriminering. Skillet her er det samme som vi finner i tradisjonelle kvinne- og mannsyrker.

Colbjørnsen (1986) kritiserer human kapital teorien for kun å ta for seg tilbudssiden av markedet. Han mener at det er andre prosesser som påvirker arbeidstakeres stilling enn arbeidsmarkedet. Aktører har ifølge Colbjørnsen ulike evner og ulike muligheter. Ulike evner fører til ulike prestasjoner som avgjør type og lengde på utdanning. Aktørers ulike muligheter knyttes opp mot sosial klasse som ifølge Colbjørnsen er forholdsvis stabile over generasjoner og som fører til reproduksjon av sosial ulikhet. Colbjørnsen kritiserer videre human kapital teorien for å ignorere muligheten for diskriminering av arbeidstakere i arbeidslivet som han mener spesielt kvinner utsettes for. Disse elementene tar ikke human kapital teorien høyde for, men forklarer aktørers situasjon på arbeidsmarkedet kun ut fra aktørenes egne preferanser og individuelle valg. Blackburn et al. (2002) kritiserer human kapital teorien for en tautologisk forklaring ved at årsaken er den samme som forklaringen. Forskjellen mellom kvinner og menn forklares ved at kvinner og menn investerer forskjellig fordi de forventer ulik avkastning. Teorien bidrar ifølge Blackburn et al. ikke med en forklaring på hvorfor kvinner og menns preferanser er ulike.

En sentral arbeidsmarkedsteori som drøfter autonomi for å forklare arbeidsmarkedet er segmentert arbeidsteori. Her ses arbeidsmarkedet som bestående av ulike segmenter. Doeringer og Piore (1971) skiller mellom gode og dårlige jobber og omtaler dette som et skille mellom en primær og en sekundær sektor. Mobilitet skjer for det meste innenfor primær sektoren og her har arbeidstakerne mulighet for arbeid både på et internt og et eksternt marked. Doeringer og Piore mener at intern versus eksternt distinksjonen er mindre viktig innenfor den sekundære sektoren. De gode jobbene med høy jobbautonomi holdes innenfor den primære sektoren og det er lite mobilitet mellom sektorene. Osterman (1999) hevder at det i stor grad er den samme gruppe arbeidstakere som innehar de *gode* jobbene og som dermed er arbeidsmarkedets vinnere. Han hevder at det samme er tilfellet for *dårlige* jobber og at de som besitter dårlige jobber med dårlige betingelser har større sannsynlighet for å bli

arbeidsledig. Det blir dermed et skille mellom arbeidslivets vinnere og tapere. Skillene mellom de gode og de dårlige jobbene er ifølge Osterman (1999) forholdsvis stabile.

Sørensen og Kalleberg (1981), skiller i likhet med Doeringer og Piore (1971), mellom gode og dårlige jobber og hevder at ulikheter i jobbautonomi er med på å utgjøre skillene mellom disse. I de gode jobbene finner vi ofte krav om kunnskap, ansvar, beslutningsmyndighet, fleksibilitet i arbeidsoppgaver og arbeidstid, og dermed både høye krav og høy grad av kontroll. Maktforholdet er i begge segmentene ofte skjevt i arbeidsgivers favør ettersom arbeidsgiver har styringsrett over arbeidstaker. Dersom arbeidstaker har autonomi i sitt arbeid vil arbeidstaker ha styrket forhandlingsmakt i arbeidsrelasjonen (Sørensen og Kalleberg 1981: 56). For at en arbeidstaker skal være autonom vil han eller hun inneha visse kvaliteter som arbeidsgiver ønsker. Slike kvaliteter er for eksempel kunnskap og ferdigheter. Sørensen og Kalleberg skiller mellom generell og spesifikk opplæring slik vi fant skillet i human kapital teori. Generell opplæring er opplæring som arbeidstakeren kan bruke i ulike jobber, mens en spesifikk opplæring er opplæring som er konkret for den enkelte arbeidsplass og har mindre verdi utenfor arbeidsplassen. Den førstnevnte opplæringen utføres ofte av læringsinstitusjoner, mens den sistnevnte utføres av den aktuelle arbeidsplassen. Arbeidstakers forhandlingsmakt mot arbeidsgiver styrkes ifølge Sørensen og Kalleberg (1981) av økt opplæring.

Kalleberg (2007) skiller også mellom ulike segmenter på arbeidsmarkedet, men han har en bredere tilnærming enn segmentert arbeidsmarkedsteori ved at han tar opp andre faktorer enn ting som har med yrkes og næringsstrukturer å gjøre. Kalleberg hevder at arbeidstakers markedsrett er sentralt for deres posisjon på arbeidsmarkedet. Arbeidstakers markedsrett består av både individuelle og kollektive faktorer. Høy markedsrett gir ifølge Kalleberg arbeidstaker mer kontroll over sin arbeidssituasjon, og gir arbeidstaker større sannsynlighet for å finne jobber i samsvar med sine behov og preferanser enn arbeidstakere med lav markedsrett (ibid: 34). Arbeidstakers ressurser og nettverk er ifølge Kalleberg avgjørende for å oppta en autonom stilling. Kalleberg viser videre til forklaringer på forskjellen mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Han mener at det er viktig å skille mellom horisontal og vertikal segregering på arbeidsmarkedet. Mens den horisontale segregeringen skiller kvinner og menn i henholdsvis ikke-manuelle og manuelle jobber, så handler vertikal segregering om

internalisert kulturell forståelse av at menn er mer statusverdige enn kvinner og Kalleberg mener at denne kulturelle forståelsen styrer menn og kvinners yrkesvalg (ibid: 34-35). Denne kulturelle forståelsen vil da også styre kvinner og menns utdanningsvalg i samme retning. Kalleberg begrunner kvinners lavere markedsrett ved at de opplever diskriminering i ansettelser og forfremmelser, samt mindre tilgang på sosiale nettverk og forbindelser som gir tilgang på jobber. Dette er i tråd med Kanters (1993) begrep om homososial reproduksjon som tilsier at ledere ansetter arbeidstakere som er lik seg selv. Vi vet at de fleste ledere er menn og dette kan være en av forklaringene på diskrimineringen kvinner opplever i ansettelser og forfremmelser. Birkelund og Petersen (2005) knytter vertikal segregering direkte opp mot lederstillinger og menns større sannsynlighet for å ha disse stillingene enn kvinner. Nettverk blir spesielt vektlagt i forhold til lederstillinger (se også Sørhaug 2002), men nettverk er viktig for tilgang på jobber generelt og kanskje spesielt gode jobber som innebærer arbeidstakers kontroll over egen arbeidssituasjon.

Selv om teoriene gir gode bidrag for å forstå jobbautoomi så gir de i liten grad en forståelse av kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Edwards (1979) teori om diskriminering, Kalleberg (2007) med sin teori om vertikal og horisontal deling mellom og innenfor kjønn, og Kanters (1993) teori om homososial reproduksjon utgjør unntakene. I flere av teoriene er menn implisitt fremstilt som "normalen", mens kvinner utgjør avvik i arbeidslivet som må forklares. Men gjennomgang av teoriene har i liten grad brakt kjønn inn i debatten. For å få dette mer frem vil jeg her ta for meg en debatt i Tidsskrift for samfunnsforskning (TfS).

Debatt om kjønnsforskjeller

Det har vært en debatt om kvinners sosiale stilling i arbeidslivet i TfS mellom Petersen (2002, 2003) på den ene siden som mener at kvinners situasjon i arbeidslivet er preget av kvinners egne valg og hans argumentasjon følger dermed en human kapitalistisk tradisjon, og Storvik (2003), Barth (2003), Nilsen og Raaum (2003) på den andre siden som mener at situasjonen skyldes institusjonelle forklaringer og strukturelle trekk, og deres argumentasjon følger segmentert arbeidsmarkedstradisjon. Det er kvinners lave lønninger i forhold til menns og mangel på kvinner i topplederstillinger som er temaet i debatten. Debatten er relevant fordi vi har sett over at arbeidstakere i høyere stillinger opplever større grad av jobbautoomi enn

arbeidstakere i lavere stillinger. Ved at kvinner i mindre grad innehar disse stillingene vil dette også tilsi at kvinner i mindre grad enn menn opplever autonomi i sin arbeidssituasjon.

Petersen (2002) hevder at forklaringen på hvorfor kvinner i liten grad innehar topplederstillinger delvis skyldes at kvinner ønsker et roligere liv enn menn og at dagsens organisasjoner er bedre tilpasset en mannlig enn en kvinnelig livsstil. Han trekker frem ingeniører og fast ansatte i vitenskapelige stillinger som unntaket, hvor kvinner i større grad enn andre stillinger innehar topplederstillinger og mener at flere kvinner bør ta slike utdannelse. Petersen diskuterer diskriminering som en mulig forklaring på hvorfor kvinner i liten grad har topplederstillinger. Han diskuterer tre former for diskriminering: direkte lønnsdiskriminering, stillingsdiskriminering og verdsettingsdiskriminering. Direkte lønnsdiskriminering er ulik lønn for likt arbeid. Dette er forbudt ved lov, og er dermed ikke lenger et problem. Stillingsdiskriminering er diskriminering av hvem som får besitte hvilke stillinger. Petersen skiller mellom diskriminering i form av utelukkning av noen yrker for kvinner, diskriminering i ansettelsesprosesser, ved forfremmelser og avskjedigelser. På bakgrunn av aktuell forskning konkluderer han med to ting; at det finnes få undersøkelser om dette, og at stillingsdiskriminering ikke er en sentral årsak til kjønnsforskjellene i markedet (Petersen 2002: 455). Glasstaket trekkes likevel frem av Petersen, men han mener man ikke kan konkludere med dette fordi dette er et fenomen som er vanskelig å studere. Videre mener han at kvinner i dag i for liten grad tar utdanning som fører til topplederstillinger og begrunner dermed dette som et resultat av individuelle valg og preferanser, og det er spesielt her vi ser likheter med Becker (1993). Verdsettingsdiskriminering er ulik lønn for arbeid av lik verdi. Denne skiller seg fra de andre formene for diskriminering ved at det her er ulike yrkesgrupper, dominert av kvinner og menn, som diskrimineres. Å foreta en vurdering av verdsettingen av ulike yrkesgrupper er problematisk ettersom dette må gjøres utfra "objektive" kriterier og disse kriteriene er vanskelige å fastslå. Petersen mener diskriminering i liten grad forklarer lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Som et forslag til å løse utfordringen mener han at det bør gis økonomiske fordeler for kvinner i ledende stillinger, spesielt de med små barn. Petersen mener at kvinner *velger* stillinger med mindre krav og kortere arbeidstid enn menn for å ta vare på sine barn. Han stiller spørsmålet om vi kan få organisasjonene til å kreve mindre av sine arbeidstakere, men

avviser at dette vil kunne fungere av økonomiske årsaker. Petersen hevder at den sammenpressede lønnsstrukturen i Norge gjør det mindre attraktivt for kvinner å søke topplederstillinger. Han gir ingen forklaring på hvorfor dette skulle påvirke kvinners, men ikke menns insentiver til å søke topplederstillinger. Petersen hevder videre at kvinner og menn fra samme sosiale klasse skulle ventes å ha like muligheter i arbeidslivet.

Petersen blir kritisert av Storvik (2003) og Nilsen og Raaum (2003) for å ha en individualistisk tilnærming, og for at han ikke vektlegger strukturell og institusjonell påvirkning på kvinners tilsynelatende *valg*. Storvik viser til at mange attraktive stillinger har få søkere og til at det trolig kun er de som tror de kan få en stilling som vil søke, og at en del kvinner således filtrerer seg selv ut fra søknadsprosessen. Dette viser at få arbeidstakere tror de kan få stillingen og derfor lar vær å søke. Nilsen og Raaum stiller spørsmål om hvorfor det bare er kvinners motivasjon og handlinger som drøftes. De kritiserer Petersen for å stille kvinner ansvarlig for organisatoriske og strukturelle mekanismer. Nilsen og Raaum kritiserer også Peterson for å fremstille menns forhold til arbeidslivet som *normalen*, og at kvinner for å oppnå ledende stillinger må bli mer lik menn. De stiller spørsmålet om hvorfor ikke mannlige arbeidstakere kan bli mer lik kvinnelige arbeidstakere. Nilsen og Raaum stiller spørsmålet om hvordan det kan eksistere et glasstak som hindrer kvinner å ha topplederstillinger, men ikke arbeidsgiverdiskriminering. Her viser de blant annet til Kanters (1993) teori om homososial reproduksjon, og mener at dette trolig er en av årsakene til at kvinner i liten grad har disse stillingene. Et annet aspekt de kritiserer Petersen for er at han kun ser økonomiske insentiver i forskjellen mellom kvinner og menn, og at økonomiske insentiver motiverer kvinner, men ikke menn. De mener videre at han avfeier statens rolle i naturliggjøringen av manns- og kvinneyrker, og at det nettopp her kan settes inn tiltak som kan endre rekrutteringen til ulike yrker for både kvinner og menn. Nilsen og Raaum hevder at kvinner og menns sosialisering gjør at deres sosiale klassebakgrunn påvirker menn og kvinner ulikt, og det er derfor ikke å forvente at sosial klasse gir samme betingelser for begge kjønn. Barth (2003) har i sin kritikk av Petersen rettet fokuset mot hans juridiske tilnærming til likelønn og hans klassifisering av diskriminering. Barth mener at vi bør fokusere på de mekanismer som fører til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, snarere enn diskriminering innenfor arbeidsgivers beslutningsarena.

I Petersens tilsvarende (2003) påpeker han at de utfordringene vi nå står overfor er større enn de vi allerede har løst. Han viser til at skilsmisser hvor kvinner fortsatt får hovedansvaret for barn, noe som gjør det tyngre å ha en karriere, mens menn ilegges det økonomiske forsørgeransvaret (2003: 454). Det er dermed et behov for å legge forholdene til rette for ulike valg og handlinger som ikke er like kjønnsstradisjonelle i fremtiden.

2.3 Aktuell forskning

Som nevnt tidligere kan det se ut til at det er gjennomført lite forskning på jobbautonomi. Jeg vil her presentere fire studier som omhandler arbeidstakers jobbautonomi. Disse vil bli gjennomgått fordi de er spesielt relevante for oppgaven og de dataene som ligger til grunn for undersøkelsen. Først vil jeg presentere en stor undersøkelse om jobbautonomi og sosial klasse av Edlund og Grönlund (2010) som undersøkte jobbautonomi i 21 land for å sette jobbautonomi i internasjonal sammenheng. Så vil jeg presentere en svensk undersøkelse om jobbautonomi og lønn av Grand et al. (1994) da vi kan forvente å finne liknende tendenser i Norge. Jeg vil så presentere en studie av jobbautonomi av Svalund (2002) for å gi et bilde av norske forhold. Til slutt vil jeg presentere en studie av arbeidssituasjonen til faste og midlertidige ansatte av Olsen (2004) hvor autonomi er et av forholdene som undersøkes.

Edlund og Grönlund (2010) utførte en studie om klasse og jobbautonomi med data fra *European Social Survey* (ESS) fra 2004. De sammenliknet organiseringen av arbeidet i 21 land. Edlund og Grönlund forstår autonomi som “*the extent to which employees exercise discretion in their work*” (ibid: 213). Jobbautonomi brukes som avhengig variabel, og denne er basert på tre indikatorer: i hvilken grad arbeidstaker selv kan (1) bestemme hvordan deres egen daglige jobb er organisert, (2) påvirke beslutninger om aktiviteter i organisasjonen, og (3) velge eller endre sitt eget arbeidstempo. Variablene som brukes til å forklare variasjonen i jobbautonomi er foruten land, sosial klasse, alder, kjønn, fagforeningsmedlemskap, utdanningsnivå (generelle ferdigheter) og mengde av opplæring på egen arbeidsplass (spesifikke ferdigheter). De fant at land med høy fagorganisering hadde arbeidstakere med høy jobbautonomi. Høyest jobbautonomi og fagorganisering fant de i nordiske landene. I land med høy fagorganisering fant Edlund og Grönlund høy grad av jobbautonomi hos

arbeidstakere i lavere stillinger, så vel som ledere. Høy grad av fagorganisering fant de videre at fungerte som en buffer mot klasseforskjeller i jobbautonomi.¹⁹

Grand et al. (1994) gjennomførte en studie basert på data fra *the Level of Living Survey* og *the Swedish Establishment Survey*, begge fra 1991. I studien er det brukt to avhengige variabler: Jobbautonomi og lønn. Jobbautonomi er basert på to indikatorer: arbeidstakers påvirkning på (1) hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og (2) valg av fremgangsmåte for å gjennomføre oppgaven. De skiller mellom to typer forklaringsvariabler (i) organisatoriske forklaringsvariabler og (ii) jobbkarakteristika, individuelle ressurser og lønn. I den første gruppen brukte de organisasjonsstørrelse, hierarki, formalisering, firmaets interne arbeidsmarked, industri, klassesammensetning og profittsøkende, og i den andre utdanning, erfaring, kjønn, autonomi, utdanningskrav, underordnede, generelle jobbferdigheter, spesifikke jobbferdigheter og ansiennitet. Grand et al. fant at menn hadde mer autonome jobber enn kvinner. De fant også at både bedriftsinterne arbeidsmarkeder og hierarkisk organisering hadde positiv innvirkning på arbeidstakeres autonomi. Arbeidstakere i små bedrifter fant de at opplevde større grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i store bedrifter. Organisasjonens karakteristika fant de at påvirket kvinner og menn i samme grad i forhold til autonomi, men ikke i forhold til lønn. Likevel fant de resultater som tydet på at menn hadde bedre tilgang på oppadgående mobilitet innad i organisasjonen.

Svalund (2002) utførte en studie hos Simens Installasjon, avdeling Oslo, hvor han brukte både spørreskjema og intervju for å undersøke arbeidstakeres autonomi på arbeidsplassen. Han brukte autonomibegrepet som analytisk rammeverk. Svalund fokuserte på "objektive" strukturer og subjektive forhold for å forklare variasjon i jobbautonomi. For å undersøke "objektive" strukturer så han på (1) struktureringen av de ulike arbeidsoppgavene i organisasjonen, og (2) hvem som gjør hva, og hvordan ansvar og autoritet organiseres. For å undersøke subjektive forhold så han på (1) i hvilken utstrekning arbeidstakerne opplever at de kan bruke skjønn og være selvstendige i arbeidet, (2) hvordan arbeidstakerne oppfatter at organiseringen bør være og hva som er viktig for deres handlingsevne i ulike situasjoner, og (3) hvordan ulike begrensninger i handlingsevne og handlingsmuligheter oppleves. Svalund

¹⁹ For kjønn og alder bruker Edlund og Grönlund gjennomsnittsverdier, alder og kjønn er ikke en sentral del av deres studie.

fant at autonomi økte med arbeidstakers alder. Han peker på at denne effekten kan skyldes at arbeidstakere forventer mindre selvbestemmelse i sin arbeidssituasjon med økt alder, eller kompetanse og dermed at jobbautonomi øker med alder. Svalund fant også at arbeidstakere som har mulighet til selvstendige valg på arbeidsplassen opplever at arbeidstempoet er for høyt, og at økt frihet ofte resulterer i økt personlig ansvar (ibid: 124). Det var få kvinnelige arbeidstakere som arbeidet på arbeidsplassen i Svalunds undersøkelse. Han hevder at dette ikke er problematisk for studien, men da hans studie er bransjespesifikk og har få kvinner svekker dette studiens generaliseringsevne.

Olsen (2004) har gjennomført en undersøkelse basert på data fra Levekårsundersøkelsen fra 2000 hvor hun sammenliknet sider ved arbeidsmiljøet, autonomi, monotone arbeidsoppgaver, mulighet for videreutvikling og jobbtilfredshet, for faste og midlertidige ansatte. Olsen har brukt en skala som mål på autonomi som baserer seg på spørsmålene «i hvilken grad kan du selv bestemme (1) hvilke arbeidsoppgaver du skal få, (2) hvordan du skal gjøre arbeidet og (3) hvilke tidsfrister eller hvilket arbeidstempo som blir satt?». Hun fant at midlertidig ansatte vurderer sine jobber tilnærmet likt som fast ansatte, unntaket var jobbautonomi hvor midlertidig ansatte rapporterte å oppleve lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte. Olsen mente at dette tydet på at midlertidig ansatte ikke blir gitt samme ansvar som fast ansatte. Midlertidig ansatte er ansatt for en tidsbestemt periode og det kan derfor av arbeidsgiver være ønskelig å investere mindre hos disse enn hos faste ansatte. Videre fant hun at alder påvirket jobbautonomi positivt. Dette indikerer ifølge Olsen at jobbautonomi øker med alder.

2.4 Avsluttende diskusjon og noen empiriske forventninger

I dette kapitlet har jeg drøftet hva som menes med begrepet autonomi og jeg har også knyttet dette opp mot maktbegrepet, og via Braverman også begrepet om fremmedgjøring. Jobbautonomi vil i denne oppgaven bli forstått som et kontinuerlig fenomen som en arbeidstaker kan oppleve å ha i større eller mindre grad i sin arbeidssituasjon. Jobbautonomi har flere dimensjoner og brukes som et aspekt ved andre fenomener, blant annet som skille mellom gode og dårlige jobber. I dette kapitlet har jeg diskutert fire perspektiver på jobbautonomi; ny-marxistisk perspektiv, Goldthorpes ny-weberianske klasseperspektiv, psykososiale perspektiv og arbeidsmarkedsteoretiske perspektiver.

De ulike perspektivene tar sikte på å forklare aktørers sosiale stilling i arbeidslivet. Selv om de er ulike på mange områder er det klare likhetstrekk mellom dem. Et sentralt element er strukturelle prosessers påvirkning på aktørene, klasseperspektiv og et skille mellom gode og dårlige jobber. Strukturelle prosessers påvirkning på aktørene er gjennomgående i nesten alle teoriene, unntaket er human kapital teorien som forklarer arbeidstakers stilling i arbeidslivet kun utfra arbeidstakers egne valg og preferanser. Klasseperspektivet er spesielt tydelig hos Goldthorpe (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) ved hans ny-weberianse tilnærming, men vi finner også dette hos Braverman (1974) ved hans ny-marxistiske tilnærming i hans skille mellom kapitaleierne og lønnsarbeiderne, i Edwards (1979) skille mellom det sekundære arbeidsmarkedet, det underordnede primære markedet og det uavhengige primære markedet, hos Karasek og Theorell (1990) med deres klassifisering av ulike type jobber, og innen segmentert arbeidsmarkedsteori. Skillet innen segmentert arbeidsmarkedsteori finner vi ikke som rene klassekategorier, men de viser til klare skiller mellom gode og dårlige jobber som dermed utgjør grove klassekategorier. Det tredje fellestrekket jeg har trukket frem er skillet mellom gode og dårlige jobber. Dette skillet finner vi hos nesten alle teoriene, unntaket her er Braverman (1974) som mener at det kun er kapitaleierne som innehar gode jobber med høy grad av jobbautonomi. Videre er det viktig å påpeke at Becker (1993) forklarer forskjeller i utnyttelse på arbeidsmarkedet som resultat av individuelle valg og preferanser, mens skillet av Colbjørnsen (1986), Doeringer og Piore (1971), Edwards (1979), Goldthorpe (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000), Kalleberg (2007), Karasek og Theorell (1990), Osterman (1999) og Sørensen og Kalleberg (1981) forklares med strukturelle prosesser.

