



Hlutastörf

Sameiginleg einkenni hlutastarfsmanna, heilsa og líðan

Edda Björk Kristjánsdóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði

Háskóli Íslands

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Hlutastörf

Sameiginleg einkenni hlutastarfsmanna, heilsa og líðan

Edda Björk Kristjánsdóttir

0911765569

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði

Leiðbeinandi : Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Félags- og mannvísindadeild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

September 2013

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA gráðu í félagsfræði og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Edda Björk Kristjánsdóttir

Reykjavík, Ísland 2013

Útdráttur

Í þessari ritgerð er fjallað um hlutastörf. Reynt verður að varpa ljósi á sameiginleg einkenni þeirra sem vinna hlutastörf. Eins er lagt upp með að sjá hvort munur sé á heilsu þeirra sem vinna hlutastörf og þeirra sem vinna fullt starf, ásamt því að kanna hvort kynbundinn munur finnist. Til að svara því eru notuð gögn sem Embætti landlæknis aflaði með lagskiptu tilviljunarúrtaki Íslendinga árið 2009. Til að leggja mat á tengsl þessara þátta er stuðst við upplýsingar um ýmsa þætti sem varpað gætu ljósi á einkenni þeirra sem vinna hlutastörf. Þætti eins og aldur þeirra og kyn, hver fjölskyldustaða þeirra er og menntun, ásamt því að kanna hvernig störf þeir vinna sem eru í hlutastörfum. Til að kanna tengsl milli vinnustunda og heilsu og líðan er stuðst við gögn um mat á andlegri og líkamlegri heilsu, ásamt gögnum um hugsanir og líðan sem mældu 7 einkenni, gögnum um 10 streitueinkenni og 7 streitusjúkdóma. Lagt er mat á tengsl þessara þátta við vinnustundir og kyn. Í stuttu máli eru helstu niðurstöður þessarar rannsóknar að sameiginleg einkenni þeirra sem vinna hlutastörf eru að um er að ræða konur sem eiga maka og eiga fleiri en 2 börn, konur sem eru með framhaldsskólapróf eða minna og eru í störfum sem eru almennt lágt launuð. Jafnframt kom í ljós að þeir sem vinna hlutastörf, bæði konur og karlar eru verri til heilsunnar en þeir sem vinna hærra starfshlutfall og konur eru í flestum tilfellum verri til heilsunnar en karlar. Hins vegar eru konur sem vinna hlutastörf jákvæðari gagnvart hugsunum sínum og tilfinningum en karlar sem vinna hlutastörf.

Efnisyfirlit

Útdráttur	1
Inngangur	5
1 Vinnumarkaðurinn	8
1.1 Konur sækja út á vinnumarkað	9
1.2 Kynjaskiptur vinnumarkaður og störf	11
1.2.1 Lárétt kynjaskipting	12
1.2.2 Lóðrétt kynjaskipting	13
1.3 Valkenningin (e. Preference theory)	14
1.4 Mótunarkenningar (e. Constructionism)	15
1.5 Hlutastörf	16
1.5.1 Hlutastörf og líðan og lífsgæði	23
2 Aðferðir	25
2.1 Framkvæmd og gögn	25
2.2 Úrtakið	26
3 Niðurstöður	26
3.1 Kyn og unnar stundir	27
3.2 Aldur og unnar stundir	28
3.3 Hjúskaparstaða og unnar stundir	29
3.4 Fjöldi barna og unnar stundir	29
3.5 Aldur yngsta barns og unnar stundir	30
3.6 Starfsheiti og unnar stundir	31
3.7 Menntun og unnar stundir	32
3.8 Mat á líkamlegri og andlegri heilsu	33
3.9 Líðan og lífsgæði	35
3.9.1 Hugsanir og tilfinningar	36
3.9.2 Streituáhrif	41
3.9.3 Streitusjúkdómar	51
4 Umræður	56
5 Lokaorð	60
Heimildaskrá	62

Töflur og myndir

Töflur

Tafla 1 Aldur og unnar stundir	28
Tafla 2 Hjúskaparstaða og unnar stundir	29
Tafla 3 Fjöldi barna og unnar stundir	30
Tafla 4 Aldur á yngsta barni og unnar stundir	30
Tafla 5 Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar	36
Tafla 6 Mér hefur þótt ég gera gagn	36
Tafla 7 Ég hef verið afslöppuð/afslappaður	37
Tafla 8 Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál	38
Tafla 9 Ég hef hugsað skýrt	38
Tafla 10 Mér hefur fundist ég nán/n öðrum	39
Tafla 11 Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn	40
Tafla 12 Hefur þú einhvern tímann verið með ristilkrampa?.....	51
Tafla 13 Hefur þú einhvern tímann verið með síþreytu?.....	52
Tafla 14 Hefur þú einhverntímann verið með áfengis- eða vímuefnasjúkdóm?.....	52
Tafla 15 Hefur þú einhvern tímann verið með langvinnan kvíða og spennu?	53
Tafla 16 Hefur þú einhvern tímann verið með langvarandi þunglyndi?	54
Tafla 17 Hefur þú einhvern tímann haft önnur vandamál tengd geðheilsu?.....	54
Tafla 18 Hefur sálfræðingur greint hjá þér áfengis- eða vímuefnavanda?	55

Myndir

Mynd 1 Hve mörgum klukkustundum verð þú að jafnaði á viku í launaða vinnu?	27
Mynd 2 Starfsheiti og unnar stundir	31
Mynd 3 Hæsta prófgráða og unnar stundir	32
Mynd 4 Hvernig metur þú almennt líkamlega heilsu þína?	33
Mynd 5 Hvernig metur þú almennt andlega heilsu þína?	34
Mynd 6 Hefur þrekleysi truflað daglegt líf þitt?	41
Mynd 7 Hefur vöðvabólga truflað daglegt líf þitt?	42
Mynd 8 Hafa verkir í baki eða herðum truflað daglegt líf þitt?	43
Mynd 9 Hafa tíðir höfuðverkir truflað daglegt líf þitt?	44
Mynd 10 Hafa verkir í kvið truflað daglegt líf þitt?	45
Mynd 11 Hefur andþyngsli truflað daglegt líf þitt?	46
Mynd 12 Hafa svefnerfiðleikar truflað daglegt líf þitt?	47
Mynd 13 Hafa þungar áhyggjur truflað daglegt líf þitt?	48
Mynd 14 Hefur kvíði truflað daglegt líf þitt?	49
Mynd 15 Hefur depurð truflað daglegt líf þitt?	50

Inngangur

Pierre Bourdieu glímdi við tengsl einstaklings og samfélags, hann vildi ekki meina að um andstæður væri að ræða heldur að samfélagið og einstaklingurinn móti hvort annað og spili saman. Hann setti fram hugtökin *Habitus* og *Field* til útskýringar á hugmynd sinni.

Habitus sagði hann að væri félagsleg einkenni, nokkurs konar skema sem við notum til að skilja og upplifa félagsheiminn og samfélagið og *habitus* sprettur úr formgerð samfélagsins. Þetta eru verkfæri okkar til að greina umhverfið, annað fólk, aldurshópa, stéttir og fleira. Til dæmis er nóg fyrir okkur að sjá einstakling, skoða það hvernig hann klæðir sig og þá getum við nokkurn veginn greint úr hvaða stétt hann kemur. *Habitus* er fyrirbæri sem að þróast yfir tímann og er sameiginleg afurð okkar. Margvísleg einkenni stjórna *habitus*, til dæmis fas, smekkur og menning. En einnig geta aðrir hlutir stjórnað þessu, eins og til dæmis fjárhagur einstaklings. Það fer algjörlega eftir því í hvaða hóp einstaklingur staðsetur sig hvernig hann notar sinn *habitus*, ólíkir hópar hafa ólíka *habitus*. Þetta er samt ekki eitthvað sem er meðvitað hjá einstaklingum en þrátt fyrir það, stjórnar þetta ýmsu sem við gerum, til dæmis hvernig við göngum eða tölum og hvaða viðhorf við höfum. *Field* er annað hugtak Bourdieu sem fjallar um formgerð tengsla í samfélaginu. Staða einstaklingsins í samfélaginu mótast af formgerðinni og *kapítali* hans sem er ekki aðeins efnahagslegt *kapítal* heldur líka menningarlegur *kapítal* sem einstaklingur öðlast til dæmis í gegnum háskóla. Hann talar líka um félagslegt *kapítal*, sem hægt er að öðlast til dæmis í gegnum tengslanet og að lokum táknrænt *kapítal* sem hefur til dæmis með það að gera hvar þú ert í virðingastiga samfélagsins. Bourdieu segir órjúfanleg tengsl sé á milli þessara hugtaka, *field* og *habitus*. Hann segir að *field* skilyrði *habitus* og *habitus* setur *fields* fram eða birtir á merkingarfullan hátt. Við sundurgreinum fólk út frá staðsetningu þeirra innan *fields* og út frá ólíkum *habitus* þeirra, það mætti segja að þetta eru einskonar stigveldi með ólíkri virðingu (Ritzer, 2012).