Bravermans deskillingshypotese krever historiske data og undersøkelser og denne ligger således utenfor rammene av denne oppgaven, men jobbautonomi er en del av hypotesen og denne vil jeg bruke i oppgaven. Jeg vil bruke Bravermans (1974) hypotese om *deskillings* for å undersøke om norske arbeidstakere i tråd med hypotesen opplever lav grad av jobbautonomi og dermed opplever en svak innflytelse over egen arbeidssituasjon. På grunn av det sterke demokratiet vi har i Norge er det ikke grunn til å forvente dette. En motstridende hypotese er Colbjørnsens (1986) reskillingshypotese, og denne vil undersøkes mot Bravermans hypotese. Edwards (1979) er mindre pessimistisk i sin teori enn Braverman og mener at fagforeningene

er en viktig kilde for arbeidstakeres makt, innflytelse og jobbautonomi. Edlund og Grönlund (2010) fant en positiv sammenheng mellom fagorganisering og jobbautonomi. De fant at Norge som et land med høy fagorganisering hadde arbeidstakere som opplevde høy grad av jobbautonomi. På bakgrunn av dette er det grunn til å forvente at fagorganiserte opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er fagorganiserte.

Goldthorpe (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) bruker i sitt ny-weberianske klasseperspektiv antatt jobbautonomi i yrker som et skille mellom de sosiale klassene. Det er yrker og ikke opplevelser av jobbautonomi som avgjør klassene. Arbeidstaker med høy jobbautonomi er representert i de høyeste sosiale klassene, mens arbeidstakere med lav jobbautonomi er representert i de lavere sosiale klassene. Det er grunn til å forvente at psykososiale faktorer henger sammen med sosial klasse. Karasek og Theorell (1990) inndeler arbeidstakerne på en annen måte enn Goldthorpe, men for begge inndelingene står jobbautonomi sentralt. Jeg vil videre i oppgaven ta utgangspunkt i Goldthorpes inndeling fordi denne bedre enn Karasek og Theorells egner seg til en sosiologisk analyse av jobbautonomi og fordi datasettet gir muligheter for en slik klasseinndeling. Basert på Goldthorpes teori vil jeg undersøke om arbeidstakere i de høyere sosiale klassene opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i de lavere sosiale klassene.

Grand et al. (1994) fant at menn hadde mer autonome jobber enn kvinner. Sverige og Norge er forholdsvis like og det er derfor grunn til å forvente at vi finner en liknende tendens i Norge. Vi så i debatten i TfS at det er ulike oppfatninger om hvorfor det er så få kvinner i toppledelsen. Et av elementene som ble tatt opp i debatten er forskjeller i ansvar kvinner og menn påtar seg for familie og hjem. Mens Petersen (2002, 2003) mener at kvinner påtar seg hovedansvar for barn og hjem på grunn av egne ønsker om dette, så mener Nilsen og Raaum (2003) og Storvik (2003) at disse tilsynelatende *valgene* er strukturelt bestemt. Jeg vil på bakgrunn av dette undersøke om eventuelle kjønnsforskjeller kan forklares av familieforhold, eller andre forhold som bakgrunnsforhold, arbeidsforhold eller sosial klasse. En del av arbeidsforhold er arbeidstid. På bakgrunn av debatten i TfS er det grunn til å forvente at familieforhold påvirker arbeidstid og lønn.

Utdanning er en faktor av interesse for alle perspektivene, jeg vil trekke frem forskjeller mellom noen av dem. Mens Becker (1993) mener at utdanning er en rasjonell investering aktører gjør fordi de forventer at dette vil gi økonomisk avkastning senere, mener Braverman (1974) og spesielt Edwards (1979) at utdanning er et uttrykk for ferdigheter og et middel for arbeidstaker å oppnå større kontroll over sitt arbeid. Grand et al. (1994) fant positiv effekt av utdanning på arbeidstakers jobbautonomi, og det er derfor grunn til å forvente at jeg finner en liknende effekt.

Det er videre grunn til å forvente at arbeidstakere med lang ansiennitet har fått mer opplæring internt i bedriften enn arbeidstakere med kortere ansiennitet og at dette fører til økt jobbautonomi for arbeidstaker. Jeg vil derfor undersøke om arbeidstakers ansiennitet påvirker arbeidstakers jobbautonomi. Nært knyttet til ansiennitet er alder og jeg vil i tillegg undersøke effekten av alder på jobbautonomi. Olsen (2004) og Svalund (2002) fant en positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi med økt alder i sine studier, og det er derfor rimelig å forvente at jeg finner en liknende effekt.

Grand et al. (1994) fant at arbeidstakere i små bedrifter opplevde lavere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i store bedrifter. Det er derfor grunn til å forvente at jeg vil finne en liknende tendens. Bedriftsstørrelse har videre sammenheng med sektor, ved at det er flest små bedrifter i privat sektor (Engelstad et al. 2003). Ifølge Engelstad et al. (2003: 65) kan dette indikere at arbeidstakerne i privat sektor har større muligheter for innflytelse i virksomheten. Det er grunn til å forvente at dette har sammenheng med jobbautonomi og at arbeidstakere i privat sektor derfor vil oppleve høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i offentlig sektor.

Olsen (2004) fant at midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte. Det er rimelig å forvente at arbeidstakere med en tidsbegrenset arbeidskontrakt vil oppleve noe mindre jobbautonomi enn fast ansatte. Basert på dette vil jeg undersøke om midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte.

I neste kapittel vil jeg presentere data, metode og deskriptiv statistikk for den avhengige og de uavhengige variablene som inkluderes i analysen. Jeg vil videre gi en begrunnelse for hvorfor jeg velger å inkludere hver enkelt variabel.

3. Metode

3.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg presentere datamaterialet og variablene som ligger til grunn for min oppgave og som blir brukt i analysene. Jeg vil først diskutere valg av datamateriale og så begrunne valg av avgrensning av utvalget. Videre vil jeg gjøre rede for operasjonalisering av den avhengige variabelen (jobbautonomi), og de kontinuerlige og kategoriske forklaringsvariablene.

Som vist i foregående kapittel har forskning vist at vi har forholdsvis høy grad av jobbautonomi i Norden. Jeg er opptatt av å forklare variasjon i jobbautonomi, og spesielt kjønnsforskjeller. Jeg vil derfor undersøke hvilke faktorer som er med på å forklare arbeidstakers opplevde jobbautonomi. I sammenheng med at jeg vil presentere og drøfte variablene som inngår i analysene vil jeg også presentere deskriptiv statistikk. For de kontinuerlige variablene vil gjennomsnitt og standardavvik bli vist. Jeg vil teste om forskjellene mellom kvinner og menn er signifikante ved bruk av en t-test. For de kategoriske variablene vil en fordeling mellom kvinner og menn vises i prosent, og jeg vil teste om forskjellene mellom kvinner og menn er signifikante ved bruk av en kji-kvadrats test. Jeg vil bruke 5 % som kritisk verdi. Signifikante forskjeller vil bli vist på 5 og 1 %.

3.2 Datamateriale

Jeg har valgt å bruke Statistisk Sentralbyrås (SSB) Levekårsundersøkelse (LKU) fra 2009 som har arbeidsmiljø som tema som grunnlag for mine analyser. Da tema for oppgaven er jobbautonomi, og det er stilt spørsmål om selvbestemmelse på arbeidsplassen er undersøkelsen velegnet til å belyse temaet og problemstillingen som denne oppgaven dreier seg om. Tilgang og tillatelse til bruk av undersøkelsen har jeg fått fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD).

LKU fra 2009 baserer seg på et tilfeldig utvalg som ble trukket fra Brønnøysundregistrene i 2006, og utvalget ble i 2009 supplert med 17-, 18- og 19-åringer og innvandrede personer.

Bruttoutvalget var på 20 460 personer. Av disse fikk SSB en svarprosent på 59,9 %, og nettoutvalget ble dermed 12 255 personer. Undersøkelsen ble utført ved telefonintervju og koblet til register. En styrke ved et telefonintervju er at eventuelle uklarheter i spørsmål eller svaralternativer kan oppklares. Datainnsamlingen ble utført i perioden juni 2009 – januar 2010.

Det er fordeler og ulemper ved bruk av dette datasettet. En fordel er at datamaterialet inneholder informasjon om jobbautonomi og variabler som er egnet til å undersøke variasjonen i denne. Det er en profesjonell aktør som har samlet inn og gjennomført undersøkelsen, og jeg får dermed data av høy kvalitet. Innsamlingen er basert på et representativt utvalg og dette gjør at det kan si noe generelt om norske yrkesaktive. Bruk av et eksisterende datasett er tids- og økonomisk besparende, og dette er et viktig moment med tanke på en masteroppgaves begrensninger. Hensikten var opprinnelig å undersøke endringer over tid og jeg fikk tilgang til LKU fra 1996 – 2009. Men det viste seg at spørsmålene som stilles har blitt utviklet og det ble derfor en omfattende tilretteleggingsjobb som gjorde det vanskelig å gjennomføre innenfor rammene av en masteroppgave. Derfor ble fokuset flyttet til den nyeste LKU fra 2009.

En ulempe er at det kan være vanskelig å oppdage feilkilder i sekundærdata fordi forskeren selv ikke har vært med på datainnsamlingen (Ringdal 2001: 123). Ved data fra levekårsundersøkelsen er det likevel informasjon om både innsamlingen og spørsmål som er stilt i undersøkelsen og slike problemer vil være minimale. Undersøkelsen er en tverrsnittsundersøkelse hvor man "observerer" enheter på ett tidspunkt (Skog 2004: 71). Mulighetene for å avdekke kausale sammenhenger ville vært styrket med longitudinelle data, men man vil da få en større utfordring med frafall (Ringdal 2001: 277). Det kunne vært interessant å se om ulikheter i opplevelse av jobbautonomi endres med skifte av jobb og med økt ansiennitet, men det er ikke temaet for undersøkelsen. Hensikten med min studie er å se på ulikheter mellom grupper og spesielt ulikheter mellom kjønn. Jeg ønsker å se på hva ulike grupper rapporterer å oppleve av jobbautonomi.

En svakhet ved informasjon som informanten selv oppgir er at man ikke vil kunne vite med sikkerhet at dette er korrekte opplysninger. En informant kan gi feilaktig informasjon fordi spørsmålet misforstås, vedkommende husker feil eller informanten bevisst eller ubevisst ønsker å gi et mer flatterende bilde av seg selv (Skog 2004: 91). Slike feilkilder kan bli et problem dersom disse er systematiske. Det er grunn til å forvente at slike feilkilder vil variere alt etter hvilke spørsmål som stilles, og dette er noe som vil bli tatt opp i tilknytning til de ulike variablene.

3.3 Avgrensning av utvalget

I henhold til at analysene mine skal dreie seg om jobbautoomi og således personer som er i jobb, og datamaterialet omfatter et representativt utvalg av hele befolkningen, har det vært nødvendig å gjøre noen avgrensninger av utvalget. Jeg har her tatt utgangspunkt i tre variabler: alder, arbeidstid og hovedbeskjeftigelse. Når det gjelder hovedbeskjeftigelse er variabelen «IO betrakter seg som» og svaralternativene er «(1) yrkesaktiv, (2) student eller skoleelev, (3) alderspensjonist, (4) førtidspensjonist, (5) arbeidsufør, (6) hjemmearbeidende, (7) arbeidsledig, (8) vernepliktig eller (9) annet». Jeg har valgt kun å inkludere de som betrakter seg som yrkesaktive. Når det gjelder variabelen alder har jeg tatt med de som er mellom 20 og 66 år. Jeg har ekskludert de som er under 20 da det er vanlig å avslutte videregående skole det året man fyller 19 år, og jeg har satt den øvre grensen til 66 år fordi jeg ønsker å se på de som er under pensjonsalder. Når det gjelder arbeidstimer har jeg valgt å konsentrere meg om de som jobber mellom 20 og 80 ukentlige timer i sitt hovedyrke. Den nedre grensen er satt til 20 timer fordi mange unge arbeidstakere arbeider deltid ved siden av studier og dette kan føre til skjevheter i analysene. Den øvre grensen er satt til 80 timer fordi det kun er 168 timer i en uke og inkludering av arbeidstakere som arbeider mer enn 80 timer kan føre til skjevheter i analysene.

Jeg utelukker informanter som har missingverdier på variablene som inngår i de multivariate analysene. Frafallet som følge av at informanter har missingverdier kan påvirke studiens validitet. I min undersøkelse resulterte utelukkning av informanter som har missingverdier på variablene som inngår i de multivariate analysene i et frafall på 13,2 %. Dersom frafallet er tilfeldig behøver ikke dette å ha problemer for studiens gyldighet, men dersom frafallet er systematisk vil dette kunne svekke studiens validitet. *“Hvis frafallet er korrelert med de*

variablene en er spesielt interessert i å undersøke, har man utvilsomt et problem.” (Skog 2004: 100). I min undersøkelse er frafallet ikke korrelert med de mest interessante variablene og dette utgjør derfor ikke et problem. Blant de som har besvart spørsmålene som utgjør den avhengige variabelen er det inkludert noen flere enn de som betrakter seg som yrkesaktive, da noen av informantene betrakter seg som student, pensjonist, arbeidsufør, hjemmearbeidene, arbeidsledige og vernepliktige. Den avhengige variabelen i studien omhandler ikke et sensitivt spørsmål og det er derfor ikke å forvente at informantene vil selektere seg selv. Nettoutvalget er på 12 255. Etter filtreringen er utvalget på 7 841. Videre utelukker jeg informanter som har missingverdier på variablene som inngår i de multivariate analysene og får et utvalg på 6 808.

3.4 Deskriptiv statistikk

3.4.1 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler

Tabell 3.1 viser gjennomsnittsverdier og standardavvik for de kontinuerlige variablene. Verdiene vises for alle under ett og separate tall for kvinner og menn. Jeg har testet forskjellene mellom kvinner og menn ved bruk av en t-test. Den siste kolonnen i tabellen viser prosentandel missing på variablene etter avgrensing av utvalget i forhold til alder, arbeidstid og yrkesaktive. Kjønn, alder, utdanning og arbeidsforholdsvariabler (som sosial klasse er konstruert på bakgrunn av) dreier seg om registerinformasjon som omfatter alle informantene i datasettet (N 12 255) og de har derfor ikke missingverdier.

Tabell 3.1 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler

	Kvinner	Menn	Alle	Testobservator	% Missing
Jobbautonomi	10.4	11.4	10.9	t = 13.175**	6.7
	(3.1)	(3.1)	(3.2)		
Alder	43.6	43.8	43.7	t = 1.013	0
	(11.2)	(11.5)	(11.3)		
Ansiennitet	9.5	10.0	9.8	t = 2.124*	0.3
	(9.5)	(10.0)	(9.8)		
Utdanningsnivå	4.8	4.7	4.7	t = -4.680**	0
	(1.6)	(1.6)	(1.6)		
Arbeidstid	36.7	41.0	39.0	t = 27.555**	0
	(6.5)	(6.5)	(6.9)		
Antall sysselsatte	3.6	3.8	3.7	t = 3.543**	1.5
	(2.0)	(2.1)	(2.0)		
Lønn	5.8	6.1	6.0	t = 31.104**	7.6
	(0.4)	(0.4)	(0.4)		
Antall barn	1.1	1.0	1.1	t = -2.216*	0
	(1.1)	(1.1)	(1.1)		

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

Jobbautonomi

Jobbautonomi er den avhengige variabelen i mine analyser. Variabelen er tenkt å måle arbeidstakers opplevde selvbestemmelse på arbeidsplassen. Jeg har laget en additiv skala basert på fire variabler for å kunne måle jobbautonomi. Skalaen består av følgende variabler:

- (1) «I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få?»,
- (2) «I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet?»,
- (3) «I hvilken grad kan du bestemme ditt arbeidstempo?», og
- (4) «I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?».

Variablene har fem verdier, fra høy (1) til lav (5). Jeg har snudd skalaen slik at den skal være intuitivt forståelig. Skalaen har nå fått verdier fra lav til høy, hvor 1 representerer laveste verdi og 17 representerer høyeste verdi. For å måle intern konsistens mellom disse variablene måler

jeg Chronbachs alpha og får en verdi på 0,741. En verdi på over 0,7 er ifølge Ringdal (2001: 168) tilfredsstillende, og min skala er derfor tilfredsstillende for bruk i analysene.

Før jeg går videre til å presentere den deskriptive statistikken kan det bemerkes to ting. Det ene er at skalaen som jeg har konstruert ikke er identisk med den som andre har brukt, noe som må ses i sammenheng med at det ikke eksisterer et velutviklet mål på jobbautonomi som for klasse. I kapittel 2 så vi at fire studier bruker ulike indikatorer på jobbautonomi og jeg vil derfor ta en gjennomgang av disse for så vurdere disse i forhold til informasjon som er tilgjengelig i LKU.

Olsen (2004) brukte i sin studie tre indikatorer på jobbautonomi: «I hvilken grad kan du selv bestemme (1) hvilke arbeidsoppgaver du skal få, (2) hvordan du skal gjøre arbeidet og (3) hvilke tidsfrister eller hvilket arbeidstempo som blir satt». Undersøkelsen er basert på LKU og indikatorene kan derfor i større grad enn de andre undersøkelsene brukes i min studie. Edlund og Grönlund (2010) brukte tre indikatorer på jobbautonomi: «I hvilken grad arbeidstaker selv kan (1) bestemme hvordan deres egen daglige jobb er organisert, (2) påvirke beslutninger om aktiviteter i organisasjonen, og (3) velge eller endre sitt eget arbeidstempo.» Deres undersøkelse er basert på ESS data og jeg har ikke de samme spørsmålene i min undersøkelse, men det er noen likhetstrekk og disse vil jeg komme tilbake til. Grand et al. (1994) brukte to spørsmål for å måle jobbautonomi: «Arbeidstakers påvirkning på (1) hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, og (2) valg av fremgangsmåte for å gjennomføre oppgaven. Undersøkelsen er basert på *the Level of Living Survey* og *the Swedish Establishment Survey* som inneholder ulike spørsmål enn LKU. Det er likevel grunn til å forvente at den første har likhetstrekk med LKU. Svalund (2002) brukte fem spørsmål for å måle jobbautonomi, og skilte i sin studie mellom "objektive" strukturer og subjektive forhold. Han benyttet seg av intervju for å undersøke "objektive" strukturer med spørsmål som omhandlet: «(1) Struktureringen av de ulike arbeidsoppgavene i organisasjonen og (2) hvem som gjør hva, og hvordan ansvar og autoritet organiseres». Svalund benyttet seg av spørreundersøkelse for å undersøke subjektive forhold med spørsmål som omhandlet: «(1) I hvilken utstrekning arbeidstakerne opplever at de kan bruke skjønn og være selvstendige i arbeidet, (2) hvordan arbeidstakerne oppfatter at organiseringen bør være, og hva som er viktig for deres handlingsevne i ulike situasjoner og (3) hvordan oppleves ulike begrensninger i

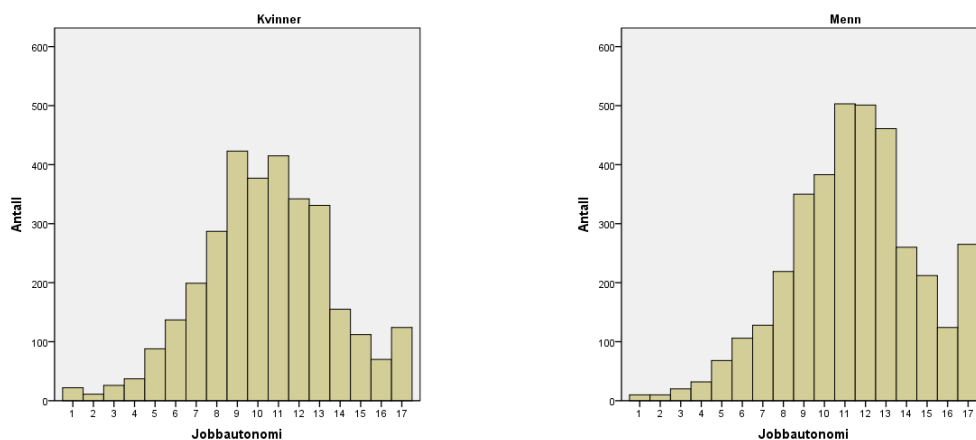
handlingsevne og handlingsmuligheter». Studien omhandler norske forhold, men begrenser seg til en bedrift. Et skille mellom "objektive" strukturer og subjektive forhold vil ikke kunne gjennomføres på bakgrunn av LKU fordi det vil være for store forskjeller i strukturene rundt ulike arbeidstakers arbeidsforhold. Når det er et stort representativt utvalg trukket av SSB vil det ikke være hensiktsmessig å gjennomføre personlige intervjuer med flere av disse informantene. Dette vil være svært kostbart og tidkrevende.

Det er tre hovedtemaer som går igjen blant spørsmålene i undersøkelsene som er drøftet ovenfor. Det ene omhandler organiseringen av arbeidet, hvordan organisasjonen er organisert og påvirkning eller mening om organiseringen av organisasjonen. Det andre omhandler arbeidstakers bestemmelse over hvilke oppgaver som skal gjøres og hvordan dette skal gjennomføres. Det tredje omhandler bestemmelse over eget arbeidstempo. Jeg tar utgangspunkt i disse tre hovedtemaene når jeg velger indikatorer på jobbautonomi. En gjennomgang av variablene viser at det er lite informasjon om det første hovedtemaet, men det er informasjon om arbeidstakers opplevelse av påvirkning på beslutninger som er viktige for eget arbeid. Arbeidstakers opplevde påvirkning anses som mer sentralt for arbeidstakers jobbautonomi enn organiseringen av arbeidet og jeg vil derfor inkludere dette som en av indikatorene. Det andre og tredje hovedtemaet er sentralt for arbeidstakers jobbautonomi og er informasjon om dette i LKU, jeg vil derfor bruke disse som indikatorer.