Samkvæmt Alþjóðlega kynjabilskvarðanum (e. *The Gender Gap Index*) hefur Ísland verið í efsta sæti meðal þjóða heims hvað varðar jafnrétti kynjanna. Kvarðinn byggist á mælingum á efnahag, stjórnámálum, menntun, og heilsufari. Samkvæmt kvarðanum er kynjabilinu á menntun og heilsufari lokað. Þrátt fyrir það, er enn ákveðinn kynbundinn munur á heilsu, og menntun er enn mjög kynbundin. Þegar kemur að kynjabili á efnahagslegum tækifærum og

pólítískri þátttöku er enn nokkuð bil til staðar. Ísland hefur hins vegar verið í topp sæti á pólistíka kvarðanum frá árinu 2009. Samkvæmt þessu er Jafnrétti kynjanna hvergi betra en hér á Íslandi. Þrátt fyrir það er hlutfall kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum afar lágt hér á landi. Samkvæmt Bourdieu mætti því segja að konur séu ekki með sama *kapital* eða *field* og karlar. Þar sem *field* skilyrðir *habitus* þeirra, má ætla að konur lendi því neðar í stigveldinu eða virðingarstiganum en karlar (World economic forum, e.d; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012; Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

Hakim (2006) sagði að staða kvenna á vinnumarkaði mótast af vali kvenna, að þær hefðu frjáls val og veldu af skynsemi það vinnuform sem hentaði þeim, því væri launamunur kynjanna og misjöfn staða kynjanna á vinnumarkaði konunum sjálfum að kenna. Hins vegar má velta vöngum yfir því, hvað er frjálst og skynsamlegt val, hvað er það sem mótar slíkt val?

Georg Herbert Mead var upphafsmaður kenninga um táknbundin samskipti og um hið félagslega eðli sjálfsins. Hann taldi sjálfið ekki meðfætt, heldur eitthvað sem við þróum með okkur í félagslegum samskiptum. Við myndum okkur skoðun á sjálfum okkur (sjálfsmýnd) út frá því hvernig aðrir sjá okkur og upplifa. Með reynslu af félagslegum samskiptum lærum við að móta sjálfið okkar. Sjálfið er fljóttandi ferli og verður til úr félagslegri afurð, við erum sífellt að skapa og endurskapa okkur sjálf í samskiptum við aðra. Hann gerði greinarmun á frjálsum leik (play) og leik með reglum (game). Í fyrra tilfellinu leikur barnið sér sjálft og finnur hvernig umhverfið bregst við ákveðinni hegðun þess. Í hinu seinna þá eru komnar leikreglur þar sem viðkomandi þarf að geta skilið hvernig aðrir munu bregðast við ákveðnum aðstæðum. Við erum því alla ævi að móta okkar eigið sjálf. Eðli okkar og sjálfsmýnd verður því til í samskiptum við aðra (Mead, 1974). Þegar við erum búin að læra leikreglurnar er auðveldara að fara efir þeim en að brjóta þær, því syndum við gjarnan með straumnum og tökum ákvarðanir og veljum eftir því, því má spyrja hvort slíkt val sé frjálst val og byggt á skynsemi?

Giddens hefur leitast við að skilgreina hvernig félagsleg formgerð (e. *social structure*) verður til og viðheldur sér í félagslegum samskiptum. Hann á við að það sem gerir félagslegar breytingar mögulegar er hvernig einstaklingurinn, með samskiptum við aðra, nær að breyta aðstæðum sínum og hugmyndum. Þetta leiðir að hans mati af sér stöðuga þróun á gerð og stofnun samfélagsins. Það er undir einstaklingnum komið að vera djarfur og styðja fremur

framfarir en kyrrstöðu og öryggi. Í kjölfar hraðara hnattræns flæðis er ekki eins sjálfsagt og áður hver maður er. Fólk stendur frammi fyrir nýjum möguleikum og það krefst meðvitaðs vals að byggja upp sjálfsmynd sína. Sjálfsmynd er nú minna en áður ásköpuð heldur orðin að verkefni hvers og eins (Waters, 1994).

Hægt er að segja að til séu tveir andstæðir pólar alltumliggjandi formgerðar um val einstaklinga. Velja einstaklingar að vinna hlutastarf af sjálfstæðum vilja og án nokkurra samfélagslegra og menningarlegra áhrifa? Eða eru undirliggjandi félagsleg öfl sem liggja að einhverjum hluta, að baki slíkri ákvörðun? Ekki er hægt að segja að allir einstaklingar séu óvirk fórnarlömb samfélagslegaðstæðna í hinu félagslega og menningarlega samhengi. Hins vegar er ekki heldur hægt að segja að allir einstaklingar geti með hæfni sinni og frelsi, valið af skynsemi án samfélagslegra áhrifa. Markmið þessarar rannsóknar er að reyna varpa ljósi á einkenni þeirra sem vinna hlutastörf eins og aldur þeirra og kyn, hver fjölskyldustaða þeirra er og menntun, ásamt því að kanna hvernig störf vinna þeir sem eru í hlutastörfum. Einnig er markmið rannsóknarinnar að skoða tengsl almennrar heilsu og vellíðunar og vinnustunda. Skoða hvort munur sé á heilsu þeirra sem vinna hlutastörf og þeirra sem vinna fullt starf. Einnig er markmiðið að sjá hvort munur sé á kynjunum þegar kemur að heilsu og vinnustundum. Þannig eru tengsl vinnustunda og eigins mats á líkamlegri og andlegri heilsu skoðuð, ásamt því að skoða tengsl ýmissa staðhæfinga um hugsanir og tilfinningar og vinnustunda. Einnig voru skoðuð tengsl vissra streitueinkenna, og streitusjúkdóma og vinnustunda. Skoðað verður hvort um kynbundinn munur sé að ræða og hver munurinn sé milli vinnuhlutfalla. Með upplýsingar um það hverjir það eru sem vinna hlutastörf, hver einkenni þeirra eru og hver heilsa og líðan þeirra er, þá er hugsanlega hægt að öðlast hugmynd um það á hverju val þeirra sem vinna hlutastörf byggir.

Spurningar sem leitast verður við að svara eru:

- Hver eru einkenni þeirra einstaklinga sem vinna hlutastörf?
- eru þeir einstaklingar sem vinna hlutastörf við sömu heilsu en þeir sem vinna fullt starf?
- Er munur á kynjunum þegar kemur að heilsu og vinnustundum?

Ritgerðin skiptist í fjóra megin hluta ásamt undirköflum. Fyrsti hlutinn byggist á *fræðilegri umfjöllun* um vinnumarkaðinn, framgang kvenna inn á vinnumarkaðinn og kynjaskiptingu vinnumarkaðarins. Valkenningin (e. *preference theory*) og mótunarkenningar (e. *constructionism*) verða kynntar, ásamt því að fjallað verður um hlutastörf. Í öðrum hluta sem ber heitið *Aðferðir* verður fjallað um aðferðafræði rannsóknarinnar, gert verður grein fyrir þátttakendum, aðferðum við gagnaöflun og aðferðum við úrvinnslu og greiningu niðurstaðna. Í þriðja hluta, *Niðurstöðum*, verða niðurstöður úr úrvinnslu og greiningu gagna sem notuð voru í rannsókninni kynntar og niðurstöður dregnar saman. Í lokakafli ritgerðarinnar, *Umræðum*, verður leitast við að svara þeim spurningum sem kynntar voru í upphafi rannsóknar og velt upp hugsanlegum þáttum sem áhugavert væri að skoða í framhaldinu.

1 Vinnumarkaðurinn

Flest okkar verja stórum hluta ævinnar við vinnu, því er ljóst að atvinna skipar stóran og mikilvægan sess í lífi okkar. Hið félagslega hlutverk atvinnu er ekki síður mikilvægt fyrir okkur en nauðsyn þess að hafa lífsviðurværi (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012). Margir telja að vinnan göfgi manninn og móti sjálfsmynd okkar og sjálfsvirðingu. Stefán Ólafsson (1996) sagði að vinnusemi og dugnaður væru almennt taldir góðir og æskilegir eiginleikar til vinnu, þá ekki bara af efnahagslegri nauðsyn, heldur einnig vegna annarra mikilvægra þátta eins og félagslegra, siðferðislegra og sálfræðilegra.

Þéttbýlismyndun á Íslandi hófst í kjölfar iðnbyltingarinnar sem hófst um miðja 18. öld. Hér eins og annars staðar var iðnbyltingin forsenda framfara. Fyrir iðnbyltingu var enginn iðnaður, verksmiðjur eða borgir á Íslandi. Ísland var ennþá sveitasamfélag með takmörkuðum en vaxandi sjávarútvegi svo og landbúnaði. Eftir því sem leið á 19. öldina hófst þróun í átt til nýs iðnsamfélags og bötunuðu kjör fólks þá til muna. Með aukinni þéttbýlismyndun urðu miklar breytingar á vinnumarkaðinum, það dró úr landbúnaði og svigrúm skapaðist fyrir nýjar atvinnugreinar sem tengdust atvinnugreinum í þéttbýli. Ýmsar þjónustugreinar urðu til, svo sem heilbrigðis- og félagsþjónusta, samgöngur og flutningar (Garðar Gíslason, 2001).