Det andre som bør bemerkes er at arbeidstakers jobbautonomi er basert på arbeidstakers oppgitte grad av jobbautonomi, og det kan derfor eksistere noen validitetsutfordringer i sammenheng med dette. Ifølge NOU 2010: 1 er en utfordring for validiteten av undersøkelser om arbeidstakers medvirkning og medbestemmelse at undersøkelsene i stor grad måler arbeidstakers tilfredshet med egen innflytelse i forhold til hva de mener er riktig. Dette vil også være en utfordring i denne undersøkelsen fordi arbeidstakers opplevelse av hva som er korrekt vil variere, og dette kan påvirke analyseresultatene. Det kan være at arbeidstakere opplever sin jobbautonomi som mer eller mindre rimelig avhengig av utdanning, alder, ansiennitet og stilling. I analysene er det kontrollert for en rekke forhold, men arbeidstakers rettferdighetsopplevelse kan likevel ha innvirkning på resultatene.

Som tabell 3.1 viser er gjennomsnittsverdien for alle på 10.9, med standardavvik på 3.2. Vi ser at kvinner har en gjennomsnittsverdi på 10.4 med standardavvik på 3.1, mens menn har en gjennomsnittsverdi på 11.4 med standardavvik på 3.1. På en skala fra 1 til 17 opplever menn i gjennomsnitt 1.0 poeng høyere jobbautonomi enn kvinner. Spredningen er lik for kvinner og menn. Forskjellen mellom kjønnene er signifikant på 1 % nivå. Dette er i tråd med hva jeg forventet. Jeg vil senere i oppgaven undersøke om denne effekten forsvinner når jeg kontrollerer for andre faktorer. Forskjellen mellom kvinner og menns jobbautonomi vises i figur 3.1 under. I figurene under ser vi at menn har høyere gjennomsnittsverdier enn kvinner. Vi ser at menns verdier samler seg rundt midten av skalaen, mens kvinners verdier er noe mer spredt. Man kunne derfor forvente at kvinners standardavvik er større enn menns, men vi ser også at menn er dobbelt så høyt representert som kvinner i den høyeste verdien, 17.

Figur 3.1 Jobbautonomi etter kjønn



Kilde: LKU 2009

Vi ser her at kvinner har markant lavere jobbautonomi enn menn. Kvinner er mest representert blant de laveste nivåene, mens menn er mest representert blant de høyere nivåene. Det er dobbelt så mange menn som kvinner som rapporterer å oppleve maksimal jobbautonomi. Det er hele 300 menn som opplever dette, noe som kanskje er litt overraskende gitt at arbeidstakere er underlagt en arbeidskontrakt. Arbeidskontrakten gir arbeidsgiver legitim styringsrett over arbeidstaker og det er noe overraskende at så mange menn opplever

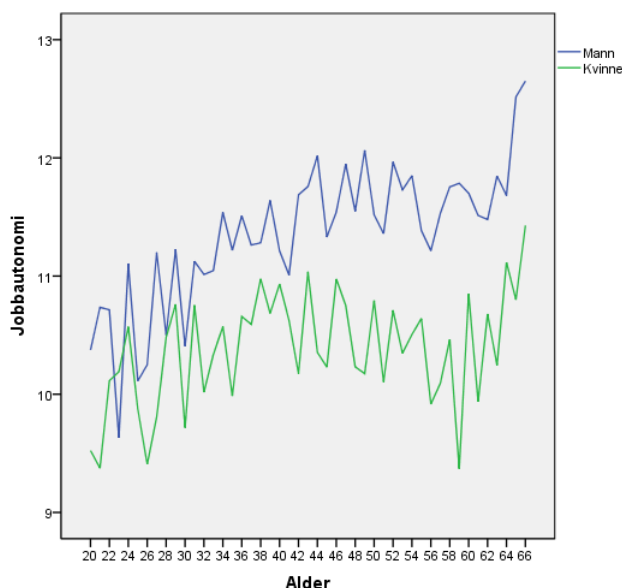
at de har maksimalt av autonomi i sin arbeidssituasjon. Det kan tenkes at noen av disse arbeider på engasjement hvor de opplever at de selv styrer sin hverdag.

Alder

Alder inngår i analysen som en uavhengig variabel. Vi så at alder hadde positiv sammenheng med jobbautonomi i Olsen (2004) og Svalunds (2002) studier, og det er rimelig å forvente en liknende effekt her. Alder er beregnet ut fra registerinformasjon om informantens fødselsår, og jeg har trukket året undersøkelsen ble utført fra fødselsår og får dermed informantens alder. Variabelen har i henhold til mine utvalgskriterier verdier fra 20 – 66.

Gjennomsnittsverdien for alle er på 43.7 med standardavvik på 11.3. Vi ser at kvinner har en gjennomsnittsverdi på 43.6 med standardavvik på 11.2, mens menn har en gjennomsnittsverdi på 43.8 med standardavvik på 11.5. Menn er i gjennomsnitt 0.1 år eldre enn kvinner i arbeidslivet, men forskjellen er ikke signifikant. Da jeg fant en signifikant forskjell mellom kvinner og menns opplevde jobbautonomi vil jeg med en graf vise hvordan denne fordeler seg på alder. Grafen baserer seg på gjennomsnittsverdier for kvinner og menn.

Figur 3.2 Jobbautonomi fordelt på alder og kjønn



Vi ser at kvinner opplever lavere jobbautonomi enn menn, og forskjellen er mest tydelig i de eldste gruppene. Fra 20 – 30 er det en variert forskjell, mens fra 30 opplever menn klart

sterkere jobbautonomi enn kvinner. Når kvinner fyller 30 år har de fleste fått sitt første barn. Det er grunn til å forvente at skillet som skjer mellom kvinner og menn ved 30 årsalderen har sammenheng med omsorg for barn. Ved fylte 60 ser vi at kvinner opplever en klar nedgang i opplevd jobbautonomi, men like etter ser vi en klar stigning til samme nivå. Dette kan skyldes en seleksjonseffekt hvor arbeidstakere med lav grad av jobbautonomi går av med uførepensjon eller avtalefestet pensjon (AFP).²⁰ I henhold til arbeidsmarkedsteori kan dette skyldes at arbeidstakere som innehar en *dårlig* jobb velger eller blir presset til å forlate arbeidslivet. Vi ser en liknende effekt hos menn. Figur 3.2 er basert på tverrsnittsdata og jeg kan derfor ikke vite om dette skyldes seleksjonseffekter, at arbeidstakere blir mer autonome jo eldre de blir, eller om dette er en kohorteeffekt som tilsier at de yngste arbeidstakerne er i en annen situasjon enn de eldre arbeidstakerne. Det kan også være at yngre arbeidstakere stiller større krav til jobbautonomi i sin arbeidssituasjon og at dette påvirker i hvilken grad de opplever jobbautonomi, jf. NOU: 1.

Ansiennitet

Ansiennitet tar for seg år informanten begynte på nåværende arbeidsplass og baserer seg på spørsmålet «år begynt på denne arbeidsplassen, oppdat. m/2006-oppl.». Variabelen baserer seg på rapportert informasjon. Det er få missing og dette indikerer at dette er informasjon informantene husker. Variabelen forholder seg til hele år slik som variabelen alder, og dette gjør at disse to variablene har samme målestokk. På tilsvarende vis som for alder har jeg har endret variabelen til å vise antall år arbeidstaker har vært i nåværende stilling. Variabelen er inkludert for å undersøke om jobbautonomi øker med økt ansiennitet. Det er rimelig å anta at arbeidstakere opplever økt jobbautonomi med økt ansiennitet på grunn av en erfaring og jobbspesifikk opplæring. Variabelen har verdier fra 0 - 47. Gjennomsnittsverdien for alle er på 9.8 med standardavvik på 9.8. Vi ser av tabell 3.1 at kvinner har en gjennomsnittsverdi på 9.5 med standardavvik på 9.5, mens menn har en gjennomsnittsverdi på 10.0 med standardavvik på 10.0. Menn har i gjennomsnitt arbeidet 0.5 år lenger enn kvinner på den arbeidsplassen de arbeider på intervju tidspunktet. Forskjellen er signifikant på 5 % nivå.

²⁰ AFP ordningen gjaldt på intervju tidspunktet fra fylte 64 år, i dag har denne sunket til fylte 62 år og vi kan derfor forvente at effekten slår inn noe tidligere med dagens ordning.

Det er rimelig å anta at effekten av alder henger sammen med ansiennitet, det vil si at ansiennitet vil være en mellomliggende variabel. Pearsons korrelasjonskoeffisient (r) viser en verdi på 0.31. Dette betyr at alder og ansiennitet er korrelert, men effekten er ikke så sterk at det skulle skape noen problemer med kollinearitet. Variablenes toleranseverdier²¹ kan bli lav dersom variablene er for sterkt korrelert og kan indikere at variablene er mål på det samme. Jeg finner ikke toleranseverdi på under 0.2, og begge variablene kan dermed inkluderes i analysene. Jeg vil senere undersøke om effekten av alder blir svekket når jeg kontrollerer for ansiennitet.

Utdanning

Vi så i det foregående kapittelet at utdanning er ventet å påvirke arbeidstakers jobbautonomi positivt. Variabelen er basert på utdanningsnivå som var registrert våren 2008, og har alternativene «(0) ingen utdanning eller førskoleutdanning, (1) ungdomsskoleutdanning, (2) ungdomsskoleutdanning, (3) videregående, grunnutdanning, (4) videregående, avsluttende utdanning, (5) påbygning til videregående utdanning, (6) universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå, (7) universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå eller (8) forskerutdanning». Variabelen har da verdier fra 0 – 8. Variabelen er basert på registerinformasjon og utgjør derfor ikke et reliabilitetsproblem. Gjennomsnittsverdien for alle er på 4.7 med standardavvik på 1.6. Kvinner har en gjennomsnittsverdi på 4.8 med standardavvik på 1.6, mens menn har en gjennomsnittsverdi på 4.7 med standardavvik på 1.6. Vi ser at kvinner i gjennomsnitt har 0.1 høyere utdanning enn menn. Forskjellen er signifikant på 1 % nivå. Kvinner har noe høyere utdanning enn menn, og likevel opplever de lavere grad av jobbautonomi. Dette tyder på at det er andre faktorer enn utdanning som må trekkes inn for å forklare kjønnsforskjellene.

Arbeidstid

Arbeidstid inngår som uavhengig variabel. Vi så i forrige kapittel at arbeidstakere med høy grad av jobbautonomi opplever høyere krav. Frihet innen jobben kan også innebære, ifølge Sennett (2001), frihet til å jobbe mer, basert på dette kan vi derfor forvente at økt arbeidstid

²¹ Toleranseverdi er et statistisk mål på multikollinearitet. Multikollinearitet betyr korrelasjon mellom uavhengige variabler, og er et brudd på en av forutsetningene for OLS-regresjon. Toleranseverdier på under 0,2 kan være et tegn på multikollinearitet.

fører til økt jobbautonomi. Variabelen tar for seg intervjuobjekts ukentlige arbeidstimer i hovedyrket. Variabelen har i henhold til mine utvalgskriterier verdier fra 20 – 77. Gjennomsnittsverdien for alle er på 39.0 med standardavvik på 6.9. Vi ser at kvinner har en gjennomsnittsverdi på 36.7 med standardavvik på 6.5, mens menn har en gjennomsnittsverdi på 41.0 med standardavvik på 6.5. Vi ser at menn i gjennomsnitt jobber 4.3 timer mer i uken enn kvinner. Forskjellen er signifikant på 1 % nivå. Ifølge SSB²² har 41 % av de sysselsatte kvinnene deltidsjobb, og med tanke på dette er kvinners gjennomsnittlige arbeidstimer høyt. Det høye tallet jeg finner kan ha sammenheng med filtreringen av utvalget fordi det utelukker kvinner som arbeider mindre enn 20 ukentlige timer. I den grad de som jobber deltid opplever mindre jobbautonomi enn andre vil dette føre til at jeg vil undervurdere kjønnsforskjellene i jobbautonomi hvis jeg utelukker de som jobber deltid. Jeg har likevel valgt å utelukke de som arbeider mindre enn 20 ukentlige arbeidstimer fordi det er ønskelig å undersøke aktører som har arbeid som sin hovedbeskjeftigelse, og et minstekrav til antall ukentlige arbeidstimer er et "objektivt" mål på dette.

Bedriftsstørrelse

For å undersøke om størrelse på bedriften har påvirkning på arbeidstakers jobbautonomi inngår antall sysselsatte i bedriften som avhengig variabel. Grand et al. (1994) fant at arbeidstakere i mindre bedrifter opplevde mer jobbautonomi enn arbeidstakere i større bedrifter, og det er derfor grunn til å forvente å finne en liknende tendens. Studiene kan sammenliknes fordi Norge og Sverige er forholdsvis like. Grand et al. (1994) hadde informasjon om presist antall sysselsatte og gjorde på bakgrunn av dette en logaritmisk omkoding av dette tallet for å undersøke effekten av bedriftsstørrelse. De mener også at dette er den vanlige måten å måle bedriftsstørrelse på. LKU inneholder informasjon om både nivå av antall sysselsatte i bedriften og presist antall sysselsatte. I utgangspunktet ville det vært nærliggende å lage en logaritmisk omkoding av det sistnevnte, men fordi variabelen har mange missing har jeg valgt å bruke nivå av antall sysselsatte som mål på bedriftsstørrelse. Nivå av antall sysselsatte kan være et upresist mål, men det er grunn til å forvente at arbeidstakere har en viss oversikt over dette, noe vi ser ved at det er få missing. Variabelen baserer seg på spørsmålet «*hvor mange sysselsatte er det i denne bedriften?*», hvor svaralternativene er «(1) 1-10 personer, (2) 11-19 personer, (3) 20-49 personer, (4) 50-99

²² <http://www.ssb.no/arbeid/> hentet 30.04.12

personer, (5) 100-199 personer, (6) 200-499 personer eller (7) 500 eller flere». Variabelen har da verdier fra 1 – 7. Gjennomsnittsverdien for alle er 3.7 med standardavvik på 2.0. Vi ser at kvinner har gjennomsnittsverdi på 3.6 med standardavvik på 2.0, mens menn har gjennomsnittsverdi på 3.8 med standardavvik på 2.1. Forskjellen mellom menn og kvinner er signifikant på 1 % nivå.

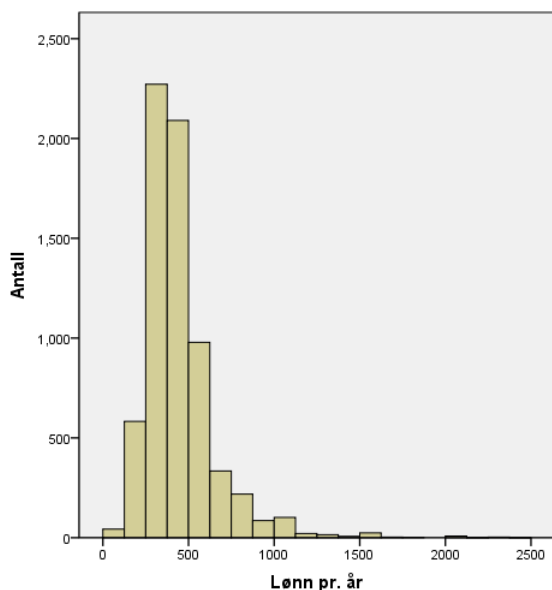
Inntekt

Ifølge segmentert arbeidsmarkedsteori er høy grad av jobbautonomi et kjennetegn på *gode* jobber, og de *gode* jobbene er også gjerne lønnet bedre enn de *dårlige* jobbene. I henhold til dette kan vi forvente at arbeidstakere med høy grad av jobbautonomi opplever høye krav og har høyere lønn enn de med lav grad av jobbautonomi. Variabelen baserer seg på rapportert informasjon om inntekt. Lønn er et noe sensitivt spørsmål da dette er et uttrykk for hvor mye arbeidstakers arbeid er verd for arbeidsgiver. Det er 7,6 % missing og dette er en indikasjon på dette. Det kan være skjevheter blant missingverdiene som gjør at vi får et upresist bilde av lønn. Prosentandelen er likevel lav og det bør dermed ikke utgjøre et validitetsproblem.

Variabelen tar for seg informantens lønn pr. time, uke, 14. dag, måned eller år før skatt og andre fradrag trukket fra. Variabelen hadde i utgangspunktet mange verdier som var skjevt fordelt. I figur 3.3 vises fordelingen. Variabelen har verdier fra 5 tusen – 6 millioner kr.²³ Årslønnen er delt opp i hele 500 000.

²³ Da det er svært få som har en inntekt på over 2,5 millioner syntes ikke disse i figuren og er derfor utelukket av bildet.

Figur 3.3 Årslønn i tusen



For å bedre analysen har jeg har laget en logaritmisk transformasjon av lønn, den naturlige logaritmen til tallet. Variabelen har da verdier mellom 1.6 og 8.7. Gjennomsnittsverdien for alle er på 6.0 med standardavvik på 0.4. Vi ser at kvinner har en gjennomsnittsverdi på 5.8 med standardavvik på 0.4, mens menn har en gjennomsnittsverdi på 6.1 med standardavvik på 0.4. Menn tjener i gjennomsnitt 0.3 mer enn kvinner årlig. Forskjellen er signifikant på 1 % nivå. Forskjellen skyldes dels at kvinners arbeidstid er kortere enn menns. En annen årsak kan være sektor og type yrke. Jeg vil derfor kontrollere for begge disse i analysen.

Antall barn

Debatten i TfS viste til en ulik kjønnsfordeling av arbeidet i hjemmet, og en stor del av dette arbeidet handler om ansvar for barn. Ulikheter i kvinner og menns jobbautoomi kan skyldes familiesituasjon og da spesielt antall barn, som kan påvirke arbeidstakers jobbsituasjon, og jeg vil derfor kontrollere for dette. Antall barn baserer seg på selvrapportert informasjon. Barn er ikke sensitiv informasjon og det er derfor ikke grunn til at informantene skal la vær å svare på dette. Dette er videre et av de første spørsmålene i undersøkelsen som trolig er en av årsakene til at variabelen ikke har missingverdier. Jeg har konstruert variabelen på grunnlag av flere variabler som spør separat om hvert enkelt medlem i husholdningen. Jeg har inkludert både egne barn og stebarn. Variabelen har verdier fra 0 – 7. Gjennomsnittsverdien for kvinner og menn samlet er på 1.1 med standardavvik på 1.1. Vi ser at kvinner har gjennomsnittsverdi på

1.1 med standardavvik på 1.1, mens menn har gjennomsnittsverdi på 1.0 med standardavvik på 1.1. Forskjellen mellom kvinner og menn er signifikant på 5 % nivå. Forskjellen kan skyldes at noen kvinner ikke bor sammen med barnefaren, og at kvinner oftere enn menn får hovedansvaret for barn etter et samlivsbrudd. Det er høy skillsmisserate i Norge og det er flest kvinner som har hovedansvar for barn når foreldre går fra hverandre.

3.4.2 Deskriptiv statistikk for kategoriske variabler

Kjønn

Den første kategoriske variabelen er kjønn. Variabelen baserer seg på registerinformasjon. Som tabell 3.2 viser er det noen flere menn enn kvinner i datasettet, noe som må ses i sammenheng med at det er noe flere menn enn kvinner i arbeidsstyrken. Vi har allerede sett over at menn opplever høyere grad av jobbautonomi enn kvinner, og et viktig formål med denne oppgaven er å undersøke hva som kan forklare dette. I de multivariate analysene vil kjønn bli inkludert som en dummyvariabel hvor kvinner er kodet som 1 og menn er kodet som 0.

Tabell 3.2 Fordeling av kjønn i prosent

Kjønn	Kvinner	Menn	Alle	% Missing
Kjønn	46.4	53.6	100	0
N	6808			

Ekteskapelig status

Debatten i TfS viste til ulik fordeling i hjemmet. En forklaring på hvorfor kvinner i liten grad har lederstillinger er at kvinner påtar seg eller tillegges hovedansvar for barn og hjem. Det vil derfor kunne forventes at ekteskapelig status vil virke ulikt på kvinner og menn. Mens gifte/samboende kvinner vil kunne forventes å oppleve lavere grad av jobbautonomi på grunn av hovedansvaret for hjem og barn, vil gifte/samboende menn kunne forventes å ha høyere grad av jobbautonomi enn ugifte menn nettopp fordi det er kvinnene som tar eller får hovedansvaret for hjem og barn. Variabelen baserer seg på selvrapportert informasjon. Dette er ikke et sensitivt spørsmål og det er ingen missing, dette tilsier derfor at variabelen ikke

utgjør et reliabilitetsproblem. Variabelen ekteskapeelig status inkluderes derfor for å undersøke om ekteskapeelig status har innvirkning på jobbautonomi. Variabelen baserer seg på to spørsmål: «Hva er din sivilstatus?», hvor svaralternativene er «(1) ugift, (2) gift/registrert partner, (3) enke/enkemann/gjenlevende ektefelle, (4) separert/separert partner, eller (5) skilt/skilt partner», og spørsmålet «er du gift eller samboende?», hvor svaralternativene er «(1) ja, gift/registrert partner, (2) ja, samboer, eller (3) nei». Jeg har valgt å slå sammen gifte og samboende da det er effekten av å bo sammen med sin partner som er av interesse, ikke den formelle statusen. Jeg kaller disse «gifte/samboende». På spørsmålet om sivilstatus har jeg valgt å slå sammen svaralternativ 3, 4 og 5 da det er få informanter i hver kategori. Jeg har valgt å kalle den nye kategorien «førgift». Vi ser at flertallet befinner seg i kategorien «gift/samboende», og at det i gjennomsnitt er 2.1 % flere menn enn kvinner som er gift/samboende. Dette må ses i forhold til kategorien «førgift» hvor det i gjennomsnitt er 5 % flere kvinner enn menn. Dette kan forklares ved at gifte/samboende kvinner er mindre representert blant arbeidsstyrken enn kvinner som er ugifte og som tidligere har vært gift/samboende. Gifte/samboende kvinner er oftere hjemmeværende enn gifte/samboende menn. I kategorien «ugift» er det i gjennomsnitt 2.9 % flere menn enn kvinner. Forskjellen i ekteskapeelig status mellom kvinner og menn er signifikant på 1 % nivå. I de multivariate analysene vil ekteskapeelig status bli inkludert som dummyvariabler. Jeg vil lage to dummyvariabler, en for gift/samboende og en for førgift, og bruke ugift som referansekategori. Ugift er referansekategori fordi jeg ønsker å undersøke gift/samboende og førgift mot ugifte.

Tabell 3.3 Fordeling av ekteskapeelig status etter kjønn i prosent

Ekteskapeelig status	Kvinner	Menn	Alle	Testobservator	% Missing
Ugift	13.9	16.8	15.5	$\chi^2 = 79.812^{**}$	0
Gift	75.7	77.8	76.8		
Før gift	10.4	5.4	7.7		
Totalt	100	100	100		
N	6808				

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

Midlertidig ansettelse

Variabelen som omhandler ansettelsesforhold baserer seg på spørsmålet «har du fast eller midlertidig ansettelse?». Variabelen tas med for å undersøke om faste og midlertidige ansatte opplever ulik grad av jobbautonomi. Variabelen baserer seg på selvrapportert informasjon. Det kan ikke utelukkes at informanter som ikke har besvart dette er midlertidig ansatt og at jeg dermed kan få andre resultater fordi disse ikke er inkludert. Variabelen er spesiell fordi det er en forholdsvis liten prosentandel som er midlertidig ansatt. Dette kan utgjøre et validitetsproblem. Om arbeidstakere som ikke har besvart spørsmålet er midlertidig eller fast ansatt blir dog spekulasjoner og missingverdier inkluderes ikke. Som vist i forrige kapittel fant Olsen (2004) lavere jobbautonomi hos midlertidig ansatte enn hos fast ansatte, og det er således grunn til å anta at jeg vil finne noe liknende i min undersøkelse. Det er 6.1 % som er midlertidig ansatt og det er 3.4 % flere kvinner enn menn som er midlertidig ansatt. Forskjellen mellom kvinner og menn er signifikant på 1 % nivå. I de multivariate analysene vil midlertidig ansettelse bli inkludert som en dummyvariabel hvor midlertidig ansatte blir kodet som 1 og fast ansatte blir kodet som 0.

Tabell 3.4 Fordeling av midlertidig ansettelse etter kjønn i prosent

Midlertidig ansettelse	Kvinner	Menn	Alle	Testobservator	% Missing
Midlertidig ansatt	7.9	4.5	6.1	$\chi^2 = 33.175^{**}$	6.3
Fast ansatt	92.1	95.5	93.9		
Totalt	100	100	100		
N	6808				

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

Fagorganisering

Variabelen som omhandler fagforeningsmedlemskap baserer seg på spørsmålet «er du medlem i en fagforening eller i en arbeidstakerorganisasjon?». Variabelen tas med for å undersøke om fagforeningsmedlemskap har innvirkning på arbeidstakers jobbautonomi. Variabelen baserer seg på selvrapportert informasjon og det kan tenkes at informanter som ikke har besvart vil ha en overvekt av arbeidstakere som er eller ikke er fagorganisert. Det er likevel tilstrekkelig med informanter i hver kategori og dette vil derfor ikke utgjøre et

validitetsproblem. Ifølge Edwards (1979) skal den kollektive makten en fagorganisering gir føre til økt jobbautonomi. I tråd med dette fant Edlund og Grönlund (2010) at arbeidstakere i land med høy fagorganisering opplevde høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i land med lav fagorganisering. På bakgrunn av dette vil jeg forvente å finne at arbeidstakere som er fagorganisert opplever høyere jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er fagorganisert. Det er 61.8 % som er medlem i en fagforening eller en arbeidstakerorganisasjon. Vi finner at 14 % flere kvinner enn menn er fagorganisert. Forskjellen i fagorganisering mellom kvinner og menn er signifikant på 1 % nivå. Isolert sett skulle dette tilsi at kvinner ville oppleve mer jobbautonomi enn menn, men som vi har sett er ikke dette tilfellet. I de multivariate analysene vil fagorganisering inngå som en dummyvariabel hvor fagorganiserte blir kodet som 1 og ikke fagorganiserte blir kodet som 0. Jeg har valgt ikke fagorganiserte som referansekategori da jeg ønsker å undersøke effekten av fagorganisering.

Tabell 3.5 Fordeling av fagorganisering etter kjønn i prosent

Fagorganisering	Kvinner	Menn	Alle	Testobservator	% Missing
Fagforeningsmedlemskap	69.3	55.3	61.8	x ² = 140.301**	6.6
Ikke fagforeningsmedlemskap	30.7	44.7	38.2		
Totalt	100	100	100		
N	6808				

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

Sektor

Variabelen sektor baserer seg på spørsmålet «arbeider du i: (1) Et personlig eid firma, (2) aksjeselskap, organisasjon eller liknende, (3) kommunal virksomhet, (4) fylkeskommunal virksomhet eller (5) statlig virksomhet?». Jeg har slått sammen verdiene (1) et personlig eid firma, og (2) aksjeselskap, organisasjon eller liknende, til kategorien *privat sektor*, og verdiene (3) kommunal virksomhet, (4) fylkeskommunal virksomhet, og (5) statlig virksomhet, til kategorien *offentlig sektor*. Variabelen tas med for å undersøke om det er samme grad av jobbautonomi i offentlig og privat sektor. I privat sektor er lønnsforskjellene større enn i offentlig sektor (Høgnæs 2002), og variablene er derfor knyttet sammen. Da det er forventet å se en positiv effekt av lønn på arbeidstakers jobbautonomi er det rimelig å forvente

en liknende effekt av å arbeide i privat sektor. Det er 38.9 % som arbeider i offentlig sektor, og det er 31.2 % flere kvinner enn menn som arbeider i offentlig sektor. Menn er sterkest representert i privat sektor med hele 76 %. Forskjellen i sektor mellom kvinner og menn er signifikant på 1 % nivå. Dette kan forklares ved at mange kvinner jobber innen helse og omsorg som gir mindre rom for jobbautonomi, og de er som oftest ansatt i offentlig sektor. Menn er oftest ansatt i produksjonsyrker med mer rom for jobbautonomi, og disse finner vi oftest i privat sektor. Undersøkelsen "Motivator 2009" utført av Sentio fant at arbeidstakere i offentlig sektor opplevde mindre grad av kontroll over eget arbeid enn arbeidstakere i privat sektor (Sentio 2009).²⁴ Det er derfor grunn til å forvente at arbeidstakere i privat sektor opplever mer jobbautonomi enn arbeidstakere i offentlig sektor, og jeg finner det derfor hensiktsmessig å bruke privat sektor som referansekategori. I de multivariate analysene vil sektor inkluderes som dummyvariabel hvor offentlig sektor blir kodet som 1 og privat sektor blir kodet som 0. I utgangspunktet laget jeg også et samspillsledd mellom offentlig sektor og fagorganisering og fant at disse, når de opptrådte samtidig hadde en positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi, men etter at det ble kontrollert for midlertidig ansettelse og bedriftsstørrelse forsvant signifikansen av denne. Dette tyder på at effekten jeg fant i samspillsleddet blir forklart av bedriftsstørrelse og midlertidig ansettelse.

Tabell 3.6 Fordeling av sektor etter kjønn i prosent

Sektor	Kvinner	Menn	Alle	Testobservator	% Missing
Offentlig	55.2	24.0	38.5	x ² = 692.798**	0.3
Privat	44.8	76.0	61.5		
Totalt	100	100	100		
N	6808				

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

²⁴ Grad av kontroll er mål på bakgrunn av spørsmålene «Jeg kan selv bestemme mitt arbeidstempo» og «Jeg kan i stor grad selv bestemme arbeidstiden min».

Klasse

Ifølge Goldthorpes klasseteori (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) er de "høyere" sosiale klasser mer autonome i sin arbeidssituasjon enn de "lavere" sosiale klasser, og sosial klasse tas derfor med for å undersøke om klasse har innvirkning på arbeidstakers jobbautonomi. Sosial klasse er konstruert på bakgrunn av arbeidsforholdsvariabler som er innhentet fra Nav og har derfor høy reliabilitet. Inndelingen av de ulike sosiale klassene er basert på yrkestilhørighet, ikke på opplevd grad av autonomi i arbeidssituasjonen som den avhengige variabelen er konstruert av.²⁵

Som en videreutvikling av Erikson, Goldthorpe og Portocareros EGP klasseskjema har Ganzeboom og Treiman (1996) utviklet et standardisert klasseskjema. Klasseskjemaet består av kategorier som representeres av kodene 1 - 5 og 7 - 11. Kategori 6 har de valgt å utelate fra sitt klasseskjema for å ha tydelige kategorier. Klasseskjemaet består av: (1) Høyere kontrollyrker, (2) lavere kontrollyrker, (3) rutinepregede, ikke-manuelle yrker, (4) selvstendig næringsdrivende med ansatte, (5) selvstendig næringsdrivende uten ansatte, (7) arbeidsledere innen manuelle yrker, (8) faglærte manuelle arbeidere, (9) ufaglærte manuelle arbeidere, (10) gårdsarbeidere og (11) gårdseiere. Skjemaet er basert på International Standard Classification of Occupation 1988 (ISCO-88) som ble utarbeidet av International Labor Office (ILO, 1990). ISCO-88 er firesifrede koder for yrkesklassifisering.

Den opprinnelige yrkeskoden er basert på STYRK. Jeg har først kodet om til ISCO-88 og så til Ganzeboom og Treiman sine koder basert på EGP klasseskjema. Ganzeboom og Treimans EGP klasseskjema består av 10 klassifiseringer basert på yrke. Da kodingen er basert på en annen undersøkelse, European Social Survey (ESS), behøves det noen endringer for å få på plass alle klassifiseringene. Utdanning blir benyttet for å skille mellom (8) faglærte og (9) ufaglærte i manuelle yrker. Informanter som har verdiene arbeidsledelse eller mellomledelse på variabelen «arbeider i ledelse» flyttes fra kategoriene faglærte og ufaglærte i manuelle yrker til kategorien «arbeidsledere innen manuelle yrker». Kategoriene 4 og 5, henholdsvis selvstendig næringsdrivende med og uten ansatte, tas ikke med i analysene da disse ikke har

²⁵ Som nevnt i kapittel 2 ville bruk av Karasek og Theorells (1990) inndeling bydd på validitetsproblemer fordi det da ville vært nødvendig å basere både den avhengige og en uavhengig variabel på (noen av) de samme variablene.

blitt stilt spørsmål om jobbautonomi. Selvstendige næringsdrivende kan i utgangspunktet selv bestemme over sin arbeidsdag og dette er trolig grunnen til at SSB ikke har valgt å stille disse spørsmålene om jobbautonomi. Kategoriene 10 og 11, gårdsarbeider og bonde, tas heller ikke med i analysene da disse kun utgjør henholdsvis 18 og 16 individer. Variabelen brukt i analysene har verdiene 1 - 3 og 7 - 9. Jeg har gjort disse omkodningene ved hjelp av en syntaks for SPSS jeg har fått tilgang til (Thingnes 2008).²⁶ Ganzeboom og Treiman tar utgangspunkt i menn og deres fedre. Klaseskjemaet er i utgangspunktet et ikke-hierarkisk skjema, men variablene som gjør skjemaet ikke-hierarkisk, selvstendig næringsdrivende og bønder, er utelatt av skjemaet i mine analyser som begrunnet over. Skjemaet kan derfor i undersøkelsen brukes som et hierarkisk skjema.

Fordi jeg ønsker å undersøke forskjeller og likheter mellom kvinner og menns jobbautonomi, er det nødvendig å anvende kodinger basert på individene selv, ikke på ektefelle, samboer eller fedre. Dersom vi bruker ektefelle, samboer eller fars yrkesklassifisering som utgangspunkt for å klassifisere kvinner vil vi ignorere kvinners deltakelse i arbeidslivet og selvstendighet.

Ganzeboom og Treimans klassekoding er basert på et utvalg av yrkesaktive menn i inntektsgivende arbeid. Kvinners kategori bestemmes ut fra kvinnens ektefelle, samboer eller far. De velger å utelate kvinner fordi kvinner i gjennomsnitt tjener dårligere enn menn, selv etter at det er kontrollert for fulltidsarbeidene, alder, utdanning og yrke (Ganzeboom og Treiman 1996: 218). Ved å basere kvinners sosiale klasse på menn gjør at man i praksis ignorerer kvinners yrkesdeltakelse, og dette gir kun et bilde av det mannlige klassesamfunnet (Arntzen 2002: 14). Ved å miste kvinners egen innflytelse over sin klasseposisjon mister vi dermed et helhetlig syn på klassesamfunnet og en analyse basert på dette vil kunne gi feilaktige resultater. Hovedforsørgeren i familien er trolig den som har størst påvirkning for familiens klasseposisjon, og selv om det i Norge er klart flest familier hvor begge ektefeller er i arbeid er det fremdeles slik at menn i gjennomsnitt tjener mer enn kvinner. Inntekt er likevel kun en del av klassesituasjonen, men sosial klasse korrelerer positivt med inntekt og blir dermed en viktig faktor. Det er ulike perspektiver på hvem som bør inkluderes i en analyse.

²⁶ Syntaksen har Thingnes fått fra Ingebrigtsen (2006) som igjen fikk syntaksen fra Johannes Hjelbrekke ved Sosiologisk institutt ved Universitetet i Bergen. Syntaksen ble hentet fra nettsiden til Ganzeboom.

Goldthorpe mener i likhet med Ganzeboom og Treiman at kvinner ikke bør inkluderes i klasseanalyser, mens Wright mener at kvinner bør inkluderes (Birkelund 2002).²⁷

Landsomfattende undersøkelser tar ikke utgangspunkt i denne og jeg vil derfor ikke gå nærmere inn på dette. Arbeidstakere i de øverste klassekategorier har i Goldthorpe og Ganzeboom og Treimans klassekoding høy grad av jobbautonomi og ansvar.

Vi ser i tabell 3.7 under at kategorien «lavere kontrollyrke» omfatter flest personer med hele 30.5 %. Forskjellen i sosial klasse mellom kvinner og menn er signifikant på 1 % nivå. I kategorien «høyere kontrollyrker» finner vi 8.9 % flere menn enn kvinner. I kategorien «lavere kontrollyrker» finner vi 4.8 % flere kvinner enn menn. En forklaring på dette kan være at kvinner opplever et glasstak som hindrer dem i å komme øverst i stillingshierarkiet (Alvesson og Billing 2009, Engelstad et al. 2003, Grint 2005). En annen forklaring kan være at kvinner i større grad enn menn velger å jobbe mindre og derfor heller ikke oppnår de øverste stillingene (Petersen 2002), men likevel er sterkt representert i gruppen «lavere kontrollyrker». I kategorien «rutinepreget, ikke-manuelle yrker» finner vi 21.7 % flere kvinner enn menn. Dette er en stor forskjell som delvis kan forklares ved at slike stillinger kan kombineres med deltid. I kategorien «arbeidsledere innen manuelle yrker» finner vi 7.2 % flere menn enn kvinner. Dette kan forklares ved at menn er høyere representert i slike stillinger generelt. I kategorien «faglærte i manuelle yrker» finner vi 6.6 % flere menn enn kvinner. Dette kan forklares av samme grunn som den sistnevnte variabelen. I kategorien «ufaglært i manuelle yrker» finner vi 3.9 % flere menn enn kvinner. Dette kan forklares av samme grunn som de to sistnevnte variablene. Videre kan dette forklares ved at det er flere menn enn kvinner i topplederstillinger og at menn tidligere tok lengre utdannelse enn kvinner. Det er rimelig å tenke seg at kjønnsforskjellene i jobbautonomi kan skyldes forskjeller i klasseposisjon. Jeg har valgt ufaglært manuell arbeider som referansekategori fordi jeg ønsker å undersøke effekten av noe jeg kan forvente å være mer autonome stillinger.

²⁷ Wrights klassemodell følger en ny-marxistisk tradisjon og består av 12 kategorier som har kapitalister og proletariatet som ytterpunkter (Birkelund 2002: 167).

Tabell 3.7 Fordeling av sosial klasse etter kjønn i prosent

Sosial klasse	Kvinner	Menn	Alle	Testobservator	% Missing
Høyere kontrollyrker	16.3	25.2	21.1	x ² = 662.065**	0
Lavere kontrollyrker	33.1	28.3	30.5		
Rutinepreget, ikke-manuelle yrker	33.4	11.7	21.8		
Arbeidsledere innen manuelle yrker	2.9	10.1	6.8		
Faglærte i manuelle yrker	8.7	15.3	12.2		
Ufaglærte i manuelle yrker	5.5	9.4	7.6		
Totalt	99.9	100	100		
N	6808				

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

3.5 Avsluttende diskusjon

I dette kapittelet har jeg presentert datasettet og variablene som vil inkluderes i analysene, og jeg har sett på hvordan menn og kvinner fordeler seg på den avhengige og de uavhengige variablene. Den deskriptive statistikken viser at kvinner opplever signifikant lavere jobbautonomi enn menn, og kjønnsforskjellen varierer med alder. Tidlig og i slutten av tyveårene opplever kvinner høyere jobbautonomi, men fra tredveårsalderen opplever menn betydelig mer jobbautonomi enn kvinner. Kvinner og menns gjennomsnittsverdier på de uavhengige variablene viser signifikante forskjeller, bortsett fra alder. Det er størst forskjeller i arbeidstid, ekteskapeleg status, midlertidig ansettelse, fagorganisering, sektor og sosial klasse. Det kan derfor forventes at forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi forklares av disse forholdene. Spesielt kan arbeidstid, sektor og sosial klasse tenkes å forklare kjønnsforskjellen i jobbautonomi. Arbeidstid fordi høy arbeidstid og jobbautonomi er forventet å korrelere. Sektor fordi det er klare kjønnsforskjeller i både representasjon og type yrker i privat og offentlig sektor. Sosial klasse fordi inndelingen av de ulike sosiale klassene foretas nettopp på bakgrunn av antakelse om autonomi i et yrke. I neste kapittel vil jeg ved multivariat lineær regresjonsanalyse undersøke om forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi forklares av familieforhold, bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse.

4. Samlet analyse av jobbautonomi

4.1 Innledning

I dette kapitlet ønsker jeg å finne ut om ulik grad av opplevd jobbautonomi mellom kvinner og menn, som vi fant i forrige kapittel, kan forklares med at kvinner og menn har ulik familieforhold, ansiennitet, utdanning, sektor, arbeidstid, klasseposisjon, inntekt, størrelse på bedriften, og har ulik grad av fagorganisering og midlertidig ansettelse. Jeg vil utføre blokkvis regresjon og bruke Fishers F-test for å avgjøre modellens gyldighet. F-testen tar utgangspunkt i nullhypotesen som sier at det ikke er noen forskjell mellom modellene. Dersom det ikke er en signifikant forskjell vil vi få en p-verdi på over 0,05. Jeg vil konsentrere meg om uavhengige variabler som er signifikante på 5 og 1 % nivå. I dette og neste kapittel vil fokuset være på de empiriske resultatene. I avslutningskapitlet vil jeg diskutere resultatene opp mot det teoretiske rammeverket som ble presentert i kapittel 2.

4.2 Analysemetode

For å undersøke hvilke faktorer som er med på å forklare variasjon i arbeidstakers jobbautonomi vil jeg bruke vanlig OLS-regresjon. Da min avhengige variabel er metrisk er det hensiktsmessig å bruke denne metoden. OLS-regresjon handler om å finne linjen som gir minst kvadratsum av restleddene. Ifølge Skog (2004: 223) er dette den metoden som gir minst mulig statistisk usikkerhet. Med mange uavhengige variabler i analysen vil det likevel kunne eksistere problemer med å forsikre seg mot en viss gjensidig påvirkning. For å kunne vite hvilke variabler vi bør ta med i en analyse er det viktig å ha god kjennskap til feltet man studerer.

Jeg setter opp en generell formel for lineær regresjonsanalyse.

$$y = a + b_1 * X_1 + b_2 * X_2 + \dots + b_k * X_k + e$$

y = jobbautonomi (avhengig variabel)

a = konstantleddet (verdien på y hvis X er null)

b = regresjonskoeffisienten

X = uavhengig variabel

e = restleddet (effekten av ikke-observerte årsaksfaktorer)

Konstantleddet (a) er predikert verdi av y (jobbautonomi) når alle X variablene er null (Ringdal 2001: 407). Regresjonskoeffisienten (b) viser endringer i y når X endres med en måleenhet, kontrollert for de andre variablene i modellen (ibid). Regresjonsanalysen bygger på tre forutsetninger: 1) Sammenhengen mellom variablene er lineær, 2) restleddsvariasjonene er homoskedastiske, normalfordelt og uavhengige av hverandre, og 3) den avhengige variabelen og restleddet er ukorrelert med hverandre (Skog 2004: 236).

I dette kapitlet vil jeg kjøre samlet analyse for kvinner og menns jobbautonomi. Jeg bruker kvinner som en uavhengig variabel og undersøke hvordan ulike forhold påvirker forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi. Det er imidlertid rimelig å forvente at faktorene kan ha ulik påvirkning på kvinner og menns jobbautonomi. En mulighet ville vært å lage samspillsledd, men fordi jeg ønsker å undersøke hvordan alle forholdene påvirker kvinner og menns jobbautonomi vil jeg i neste kapittel kjøre separate analyser for kjønn.

4.3 Analyse av kvinner og menns jobbautonomi

Den blokkvise regresjonsanalysen er satt opp på følgende måte. Modell 1 inneholder kjønn (kvinne), modell 2 legger jeg til familieforhold, modell 3 bakgrunnsforhold (utdanningsnivå, alder og ansiennitet), modell 4 arbeidsforhold (arbeidstid, bedriftsstørrelse, lønn, midlertidig ansettelse, fagforeningsmedlemskap og offentlig sektor), og modell 5 klasse. Alle modellene er signifikante på 1 % nivå, og det forteller oss at hver modell forklarer mer av variansen i den avhengige variabelen enn den forrige.