Þegar Hagstofa Íslands fjallar um vinnumarkaðurinn á Íslandi er miðað við einstaklinga sem eru á aldrinum 16-74 ára. Hagstofa Íslands fylgir skilgreiningu Alþjóðavinnuálagstofnunar (e. *ILO*) við skiptingu atvinnuþátttakenda. Atvinnuþátttakendur eru þeir sem eru starfandi og atvinnulausir, og er samanlagður fjöldi þeirra sagður vera á vinnumarkaði. Starfandi eru þeir sem hafa unnið eina klukkustund eða lengur í viðmiðunarviku sem er fá mánuðegi til sunnudags (Hagstofa Íslands, 2012; Hagstofa Íslands, e.d-b). Vinnumarkaður er vettvangur þar sem ákveðnar leikreglur ríkja, þar eru reglur settar samkvæmt lögum og kjarasamningum sem fjalla um gagnkvæmar skyldur vinnuveitenda og starfsmanna (Forsætisráðuneytið, e.d.). Eitt af því sem einkennir íslenskan vinnumarkað er hversu mikil atvinnuþátttaka fólks er og á það við um bæði kynin (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012). Atvinnuþátttaka Íslendinga árið 2012 var rúmlega 80% sem er nokkuð hærra en á hinum Norðurlöndunum, í Noregi er um 76% atvinnuþátttaka, í kringum 73% í Danmörku og Svíþjóð, en er lægst í Finnlandi þar sem er tæplega 70% atvinnuþátttaka (OECD, 2013-a).

1.1 Konur sækja út á vinnumarkað

Miklar samfélagbreytingar og umskipti á vinnumarkaði höfðu einnig áhrif á framgöngu kvenna inn á vinnumarkaðinn, þar sem atvinnuþátttaka kvenna fram til þessa hafði að miklu leyti takmarkast af hefðbundnum menningar-, mennta-, og lagalegaum þáttum (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005). Í kjölfar lönbyltingarinnar skapaðist mikil eftirspurn eftir vinnuafli og fóru konur þá að flykkjast út á vinnumarkað. Konur þóttu góður vinnukraftur og voru ódýrt vinnuafli, var það hvatning fyrir atvinnurekendur til að ráða þær til starfa. Hins vegar stafaði feðraveldinu viss ógn af þessari þróun og settar voru á ýmsar reglugerðir sem gerðu konum erfiðara fyrir að vera á vinnumarkaði. Þetta varð til þess að töluvert dró úr atvinnuþátttöku kvenna og þær fóru aftur inná heimilin. Árið 1851 var 25% atvinnuþátttaka meðal giftra kvenna en datt niður í 10% árið 1901 (Edgell, 2006). Um leið styrktist sú hugmynd að konur ættu að helga sig börnum og búi. Verkaskipting var skýr, eiginmaðurinn vann fyrir fjölskyldunni á vinnumarkaði og konan vann heimavið. Sú hugmyndafræði að staða konunnar væri innan veggja heimilis var í hávegum höfð og þar með var staða karlmannsins í samfélaginu sem höfuð fjölskyldunnar og fyrirvinna fest í sessi. Þetta fyrirkomulag hefur gjarnan verið nefnt fyrirvinnukerfið (e. *male breadwinner family model*)(Guðmundur Jónsson, 2004). Almennt varð aftur gífurleg aukning um allan heim á

atvinnuþátttöku kvenna í kringum seinni heimsstyrjöldina og átti það við alla aldurshópa. Konur stóðu frammi fyrir breyttum aðstæðum á vinnumarkaði, karlarnir voru ýmist ekki lengur til staðar og því þurftu margar konur að ganga inní störf þeirra eða að karlar snéru jafnvel ekki aftur heim eftir að stríði lauk og því skapaðist efnahagsleg þörf fyrir það að konur færu út á vinnumarkaðinn (Goldin, 1991). Uppúr 1960 var hins vegar fyrirvinnukerfinu að þó nokkru leyti kastað fyrir róða á tiltölulega stuttum tíma og það var um það leyti sem íslenskar konur juku atvinnuþátttöku sína til muna (Guðmundur Jónsson, 2004). Gornick, Meyers og Ross (1996) segja þessa miklu aukningu á atvinnuþátttöku kvenna hafa haft í för með sér eina mestu breytingu í atvinnulífi þróðu þjóðanna á tuttugustu öldinni og hefur þessi mikla breyting stundum verið kölluð hin hljóðláta atvinnubylting kvenna. Þessi bylting í atvinnuþátttöku kvenna endurspeglar breytt hugarfar og breytta fjölskylduhætti (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005). Aukningin á atvinnuþátttöku íslenskra kvenna var mikil og á árunum 1960-1980 fór atvinnuþátttaka kvenna úr 34% í 65%, árið 2008 var atvinnuþátttaka íslenskra kvenna hæst eða um 82%. Hins vegar dró úr atvinnuþátttöku kvenna vegna fjármálakreppunnar 2008 og fór þá atvinnuþátttaka þeirra niður í 77% árið 2009, en hefur svo hækkað lítillega og árið 2012 var hún 78%. Atvinnuþátttaka karla hélst nokkuð stöðug fram til ársins 2009, eða í kringum 87%. Eftir 2009 lækkaði atvinnuþátttaka karla niður í 85% og hefur haldið áfram að lækka síðan, árið 2012 var hún 83% (Guðmundur Jónsson, 2004; Hagstofa Íslands, e.d.-b.).

Atvinnuþátttaka kvenna er annað dæmi um það sem einkennir íslenskan vinnumarkað. Árið 2012 var atvinnuþátttaka íslenskra kvenna 79% og er það mun meira en á hinum Norðurlöndunum. Atvinnuþátttaka kvenna í Noregi árið 2012 var 74%, 72% í Svíþjóð, 70% í Danmörku og svo um 68% í Finnlandi (OECD, 2013-b). Ótal fræðimenn hafa skoðað hvað það er sem hefur áhrif á atvinnuþátttöku kvenna og skýringar hafa meðal annars verið raktar til ýmissa hagfræði- félags- og stjórnmálalegra breytinga. Breytingar eins og aukin menntun kvenna, breyttar aðstæður á vinnumarkaði, breytingar á fjölskyldumynstri og tilkoma fæðingarorlofs eru breytingar sem taldar eru hafa haft áhrif á atvinnuþátttöku kvenna (Gornick, Meyers og Ross, 1996). Þá hefur fyrirkomulag eins og sveigjanleiki í starfi og möguleiki á hlutastarfi haft jákvæð áhrif á atvinnuþátttöku kvenna (Jaumotte, 2005; Engelbrecht, 2013; OECD e.d.-d).

1.2 Kynjaskiptur vinnumarkaður og störf

Kenningar í anda nýklassískrar hagfræði voru um tíma ráðandi í vinnumarkaðsfræðum. Þar er gert ráð fyrir því að lögmál markaðarins ráði og einstaklingar velji af skynsemi. Því skapast til dæmis kynskipting starfa, mismunandi menntun og mismunandi vinnutími. Slíkar kenningar segja að þegar menntun, starfsreynsla og persónulegir hæfnisþættir eru orðnir þeir sömu hjá báðum kynjum jafnast kynbundið misrétti út, annað væri andstætt lögmálum markaðarins og hagsmunum atvinnurekenda. Þorgerður Einarsdóttir (2006) segir að sú vinnumenning sem er ráðandi sé sniðin að einstaklingum sem þurfa ekki að axla fjölskylduábyrgð. Þá eru kerfislæg fyrirbæri eins og kynbundið misrétti oft einstaklingsgerð í hinni almennu orðræðu og því haldið fram að konur beri sjálfar ábyrgð á hinu kynbundna misrétti. Walby (1990) telur að einstaklingsbundið val hafi lítið skýringargildi á því hvers vegna vinnumarkaðurinn sé kynjaskiptur. Hún segir að einstaklingsbundið val litast mjög af þeirri samfélagsgerð sem fólk lifir í. Því telur Walby að þörf sé á að skoða hvað það er sem veldur þessari kynjaskiptingu og hvers vegna störf kvenna séu iðulega verr metin og lægri launuð. Einnig telur hún að mikilvægt sé að skoða hvað veldur því að konur virðast frekar en karlar stýra starfsvali sínu og vinnutíma með tilliti til þarfa fjölskyldunnar.

Hugtakið kynjaskipting (e. *gender segregation*) á vinnumarkaði vísar til ólíkrar stöðu kynjanna á vinnumarkaðinum eftir því hvaða störfum einstaklingurinn gegnir. Kynjaskiptur vinnumarkaður einkennist af því að mikill meirihluti þeirra sem vinna ákveðin störf eru af öðru kyninu, eða um tveir þriðju hlutar (Andersen, 2003). Góð dæmi um þetta eru til dæmis hjúkrunarfræði annars vegar, þar sem meirihlutinn er kvenkyns, og hins vegar mannvirkjagerð, þar sem meirihlutinn er karlkyns. Eins sjáum við þegar bornar eru saman tölur frá opinberum vinnumarkaði og almennum vinnumarkaði, mikla kynjaskiptingu. Í norrænum löndum er hlutur kvenna sem vinnur á almenna vinnumarkaðinum álíka stór og sá sem vinnur hjá hinu opinbera. Karlar vinna í meira mæli á almenna markaðinum og eru því hlutfallslega fleiri þar og hlutfallslega færri á opinbera markaðinum. Í Svíþjóð eru til dæmis um 80% af öllum körlum sem eru í launavinnu, í vinnu á almennum markaði. Þetta þýðir að í atvinnugreinum þar sem hlutfallslega fleiri konur vinna, eru fleiri hlutastörf. Hærra hlutfall fullra starfa má finna á almennum markaði fremur en hjá hinu opinbera, og eru bæði karlar og konur sem vinna fulla vinnu fleiri á almennum vinnumarkaði en á opinberum markaði. Eins sýna tölur að fleiri karlar vinna fulla vinnu hjá hinu opinbera en konur (Engelbrecht,

2013). Ísland er ekki undantekning hvað varðar kynjaskiptingu vinnumarkaðarins. Gyða Margrét Pétursdóttir (2008) hefur bent á að íslenskur vinnumarkaður sé mjög kynjaskiptur. Konur sinna gjarnan störfum sem eru samfélagslega lægra metin og og karlar sinna frekar stjórnunarstöðum. Hins vegar sé talið að vinnumenning sé betri þegar karlar og konur starfa saman og kynjahlutfallið jafnara.

Kynjaskipting vinnumarkaðarins er bæði lárétt og lóðrétt. Lárétt kynjaskipting er þegar karlar og konur gegna mismunandi störfum en lóðrétt kynjaskipting lýsir sér í því að karlar eru frekar í hærri og áhrifameiri stöðum en konur, óháð menntun og aldri (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal, 2004).

1.2.1 Lárétt kynjaskipting

Gerður G. Óskarsdóttir segir staðalímyndir vera mjög ríkan þátt í náms- og starfsvali unglunga, og hafa börn strax á grunnskólaaldri mjög kynmerktar hugmyndir um vinnumarkaðinn. Því kemur það ekki á óvart að skipting ungs fólks í karla- og kvennastörf er mjög greinileg á Íslandi og virðast ekki vera merki um breytingu á því. Rannsóknir hennar sýna að körlum virðist ekki vera fjölga í þjónustustörfum og lög um að jafna skuli stöðu kynja hafa ekki haft áhrif á kynjaskiptingu vinnumarkaðarins (Gerður G. Óskarsdóttir, 1997). Samkvæmt Sigríði E. Þórðardóttur og Halldóri V. Kristjánssyni (2005) hafa konur á Íslandi verið í meirihluta í þjónustugreinum, og eru það starfsgreinar á borð við heilbrigðis- og félagsþjónustu, fjármálaþjónustu og fræðslustarfsemi. Karlar hafa hins vegar verið miklum meirihluta í mannvirkjagerð, fiskveiðum og veitustarfsemi. Þau vísa í Alþjóðavinnuálagstofnunina (e. *ILO*) og segja, að meðaltali sé um helmingur af vinnuafli heimsins í annaðhvort karla- eða kvennastörfum. Á opinbera vinnumarkaðinum eru konur um 65% starfsmanna eða næstum tvær af hverjum þremur starfsmönnum. Þessa miklu skiptingu má helst skýra með svokölluðum kvennastéttum eða kvennastörfum á borð við hjúkrunafræðinga og kennara (Fjármálaráðuneytið, e.d.). Hins vegar snýst kynjahlutfallið við á almenna vinnumarkaðinum og vinna tveir þriðju hlutar karla á almennum vinnumarkaði en aðeins einn þriðji hluti kvenna (Samtök atvinnulífsins, 2010). Margt bendir til þess að kynjaskipting starfa sé einn áhrifamesti einstaki þátturinn í launa- og aðstöðumun kynjanna, því kvennastörf eru oftast lægra metin og lægra launuð en karlastörf (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal, 2004; Þorgerður Einarsdóttir, 2006).

1.2.2 Lóðrétt kynjaskipting

Í atvinnugreinum þar sem konur eru ráðandi, eru karlmenn oft ofar í metorðastiganum en konur. Gegna karlar oft ábyrgðarmeiri störfum og hærri stöðu en konur, óháð menntun eða aldri. Því virðist menntun skila körlum lengra en konum og laun þeirra oft hærri en laun kvenna (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal, 2004). Sem dæmi má nefna kennarastéttina, þar má sjá að konur eru í miklum minnihluta stjórnendur. Sama mynstur má sjá í heilbrigðisstéttinni þar sem karlar gegna gjarnan hærri stöðum innan stéttarinnar (Sigríður E. Þórðardóttir og Halldór V. Kristjánsson, 2005; Wirth, 2001). Gerður G. Óskarsdóttir (1997) varpar fram ýmsum kenningum sem hugsanlega geta skýrt þessa skiptingu. Hún talar um að félagsmótun kynjanna hafi haft þar nokkuð að segja, þannig að konur hafa verið aldar upp í störf sem ekki teljast hátt sett í samfélaginu. Eins talar hún um að færnipættir kvenna eru ekki dregnir fram þegar störf eru metin til launa og skilgreind, því er færni kvenna ekki metin jafnt á við færni karla og karllægum gildum þannig viðhaldið og þar með völdum karla yfir konum.

Fram kemur í skýrslu Velferðaráðuneytis (2011) um stöðu og þróun jafnréttismála að megin ástæða kynbundins launamunar væri hversu kynjaskiptur vinnumarkaðurinn er. Sjá má að laun fyrir störf þar sem konur eru í meirihluta hækkuðu um 4% á milli árána 2009 og 2010. En laun fyrir störf þar sem karlar eru í meirihluta hækkuðu um rúmlega 6% á sama tímabili. Ennfremur kemur fram að karlar gegna fremur starfi stjórnenda en konur eða um 55% karla á móti 33% kvenna. Hins vegar má sjá, samkvæmt launkönnun VR, minni launamun hjá þeim sem höfðu lokið mastersnámi eða lengra námi á háskólastigi en í öðrum menntahópum. Meðal þeirra sem höfðu lokið BA- eða BS prófi var launamunur að meðaltali um 15%. Hjá þeim sem höfðu lokið grunnskólaprófi eða höfðu enn minni menntun var munurinn að meðaltali 18%. Minnstur var launamunur karla og kvenna sem höfðu lokið framhaldsnámi á háskólastigi, svo sem MA, MS eða doktorsnámi, eða að meðaltali 4%.

Í nýlegri könnun hjá Bandalagi Háskólamanna (BHM) kemur fram að laun félagsmanna eru lægri eftir því sem hlutfall kvenna er hærra í þeim. Eins hafði vinnuveitandi, það er hvar viðkomandi vinnur, áhrif á launamuninn. Launamunur kynjanna er 12% þegar tekið hefur verið tillit til þekktra áhrifaþátta eins og vinnustunda, menntunar og fleira. Mestur var munurinn á launum kynjanna hjá einkafyrirtækjum og sveitarfélögum og þyrftu þá konur að

fá um 20% hærri laun til að vera jafnar körlum þegar litið er til launa. Launamunur hjá ríkinu var 8,3%, 8,5% hjá Reykjavíkurborg en um 6,4% hjá öðrum sveitarfélögum. Meðallaunagreiðslur félagsfólks BHM árið 2012 voru tæplega 6,4 milljónir, hæstar launagreiðslur voru hjá Félagi prófessora við ríkisháskóla þar sem þær voru tæpar 9,5 milljónir, hlutfall karla í því félagi var hæst allra aðildafélaga BHM. Hins vegar voru lægst launin hjá Iðjubjálfafélagi Íslands eða rúmar 4,8 milljónir króna, þar sem félagsmenn eru 232 og af þeim eru 2 karlar (Bandalag háskólamanna, 2013).

1.3 Valkenningin (e. Preference theory)

Catherine Hakim (2006) er félagsfræðingur við London School of Economics, hún hefur meðal annars rannsakað og skrifað mikið um starfsval karla og kvenna. Hún setti fram kenningu sem nefnist valkenning (e. *preference theory*) þar sem hún telur að kynbundinn eðlismunur á löngunum skýri kynjaskiptan vinnumarkað og að hefðbundin kvennastörf séu almennt lægra metin til launa og virðingar en karlastörf. Þetta telur hún útskýra hvers vegna konur veljist síður til stjórnunarstarfa en karlar og fá lægri laun. Hún telur að kynbundnum áhuga kynjanna verði ekki breytt og hann sé tengdur náttúrulegu eðli þeirra. Hakim segir kenningu þessa vera byggða á vandlega greindum niðurstöðum rannsókna á lífstílsvali kvenna í nútíma samfélögum. Ein af megin niðurstöðum Hakim er að launamunur kynjanna sé ekki sprottinn af karlaveldi, né því að vinna kvenna sé lægra metin en vinna karla. Hún telur að launamunurinn sé tilkominn vegna vals kvenna, þær velji sér oftast störf sem eru hlutastörf og störf sem fela í sér minni ábyrgð, fremur en karlar. Hún talar um þrjá flokka af vali kvenna. Þannig velji 10-30% kvenna að vera heimavinnandi, þar er fjölskyldan tekin fram yfir vinnumarkaðinn. Stærsti hlutinn eða 40-80% kvenna velji sér blandaðan lífstíl, þar sem frama á vinnumarkaði og fjölskyldulífi er blandað saman og reynt að fá það besta úr báðum þáttum. Þriðji hópurinn sem eru 10-30% kvenna, velji frama á vinnumarkaði fram yfir fjölskyldulíf, setja þær konur þá fyrst og fremst markið á framann og margar hverjar eignast ekki börn. Hakim (2006) telur að sú staðreynd að karlar velji oftast að einbeita sér að frama fremur en fjölskyldulífi en konur, skili þeim hærri stöðum á vinnumarkaði og hærri launum. Þessu mynstri verður ekki breytt, þar sem samkeppni og fórnir skipta máli munu karlar halda áfram að ná lengra en konur. Hún segir staðreyndina vera þá að mun færri konur en karlar velja að taka frama á vinnumarkaði fram yfir fjölskylduna. Hakim segir líka að ástæðan fyrir því að kvennastörf eru oft verr launuð en önnur störf, sé vegna þess að konur velji að leggja

ekki eins mikið á sig og karlar og því veljist karlar fremur í stjórnunarstöður og fá hærri laun (Hakim, 2006). Segir hún einnig að konur velji frekar að biðja um styttri vinnutíma heldur en hærri laun eða stöðuhækkun (Babcock og Laschever, 2003). Kenning Hakim hefur meðal annars verið gagnrýnd fyrir eðlishyggjuhugsun, en því hafnar hún og segir að lífstílsval einstaklinganna sé alltaf að skipta meira og meira máli fremur en kyn (Crompton og Lyonette, 2005; Hakim, 2007). Finna má ákveðnar mótsagir hjá Hakim, þar sem hún talar um að kyn skipti sífellt minna máli varðandi lífstíl og val, en hún flokkar samt í kenningu sinni val eftir kyni, þar sem kynin velji ólíkt vegna kynferðis og spáir körlum áframhaldandi yfirburðum vegna kyns þeirra.