Tabell 4.1 Jobbautonomi for kvinner og menn, OLS-regresjon

Modell	1	2	3	4	5
	b(SE)	b(SE)	b(SE)	b(SE)	b(SE)
Konstantledd	11.410** (0.052)	10.878** (0.101)	9.331** (0.203)	2.392** (0.573)	3.505** (0.605)
Kvinne	-1.002** (0.076)	-1.016** (0.076)	-1.037** (0.076)	-0.364** (0.082)	-0.414** (0.084)
Gift/samboende		0.552** (0.112)	0.299* (0.119)	0.236* (0.115)	0.170 (0.114)
Førgift		0.407* (0.169)	0.095 (0.178)	0.051 (0.171)	0.021 (0.170)
Antall barn		0.079* (0.035)	0.105** (0.036)	0.061 (0.035)	0.058 (0.035)
Utdanningsnivå			0.170** (0.024)	0.150** (0.026)	0.079** (0.029)
Alder (antall år)			0.024** (0.024)	0.020** (0.004)	0.019** (0.004)
Ansiennitet (antall år)			-0.012* (0.005)	0.000 (0.005)	-0.001 (0.005)
Arbeidstimer				0.047** (0.006)	0.042** (0.006)
Bedriftsstørrelse				-0.220** (0.019)	-0.222** (0.019)
Lønn (ln)				1.070** (0.111)	0.874** (0.113)
Midlertidig ansettelse				-0.338* (0.159)	-0.353* (0.158)
Fagorganisering				-0.688** (0.085)	-0.634** (0.085)
Offentlig sektor				-0.189* (0.091)	-0.164 (0.090)
Høyere kontrollyrker					1.293** (0.180)
Lavere kontrollyrker					0.588** (0.165)
Rutinepreget, ikke-manuelle yrker					0.641** (0.164)
Arbeidsledere innen manuelle yrker					1.076** (0.195)
Faglærte i manuelle yrker					0.142 (0.175)
Justert R ²	0.025	0.030	0.042	0.120	0.132

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

Justert forklart varians for de uavhengige variablene for kvinner og menn er samlet på 0.132, dvs. at de uavhengige variablene forklarer 13,2 % av variasjonen i den avhengige variabelen.

4.3.1 Sammenhengen mellom jobbautonomi og de uavhengige variablene

Kjønn

I tråd med det jeg fant i forrige kapittel, ser vi av modell 1 at kvinner opplever lavere grad av jobbautonomi enn menn. Modellen forklarer 2,5 % av variasjonen i den avhengige variabelen. Modellen gir ikke en sterk forklaringskraft, men F-testen viser at modellen er signifikant på 1 % nivå.

I foregående kapittel fant jeg signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i opplevd grad av jobbautonomi. Jeg har i tabell 4.1 kontrollert for ulike forhold som kunne ventes å forklare forskjellen mellom kvinner og menns opplevde grad av jobbautonomi. Koeffisienten for kjønn viser at kvinner opplever lavere jobbautonomi enn menn. På en skala fra 1 til 17 skårer kvinner 1.002 lavere enn menn i modell 1. Effekten synker noe i modell 2 og 3 hvor det kontrolleres for familieforhold og bakgrunnsforhold. Dette viser at når det kontrolleres for familieforhold og bakgrunnsforhold er differansen mellom menn og kvinner mer negativ enn før det var kontrollert for disse faktorene. Endringene er ikke store eller av substansiell betydning. I modell 4 hvor det kontrolleres for arbeidsforhold reduseres effekten til -0.364. Dette viser at arbeidsforhold gir forklaring på at kvinners jobbautonomi er lavere enn menns. I modell 5 hvor det kontrolleres for sosial klasse øker differansen mellom menn og kvinner til -0.414. Dette viser at sosial klasse har negativ effekt på kvinners jobbautonomi. Effekten av kvinne er signifikant på 1 % nivå i alle modellene. Selv etter at det er kontrollert for forhold som var forventet å forklare forskjellen mellom kvinner og menns opplevde grad av jobbautonomi, viser den multivariate analysen altså at kvinner skårer signifikant lavere enn menn.

Familieforhold

I modell 2 kontrolleres det for familieforhold. Modellens forklaringskraft stiger fra modell 1 og modellen forklarer 3 % av variasjonen i den avhengige variabelen. F-testen viser at modellen forklarer signifikant mer av variasjonen i den avhengige variabelen enn modell 1. Modell 2 er signifikant på 1 % nivå. Dette forteller oss at det er en sammenheng mellom familieforhold og jobbautonomi.

Ekteskapelig status

Ekteskapelig status består av tre kategorier og jeg har valgt «ugift» som referansekategori. Koeffisienten for «gift/samboende» viser at gifte/samboende opplever mer jobbautonomi enn ugifte. Gifte/samboende skårer i henhold til modell 2 0.5 poeng høyere enn ugifte. Effekten vedvarer, men synker noe i modell 3. Alder er en viktig variabel i denne sammenheng. Effekten vedvarer i modell 4 og 5. Effekten er signifikant på 1 % nivå i modell 2, 5 % nivå i modell 3 og 4, men er ikke signifikant i modell 5. Dette betyr at effekten vi fant av gift/samboende i modell 2, forklares av bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse. Koeffisienten viser at førgifte skårer 0.4 høyere enn ugifte i modell 2 og er her signifikant på 5 % nivå. Effekten synker til 0.095 i modell 3 hvor det kontrolleres for bakgrunnsforhold og er ikke lenger signifikant. I modell 4 og 5 indikeres en svakere effekt, men er ikke signifikant. Dette betyr at effekten vi fant av førgift forklares av bakgrunnsforhold. Vi ser at ekteskapelig status har sammenheng med arbeidstakers jobbautonomi. Arbeidstakers alder påvirker som jeg har vært inne på arbeidstakers ekteskapelig status, men dersom dette hadde forklart effekten ville vi sett den samme effekten av å være gift/samboende som å være førgift. Dette finner vi ikke, og vi ser altså en indikasjon på at å bo sammen med sin partner har positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi.

Antall barn

Koeffisienten for antall barn viser at jobbautonomi øker med 0.079 per barn. Effekten stiger noe i modell 3, men synker noe i modell 4 og 5 og effekten er ikke signifikant i disse modellene. Effekten er signifikant i modell 2 på 5 % nivå og øker i modell 3 til 1 % nivå. Dette indikerer at når det er kontrollert for bakgrunnsforhold er effekten av antall barn på

arbeidstakers jobbautonomi mer positiv enn før det var kontrollert for disse faktorene. Dette betyr at effekten vi fant av antall barn forklares av arbeidsforhold. I utgangspunktet ville det vært å forvente at økning i antall barn kunne føre til mindre jobbautonomi fordi de mest autonome stillingene også krever mye tid og energi inn i jobben. Det er ofte kvinner som påtar seg hovedansvaret for barn (Ellingsæter og Solheim 2002), og det kan derfor være at antall barn påvirker menn og kvinner ulikt. Dette skal jeg utforske i neste kapittel.

Bakgrunnsforhold

I modell 3 kontrolleres det for bakgrunnsforhold. Modellen forklarer 4,2 % av variasjonen i den avhengige variabelen. F-testen viser at den forklarer signifikant mer enn modell 2. Modell 3 er signifikant på 1 % nivå. Dette viser at det er en sammenheng mellom bakgrunnsforhold og jobbautonomi.

Utdanning

Koeffisienten for utdanningsnivå viser at jobbautonomi som forventet stiger med utdanningsnivå. Effekten er signifikant på 1 % nivå i alle modellene. I modell 3 viser koeffisienten at ett nivå høyere utdanning gjør at jobbautonomi stiger med 0.170. Effekten vedvarer i modell 4. Vi ser at effekten er klart lavere i modell 5 hvor det er kontrollert for sosial klasse, dette må som nevnt i forrige kapittel ses i lys av at klassekodingen som er basert på yrke, og at yrke og utdanning henger sammen. Koeffisienten er likevel sterk og dette viser at økt utdanning fører til økt jobbautonomi. Det kunne her vært interessant å undersøke hvilken effekt ulike typer utdanning har på arbeidstakers jobbautonomi, men dette faller utenfor rammene av oppgaven.

Alder

Koeffisienten for alder viser at jobbautonomi stiger med 0.024 per år. Effekten vedvarer i modell 4 og 5, og er signifikant på 1 % nivå i alle modellene. Dette viser at effekten av alder vedvarer selv etter at det er kontrollert for faktorer som kunne ventes å forklare denne. Jeg har også testet for en kurvlineær effekt av alder, men finner liten støtte for dette. Dette betyr at

arbeidstakers jobbautonomi stiger med alder og at den ikke reduseres når arbeidstaker nærmer seg pensjonsalder. Med økt alder får arbeidstaker både yrkeserfaring og generell erfaring, og dette kan være med på å gjøre en arbeidstaker mer autonom i sin arbeidssituasjon. En arbeidstaker med lang erfaring, enten fra nåværende arbeidsplass eller fra arbeidslivet generelt, kan også kreve både mer tillitt og å bestemme mer over egen arbeidssituasjon. Analyseresultatene tyder på at dette er tilfelle, enten ved at arbeidstaker krever det eller ved at arbeidsgiver mener at arbeidstaker har gjort seg fortjent til dette. En annen forklaring på effekten av alder kan være en seleksjonseffekt som gjør at de mest autonome arbeidstakerne blir igjen i arbeidslivet. Med tverrsnittsdata kan man ikke undersøke dette. Dersom jeg hadde hatt longitudinelle data kunne jeg undersøkt om alder øker den enkelte arbeidstakers jobbautonomi eller om det dreier seg om en seleksjons- eller kohorteffekt.²⁸

Ansiennitet

Koeffisienten for ansiennitet viser at jobbautonomi synker med 0.012 for hvert år arbeidstakere jobber på samme arbeidsplass. At koeffisienten ikke er spesielt sterk må ses i lys av at alder og ansiennitet er korrelert, som vi så i forrige kapittel. Effekten av ansiennitet er signifikant på 5 % nivå i modell 3. Signifikansen av ansiennitet forsvinner i modell 4, og dette betyr at effekten vi fant forklares av arbeidsforhold. Det ville vært rimelig å forvente at arbeidstakers jobbautonomi stiger med ansiennitet, selv etter at det er kontrollert for arbeidsforhold. Arbeidstakers spesifikke opplæring og erfaring kunne forventes å gi arbeidsgiver insentiver for å tildele arbeidstaker mer ansvar og større grad av kontroll over sin arbeidssituasjon. Vi finner likevel ikke en slik effekt.

Arbeidsforhold

I modell 4 kontrolleres det for arbeidsforhold. Modellen forklarer 12 % av variasjonen i den avhengige variabelen. F-testen viser at modellen forklarer signifikant mer enn modell 3 og at effekten er signifikant på 1 % nivå. Vi ser at modellen forklarer 7,8 % mer enn den forrige modellen og dette er en betydelig økning. Dette viser oss at forhold ved arbeidsplassen er

²⁸ En kohorteffekt tilsier at arbeidstakere i en aldersgruppe opplever ulik grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i en annen aldersgruppe og at disse effektene er stabile.

viktig for arbeidstakers opplevde jobbautonomi. Det er her viktig å huske på at arbeidsforhold dreier seg om seks variabler som til sammen gir den store økningen i forklart varians.

Arbeidstid

Koeffisienten for antall arbeidstimer viser at jobbautonomi øker med 0.047 per ukentlige arbeidstime. Effekten vedvarer selv etter at vi har kontrollert for sosial klasse i modell 5. Arbeidstakers arbeidstid har en signifikant effekt på jobbautonomi i begge modellene på 1 % nivå. Undersøkelsen dreier seg om en tverrsnittsundersøkelse og det er derfor viktig å påpeke at sammenhengene kan gå begge veier. Arbeidstakers arbeidstid kan påvirke arbeidstakers jobbautonomi, men jobbautonomien kan også påvirke arbeidstiden. Hochschild (1997) fant i sin studie at arbeidstakerne jobbet lange arbeidstimer fordi de ønsket mer jobbautonomi. Dette er et eksempel på det Edwards (1979) kaller byråkratisk kontroll. Videre fant Svalund (2002 :124) at økt frihet ofte resulterte i økt personlig ansvar som da er en grunn til at arbeidstakerne jobber mange timer. Disse opplever gjerne både stor grad av krav og kontroll i sin arbeidssituasjon. Ifølge Karasek og Theorell (1990) er det nødvendig med et samsvar mellom krav og kontroll for at jobbautonomi skal være positivt. Det er dermed i tråd med hva man kunne forvente at økt arbeidstimer fører til større grad av jobbautonomi.

Arbeidstakere som jobber lange dager kan gjøre dette fordi deres arbeidsoppgaver og mengde krever dette, men også for å bevise for arbeidsgiver at de er engasjerte arbeidstakere som er villige til å bruke mye av sin tid på arbeidsplassen. Ved å vise en slik investering ønsker arbeidstaker trolig også å vise at han eller hun fortjener arbeidsgivers tillit og gjennom dette økt jobbautonomi. Lang arbeidstid kan også være som et bevis på at arbeidstaker er en verdifull arbeidstaker. Dette er dog tendenser man ikke finner i alle jobber, men er elementer vi finner i *gode* jobber.

Bedriftsstørrelse

Koeffisienten for bedriftsstørrelse viser at jobbautonomi synker med 0.220 per økning av nivå av antall sysselsatte.²⁹ Effekten vedvarer i modell 5, men koeffisienten synker noe. Effekten er signifikant i begge modellene på 1 % nivå. Dette betyr at arbeidstakere i bedrifter med få ansatte er mer autonome enn arbeidstakere i bedrifter med mange ansatte. Dette er i tråd med hva vi kunne forvente. Arbeidstakere i en mindre bedrift vil gjerne oppleve større innflytelse over sin arbeidsdag enn arbeidstakere i en stor bedrift. En av årsakene til dette er at det er kortere avstand mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. En mindre bedrift vil ha et mindre hierarkisk system som gjør at det kan være lettere for en arbeidstaker å få sine meninger hørt. Et annet element er at i mindre bedrifter har man også bredere, og kanskje mer variert, ansvarsområde (generalister) mens i større bedrifter har man gjerne et smalere arbeidsfelt (spesialister) med mindre variasjon. Det vil derfor være mer rom for jobbautonomi i små bedrifter enn i store, og dette er trolig manifestert i arbeidskontrakten.

Inntekt

Koeffisienten for lønn viser at jobbautonomi øker med 1.070 per logaritme for lønn som økes. Effekten vedvarer i modell 5, selv om koeffisienten for lønn er noe lavere. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Det er å forvente at arbeidstakers inntekt henger sammen med utdanning og arbeidstid, vi finner likevel en sterk effekt av lønn selv etter at det er kontrollert for disse faktorene. Dette betyr at arbeidstakere med høy lønn opplever høy grad av jobbautonomi, uavhengig av arbeidstid og utdanning.

Midlertidig ansettelse

Koeffisienten for midlertidig ansettelse viser at midlertidig ansatte skårer 0.338 lavere enn fast ansatte. Midlertidig ansatte opplever dermed som forventet mindre jobbautonomi enn fast ansatte. Det kunne vært grunn til å forvente at effekten ble borte når vi kontrollerer for klasse i modell 4, da midlertidige ansatte oftere er ansatte på lavere nivå i Ganzeboom og Treimans klasseskjema, men effekten vedvarer i modell 5 og er signifikant på 5 % nivå. Dette er i tråd

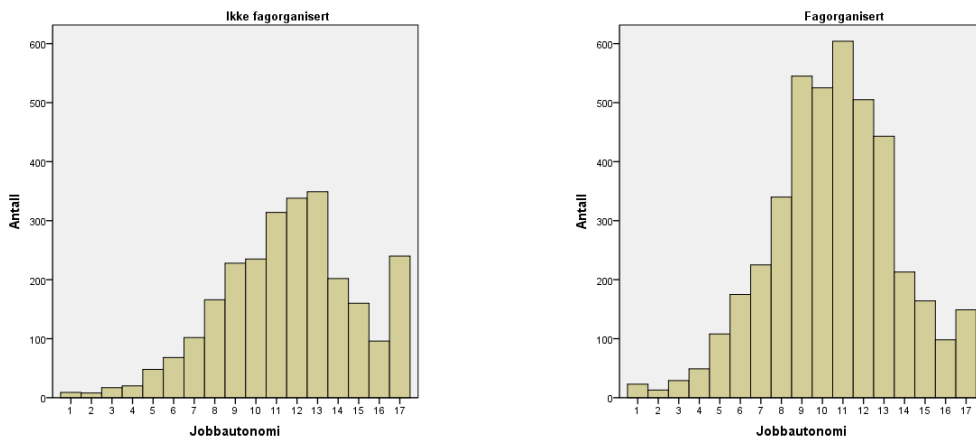
²⁹ De ulike nivåene er: 1-10 personer, 11-19 personer, 20-49 personer, 50-99 personer, 100-199 personer, 200-499 personer, og 500 eller flere.

med hva Olsen (2004) fant i sin studie. Som jeg var inne på i kapittel 2 kan den negative effekten skyldes at arbeidsgiver ikke ønsker å delegere ansvar til midlertidig ansatte. Å gi arbeidstaker spesifikk opplæring og autonomi i sin arbeidssituasjon er trolig ikke like ønskelig for midlertidig ansatte fordi arbeidstaker kan forlate organisasjonen og ta med seg informasjon til neste arbeidsgiver. Det handler trolig også om å utnytte midlertidig ansatte sin arbeidskraft den tiden de er der. Det vil være rimelig å forvente at et lengre engasjement vil gi større jobbautonomi for den midlertidige ansatte, men dette er det ikke informasjon om i datasettet og jeg får derfor ikke undersøkt dette. I håp om fremtidig fast ansettelse kan det være at midlertidig ansatte ikke krever like mye selvbestemmelse og tillitt, som han eller hun kanskje hadde gjort i en fast stilling.

Fagorganisering

Koeffisienten for fagorganisering viser at fagorganiserte skårer 0.688 lavere enn ikke fagorganiserte. Effekten vedvarer etter at det er kontrollert for klasse i modell 5, selv om den er noe mindre negativ. Effekten er signifikant på 1 % nivå i begge modellene. Dette betyr at de som er fagorganiserte opplever at de har lavere jobbautonomi enn de som ikke er fagorganiserte. Dette er det motsatte av det som ble forventet. Vi så av Edlund og Grönlunds (2010) studie at Norge er et av landene med høyest fagorganisering og høyest grad av jobbautonomi. Det kan på bakgrunn av denne studien være rimelig å anta at fagorganisering er en styrke for arbeidstakere som helhet, men ikke nødvendigvis for den enkelte arbeidstaker. At fagorganiserte opplever lavere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er fagorganisert må ses i lys av hvem som er fagorganisert. Det er grunn til å forvente at arbeidstakere med lav grad av jobbautonomi i større grad enn arbeidstakere med høy grad av jobbautonomi vil oppleve et behov for å fagorganisere seg. Ved separat analyse for fagorganiserte og ikke fagorganiserte har jeg fått bekreftet dette, se figur 4.1.

Figur 4.1 Jobbautonomi blant fagorganiserte og ikke fagorganiserte



Vi ser av figur 4.1 at det er klart flere arbeidstakere som er fagorganiserte enn som ikke er fagorganiserte. Tabellen viser at de fagorganiserte fordeler seg på hele jobbautonomiskalaen, men at de fagorganiserte er svakere representert blant de som opplever høyest grad av jobbautonomi. Ved å være medlem av en fagorganisasjon får arbeidstaker tilgang på en rekke goder som skal ivareta arbeidstakers interesser. Det er likevel slik at ansatte i en bedrift ofte får tilgang på godene som fagforeningen har oppnådd, selv om de ikke er fagorganisert. Foruten disse godene så er medlemskap i en fagorganisasjon kanskje først og fremst ansett som viktig dersom det skulle oppstå en konflikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Konflikter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan oppstå selv i situasjoner hvor arbeidstaker opplever stor grad av jobbautonomi. Det er kanskje like interessant at arbeidstakere med stor grad av opplevd jobbautonomi i liten grad er fagorganisert som at arbeidstakere med liten grad av opplevd jobbautonomi i stor grad er dette. En grunn til denne delingen kan være at arbeidstakere med stor grad av opplevd jobbautonomi også opplever mer makt i sin arbeidssituasjon, og i forhold til sin arbeidsgiver, enn arbeidstakere med liten opplevd grad av jobbautonomi. Ved styrket forhandlingsmakt mot arbeidsgiver opplever trolig arbeidstakere et svakere behov for å organisere seg. Gjennom deltakelse i en fagorganisasjon får arbeidstaker medlemskap i en kollektiv maktinstans som taler arbeidstakernes sak. En deltakelse i en fagorganisasjon vil derfor kunne gi nødvendig støtte for arbeidstakere som opplever lav grad av autonomi på arbeidsplassen. Edwards (1979) så fagorganisasjoner som et talerør for arbeidstakerne og dette har spesielt arbeidstakere med lav grad av jobbautonomi behov for.

En alternativ forklaring på effekten av fagorganisering er at fagorganiserte i større grad har kjennskap til sine rettigheter som ansatt og dermed i større grad stiller krav til autonomi i sin arbeidssituasjon. Opplevd grad av jobbautonomi er i denne undersøkelsen selvrapportert og arbeidstakers forventninger til sin arbeidssituasjon vil kunne påvirke rapportert grad av jobbautonomi. Medlemskap i en fagforening kan være et uttrykk for at arbeidstaker er opptatt av forhold på sin arbeidsplass og hvilke krav som stilles til både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Sektor

Offentlig sektor er inkludert for å undersøke om arbeidstakere opplever ulik grad av jobbautonomi i offentlig og privat sektor. Koeffisienten for offentlig sektor viser at ansatte i offentlig sektor skårer 0.189 lavere enn ansatte i privat sektor. Dette indikerer at arbeidstakere opplever lavere grad av jobbautonomi i offentlig sektor enn i privat sektor. Effekten er signifikant på 5 % nivå i modell 4. Effekten er ikke lenger signifikant når det blir kontrollert for sosial klasse i modell 5. Dette betyr at sosial klasse forklarer effekten vi fant av sektor. Sosial klasse har dermed større betydning for arbeidstakers jobbautonomi enn sektor. Det vil være rimelig å anta at effekten er sterkest i de øverste sosiale klassene og at dette bidrar til effekten vi ser.

Sosial klasse

I modell 5 kontrolleres det for sosial klasse. Modellen som helhet forklarer 13,2 % av variasjonen i arbeidstakers jobbautonomi. F-testen viser at modellen forklarer signifikant mer enn modell 4. Modellen er signifikant på 1 % nivå. Dette forteller oss at det er en sammenheng mellom sosial klasse og jobbautonomi.

Klasseforskjellene varierer mellom ulike klasser fra 1.3 til 0.1, mens kjønnsforskjellen i modell 5 er på 0.4. Klasseforskjellene er dermed større enn kjønnsforskjellene, unntaket er mellom «faglært i manuelle yrker» og «ufaglært i manuelle yrker» (referansekategori). Det ideelle for å undersøke klasseforskjellene i jobbautonomi hadde vært og undersøkt dette før det var kontrollert for andre forhold, men sosial klasse er ikke hovedfokuset i studien og er derfor inkludert senere.

Koeffisienten for «høyere kontrollyrker» viser at arbeidstakere i denne kategorien skårer 1.293 høyere enn arbeidstakere i referansekategorien og effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «lavere kontrollyrker» viser at arbeidstakere i denne kategorien skårer 0.588 høyere enn referansekategorien. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «rutinepreget, ikke-manuelle yrker» viser at arbeidstakere i denne kategorien skårer 0.641 høyere enn referansekategorien. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «arbeidsledere innen manuelle yrker» viser at disse skårer 1.076 høyere enn referansekategorien. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «faglærte i manuelle yrker» viser at arbeidstakere i denne kategorien skårer 0.142 høyere enn arbeidstakere i referansekategorien. Effekten er ikke signifikant, men det indikerer at faglærte manuelle arbeidere opplever høyere grad av jobbautonomi enn ufaglærte.

Vi har sett at de fire øverste sosiale klassene opplever signifikant høyere jobbautonomi enn de to laveste. De sterkeste koeffisientene finner vi i kategoriene høyere kontrollyrke og arbeidsledere innen manuelle yrker. Begge disse kategoriene består av autonome stillinger. Vi kunne i utgangspunktet forvente at vi ville funnet en sterkere effekt av kategorien lavere kontrollyrke ettersom gruppene delvis er kategorisert ut fra arbeidstakers autonomi. I forrige kapittel så vi at kvinner var sterkt representert i kategorien lavere kontrollyrke og det kan tenkes at kvinner i denne kategorien opplever lavere grad av jobbautonomi enn menn i samme kategori. Dette kan være årsaken til at koeffisienten ikke viser en sterkere effekt. For å undersøke om dette kan være korrekt vil det være nødvendig å kjøre separate analyser for kvinner og menn. Jeg vil komme nærmere inn på dette i den avsluttende diskusjonen av dette kapitlet. Den sterke koeffisienten for arbeidsledere innen manuelle yrker kan tolkes som en sterk effekt av å arbeide i ledelse for arbeidstakers jobbautonomi. Arbeidstakere som arbeider i ledelse har jobbautonomi i kraft av å være leder.

Det ville vært rimelig å forvente at arbeidstakere i kategorien faglærte i manuelle yrker opplever større grad av jobbautonomi enn ufaglærte. Vi ser en tendens til en slik effekt, men faglærte opplever ikke signifikant høyere jobbautonomi enn ufaglærte. En årsak til dette kan være at arbeidstakere i manuelle yrker i utgangspunktet opplever forholdsvis lav grad av

autonomi. Det er her likevel viktig å huske på at norske arbeidstakere generelt opplever forholdsvis høy grad av jobbautonomi. Ifølge Edlund og Grönlunds (2010) studie har norske arbeidstakere i europeisk sammenheng høy grad av jobbautonomi. I forrige kapittel så vi at norske arbeidstakere, på en skala fra 1 - 17, i gjennomsnitt rapporterer 10.9 i jobbautonomi. Som jeg har vært inne på kan det tenkes at kvinner og menn opplever ulik grad av jobbautonomi i de ulike sosiale klassene, altså at de sosiale klassene påvirker kvinner og menns jobbautonomi ulikt.

4.3 Avsluttende diskusjon

De multivariate analysene i dette kapittelet har vist at forskjeller mellom kvinner og menn vedvarer selv etter at det er kontrollert for familieforhold, bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse. Familieforhold er det forhold det er kontrollert for som har minst påvirkning på arbeidstakers jobbautonomi. Vi vet at kvinner i større grad enn menn påtar seg eller blir tildelt hovedansvaret for barn, og at dette er en grunn til at en del kvinner velger å jobbe deltid. Det kan derfor tenkes at faktorer som er påvirket av familieforhold får utslag andre steder, som arbeidsforhold. Bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse har alle påvirkninger på arbeidstakers jobbautonomi, selv etter at det er kontrollert for faktorer som kunne ventes å forklare dette. Arbeidsforhold forklarer mest av variasjonen i arbeidstakeres jobbautonomi. Forskjellen mellom kvinner og menn er av spesiell interesse. For å kunne undersøke hvordan de ulike variablene påvirker menn og kvinner vil jeg i neste kapittel gjennomføre separate analyser for kvinner og menn, og diskutere disse.

5. Separate analyser for kvinner og menn

5.1 Innledning

I forrige kapittel fant jeg forskjeller mellom kvinner og menn. Det er grunn til å forvente at variablene påvirker kvinner og menn på ulik måte og i ulik grad, og dette vil jeg kunne avdekke ved å kjøre separate analyser. I forrige kapittel viste F-testen at modell 5 var den modellen som forklarte mest av variasjonen i den avhengige variabelen og det vil derfor være tilstrekkelig å vise denne når jeg kjører separate analyser.³⁰ Jeg vil sammenlikne variablenes påvirkning på kvinner og menns jobbautonomi. Jeg vil søke forklaringer for eventuelle forskjeller i variablenes påvirkning på kvinner og menn. I avslutningskapittelet vil jeg diskutere i de separate analysene opp mot teori og tidligere forskning som har blitt omtalt i teorikapittelet.

³⁰ Modell 5 i forrige kapittel tilsvarer modell 4 når det kjøres separate analyser da blokk 1 tas ut av analysen.

5.2 Separat analyse for kvinner og menn

I tabell 5.1 under vises separat OLS analyse for kvinner og menn.

Tabell 5.1 Jobbautonomi for kvinner og menn separat, OLS-regresjon

Kjønn	Kvinner	Menn
	b(SE)	b(SE)
Konstantledd	3.421** (0.958)	3.523** (0.779)
Gift/samboende	0.105 (0.171)	0.207 (0.153)
Førgift	-0.117 (0.235)	0.216 (0.252)
Antall barn	0.079 (0.052)	0.026 (0.047)
Utdanningsnivå	0.087* (0.044)	0.059 (0.039)
Alder (antall år)	0.016* (0.007)	0.019** (0.006)
Ansiennitet (antall år)	-0.010 (0.007)	0.008 (0.006)
Arbeidstimer	0.036** (0.010)	0.044** (0.008)
Bedriftsstørrelse	-0.213** (0.029)	-0.217** (0.025)
Lønn (ln)	0.967** (0.196)	0.805** (0.139)
Midlertidig ansatt	-0.487* (0.208)	-0.197 (0.244)
Fagorganisering	-0.550** (0.135)	-0.687** (0.110)
Offentlig sektor	-0.070 (0.135)	-0.271* (0.129)
Høyere kontrollyrker	0.778** (0.303)	1.613** (0.224)
Lavere kontrollyrker	-0.235 (0.271)	1.176** (0.210)
Rutinepreget, ikke-manuelle yrker	0.195 (0.261)	0.689** (0.226)
Arbeidsledere innen manuelle yrker	0.808* (0.392)	1.303** (0.227)
Faglærte i manuelle yrker	-0.479 (0.301)	0.491* (0.215)
Justert R ²	0.086	0.136

*signifikant på 5 %; ** signifikant på 1 %

Justert forklart varians for de uavhengige variablene for kvinner er samlet på 0.086 og for menn 0.136, det vil si at de uavhengige variablene forklarer 8,6 % av variasjonen i den avhengige variabelen for kvinner og 13,6 % av variasjonen for menn. Vi ser at variablene forklarer mer av menns variasjon i jobbautonomi enn kvinners. Dette betyr at det er mindre variasjon i jobbautonomi blant kvinner og/eller at det er andre faktorer som det ikke er kontrollert for som har større betydning for kvinner enn menn slik som preferanser og ulike vilkår på arbeidsplassen. Jeg vil nå diskutere forskjeller og likheter i de uavhengige variablenes påvirkning på kvinner og menn.

5.2.1 Sammenlikning av variablenes påvirkning på kvinner og menn

Familieforhold og bakgrunnsvariabler

Vi ser at familieforhold ikke er signifikant verken for kvinner eller menn når det er kontrollert for bakgrunnsvariabler, arbeidsforhold og sosial klasse. Dette er overraskende. Det ville vært rimelig å forvente at effekten av å bo sammen med sin partner var positiv for begge kjønn. Spesielt er dette rimelig å anta når det gjelder effekten for menn da kvinner ofte påtar seg eller tildeles hovedansvar for hjemmet. Som jeg var inne på i forrige kapittel kunne vi forventet at antall barn ville ha en negativ effekt på kvinners jobbautonomi da vi vet at det i stor grad er kvinner som i påtar seg hovedansvaret for barn, men i tabell 5.1 finner vi en indikasjon på det motsatte. En forklaring på dette kan være at ressurssterke kvinner får flere barn enn kvinner som ikke er like ressurssterke.

Blant bakgrunnsvariablene har kun alder signifikant effekt på menns jobbautonomi, og for kvinners jobbautonomi har kun alder og utdanning signifikant effekt.

Utdanning og kjønn

Koeffisienten viser at kvinners jobbautonomi stiger med 0.087 poeng per utdanningsnivå, og effekten er signifikant på 5 % nivå. Det er her kontrollert for sosial klasse som er basert på yrke. Disse henger ofte sammen da det av mange arbeidsgivere er ønskelig eller et krav at en arbeidstaker skal ha en type utdanning. Koeffisienten for utdanning er ikke signifikant for menn, men indikerer en positiv effekt. For menn forsvinner effekten av utdanning når det

kontrolleres for sosial klasse, og dette vil si at sosial klasse forklarer effekten vi fant av utdanning hos menn.

Koeffisienten for utdanningsnivå viser at utdanningsnivå har større påvirkning på jobbautonomi for kvinner enn for menn. Dette kan tyde på at menn oppnår autonome stillinger uavhengig av utdanning, mens kvinner i større grad er avhengig av utdanning for å oppnå autonome stillinger. Vi har sett at kvinner tar noe høyere utdanning enn menn og dette vil kanskje bidra til at kvinner i større grad vil inneha autonome stillinger i fremtiden. Det er likevel andre faktorer og mekanismer som påvirker menn og kvinners utdanningsvalg. Vi vet at kvinner i stor grad utdanner seg innen tradisjonelle kvinneyrker og at disse er mindre autonome enn tradisjonelle mannsyrker. Det faktum at det er så mange kvinner i kvinnedominerte yrker, bidrar i følge Kanter (1993: 103) til at slike yrker er sett på som det naturlige stedet for kvinner i arbeid.

Alder og kjønn

Koeffisienten for alder viser at jobbautonomi stiger med alder for begge kjønn. Koeffisienten for kvinners alder viser at jobbautonomi øker med 0.016 per år, og effekten er signifikant på 5 % nivå. For menn viser koeffisienten at jobbautonomi øker med 0.019 per år, og effekten er signifikant på 1 % nivå. Dette betyr at alder har en selvstendig påvirkning på arbeidstakers jobbautonomi for begge kjønn, men at effekten både er noe sterkere og mer signifikant for menns jobbautonomi.

Effekten av alder kan ha sammenheng med at de fleste kvinner har hatt avbrudd i sin yrkeskarriere i forbindelse med barnefødsel. Dette kan være en del av årsaken til at kvinner opplever en svakere effekt av alder på jobbautonomi enn menn. Det er velkjent at en del kvinner også arbeider redusert når barna er små. Dette var kanskje mer vanlig før enn det er i dag, men dette gjør trolig utslag for at kvinner i mindre grad enn menn har "gjort karriere". Disse forhold er en mulig grunn til at effekten av alder er svakere for kvinner enn for menn.

Ansiennitet og kjønn

Det ville vært rimelig å forvente at kvinner og menn som har lang ansiennitet vil ha mer intern opplæring enn kvinner og menn med kortere ansiennitet og at dette vil gi arbeidstakerne økt jobbaunomi. Vi finner likevel ikke en slik effekt for verken kvinner eller menn.

Arbeidsforhold

Alle variabler som måler arbeidsforhold er signifikant for kvinner og menns jobbaunomi, bortsett fra midlertidig ansettelse og arbeid i offentlig sektor som kun er signifikante for henholdsvis kvinner og menn. Jeg vil komme nærmere inn på forklaringer for dette under.

Arbeidstid og kjønn

Koeffisienten for kvinners arbeidstid viser at per ukentlige arbeidstimer øker jobbaunomi med 0.036. Koeffisienten for menns arbeidstid viser at jobbaunomi øker med 0.044 per arbeidstimer. Effekten er for begge signifikant på 1 % nivå. Arbeidstid har en klar effekt på arbeidstakers jobbaunomi, men effekten er sterkere for menn enn for kvinner.

Vi så i kapittel 3 at menn i gjennomsnitt jobber flere timer i uken enn kvinner, og at forskjellen var signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten viser at arbeidstimer har en positiv innvirkning på arbeidstakers jobbaunomi for begge kjønn. Effekten er sterkest for menn. Effekten er signifikant i på 1 % nivå. Da koeffisienten er høyest for menn viser dette at menns arbeidstid har mer positiv effekt på jobbaunomi enn kvinners arbeidstid. Dette betyr at arbeidstid er en grunn til at kvinner opplever lavere grad av jobbaunomi enn menn. Som jeg var inne på over vet vi at en del kvinner jobber deltid, noen av disse er på grunn av barn. I Meld. St. 6 (2010-2011) omtales den typiske deltidsarbeidende kvinne slik: *“Den typiske deltidsarbeidende kvinne har flere enn ett barn under 16 år, og har ofte en 60-80 prosent stilling og oppfatter seg i hovedsak som yrkesaktiv.”* (Meld. St. 6 (2010-2011): 46). En stillingsprosent på 60 - 80 vil ofte innebære en arbeidskontrakt som gir forholdsvis liten grad av jobbaunomi fordi arbeidstiden er begrenset. Det faktum at arbeidstiden er begrenset gjør også at arbeidstaker trolig er lite fleksibel, og redusert arbeidstid kan for arbeidsgiver

oppfattes som at andre faktorer, som familien, er viktigere enn arbeidet. Det er rimelig å anta at disse elementene forklarer noe av grunnen for hvorfor deltidsarbeidende kvinner opplever lavere grad av jobbautonomi enn fulltidsarbeidende kvinner (og menn).

Arbeidstid påvirkes av flere forhold, også utenfor arbeidsplassen. Omsorg for barn er et slikt forhold som kan påvirke arbeidstid. Det er i dag flest kvinner som har ansvar for barn, enten sammen med sin partner eller som hovedforsørger etter et brudd, og dette kan påvirke kvinners arbeidstid. I toforsørgerfamilier er det også ofte kvinnen som påtar seg hovedansvar for barn og hjem. Det kan for begge foreldre, spesielt med små barn, være en utfordring å få en balanse mellom arbeid og familie, og spesielt for kvinner er deltid en måte å få denne balansen på. Familien og hjemmet krever så mye at arbeidstakeren reduserer sin arbeidstid for å få tiden til å strekke til. Det er antakelig flere grunner til at det er flere kvinner enn menn som velger å redusere sin arbeidstid. En viktig grunn er trolig at menn i gjennomsnitt tjener mer enn kvinner, og for familien samlet vil de komme bedre økonomisk ut av situasjonen om det er kvinnen som velger å arbeide deltid. En annen grunn er at det tradisjonelt har vært kvinnen som var hjemme med barn og tok ansvar for husholdet. Sosiale normer og forventninger tilsier også at det er kvinnen som skal påta seg hovedansvaret for hjem og barn. Det har blitt en normalisering av kvinner som jobber deltid, og dette har sammenheng med en naturalisering av kvinner som reproduksjonsarbeidende og menn som produksjonsarbeidende (Ellingsæther og Solheim 2002). Det er sett som naturlig at kvinner arbeider innen reproduksjonsyrker som undervisning, helse og omsorgsarbeid, mens menn arbeider med produksjon av varer og tjenester. Ettersom arbeidstid har stor påvirkning for begge kjønns jobbautonomi er de mekanismer som gjør at mange kvinner velger å jobbe færre arbeidstimer enn menn en viktig grunn til at kvinner opplever lavere grad av jobbautonomi enn menn.

En del kvinner arbeider deltid og "ofrer" sin karriere for sine barn, men det er likevel viktig å påpeke at dette ikke gjelder alle kvinner. Det er forskjeller mellom kvinner, mens noen arbeider deltid arbeider flertallet av kvinner heltid. En del av disse har fokus på egen karriere, og kan omtales som "karierekvinner". Det er grunn til å forvente at dette skillet har innvirkning på kvinners jobbautonomi.

Bedriftsstørrelse og kjønn

Koeffisienten for kvinners bedriftsstørrelse viser at jobbautonomi synker med 0.213 per økning i sysselsettingsnivå. Koeffisienten for menns bedriftsstørrelse viser at jobbautonomi synker med 0.217 for hvert nivå antall sysselsatte øker med. Effekten er for begge signifikant på 1 % nivå. Dette betyr at kvinner og menn som jobber i små bedrifter opplever høyere jobbautonomi enn kvinner og menn som jobber i store bedrifter.

Vi har sett at menn arbeider i bedrifter med noe flere sysselsatte enn kvinner, og at forskjellen var signifikant på 5 % nivå. Koeffisienten for bedriftsstørrelse viser at bedriftsstørrelse har negativ effekt på arbeidstakers jobbautonomi for begge kjønn. Det er små forskjeller mellom koeffisientens styrke mellom kvinner og menn. Den indikerer en litt sterkere negativ effekt for menn. Dette tyder på at bedriftsstørrelse er noe mer negativt for menn enn for kvinner. En krysstabellanalyse viser at det er menn som oftest befinner seg i bedrifter med mange sysselsatte. Som jeg var inne på i forrige kapittel innebærer en større bedrift et mer hierarkisk system, og spesielt de som arbeider på lavere nivå vil her trolig oppleve lavere innflytelse og autonomi i sin arbeidssituasjon på grunn av den store avstanden mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Inntekt og kjønn

Koeffisienten for kvinners lønn viser at jobbautonomi øker med 0.967 per logaritme for lønn som økes. Koeffisienten for menns lønn viser at jobbautonomi øker med 0.805 når lønn øker med en enhet, altså en logaritme. Effekten er for begge kjønn signifikant på 1 % nivå.

I kapittel 3 så vi at menn har høyere lønn enn kvinner, og at forskjellen er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for lønn viser at lønn har en positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi for begge kjønn som er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten viser sterkere effekt på jobbautonomi for kvinner enn for menn. Dette kan forklares ved at de uavhengige variablene det kontrolleres for forklarer mer av menn sin lønns påvirkning på den avhengige variabelen, mens for kvinner er lønn av større betydning for jobbautonomi, kontrollert for de øvrige uavhengige variablene. Høy lønn vitner om at arbeidstaker er ansett som verdifull for

arbeidsgiver og dette kan innebære sterk forhandlingsmakt og sterk autonomi, men lønnen kan også være sårbar fordi den er markedsavhengig.

Midlertidig ansettelse og kjønn

Koeffisienten viser at kvinner som er midlertidig ansatte skårer 0,487 lavere enn kvinner som er fast ansatte, og effekten er signifikant på 5 % nivå. Menn som er midlertidig ansatte opplever ikke signifikant lavere jobbautonomi enn menn som er fast ansatte, men koeffisienten indikerer at menn som er midlertidig ansatt opplever noe lavere jobbautonomi enn menn som er fast ansatt.

Vi har sett at flest kvinner er midlertidig ansatt, og at forskjellen mellom kjønnene er signifikant på 1 % nivå. Ifølge Olsen (2004) er midlertidig ansatte ofte ufrivillig i denne type arbeidskontrakt. I datasettet er det ingen informasjon om arbeidstaker er frivillig eller ufrivillig midlertidig ansatt, men funnet kan indikere at det oftest er kvinner som er ufrivillig midlertidig ansatt. En annen forklaring kan være at menn ansettes i stillinger, også midlertidige ansettelser, som i større grad inkluderer jobbautonomi enn stillingene kvinner ansettes midlertidig i.

Fagorganisering og kjønn

Koeffisienten for fagorganisering viser at både kvinner og menn som er fagorganiserte opplever lavere grad av jobbautonomi enn kvinner og menn som ikke er fagorganiserte. Effekten er mer negativ for menn enn for kvinner. Koeffisienten for kvinners fagorganisering viser at kvinner som er fagorganiserte skårer 0.550 lavere enn kvinner som ikke er fagorganiserte. Koeffisienten for menns fagorganisering viser at fagorganiserte opplever 0.687 mindre jobbautonomi enn menn som ikke er fagorganiserte. Effekten er for begge signifikant på 1 % nivå. Dette må som nevnt i forrige kapittel ses i lys av hvem som er fagorganisert. Mannlige arbeidstakere med lavere grad av jobbautonomi er i høyere grad fagorganiserte enn arbeidstakere med lav grad av jobbautonomi. Vi ser en liknende tendens hos kvinner, men det er svært mange kvinner som er fagorganisert, og de fagorganiserte er dermed mer spredt, også over de mer autonome stillingene.

Sektor og kjønn

Koeffisienten for offentlig sektor viser at menn som er ansatte i offentlig sektor opplever 0.271 mindre jobbautonomi enn menn som er ansatte i privat sektor. Effekten er signifikant på 5 % nivå. Effekten synker fra 1 til 5 % nivå når det kontrolleres for bedriftsstørrelse og midlertidig ansettelse. Kvinner som er ansatt i offentlig sektor opplever ikke signifikant lavere jobbautonomi enn kvinner som er ansatt i privat sektor. Dette indikerer en interessant forskjell mellom kjønn. Videre blir effekten hos menn noe mer negativ når det kontrolleres for klasse, mens effekten for kvinner blir mindre negativ. Jeg vil komme nærmere inn på sosial klasses innvirkning på jobbautonomi for kvinner og menn under.