1.4 Mótunarkenningar (e. Constructionism)

Andstæðan við þeirri eðlishyggju sem Hakim aðhyllist er mótunarhyggja. Mótunarkenningar byggja á því að einstaklingar þróist út frá samhengi manneskjunnar, menningar og sögu á hverjum tíma. Fólk er í sífellu að túlka veruleika sinn út frá eigin reynslu, hugmyndum og hugtökum sem það þekkir og hefur tileinkað sér í gegnum samskipti við aðra. Enginn munur er á kynjunum við fæðingu, annar en líffræðilegur munur, samfélagið og uppeldið móta einstaklingana (Berger og Luckman, 1967).

Simone de Beauvoir var meðal þeirra fyrstu sem héldu því á lofti að einstaklingar fæðist sem óskrifað blað. Í riti sínu *The Second Sex* sem á íslensku kallast *Hitt kynið*, heldur Beauvoir því fram að einstaklingur fæðist ekki sem kona heldur verði kona. Hún spyr hvers vegna karlar hafa ekki þurft að skilgreina sig? Konur hafa verið skilgreindar „hitt kynið“ og karlar eru hið eina algilda kyn sem konur eru frávik frá. Karlmaðurinn er skynsemisvera og konan er síðri að skynsemi en hann, hún er frávik frá honum. Eðli konunnar ræðst af því sem hana skortir miðað við karlmanninn. Beauvoir taldi nauðsynlegt að gera greinarmun á kyni og kynferði, þ.e. að skilja á milli líkamans og sjálfsins. Þó svo að einstaklingur fæðist kvenkyns þá þýðir það ekki að hann muni hegða sér á ákveðinn hátt. Kynferðið er áskapað samkvæmt Beauvoir.

Hún hafnar eðlishyggju um kynin, sem nýst hefur til að réttlæta fasta og kynbundna hlutverkaskiptingu. Beauvoir segir „eðli“ vera eiginleika sem geta gilt um alla, alltaf, allsstaðar. Hún sagði „maður fæðist ekki kona, heldur verður kona“. Með þessu á hún við að ekki séu til einhverjir eilífir og óbreytanlegir eiginleikar sem einkenni allar konur á öllum tímum og öllum stöðum heldur eru það öðru fremur menningin og samfélagið sem móta

kynin og skilgreina eiginleika þeirra. Hún segir að samfélagið móti einstaklinga og kvenkyns einstaklingar eru mótaðir til þess að falla inn í það hlutverk sem þeim er ætlað í lífinu. Beauvoir fjallar um tilhneiginguna til þess að aðskilja sig og þann hóp sem manni finnst maður tilheyra frá öðrum hópum. Karlar hafi frá upphafi aðgreint sig frá konum og sett þær í annan hóp, sem „hitt kynið“. Hópaskiptingar fyrirfinnast alls staðar í samfélaginu og tilheyra einstaklingar mörgum mismunandi hópum (Beauvoir, 1999).

Herbert Blumer dró saman einkenni samskiptakenninga sem fjalla um mikilvægi samskipta einstaklinga og hópa. Blumer segir að við bregðumst við áreitum eða *stimulus* úr umhverfi okkar og út frá þeirri merkingu eða túlkun sem við gefum áreitinu, ekki eftir áreitinu sjálfu. Við túlkum sama áreiti á mismunandi hátt, mismunandi efir samfélögum, hefðum, staðalímyndum eða því sem er félagslega viðurkennt. Sú merking sem við gefum áreitunum er lærd í félagslegum samskiptum, merkingin er ekki meðfædd, ekki bundin erfðum eða líffræðilegri forskrift. En túlkunin er sveigjanleg og breytist með tíma og þróun. Merkingin er lærd og merkingin breytist. Áður en við gerum eitthvað íhugum við það, við tölum við okkur sjálf, við metum athafnir okkar og viðbrögð annarra. Við fylgjum viðeigandi væntingum og því hvað við sjálf viljum fá fram. Við erum alltaf í samspili við umhverfið sem við erum í hverju sinni, við höfum möguleika á því að meta hverja stund fyrir sig (Blumer, 1969).

1.5 Hlutastörf

Samkvæmt skilgreiningu Hagstofu Íslands er starfsmaður í fullu starfi ef hann vinnur að jafnaði 35 klukkustundir eða fleiri á viku, en í hlutastarfi ef hann vinnur 1-34 klukkustundir að jafnaði á viku (Hagstofa Íslands, e.d.-b.). Ekki eru til skýr alþjóðleg mörk um hversu margar vinnuklukkustundir séu skilgreindar sem hlutastarf, hins vegar er til Evróputilskipun þar sem kemur fram að starf teljist hlutastarf þegar vinnuklukkustundir eru færri en hjá þeim sem vinna fullt starf. Þessi breiða skilgreining kemur í veg fyrir samanburð á milli fullrar vinnu og hlutastarfs. Með það í huga að ekki sé til alhliða skilgreining á hlutastarfi, er hins vegar ákveðin nálgun að fastsetja mörk fyrir hámark unninna tíma á viku sem grunn til að nota í samanburði við hlutastörf. OECD skilgreinir hlutastörf að hámarki 30 klst á viku, en mörkin innan norrænu landanna eru að jafnaði minna en 35 klst á viku (OECD, 2013-c).

Á Norðurlöndum er hátt hlutfall hlutastarfa miðað við önnur lönd í Evrópu (Bradley, 1999; Engelbrecht, 2013; OECD, e.d.-d). Aukning hlutastarfa stóð nokkuð í stað milli 1995 og 2011.

Þó með undantekningu þegar alþjóðleg aukning varð á hlutastörfum árin 2008-2009 í kjölfar efnahagsaðhrunsins. Að hluta til er talið að atvinnurekendur hafi þurft að minnka við sig starfsfólk vegna minni eftirspurnar og þar af leiðandi fleiri flust yfir í hlutastörf. Eins er fólk sem virkt er á vinnumarkaði fremur tilbúið að vinna hlutastörf í kreppuástandi og vera þá frekar að hluta atvinnulaust en að vera alveg atvinnulaust (Engelbrecht, 2013). Áhrif kreppunnar á atvinnugreinar þar sem karlar eru í meirihluta í, svo sem bílaiðnaður og byggingariðnaður er talið liggja að baki hækkunar á hlutfalli karla í hlutastörfum (International Labour Organization, e.d.; Engelbrecht, 2013; OECD, e.d.-d).

Á Íslandi er þó sagan önnur, hlutastörfum hér á landi hefur fækkað um næstum 14% á þessum árum, árið 1995 var hlutfall hlutastarfa 28% og árið 2012 var hlutfallið orðið 24% (Hagstofa Íslands, e.d.-b). Árið 2011 var EU-15 meðaltal hlutastarfa um 22% af þeim sem eru almennt á vinnumarkaði. Danmörk, Noregur og Svíþjóð eru 3-5% hærrí en Finnland er fyrir neðan meðaltal eða um 14% af öllum á vinnumarkaði. Ísland er innan meðaltals eða um 21%. Það eru aðallega konur sem vinna hlutastörf og í Noregi vinna 41% allra kvenna á vinnumarkaði hlutastarf. Staðan er svipuð í hinum norrænu löndunum, fyrir utan í Finnlandi þar sem hlutfall kvenna í fullu starfi hefur verið hærra um nokkurt skeið. Í Svíþjóð vinna 35% allra kvenna minna en 35 tíma í viku (Norden, 2012). Á Íslandi er staðan svipuð, 35% kvenna vinna hlutastarf og um 14% karla. Hlutfall kvenna sem vinna hlutastörf hefur lækkað á síðustu árum. Árið 1991 var hlutfall kvenna sem unnu hlutastörf um 45% og var þá hlutfall karla um 10%. Því hefur hlutfall kvenna sem vinna hlutastörf lækkað töluvert eða um 10 prósentustig á þessum árum. Hlutfall karla sem vinna hlutastörf hefur haldist nokkuð stöðugt frá 1991 fram til ársins 2008 eða um 10%. Milli áráanna 2008 og 2010, eða í kringum efnahagshrunið, hækkaði hins vegar hlutfall þeirra sem unnu hlutastörf, hjá báðum kynjum. Hlutfall kvenna fór úr 34% í 35% og hlutfall karla fór úr 10% í 13%. Árið 2012 var hlutfall kvenna sem unnu hlutastörf orðið 33%, hefur því hlutfallið lækkað um 2 prósentustig. Hins vegar var hlutfall karla það sama árið 2012 og það var 2010, eða 13% (Hagstofa Íslands, e.d.-c).