Arbeid i offentlig sektor er en fordel for menn sammenliknet med menn i offentlig sektor. Et tilsvarende forhold gjør seg ikke gjeldene for kvinner. En grunn til kjønnsforskjellen i sektor kan være skillet mellom produksjons og reproduksjonsyrker. Produksjonsyrkene er ofte i privat sektor og disse gir rom for mer jobbautonomi enn reproduksjonsyrkene som ofte er i offentlig sektor. En annen grunn til at vi ikke finner samme effekter for kvinner kan være at kvinner i mindre grad har autonome stillinger, også i privat sektor. Dette kan tyde på at det er forskjeller mellom type yrker menn har i offentlig og privat sektor, men at kvinner ofte har samme type yrker i begge sektorene.

Klasse

Sosial klasse og kjønn

For kvinners jobbautonomi er det kun to klasser som har signifikant effekt i forhold til referansekategorien: Høyere kontrollyrker og arbeidsledere innen manuelle yrker.

Koeffisienten for «høyere kontrollyrker» viser at kvinner i denne kategorien skårer 0.778 høyere enn kvinner i referansekategorien, og effekten er signifikant på 1 % nivå.

Koeffisienten for «arbeidsledere innen manuelle yrker» viser at kvinner i denne kategorien skårer 0.808 høyere enn referansekategorien. Effekten er signifikant på 5 % nivå.

For menns jobbautonomi har alle sosiale klasser signifikant effekt på jobbautonomi i forhold til referansekategori. Koeffisienten for «høyere kontrollyrker» viser at menn i denne kategorien opplever 1.613 mer jobbautonomi enn mannlige ufaglærte manuelle arbeidere som utgjør referansekategori. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «lavere kontrollyrker» viser at menn i denne kategorien opplever 1.176 mer jobbautonomi enn referansekategori. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «rutinepreget, ikke-manuelle yrker» viser at menn i denne kategorien opplever 0.689 høyere jobbautonomi enn referansekategori. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «arbeidsledere innen manuelle yrker» viser at menn i denne kategorien opplever 1.303 høyere jobbautonomi enn referansekategori. Effekten er signifikant på 1 % nivå. Koeffisienten for «faglærte i manuelle yrker» viser at menn i denne kategorien opplever 0.491 mer jobbautonomi enn ufaglærte manuelle arbeidere. Effekten er signifikant på 5 % nivå.

Effektene vi finner viser at sosial klasse har størst innvirkning på menns jobbautonomi, kontrollert for de øvrige uavhengige variablene. De signifikante effektene vi finner for kvinners sosiale klasse indikerer at det er lederstillinger som har størst signifikant effekt på kvinners jobbautonomi. Dette kan knyttes opp mot vertikal segregering (Birkelund og Petersen 2005, Kalleberg 2007), og kan ha sammenheng med skillet mellom "deltidskvinnen" og "karrierkvinnen". Effektene kan indikere en lavere forskjell mot kvinners referansekategori, og dette kan forklares ved at kvinner i mindre grad opplever jobbautonomi og derfor er ikke forskjellen like stor. Som diskutert tidligere er det rimelig å anta at kvinner og menns ulike nettverk har betydning for tilgang på lederstillinger, som vi vet er autonome stillinger. Det er flest menn som opptar disse stillingen og at arbeidsgiver er mer tilbøyelig til å ansette arbeidstakere som likner seg selv, det Kanter (1993) kaller homososial reproduksjon. Dette er med på å vanskeliggjøre ansettelse for kvinner i ledende stillinger. Det er heller ikke alle stillinger som utlyses, spesielt ikke lederstillinger på høyere nivå, og her er nettverk sentral for tilgang (Schiefløe 2003: 251). Nettverk, eller mangel på "riktig" nettverk, er en viktig grunn til at vi finner slike forskjeller. En annen sentral grunn er hvor det er ansett som naturlig at kvinner og menn arbeider. Dette henger sammen med forventninger til kjønnsrollene. Det er ikke lenger slik at det kun er kvinner som påtar seg ansvar for barn, men det er ofte disse som påtar seg hovedansvaret. Deltid er en måte å håndtere krav fra arbeid og barn, og de høyeste stillingene klassekategoriene er ikke forenelig med en deltidstilling. Det er rimelig å anta at de mest autonome stillingene, som vi finner øverst på classeskjemaet

krever mye av sine ansatte og derfor kan være vanskelig å kombinere med hovedansvar for barn. Ved at kvinner og menn deler ansvaret for barn og hjem likt vil trolig kvinner og menn stille likere i arbeidslivet, men dette forklarer ikke hele forskjellen vi finner. Det er som diskutert tidligere flere mekanismer som gjør at vi finner forskjeller mellom kvinner og menn. Jeg vil gå nærmere inn på dette i neste kapittel.

5.3 Avsluttende diskusjon

Jeg har i dette kapittelet undersøkt hvordan ulike variabler og påvirker kvinner og menns jobbautonomi. De variablene som i størst grad forklarer kvinners variasjon i jobbautonomi er utdanning, alder, arbeidstid, bedriftsstørrelse, lønn, midlertidig ansettelse, fagorganisering og sosial klasse. Når det gjelder klasse er det blant kvinner høyere kontrollyrker og arbeidsledere innen manuelle yrker som skiller seg mest fra referansekategoriene. For menn spiller alder, arbeidstid, bedriftsstørrelse, lønn, fagorganisering, sektor og sosial klasse en sentral rolle.

Variablene utdanning, midlertidig ansettelse og offentlig sektor påvirker kvinner og menn ulikt. Utdanning har kun signifikant påvirkning på kvinners jobbautonomi. Dette indikerer at kvinner i større grad enn menn er avhengig av utdanning for å få autonome stillinger. Et spørsmål som da melder seg er om dette er på grunn av at kvinner blir diskriminert i arbeidslivet. Kvinner som er midlertidig ansatt opplever lavere grad av jobbautonomi enn kvinner som er fast ansatt. Hos menn finner vi ikke den samme effekten. Hvorfor er det forskjell mellom kvinner og menn i midlertidig ansettelse? Midlertidig ansettelse er ifølge Olsen (2004) ofte ufrivillig. Det kan tenkes at kvinner i større grad enn menn er ufrivillig midlertidig ansatt. Funnet indikerer at menn i større grad enn kvinner er autonome, også blant midlertidig ansatte. Et annet interessant funn er at menn som arbeider i offentlig sektor opplever mindre jobbautonomi enn menn i privat sektor. Det er grunn til å tro at dette henger sammen med kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. Menn som trer inn i disse yrkene opplever lavere jobbautonomi enn menn i mannsdominerte yrker.

I neste kapittel vil jeg diskutere mine funn opp mot teori og tidligere forskning. Jeg vil fokusere spesielt på forklaringer av forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi. Jeg vil videre drøfte deskilling versus reskillingshypotesene fremsatt av Braverman (1974) og

Colbjørnsen (1986) i lys av mine analyseresultater, og sette dette i en nasjonal og internasjonal kontekst.

6. Avslutning

6.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg diskutere mine empiriske funn i lys av det teoretiske rammeverket og tidligere forskning presentert i kapittel 2. Jeg vil diskutere hvorvidt mine funn støtter opp om eller går imot hypotesene presentert i kapittel 2, og jeg vil diskutere årsaker til dette.

Analyseresultatene viser at det er kjønnsforskjeller i jobbautonomi, selv etter at det er kontrollert for familieforhold, bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse. Jeg har videre funnet at det er likheter med hensyn til effektene av de uavhengige variablene, men det er forskjeller når det gjelder utdanning, midlertidig ansettelse, arbeid i offentlig sektor og sosial klasse. Jeg vil gi en generell status for norske arbeidstakeres jobbautonomi, og så diskutere resultatene fra analysen ut fra de forhold det er kontrollert for. Videre vil jeg ta opp noen implikasjoner ved studien, før jeg fremsetter oppgavens hovedfunn og avslutningsvis gir noen forslag til videre forskning.

6.2 En generell status for norske arbeidstakeres jobbautonomi

En av hypotesene presentert i teorikapittelet er konstruert på bakgrunn av Bravermans (1974) hypotese om *deskillling* av arbeidstakere. Jeg har undersøkt om norske arbeidstakere i tråd med hypotesen opplever lav grad av jobbautonomi. Braverman (1974) har et pessimistisk syn på arbeidslivet hvor han mente at kapitalismen ville føre til *deskillling* av arbeidstaker. Han følger her marxistisk tradisjon, der han peker på at arbeideren blir fremmedgjort på grunn av arbeidsgivers ønske om kontroll over arbeiderne. Braverman må ses som et produkt av sin tid, deskillingshypotesen ble fremsatt for nærmere fire tiår siden. I Norge har vi i dag lovbestemte rettigheter for arbeidstaker som skal sikre arbeidstakere mot fremmedgjøring, har arbeidstakere rett på selvbestemmelse og krav på læring og utvikling på sin arbeidsplass. Loven sikrer ikke at alle arbeidstakere opplever dette, men det gir arbeidstakere rett på disse elementene i sin arbeidshverdag. Colbjørnsen (1986) har et mer positivt syn på arbeidslivet hvor han tvert imot mente at kapitalismen ville føre til *reskillling* av arbeidstaker. Han mente at den nye teknologien ville føre til et sterkere behov for arbeidstakere med nye ferdigheter og kunnskaper og så for seg et arbeidsliv hvor arbeidstakerne var spesialister og derfor hadde stor grad av autonomi i sin arbeidssituasjon. Jeg har ikke tatt for meg den historiske utviklingen, men den deskriptive statistikken viser at norske arbeidstakere i gjennomsnitt

opplever forholdsvis høy grad av jobbautonomi. Dette kan indikere at Colbjørnsen hadde rett i sin hypotese. At arbeidstakere opplever forholdsvis høy grad av jobbautonomi har også blitt vist i internasjonal sammenheng i Edlund og Grönlunds (2010) studie som viste at nordiske arbeidstakere opplevde høy grad av jobbautonomi, sammenliknet med andre europeiske land og Australia. Videre er kjønnsforskjellene i jobbautonomi robuste og signifikante. Et viktig funn i mine analyser er samtidig at det er klare variasjoner i jobbautonomi. Mange opplever høy grad av autonomi, men det er også mange som opplever mindre eller liten grad av autonomi. Her er det variasjoner og forskjeller etter ulike sosiologiske variabler.

Colbjørnsen skiller i likhet med andre mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet, og selv snakker han om et A og B lag hvor A-laget utgjør arbeidstakere med autonomi og B-laget utgjør arbeidstakere uten autonomi. Den separate analysen mellom kvinner og menn viser at sosial klasse påvirker menn og kvinners jobbautonomi ulikt. Dette kan være fordi det er andre faktorer som forklarer variasjonen i kvinners jobbautonomi, og at sosial klasse dermed har større påvirkning på menns jobbautonomi enn kvinner. Vi vet at det er store skiller mellom kvinner, og vi ser at arbeid i ledelse har positiv effekt på kvinnelige arbeidstakeres jobbautonomi. Det er likevel vanskelig på bakgrunn av analysene å slå fast om det er et A- og B-lag innenfor arbeidslivet når det gjelder arbeidstakers autonomi.

6.3 Ulike forhold som forklaring på kjønnsforskjeller i jobbautonomi

Kjønn og familieforhold

Ettersom kvinner opplever lavere grad av jobbautonomi enn menn kan dette indikere at kvinner i mindre grad enn menn er representert i det Sørensen og Kalleberg (1981) omtaler som gode jobber med høy grad av jobbautonomi. En grunn til dette er trolig at kvinner fremdeles befinner seg i typiske "kvinneyrker" som gir mindre goder i form av lønn og jobbautonomi. Grunnen til at kvinner fremdeles befinner seg i disse yrkene faller utenfor oppgavens rammer å undersøke. Resultatene av mine funn gjelder når det er kontrollert for en rekke forhold, og det reiser seg således et spørsmål om kvinner og menn i sammen jobb har ulike vilkår. Begreper som glasstak, diskriminering og sosiale nettverk som ble tatt opp i kapittel 2 tilsier at dette er noe man ikke kan se bort ifra. Som en del av likestillingen er det et mål å få flere kvinner i gode jobber, og disse er kjennetegnet med høy jobbautonomi. Det er

også et mål å få menn inn i kvinnedominerte yrker og det gjøres ulike grep for dette, både fra statens side og fra bedriftenes side.³¹

Karasek og Theorell (1990) fant at kvinner opplever høyere psykologiske jobbkrav enn menn. Høye psykologisk jobbkrav, kombinert med lav grad av kontroll fører ifølge Karasek og Theorell til stress. Det er rimelig å anta at dette har sammenheng med type yrke kvinner er mest representert i som omsorgsykker. Videre kan dette ha sammenheng med graden av arbeid-familie konflikt.³² En slik konflikt inntreffer dersom arbeidet oppleves å stjele tid fra familien (ibid). På grunn av den kvinnelige omsorgsnormen er det grunn til å forvente at dette kan være en del av forklaringen på forskjellen mellom kvinner og menn.

Analyseresultatene viser at familieforhold ikke forklarer forskjellen mellom kvinner og menns jobbaunomi. Men som vi så i debatten i kapittel 2 har kvinner hovedansvar for barn, mens Petersen (2002, 2003) mener at dette er et resultat av kvinners individuelle valg og preferanser, mener Barth (2003), Nilsen og Raaum (2003) og Storvik (2003) at det er et resultat av strukturelle forhold. På bakgrunn av dette ville det vært rimelig å forvente at antall barn skulle ha negativ effekt for kvinners jobbaunomi, men ikke menns. Vi finner likevel ikke en slik effekt og dette betyr at det er andre forhold som forklarer forskjellen i kvinner og menns jobbaunomi. Vi bør likevel ikke avskrive barns betydning for kvinner og menns jobbaunomi. En grunn til at mange kvinner jobber deltid er ansvar for barn og deltidsarbeid kan være lite forenelig med yrker med høy grad av jobbaunomi. Arbeidstiden blir dermed sentral for forskjellen i kvinner og menns jobbaunomi.

³¹ Et eksempel på et slikt grep, om enn noe ekstremt, er oppslag i mediene om skifte av bleier i barnehage.

Aftenposten skrev 07.04.12 om en barnehage på Jæren hvor menn slipper å skifte bleier.

(<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/l-barnehage-pa-Jaren-slipper-menn-a-skifte-bleie-6800577.html>

(hentet 03.05.12)) Fritak fra bleieskift skal dermed fungere som et virkemiddel for at menn skal ta et

kvinnedominert yrke. Men hvorfor skal kvinnene måtte ta "drittjobben"? Dette kan ha sammenheng med naturligjøringen av kvinner i omsorgsykker og at arbeid i barnehage ses som en forlengelse av omsorg for egne barn. Dette og glasstak/glassheiseeffektene blir dermed et eksempel på at selv om kvinner og menn er i samme posisjon, innebærer ikke det at de har like vilkår.

³² <http://www.forskning.no/artikler/2010/november/270255> (hentet 08.05.12)

Bakgrunnsforhold

Utdanning

De samlede multivariate analysene viser at jobbautonomi øker med utdanning. Dette støtter opp under human kapital teorien hvor Becker (1993) hevder at investering i utdanning er den viktigste investeringen en aktør kan gjøre. Ifølge denne teorien er det gjennom at arbeidstaker gjør seg selv attraktiv på arbeidsmarkedet at arbeidstaker oppnår attraktive stillinger. Det hevdes her at kvinner og menn foretar rasjonelle valg og vi skulle derfor forvente å finne at utdanning påvirker menn og kvinner i lik grad. Men de separate analysene viser at utdanning kun har signifikant påvirkning på kvinners jobbautonomi. Dette peker i retning av at det er andre prosesser som forklarer forskjellen i effekten. Petersen (2002) utelukker lønnsdiskriminering, men lønn er lettere å måle enn autonomi. Forskjellen kan tolkes som forskjellsbehandling, av kvinner og menn, eller at de har ulike opplevelser.

Det kan likevel tenkes at høyere utdanning generelt anses som verdifullt for en arbeidsgiver fordi høy utdanning viser en egenverdi. Det vil også trolig være gunstig for en arbeidsgiver å ha en arbeidstaker med høyere utdanning, spesielt dersom arbeidstaker skal gis større grad av autonomi i sin arbeidssituasjon. Høyere utdanning viser at arbeidstaker har tilegnet seg kunnskap gjennom lengre utdanning og dette gir arbeidstaker styrket forhandlingsmakt mot arbeidsgiver. Lang utdanning kan gjøre at arbeidstaker har mer fagkunnskap på et område enn arbeidsgiver og nærmeste leder. Ved en slik situasjon vil arbeidstaker kunne gjøre krav på større grad av kontroll over sin arbeidssituasjon. Analyseresultatet tyder på at kvinner med høyere utdanning gjør krav på eller gis større grad av kontroll i sin arbeidssituasjon enn kvinner med lavere utdanning, mens menn gjør dette uavhengig av utdanning.

Alder

Det er som tidligere drøftet nærliggende å forvente at eldre arbeidstakere opplever høyere jobbautonomi fordi de har mer erfaring enn yngre arbeidstakere. I de samlede analysene så vi i tråd med dette at alder har positiv effekt for arbeidstakers jobbautonomi. Dette kan i tråd med human kapital teorien tolkes som en effekt av arbeidstakers ervervede erfaring gjennom arbeidslivet. Olsen (2004) og Svalund (2002) gjorde et tilsvarende funn i sine studier. Mens Olsen mener at dette indikerer at jobbautonomi øker med alder, mener Svalund at dette også

kan skyldes at arbeidstakere forventer mindre jobbautonomi med økt alder. I de separate analysene ser vi at alder har en positiv effekt for begge kjønn. I den deskriptive statistikken, figur 3.2, så vi at kvinner og menns jobbautonomi varierer med alder. Mens det er varierende skille mellom kvinner og menns jobbautonomi i 20 - 30 årsalderen opplever menn høyere grad av jobbautonomi fra 30 årsalderen. Ved bruk av tverrsnittsdata kan det ikke avklares om denne forskjellen er grunnet økning i arbeidstakers jobbautonomi med økt alder, om dette er en seleksjonseffekt eller en kohorteffekt. Dersom det siste er tilfellet kan vi forvente en utjevning i forskjellen mellom kjønn.

Ansiennitet

Nært knyttet til alder er ansiennitet. Det ville vært nærliggende å forvente at arbeidstakere med lengre ansiennitet opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere med kortere ansiennitet på grunn av erfaring fra arbeidsplassen. De samlede analysene viser en svak negativ effekt av arbeidstakers jobbautonomi, men som ikke er signifikant. Dette er et litt overraskende funn. En forklaring på dette kan være at arbeidstakere i stillinger med høyere grad av jobbautonomi er mer mobile på arbeidsmarkedet enn arbeidstakere i stillinger med lavere grad av jobbautonomi. Dette er i tråd med Doeringer og Piores (1971) teori om at mobilitet for det meste skjer innenfor primær sektor. Det kan dermed tenkes at arbeidstakere som har stillinger med lavere grad av autonomi ønsker å beholde sin stilling fordi de har få muligheter til andre stillinger på arbeidsmarkedet og dermed ikke forventer særlig større grad av jobbautonomi i en annen stilling. Videre er dette i tråd med Ostermans (1999) teori om at arbeidstakere i stor grad beholder samme type stilling ved et jobb-bytte.

Arbeidsforhold

Arbeidstid

Det er grunn til å tro at stillinger som kan kombineres med deltidsarbeid er stillinger med lavere grad av jobbautonomi. Gitt at flere kvinner enn menn jobber deltid, ble det forventet at arbeidstid skulle forklare noe av kjønnsforskjellen i jobbautonomi. De multivariate analysene har i tråd med dette vist at arbeidstid er med på å forklare forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi. Arbeidstid har positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi for begge kjønn, men effekten er noe sterkere for menn. Dette forklares blant annet av at en del kvinner

arbeider deltid, men forklares trolig også av at menn i større grad enn kvinner arbeider overtid, eller lange arbeidsdager. En viktig forventning som stilles til menn er den mannlige forsørgelsesnormen, og dette fører til økt arbeidstid som igjen kan føre til mer jobbautonomi. Ellingsæther og Solheim (2002) hevder at det har skjedd en normalisering av deltidsarbeidende kvinner. Mens Petersen (2002, 2003) mener at dette er et resultat av kvinners egne valg, mener Barth (2003), Nilsen og Raaum (2003) og Storvik (2003) at dette er et resultat av strukturelle prosesser. Videre er det store skiller mellom kvinner, mens en del ofrer sin karriere for fullt ut å oppfylle forventningene som stilles til morsrollen, velger andre å satse på egen karriere og dermed tilbringe noe mindre tid sammen med sine barn. Karrierekvinnen har i større grad enn deltidskvinnen arbeid med rom for autonomi, som trolig er manifestert i arbeidskontrakten. Deltidsarbeid gir mindre uttelling, i form av penger, men også mindre jobbautonomi for kvinner. Et spørsmål som reiser seg er om dette er et demokratisk og et likestillingsproblem?

Midlertidig ansettelse

De multivariate analysene viser at midlertidig ansatte har mindre jobbautonomi enn de fast ansatte. Dette er i tråd med hva Olsen (2004) fant i sin studie. I den deskriptive statistikken har vi sett at kvinner i større grad enn menn er midlertidig ansatt, og dette betyr at effekten av midlertidig ansettelse i størst grad påvirker kvinner. De separate analysene viser at midlertidig ansettelse har negativ effekt på kvinners jobbautonomi, men ikke har signifikant effekt på menns jobbautonomi. Dette kan indikere at menn i større grad enn kvinner opptar autonome stillinger, selv ved midlertidig ansettelser. En forklaring på at menn opptar mer autonome midlertidige stillinger kan ifølge Kalleberg (2007) forklares ved at kvinner har mindre markedsrettet makt enn menn, og at dette får utslag på typer midlertidige ansettelser kvinner og menn opptar. Med lavere markedsrettet makt vil forhandlingsmakten om autonomi i arbeidsforholdet være svekket.

Inntekt

De multivariate analysene viser at lønn har sterk positiv effekt for kvinner og menns jobbautonomi, og i de separate analysene ser vi at effekten er mer positiv for kvinner enn for menn. Dette betyr at lønn har sterkere påvirkning på kvinners enn på menns jobbautonomi. I

den deskriptive statistikken så vi at kvinner tjener dårligere enn menn og den lave gjennomsnittslønnen kan forklare den sterke effekten vi finner av kvinners lønn på jobbautonomi. Det viser også en tydelig sammenheng mellom lønn og jobbautonomi for både kvinner og menn. Dette er i tråd med segmentert arbeidsmarkedsteori som hevder at det er et knippe av goder i arbeidsmarkedet, og at høy lønn og høy grad av autonomi er blant disse. Høy lønn fører til økt autonomi, men arbeidstaker får også høy lønn fordi han eller hun er autonom.