Mismunandi er hverjir það eru sem vinna hlutastörf, fyrirkomulagið er algengara meðal kvenna og þeirra sem hafa lægri laun. Einnig er algengara að þeir sem hafa minni menntun vinni hlutastörf og oft eru hlutastörf minna metin störf en önnur störf. Eins er misjafn eftir aldursskiptingu hverjir vinna hlutastörf (Bradley, 1999; Andrén, 2012; OECD e.d.-d). Miklar

breytingar hafa átt sér stað á atvinnuþátttöku kvenna frá eftirstríðsárum, hins vegar hefur staða karla verið nokkuð stöðug (Guðmundur Jónsson, 2004). Samkvæmt ályktunum ILO má rekja aukningu á hlutastörfum að stórum hluta til þess að fleiri konur eru á vinnumarkaði en áður, en einnig til tilrauna til að auka sveigjanleika á vinnumarkaði með tilliti til breyttra þarfa innan hefðbundins iðnaðar og hins stækkandi þjónustugeira (ILO, e.d.; OECD, e.d.-c).

Ýmislegt jákvætt getur falist í hlutastörfum, það að geta unnið hlutastarf hefur aukið atvinnuþátttöku kvenna og sveigjanleikinn talinn vera kostur fyrir konuna, fjölskylduna og atvinnurekendur. Með hlutastörfum er auðveldara að samræma fjölskyldulíf og launaða vinnu, eins henta hlutastörf þeim sem kjósa að verja minni tíma í launaða vinnu og eiga meiri tíma fyrir sjálf sig (OECD, e.d.-d). Booth og Van Ours (2007) komust að því að konur sem vinna hlutastörf eru ánægðari með vinnutíma sinn en konur sem vinna fulla vinnu. Einnig kom í ljós að lífsánægja kvenna minnkaði eftir því sem konur unnu meira, þá sérstaklega hjá þeim konum sem unnu meira en 40 klukkustundir á viku.

Út frá jafnréttissjónarmiði geta hlutastörf verið áskorun að fást við, því hluti hlutastarfa er óvalkvæður sem þýðir að hluti þeirra einstaklinga sem vinna hlutastörf gerir það vegna þess að ekki býðst fullt starf og er það stundum kallað þvingað hlutastarf. Hins vegar kemur fram í skýrslu OECD (e.d.-d) að meirihluti þeirra sem vinna hlutastörf vilja ekki vinna fulla vinnu. Ennfremur kemur fram að þó að meirihluti þeirra sem vinna hlutastörf, velji það, er valið oft byggt á ytri þvingunum eins og samræming vinnu og fjölskyldulíf, námi og slakri heilsu. Önnur áskorun er að þar sem konur eru meirihluti þeirra sem vinna hlutastörf, auka hlutastörf kvenna á efnahaglega misskiptingu milli karla og kvenna í samfélaginu (Engelbrecht, 2013; OECD, e.d.-d). Ýmsir aðrir gallar geta verið á fyrirkomulaginu þegar borið er saman við fullt starf. Þeir sem vinna hlutastörf eiga á hættu að fá lægra tímakaup og draga því úr eigin tekjum, þeir eiga á hættu að hafa takmörkuð tækifæri til framþróunar í starfi, og þannig getur það rýrt stöðu þeirra í atvinnulífinu (Mansson og Ottosson, 2011; ILO, e.d.; Wirth, 2001). Hlutastörf ættu að vera skoðuð í því ljósi að hlutastarfsfólk eigi að geta framfleytt sér sjálft. Fyrir marga byggja hlutastörf sem valkostur á þeim útreikningi að maki sé til staðar sem leggur einnig til heimilisins eða sér jafnvel að mestu leyti fyrir heimilinu. Útreikningar eru gjarnan á þann veg að heimilið tapar minna ef karlinn vinnur meira, þar sem hann er yfirleitt með hærri laun. Það er yfirleitt konan í gagnkynhneigðum samböndum sem

vinnur hlutastarf. Það getur því haft þau áhrif að staðalmyndin um það til hvers samfélagið ætlast af kynjunum, getur haft áhrif á hvort konur og karlar velja að vinna hlutastarf eða fullt starf (Engelbrecht, 2013; Andrén, 2012).

Í rannsókn Thomas Andrén (2012) um efnahagslegt jafnrétti milli karla og kvenna, kemur í ljós að erfiðara er að taka eftir staðalímyndum kynjanna en staðalímyndum jafnréttis í norrænum löndum sem hafa gefið út metnaðafullar áætlanir um jafnrétti. Staðalímyndir er alhæfð, oft röng, mynd af félagshóp sem veldur því að allir einstaklingar hópsins eru metnir eins. Andrén skýrir þetta með því að samfélag með jafnréttissýn reynir að fela misréttið í kerfinu. Staðalímynd um kyn er því meira óljóst í samfélaginu. Gefið er í skyn að um sé að ræða frjálst val til dæmis með hver sér að mestu um heimilistörfin eða að velja það að vinna hlutastörf. Hins vegar hafa kynjarannsóknir sýnt að ekki er alltaf um frjálst val að ræða þegar kemur að heimilishaldi. Það byggist gjarnan á samfélagslegum fyrirmyndum sem leiða svo til kynbundins vals (Kolbeinn H. Stefánsson, 2008a; Kolbeinn H. Stefánsson, 2008b; Lachance-grzela og Bouchard 2010). Andrén bendir á að það minnkar líkur á neikvæðum félagslegum viðhorfum ef báðir aðilar fylgja og halda kynbundnu vali, það er auðveldara en að synda á móti straumnum. Því velja konur og karlar sér störf sem viðhalda staðalímyndum kynjanna. Það að konur eru fleiri í hlutastörfum viðheldur kerfinu, það þýðir að konur eru með lægri tekjur en karlar og þar með hægt að taka efnahagslega afstöðu til þess hver tekur megin ábyrgð á heimili og börnum. Andrén segir þetta líka styrkja þá hugmynd að konur sem hópur leggi minni áherslu á launavinnu en karlar, það styrkir kynjahlutverkin og neikvæða þátttöku kvenna á vinnumarkaði. Þetta getur svo lagt stein í götu kvenna til að komast áfram á vinnumarkaði (Andrén, 2012).

Hlutastörf eru oft talin vera leið ungs fólks, 15-24 ára, inná vinnumarkaðinn og leið fullorðins fólks útaf vinnumarkaðnum. Sjá má á vef Hagstofunnar (e.d.-b) að algengt er að hjá báðum kynjum meðal yngri einstaklinga að vinna hlutastarf. Sjá má að 34% karla á aldrinum 16-24 ára unnu hlutastörf árið 2012, og um 54% kvenna á sama aldri. Hlutfall karla sem vinna hlutastörf lækkar svo töluvert á aldrinum 25-54 ára eða niður í 8%. Á aldursbilinu 55-74 ára hækkar hlutfallið svo aftur, eða upp í 12%. Hlutfall kvenna sem vinna hlutastörf lækkar einnig á aldrinum 25-54 ára, eða niður í 26%. Á aldrinum 55-74 ára hækkar hlutfallið svo aftur eða uppí 35%. Norrænar konur eru að meðaltali að verða eldri þegar þær eignast sitt fyrsta barn.

Umönnun eldri borgara er að taka breytingum í mörgum norrænum löndum og sjá má aukna umönnun aðstandenda og eru það þá í miklum mæli konur sem sjá um það. Því má segja að hlutastarf sé tækifæri til að eiga eftir tíma fyrir ólaunaða vinnu. Fjölskyldustaða skiptir miklu máli hvað varðar vinnutíma kvenna. Flestar þær konur sem eru á „besta aldri“ eða 25 -54 ára og vinna hlutastörf, gera það til að samræma vinnu og fjölskyldu (OECD, e.d.-d). Algengt er að konur vinni hlutastörf þegar þær eiga lítil börn, en það gera einnig konur á miðjum aldri sem sjá um foreldra sína eða tengdforeldra. Þegar börnin eldast vinna konur aðeins meira. Þetta munstur er ekki að finna meðal karla (Engelbrecht, 2013; Hagstofa Íslands, e.d.-c).

Hjúskaparstaða og foreldrastaða eru mikilvægir þættir í að útskýra kynjamun á vinnuframlagi. Í rannsókn Cook og Beaujot (1996) var skoðað hvort hjúskaparstaða og barneignir hefðu truflandi áhrif á launaða vinnu karla og kvenna, með truflandi áhrifum er átt við að þegar annar aðilinn fer af vinnumarkaði í 6 mánuði eða lengur. Hlutfallslegt mikilvægi hjónabands og barneigna er greinilega mismunandi fyrir karla og konur. Fyrir karla virtist hjúskaparstaða og barneignir draga úr truflunum við vinnu. Tilvist ungra barna dró úr truflun við vinnu karla, þó áhrifin væru minni en við hjúskaparstöðu. Hjá konum er því öfugt farið, sjá mátti að tilvist ungra barna hafði mun meira vægi en hjúskaparstaða. Ekki voru mikil áhrif hjúskaparstöðu á truflun vinnu kvenna en tilvist ungra barna virtist auka verulega líkur á truflun við vinnu, þá sérstaklega hjá einhleypum konum. Munurinn sýnir að hjúskaparstaða gegnir stærra hlutverki hjá körlum en foreldrastaða, en hjá konum gegnir foreldrastaðan stærra hlutverki (Cook og Beaujot, 1996).

Í Svíþjóð má sjá að á heimilum þar sem börn búa eru konur með verulega styttri vinnutíma. Mestur munur á milli kynja er meðal foreldra sem eiga lítil börn, eða yngri en 7 ára. Minnstur er munurinn meðal karla og kvenna sem ekki eiga börn undir 19 ára aldri (SCB, 2002). Hvað varðar hlutastörf meðal einstæðra kvenna þá hafa rannsóknir sýnt að einstæðar konur með börn vinna oft fulla vinnu en konur sem eru í sambúð og eiga börn, meðal einstæðra karla með börn er því öfugt farið (SCB, 2002). Því má sjá að vinnuferli og vinnuhlutfall kynjanna er misjafnt eftir aldri og fjölskyldustöðu. Karlar byrja oft að vinna hlutastarf sem leið inná vinnumarkaðinn, svo þróast það í fullt starf, í lok vinnuferils færast svo vinnan gjarnan aftur í hlutastarf. Ekki er hægt að sjá sömu mynd hjá konum, þær byrja oft í hlutastarfi líkt og karlar, og fara svo í fullt starf, en svo milli 30-34 ára færast hlutastarf

aftur í vöxt. Hins vegar breytist hluti þeirra kvenna sem sem vinna hlutastarf ekki mikið þegar börnin eldast. Hlutfall kvenna sem eru í fullu starfi verður aldrei jafn hátt og hlutfall karla í fullu starfi (Engelbrecht, 2013).

Þó svo að konur séu meira menntaðar, séu mun fleiri á vinnumarkaði en áður og sinni hærri stöðum á vinnumarkaði er ábyrgðin á börnum og heimili enn að stórum hluta í höndum þeirra (Þóroddur Bjarnason og Andrea Hjálmsdóttir, 2008; Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012; Rafnsdóttir og Heijstra, 2011). Samkvæmt rannsókn Kolbeins H. Stefánssonar og Þóru Kristínar Þórsdóttur (2012) eru þeir sem hafa lengstan vinnutíma, þegar ólaunuð og launuð vinna hefur verið lögð saman, konur í hjúskap, með börn, og eru í fullu starfi. Næst á eftir koma einstæðar mæður sem eru í fullu starfi. Í ljósi þess að einstæðar mæður þurfa að axla fyrirvinnu- og foreldrahlutverkin einar hefði mátt búast við því að heildarvinnustundir einstæðra mæðra væru fleiri en mæðra í hjúskap. Ein skýring kann að vera sú að það fylgi því aukin vinna að hafa karlmann á heimilinu, svo sem meiri þvottur, meira uppvas, meiri þrif vegna meiri umgengni á heimilinu.

Menntun gegnir æ mikilvægara hlutverki í samfélagi nútímans. Samkvæmt mannauðskeningunni (e. *human capital theory*) er menntun áhrifamikil tæki til að auka framleiðni, bæði hjá einstaklingum og í samfélaginu (Gerður, G. Óskarsdóttir, 1997). Menntun er í raun fjárfesting sem skilar sér síðar í hærri launum en ella (Smith, 1908). Árið 1911 fengu konur á Íslandi raunverulegan menntunarrétt þegar frumvarp var lagt fyrir á Alþingi um að konur skyldu fá jafnan rétt og karlar til náms í öllum menntastofnunum landsins (Bragi Guðmundsson og Gunnar Karlsson, 1997). Því hefur lengi verið haldið fram að launamun kynjanna megi skýra með því að konur hefðu minni menntun en karlar, þær hefðu minni mannauð (e. *human capital*) en með því er átt við formlega menntun, reynslu og þjálfun (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal, 2004). Hins vegar þegar menntun karla og kvenna er skoðuð, er augljóst að þau rök eiga ekki lengur við. Aðsókn kvenna í háskólanám hefur aukist mjög mikið á síðustu tveimur áratugum og árið 1987 voru konur í fyrsta sinn fleiri í háskólanámi en karlar. Þessa miklu aukningu kvenna í háskólanámi má að miklu leyti skýra með því að bæði hjúkrunar- og kennaranám var sett á háskólastig. Eins greiddi það götu kvenna mjög að lög voru sett um dagvistunarheimili fyrir börn árið 1976 og leikskólum

fjölgaði ört í kjölfarið. Höfðu konur því aðgang að leikskólum fyrir börn sín og var með því gefinn kostur á að stunda háskólanám (Hagstofa Íslands, e.d-e; Valborg Sigurðardóttir, 2005).

Á Norðurlöndunum eru konur í meirihluta þeirra sem útskrifast úr háskóla og eru karlar undir 40% þeirra sem útskrifast (Norden, 2012). Konur eru nú nær helmingi fleiri en karlar í háskólanámi á Íslandi. Mikil fjölgun var í háskólanámi á Íslandi í kringum árið 2000 en það ár voru konur um 63% nemenda en karlar 37%. Hlutföllin hafa verið nokkuð stöðug til ársins 2012 en það ár voru konur enn 63% á móti 37% körlum. Slík fjölgun og breyting í kynjaskiptingu hefði fáum dottið í hug árið 1911, þegar aðeins ein kona var skráð til náms á móti 44 körlum í Háskóla Íslands (Hagstofa Íslands, e.d-d; Valborg Sigurðardótti, 2005). Námsval íslenskra nemenda er mjög kynjabundið eins og vinnumarkaðurinn. Konur eru í miklum meirihluta í greinum sem snúa að menntun, hugvísindum, félagsvísindum og heilbrigði og velferð. Hins vegar eru karlar í meiri hluta í greinum eins og verkfræði, framleiðslu, mannvirkjagerð og landbúnaði (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011). Þrátt fyrir aukna menntun kvenna, fjölbreyttara námsval og aukið atvinnuhlutfall hafa konur ekki skilað sér í sama eða svipuðum mæli og karlar inn í áhrifastöður í samfélaginu. Sjá má að kynjabil á launum minnkar fyrst eftir framhaldsgráðu í háskóla, það er MA-, MS- eða doktorsgráðu, en bilið helst að öðru leyti, hvort sem fólk er eingöngu með grunnskólamenntun, framhaldsskólamenntun eða grunnenntun frá háskóla, það er BA- eða BS-próf (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011). Því virðist menntun skila konum minni árangri en körlum. Könnun sem gerð var meðal starfsmanna Háskóla Íslands sýndi að menntun virðist skila körlum lengra áleiðis en konum í starfi, þeir virðast einnig vera líklegri til að gegna hærri stöðum en konur sama hvaða menntun þeir hafa og á hvaða aldri þeir eru (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal, 2004). Samkvæmt skýrslu forsætisráðuneytisins (2004) um efnahagsleg völd kvenna mátti hins vegar sjá að konur með háskólamenntun ekki hafa minni löngun en háskólamenntaðir karlar til þess að öðlast stöðuhækkun og falast eftir meiri ábyrgð og sjálfstæðum verkefnum. Þessar niðurstöður eru forvitnilegar og vísbending um að aukin ábyrgð og hærri laun séu ekki til komin vegna eigin frumkvæðis. Sjá má að eftir því sem konur eru betur menntaðar þeim mun meiri er atvinnuþátttaka þeirra og aukin menntun skilar konum svipaðri atvinnuþátttöku og körlum. Hins vegar eru þeir sem eru minna menntaðir líklegri til að fara í hlutastörf og minna metin störf en þeir sem eru meira menntaðir. Gildi menntunar hefur meiri þýðingu fyrir

atvinnustöðu kvenna en karla, því sjá má að konur með litla menntun eiga í meiri hættu á að vinna hlutastörf en karlar með litla menntun (Haataja, Kauhanen og Natti, 2011; Andrés, 2012).

1.5.1 Hlutastörf og líðan og lífsgæði

Lífsgæði (e. *quality of life*) hafa verið skilgreind af Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni (e. WHO) sem upplifun einstaklingsins á stöðu sinni í lífinu í tengslum við markmið, væntingar, áskoranir og lífskjör í samanburði við þá menningu, gildi og verðmætamat sem ríkir í samfélaginu. Um víða skilgreiningu er að ræða sem snýst bæði um líkamlega, andlega og félagslega stöðu einstaklingsins, sjálfstæði, efnahagslega afkomu, umhverfi og samfélag (WHO, 1997). Hamingja, heilsa, lífsgæði og velferð einstaklinga byggist á mörgum þáttum. Þeirra á meðal má nefna jafnvægi milli vinnu, einkalífs og hvíldar, virka þátttöku í samfélaginu og öruggt og jákvætt samspil einstaklingsins við umhverfi sitt heima, í vinnunni og í frístundum (Chittenden og Ritchie, 2011).