Bedriftsstørrelse

Som forventet avtar jobbautonomi jo større bedriften er (målt med antall ansatte), og dette gjelder for både kvinner og menn. Grand et al. (1994) fant den samme effekten i sin studie. De fant også at hierarkisk organisering hadde positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi. I min undersøkelse har jeg ikke undersøkt hierarki, men mine funn indikerer at en stor organisasjon, som ofte er hierarkisk inndelt, har negativ effekt på arbeidstakers jobbautonomi. Dette kan ha sammenheng med hvilke type jobber som er i store og små bedrifter. I små bedrifter er gjerne arbeidstakere generalister, mens arbeidstakere i store bedrifter gjerne er spesialister. Dette tilsier da at generalistene har større variasjon i sitt arbeid enn spesialistene, og dette vil trolig gi rom for mer jobbautonomi.

Fagorganisering

De multivariate analysene har overraskende vist at arbeidstakere som er fagorganiserte rapporterer lavere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er fagorganiserte. Funnet er det motsatte av det som ble forventet. Edlund og Grönlunds (2010) studie viser at land med høy grad av fagorganisering også er land med høy grad av autonomi og at Norge er et land med høy grad av begge deler. I lys av dette og Edwards (1979) teori om arbeidstakers kollektive makt mot arbeidsgiver gjennom medlemskap i fagforeninger er dette et overraskende funn. Sammenhengen kan skyldes at arbeidstakere i de mest autonome stillingene i mindre grad er fagorganisert, og dette trolig fordi de i mindre grad opplever et behov for å fagorganisere seg. En annen forklaring kan være at fagorganiserte rapporterer lavere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er det fordi de er mer opplyste om sine rettigheter. Det er rimelig å anta at kjennskap til rettigheter som arbeidstaker fører til en

større forventning til egne arbeidsforhold. Effekten vi finner i de separate analysene viser at effekten er mer negativ for kvinner enn for menn. Dette kan indikere at kvinner som er fagorganiserte stiller større krav til egne arbeidsforhold enn kvinner som ikke er fagorganiserte. Hos menn kan dette indikere en liknende effekt, om enn noe svakere. Ser vi mine funn i lys av studien til Edlund og Grönlund (2010) kan dette tolkes som at høy grad av fagorganisering ikke påvirker arbeidstakers jobbautonomi *per se*, men at det påvirker norske arbeidstakere som gruppe sin jobbautonomi. Tverrsnittsdata gir kun informasjon om arbeidstakere på ett tidspunkt. En rimelig hypotese kunne ellers være at individer og grupper som organiserer seg vil oppnå økt autonomi, så fremt ikke dette reduseres av endrede forventninger.

Offentlig sektor

De multivariate analysene viser at arbeidstakere i offentlig sektor opplever lavere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i privat sektor. De separate analysene viser dog at offentlig sektor kun har signifikant negativ effekt på menns jobbautonomi. Dette har sammenheng med hvilke type yrker vi finner i de ulike sektorene. I offentlig sektor finner vi flest kvinnedominerte yrker, mens i privat sektor finner vi flest mannsdominerte yrker. De mannsdominerte yrkene, det Ellingsæter og Solheim (2002) omtaler som produksjonsyrker, er de yrkene som gir rom for størst grad av jobbautonomi. Videre er det et større skille mellom jobber i privat og offentlig sektor for menn enn for kvinner.

Sosial klasse

Jeg har brukt Ganzeboom og Treimans (1996) klasseskjema som er en videreutvikling av Goldthorpes (Erikson og Goldthorpe 1992, Goldthorpe 2000) klasseskjema for å undersøke sosial klasses effekt på jobbautonomi. Ettersom klassifiseringene her er gjort på bakgrunn av en antakelse om autonomi i de ulike yrkeskategoriene ville det være rimelig å forvente at sosial klasse skulle forklare en stor del av variasjonen i arbeidstakers jobbautonomi, for begge kjønn. Men jeg finner at sosial klasse forklarer relativt lite av variasjonen i arbeidstakers jobbautonomi, og noe mindre for kvinner enn for menn. Klasse baserer seg på yrke, mens jobbautonomi baserer seg på informantenes vurderinger. Dette betyr at informantenes egne vurderinger av autonomi ikke samsvarer med den antatte autonomien som tilsies av

klaseskjemaet. Dette kan reise spørsmål om relabiliteten til klaseskjemaet i norsk sammenheng.

De multivariate analysene har vist at sosial klasse er med på å forklare forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi. Vi har sett at for menn har alle klassene større påvirkning enn referansekategorien, mens for kvinner er det arbeid i ledelse som har påvirkning. Vi vet at ledere har større grad av jobbautonomi, i kraft av å være ledere og at det er flere mannlige ledere, spesielt i toppledelsen. Dette kommer spesielt tydelig frem ved at effekten av utdanning blir borte når vi kontrollerer for sosial klasse. For kvinner reduseres effekten av utdanning når det kontrolleres for sosial klasse, men utdanning er fremdeles signifikant. Petersen (2002) mener at kvinner og menn fra samme sosiale klasse skulle ventes å ha like muligheter i arbeidslivet, mens Nilsen og Raaum (2003) mener at sosial klasse påvirker kvinner og menn ulikt fordi de har ulik sosialisering. Analyseresultatene viser at sosial klasse påvirker kvinner og menns jobbautonomi ulikt, og dette støtter opp om Nilsen og Raaums teori. For å undersøke hvordan sosial klasse påvirker menn og kvinner i et større perspektiv kunne det vært hensiktsmessig å undersøke arbeidstakers foreldres sosiale klasse, men dette faller utenfor rammene av denne oppgaven.

6.4 Begrensninger ved studien

I studien har jeg kontrollert for en rekke forhold, men jeg har ikke kontrollert for alle adekvate forhold. Studien baserer seg på selvrapporterte opplysninger om opplevd grad av jobbautonomi, og jobbautonomi kan dreie seg om ulike ting for kvinner og menn. Dette vil kunne påvirke deres svar som det blir påpekt i NOU 2010: 1, er medvirkning vanskelig å måle fordi dette gjerne rapporteres i forhold til hva informantene mener er "korrekt" grad av autonomi i sin stilling. Dette innebærer at arbeidstakere i samme stilling, som utfører tilnærmet de samme arbeidsoppgavene kan rapportere ulik grad av jobbautonomi. Det er grunn til å forvente at det er ulike formeninger blant kvinner og menn om hva som er korrekt grad av jobbautonomi i en stilling. Menn og kvinner opplever og vurderer sin situasjon ulikt. Det kan tenkes at kvinner er mer "radikale" enn menn, og at dette blant annet kommer til uttrykk ved at kvinner i større grad er fagorganisert. Dette kan komme til uttrykk ved at kvinner er mer kritiske og opptatt av jobbautonomi enn menn. For å kunne undersøke dette må man studere kvinner og menn i samme jobb, og med andre mål på jobbautonomi.

Videre benytter jeg tverrsnittsdata for å undersøke forhold og jeg kan derfor ikke si noe om kausalitet og utviklingen over tid. Dette ville vært nødvendig for og empirisk teste Bravermans (1974) deskillingshypotese. Videre i forhold til alder kunne det vært interessant å undersøke om endringen i alder er ett uttrykk for at jobbautonomi øker med alder, eller om yngre arbeidstakere opplever andre arbeidsforhold, eller er mer bevisste på sine rettigheter som arbeidstakere og derfor stiller andre krav til arbeidsforholdet. Fagforeningsmedlemskap og ansiennitet er to andre elementer hvor longitudinelle data vil være av interesse for å undersøke hvordan dette påvirker arbeidstakeres jobbautonomi over tid.

6.5 Oppsummering

I denne oppgaven har jeg funnet at norske arbeidstakere opplever forholdsvis høy grad av jobbautonomi. Jeg har også funnet at kvinner og menn rapporterer ulik grad av jobbautonomi. Selv etter at det er kontrollert for familieforhold, bakgrunnsforhold, arbeidsforhold og sosial klasse finner jeg at kvinner opplever lavere grad av jobbautonomi enn menn. Funnet har å gjøre med ulike yrker kvinner og menn befinner seg i. Hvorfor vi i Norge med stor vekt på likhet har et så kjønnsdelt arbeidsliv er et paradoks. Årsaker til dette kan være diskriminering, egne valg eller strukturelle prosesser som fører til en naturalisering av kvinner og menns tilhørighet i arbeidslivet. At kvinner og menn opplever ulik grad av jobbautonomi i arbeidslivet kan være et uttrykk for manglende likestilling mellom kvinner og menn. Dette er et tema som fortjener større oppmerksomhet.

Ett av elementene som vektlegges i forklaringen på kvinner og menns ulike roller i arbeidslivet knyttes i Tfs debatten til familieforhold og en skjevhet i ansvarsfordelingen i hjemmet. I analysene finner jeg at familieforhold ikke har signifikant påvirkning på kvinner og menns jobbautonomi, verken i de samlede eller i de separate analysene. Men der vi trolig finner effekten av barn er på kvinners arbeidstid. Familieforhold kan videre påvirke kvinners inntekt. Når kvinner i så stor grad arbeider deltid ser dette ut til å påvirke deres jobbautonomi, og det blir derfor et klart skille mellom kvinner som arbeider deltid og kvinner som arbeider fulltid. Dette kan være et enten eller skille som gjør at kvinner opplever å måtte velge mellom et godt familieliv og et godt arbeidsliv. Her er det et klart vertikalt skille mellom kvinner.

Dette skaper videre problemer for likestillingen mellom kvinner og menn. Hypotesen om at familieforhold forklarer forskjellen i kvinner og menns jobbautonomi må forkastes.

Familieforhold har likevel påvirkning på arbeidstid og lønn, begge disse har signifikant effekt på kvinner og menns jobbautonomi.

Jeg har funnet at utdanning har signifikant effekt på kvinners jobbautonomi, men ikke på menns. Dette gir dermed ikke støtte for teorien om human kapital om at utdanning er en investering som gir avkastning i arbeidslivet. Men dette kan bety at kvinner i større grad enn menn er avhengig av utdanning for å inneha autonome stillinger. Et spørsmål som da melder seg er om dette er på grunn av diskriminering fra arbeidsgiver eller om det er slik at kvinner i mindre grad enn menn søker på stillinger dersom de ikke er kvalifisert? Jeg vil ikke ta meg fore her å besvare dette spørsmålet, men Storvik (2003) hevder at det sistnevnte er tilfellet, selv om hun heller ikke utelukker effekten av det første. Vi vet at lederstillinger er autonome i kraft av å være lederstillinger og at det oftest er menn som innehar slike stillinger. Dermed er den som ansetter nye ledere menn. Ved ansettelse blir ansatte som arbeidsgiver identifiserer seg med favorisert, det Kanter (1993) omtaler som homososial reproduksjon. Hypotesen om at jobbautonomi øker med utdanning er bekreftet for kvinner, men ikke for menn.

Alder har positiv effekt på arbeidstakers jobbautonomi for begge kjønn. Men det er uvisst om dette er grunnet at jobbautonomi øker med alder, eller om dette dreier seg om seleksjons- eller kohorteffekter. Hypotesen om at jobbautonomi øker med alder beholdes. Nært knyttet til alder er ansiennitet. Når det gjelder effekten av ansiennitet, og fagorganisering, har jeg funnet overraskende funn. Det ville vært rimelig å anta at arbeidstakere med lang ansiennitet skulle oppleve høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere med kort ansiennitet, men jeg finner ingen effekt av ansiennitet på kvinner eller menns jobbautonomi. En grunn til dette kan være at arbeidstakere med lavere grad av jobbautonomi er mer tilbøyelig til å bli værende i sin stilling, men det er uvisst hvorfor. Hypotesen om at økt ansiennitet fører til økt jobbautonomi må derfor avvises.

Det ville vært rimelig å anta at arbeidstakere som er fagorganiserte skulle oppleve høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er fagorganiserte, men jeg finner det motsatte.

Heller ikke her er det klart hvorfor sammenhengen er slik den er. Hypotesen om at fagorganiserte opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere som ikke er fagorganiserte er falsifisert. I forhold til ansiennitet og fagorganisering kunne det vært interessant å undersøke utviklingen over tid, noe jeg ikke har kunnet gjøre med tverrsnittsdata.

Jeg har funnet at arbeidstakere i mindre bedrifter opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i store bedrifter, for begge kjønn. Dette har sammenheng med type yrker. Hypotesen om at arbeidstakere i små bedrifter opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i store bedrifter beholdes. Videre har jeg funnet at menn som arbeider i privat sektor opplever høyere jobbautonomi enn menn som arbeider i offentlig sektor. Den samme effekten ser vi ikke hos kvinner. Hypotesen om at arbeidstakere i privat sektor opplever høyere grad av jobbautonomi enn arbeidstakere i offentlig sektor beholdes for menn, men avvises for kvinner.

Kvinner som er midlertidig ansatt opplever lavere grad av jobbautonomi enn kvinner som er fast ansatt. Den samme forskjellen finner vi ikke hos menn. Dette kan være fordi menn oppnår autonome stillinger, også som midlertidig ansatt. Hypotesen om at midlertidig ansatte opplever lavere jobbautonomi enn fast ansatte beholdes for kvinner, men avvises for menn.

Jeg har funnet at sosial klasse påvirker kvinner og menns jobbautonomi ulikt. Mens høyere kontrollyrker, lavere kontrollyrker, rutinepregede, ikke-manuelle yrker, arbeidsledere innen manuelle yrker og faglærte i manuelle yrker alle opplever høyere grad av jobbautonomi enn ufaglærte i manuelle yrker, finner jeg at kun kategoriene høyere kontrollyrker og arbeidsledere innen manuelle yrker opplever høyere grad av jobbautonomi enn ufaglærte i manuelle yrker. Det er grunn til å forvente at dette har sammenheng med at kvinner og menn opptar ulike yrker også innenfor de ulike kategoriene. Hypotesen om at de høyere sosiale klasser har høyere jobbautonomi enn de lavere sosiale klasser er bekreftet for menn, mens det for kvinner ser ut til at kvinner som arbeider i ledelse opplever høyere grad av jobbautonomi og dermed ikke følger klasseskjemaet. For kvinner kan derfor hypotesen bare delvis beholdes.

6.6 Forslag til videre forskning

Jeg har funnet at selv etter at det er kontrollert for forhold som kunne ventes å forklare forskjeller i kvinner og menns jobbautonomi er det kjønnsforskjeller, og dette betyr at det er andre prosesser enn de jeg har kontrollert for som forklarer dette. Medbestemmelse er en viktig del av likestilling mellom kvinner og menn. Jeg mener at fokuset på lønn må reduseres og at det heller må fokuseres på hvilke uavklarte prosesser som forklarer kjønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Ved at kvinner og menn stiller ulikt i arbeidslivet vil jeg stille spørsmålet om dette er et demokratisk problem? Det eksisterer ulike stereotyper og forventninger til kvinner og menn, en del av disse er knyttet til skillet mellom produksjon og reproduksjon.

Jeg har funnet at sosial klasse påvirker menn og kvinners jobbautonomi ulikt. I studien har jeg ikke undersøkt arbeidstakers foreldres sosiale klasse da dette faller utenfor rammene av denne oppgaven. Men dette er et tema det kan forskes videre på. Kjønnsforskjeller i jobbautonomi basert på sosial klasse, hvor foreldres sosiale klasse også undersøkes. Dette vil kunne være en del av et eliteprosjekt hvor arbeidstakers stilling er tema.

Litteraturliste

Aakvaag, G. C., M. H. Jacobsen og T. Johansson (red.) (2012): *Introduction to Sociology: Scandinavian Sensibilities*. Harlow: Pearson.

Aftenposten.no:

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/l-barnehage-pa-jaren-slipper-menn-a-skifte-bleie-6800577.html> (hentet 03.05.12)

Alvesson, M. og Y. D. Billing (2009): *Understanding Gender and Organizations*. 2. Utgave. Los Angeles: SAGE.

Arbeidstilsynet.no:

<http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207114> (hentet 26.09.11)

<http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/index.html> (hentet 26.09.11)

Arntzen, A. (2002): "Mål for sosial ulikhet: Teoretiske og empiriske vurderinger". *Norsk Epidemiologi* 12(1):11-77.

Barth, E. (2003): "Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:427-434.

Becker, G. S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3. Utgave. Chicago: The University of Chicago Press.

Benson, T. (2008): *Arbeidsrettsboka*. Bergen: Fagbokforlaget.

Bilton, T., K. Bonnett, P. Jones, T. Lawson, D. Skinner, M. Stanworth og A. Webster (2002): *Introductory Sociology*. 4. Utgave. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Birkelund, G. E. (2002): "Kjønn og makt i arbeidslivet – klasseanalytiske perspektiv". I Ellingsæter, A. L. og J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd?: Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Birkelund, G. E. og T. Petersen (2005): "Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet". I Frønes, I. og L. Kjølsvold (red.): *Det norske samfunn*. 5. Utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Blackburn, R. M., J. Browne, B. Brooks og J. Jarman (2002): "Explaining gender segregation". *British Journal of Sociology*. Vol. No. 53 Issue No. 4, pp. 513-536.

Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.

Colbjørnsen, T. (1986): *Dividers in the Labor Market*. Oslo: Norwegian University Press.

Doeringer, P. B. og M. J. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath Lexington Books.

Dworkin, G. (1988): *The Theory and Practice of Autonomy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Edlund, J. og A. Grönlund (2010): "Class and Work Autonomy in 21 Countries: A Question of Production Regime or Power Resources?". *Acta Sociologica* Vol. 53(3):213-228.

Edwards, R. (1979): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.

Ellingsæter, A. L. og J. Solheim (red.) (2002): *Den usynlige hånd?: Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Engelstad, F., J. Svalund, I. M. Hagen og A. E. Storvik (2003): *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Erikson, R. og J. H. Goldthorpe (1992): *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.

Fischer, G. og N. Sortland (2001): *Innføring i organisasjonspsykologi*. 3. Utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Forskning.no:

<http://www.forskning.no/artikler/2010/november/270255> (hentet 08.05.12)

Ganzeboom, H. B. G. og D. J. Treiman (1996): "Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations". *Social Science Research* 25, 201-239.

Giddens, A. (2001): *Sociology*. 4. Utgave. Cambridge: Polity.

Goldthorpe, J. H. (2000): *On sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Grad, C., R. Szulkin og M. Tåhlin (1994): "Organizational Structures and Job Rewards in Sweden". *Acta Sociologica* Vol. 37:231-251.

Grint, K. (2005): *The Sociology of Work: Introduction*. Cambridge: Polity Press.

Hansen, M. N. og F. Engelstad (2005): "Samfunnsskisser og klasseteorier". I Frønes, I. og L. Kjølsvold (red.): *Det norske samfunn*. 5. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Heiret, J., O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, historie, samfunn: Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hochschild, A. R. (1997): *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.

Høgenes, G. (2002): "Likelønn: Forhandlingsstruktur og makt." I Ellingsæter, A. L. og J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd?: Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Jacobsen, J. P. (2007): *The Economics of Gender*. 3. Utgave. Malden, Mass.: Blackwell Publishing.

Kalleberg, A. L. (2007): *The Mismatched Worker*. New York: W. W. Norton.

Kanter, R. M. (1993): *Men and Women of the Corporation*. 2. Utgave. New York: Basic Books.

Karasek, R. (1979): "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign." *Administrative Science Quarterly* 24:285-307.

Karasek, R. og T. Theorell (1990): *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Klemsdal, L. (2009): "Den nordiske modellen i tre deler". I *Sosiologi i dag*, årgang 39, nr. 1/2009: 3-10.

Korsnes, O., H. Andersen og T. Brante (Red.) (1997): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lovdata.no:

<http://lovdata.no/all/tl-19970613-044-031.html#6-4> (hentet 15.04.12)

<http://lovdata.no/all/tl-20050617-062-004.html#4-2> (hentet 09.11.11)

<http://lovdata.no/all/tl-18140517-000-006.html#110> (hentet 15.04.12)

Meld. St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn*.

Nilsen, A. og N. C. Raaum (2003): "Likestilling i arbeidslivet". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:435-446.

NOU 2010: 1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*.

Olsen, K. M. (2004): "Hvor dårlige er midlertidige jobber?". *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2004, årgang 21, 1-8.

Osterman, P. (1999): *Securing Prosperity. The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do about It*. Princeton: Princeton University Press.

Petersen, T. (2002): "Likestilling i arbeidsmarkedet". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 4:443-478.

Petersen, T. (2003): "Sluttreplikk: Fra tvang til valg". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:447-454.

Ringdal, K. (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Schiefloe, P. M. (2003): *Mennesker og samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Sennett, R. (2001): *Det fleksible mennesket: Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Sentio Research Norge AS (2009). *Medarbeiderundersøkelse 2009*.

Skog, O.-J. (2004): *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. 2. Utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Steinsland, A. og H.-T. Hansen (2010): "Klasseforskjeller i sykefravær i Norge: En sammenligning av ulike classeskjemaer". *Sosiologisk tidsskrift*, VOL 18: 355-377.

St.meld. nr. 8 (2008-2009) *Om menn, mansroller og likestilling*.

Storvik, A. E. (2003): "Likestilling i arbeidslivet – hva betyr det, og hvordan skal det studeres?". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:417-425.

Svalund, J. (2002): *Arbeid og autonomi: En studie av arbeidstakeres autonomi og konsekvenser av dette for arbeidstempo og medvirkning*. Hovedfagsoppgave i sosiologi ved Universitetet i Oslo.

Sørensen, A. B. og A. L. Kalleberg (1981): "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs". I Berg, I. (ed.): *Sociological perspectives on labor markets*. New York: Academic Press.

Sørhaug, T. (2002): "Fetisjerte relasjoner – arbeid, autoritet og kjønn". I Ellingsæter, A. L. og J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd?: Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Thingnes, T. (2008): *Klasse- og kjønnsskilnader i sjukefråvær: Ei kvantitativ analyse av sammenhengen mellom sosial klasse, kjønn og langtidssjukefråvær*. Masteroppgave i sosiologi ved Universitetet i Bergen.

Torp, H. og A. Mastekaasa (2005): "Sykefravær og nye former for arbeidsorganisering." I Torp, H. (red.): *Nytt arbeidsliv: Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vallas, S. P. (2012): *Work: A Critique*. Cambridge: Polity Press.

Weber, M. (2000): *Makt og byråkrati: Essay om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. 3. Utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.