Konur búa almennt við meira heilsuleysi en karlar. Ýmsir þættir hafa verið nefndir til skýringar, þættir eins og ólíkur lífsstíll kynjanna, kynjamisrétti og svo hefðbundin hlutverk kynjanna eins og uppeldi og heimilisstörf (Sigrún Ólafsdóttir, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012). Tölur hafa sýnt að konur leita í meira mæli til heilsugæslunnar en karlar. Hugsanlegum ástæðum þessa hefur verið velt upp og hafa skýringar eins og það að kynhlutverk og félagslegar aðstæður hafi áhrif á það hvort einstaklingur leitar til læknis eða ekki, getur því verið að konur séu meðvitaðri en karlar um heilsu sína og endurspegli ekki endilega verra heilsufar (Bury, 2005). Sýnt hefur verið fram á samband milli einhæfra láglaunastarfa og slæmrar heilsu, og eru mun fleiri konur en karlar sem stunda einhæf láglaunastörf. Hins vegar má sjá að karlar sem eru í samskonar störfum sýna ekki síður merki um slæma heilsu en konur (Bartley, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004). Rannsóknir benda til þess að menntun, starf, efnahagur og lífshættir mismunandi hópa hafi áhrif á heilsuna ýmist til góðs eða ills. Þeir sem betur mega sín, hafa lengri skólagöngu og eru í betri störfum, lifa lengur og njóta betri heilsu en aðrir (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, 2004). Nýleg rannsókn á vegum Landlæknisembættisins sýnir einnig þetta mynstur, jákvætt samband var á milli tekna og líkamlegrar heilsu, og átti það sérstaklega við þegar dreifing tekna þeirra sem töldu sig búa við mjög góða heilsu var skoðuð, eftir því sem

tekjur voru hærrí því fleiri töldu líkamlega heilsu sína mjög góða (Talnabrunnur, 2013). Skólaganga spáir einnig verulega fyrir um heilsu hjá konum og hægt er að sjá að konur með stutta skólagöngu eru líklegri en aðrar til að lýsa slæmu heilsufari (Hólmsfríður K. Gunnarsdóttir, 2004).

Rannsókn sem Gallup gerði árið 2002 á Íslandi sýndi að konur mátu heilsu sína verr en karlar. Streitueinkennum eins og höfuðverk, svefnleysi, svima, andþyngslum, stöðugri þreytu og ógleði kvörtuðu konur meira yfir en karlar. Þær mátu einnig andlega líðan sína verr en karlar (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004). Þetta er þekkt mynstur bæði hér á landi og erlendis (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012). Vandamál tengd streitu og kulnun í starfi hafa aukist á undanförunum árum og hafa konur verið líklegri en karlar til að upplifa streitu og vanlíðan. Eins og áður sagði hafa gögn sýnt að tengsl séu á milli lágra tekna og vanlíðunar, konur eru með lægri laun en karlar, lægra settar á vinnumarkaði og heimilisstörfin eru enn að mestu leyti á herðum kvenna hvort sem þær eru í fullri vinnu eða ekki, því má jafnvel rekja lakara heilsufar til þess (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004). Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson og Kauppinen (2008) tóku saman niðurstöður úr ritrýndum greinum sem fjalla um afleiðingar óreglulegs og langs vinnutíma. Samkvæmt þeirra niðurstöðum mátti sjá sterkt neikvætt samband hjá konum, milli mikillar vinnu og samræmingu á vinnu og fjölskyldu. Margar rannsóknir sýna fram á að meðal kvenna sem vinna hlutastörf gengur samræming á fjölskyldulífi og vinnu betur heldur en hjá þeim sem vinna fulla vinnu, eins má sjá að konur sem vinna hlutastörf er ánægðari með vinnutíma sinn en þær sem vinna fulla vinnu (Booth & Van Ours, 2007; Pettersson, 1981; OECD, e.d.-d). Hins vegar eru líka rannsóknir sem sýna þveröfugt Albertsen og fl. (2008) vitnuðu til rannsókna sem sýndu að með því að kjósa það að vinna hlutastarf til þess að auðvelda samræmingu vinnu og fjölskyldulífs, gæti dregið úr ójafnvægis á milli fjölskyldu- og atvinnulífs en það væri þó ekki endilega tryggt.

Hlutastörf eru oft minna metin í samfélaginu og lægra launuð. Algengt er að konur sem eru með minni menntun vinni hlutastarf og oft eiga þeir sem vinna hlutastarf erfiðara með að fá stöðu- og launahækkunar en þeir sem vinna fullt starf. Hlutastörf eru oft einhæf störf og starfsfólk hefur litla stjórn á vinnu sinni (Engelbrecht, 2013). Rannsóknir hafa sýnt að þeir sem tilheyra lægri þjóðfélagsstéttum hafa að jafnaði minna sjálfstæði í vinnu, en aðrir. Þeir

hafa lítið um starfshætti sína að segja og lítið til málanna að leggja ásamt því að kröfurnar til þeirra eru miklar. Lennart (2000) taldi að það að hafa ekki stjórn á vinnu sinni hafi aukin neikvæð áhrif á einstaklinga, áhrifin geta verið sálræn og líkamleg og þeim getur fylgt aukin streita. Talið er að þessir þættir hafi heilsuspillandi áhrif (Siegrist og Marmot, 2004).

2 Aðferðir

2.1 Framkvæmd og gögn

Rannsókn þessi byggir á spurningalistakönnun sem nefnist *Heilsa og líðan Íslendinga*. Könnunin var fyrst lögð fram í október 2007 og svo aftur í framhaldsrannsókn sem gerð var árið 2009 og byggir sú rannsókn á spurningalista könnunarinnar frá árinu 2007 með nokkrum breytingum. Könnunin *Heilsa og líðan Íslendinga* er grunnur að reglubundnum mælingum á heilsu, líðan og lífsgæðum fólks á Íslandi og á helstu áhrifaþáttum heilbrigðis, það er lífsháttum, aðstæðum og lífsskilyrðum. Lýðheilsustöð stóð að þessum rannsóknum ásamt eftirfarandi stofnunum og félögum: Landlæknisembættinu, Krabbameinsfélaginu, Vinnueftirlitinu, Kennaraháskóla Íslands, Landbúnaðarháskóla Íslands, Háskólanum á Akureyri og Háskólanum í Reykjavík. Lýðheilsustöð stóð undir mestum hluta ytri kostnaðar við rannsóknina. Starfsmenn ofangreindra stofnana lögðu fram vinnu við undirbúning og framkvæmd rannsóknarinnar. Í þessari ritgerð eru bakgrunnsbreyturnar (óháðar breytur); kyn, aldur, hjúskaparstaða, barnafjöldi, aldur yngsta barns, starfsheiti og hæsta prófgráða bornar saman við spurninguna (háð breyta): Hversu mörgum klukkustundum verð þú að jafnaði í eftirfarandi verkefni? (launaða vinnu). Spurningar um almennt heilsufar eru einnig bornar saman við spurninguna: Hversu mörgum klukkustundum verð þú að jafnaði í eftirfarandi verkefni? (unnar stundir). Spurningarnar eru (óháðar breytur): Hvernig metur þú almennt líkamlega heilsu þína? Hvernig metur þú almennt andlega heilsu þína? Hefur eitthvað af eftirfarandi ástandi þínu truflað daglegt líf þitt? (þrekleysi, vöðvabólga, verkir í baki/herðum, tíðir höfuðverkir, verkir í kvið, andþyngsli, svefnerfiðleikar, þungar áhyggjur, kvíði og depurð). Hefur þú einhvern tímann haft einhvern af eftirtöldum sjúkdómum eða einkennum? (ristilkrampa, síþreytu, áfengis- eða fíkniefnasjúkdóm, langvinnan kvíða/spennu, langvarandi þunglyndi eða önnur vandamál tengd geðheilsu).

2.2 Úrtakið

Árið 2007

Samkvæmt embætti Landlæknis (e.d.) náði úrtak rannsóknarinnar árið 2007 til 9.807 íslenskra ríkisborgara á aldrinum 18 til 79 ára. Af þeim svöruðu 5.909 (N=5909) eða um 60,3% spurningalistanum á fimm mánaða tímabili. Skipting kynjanna var þannig að 3088 (53,3%) konur svöruðu og 2695 (46,7%) karlar.

Árið 2009: Framhaldsrannsókn

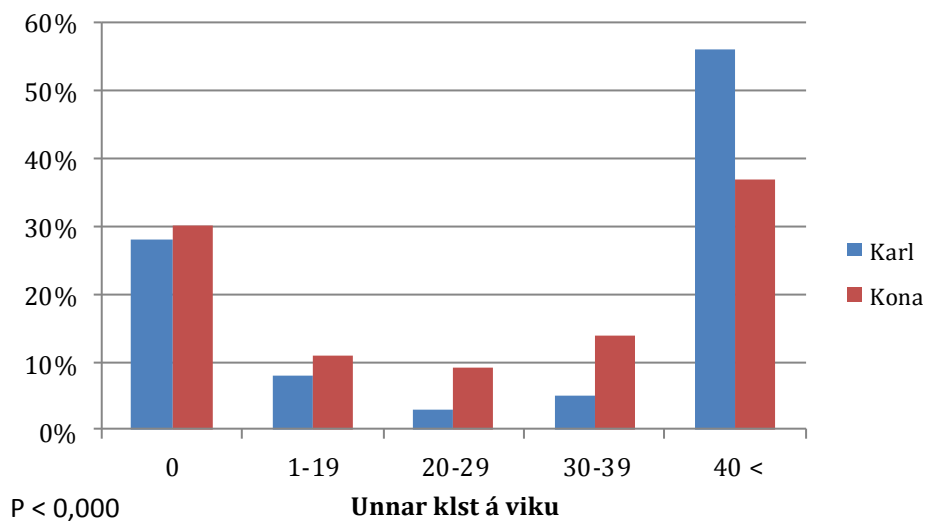
Aftast í spurningalista fyrri rannsóknar voru þátttakendur beðnir um skriflegt samþykki fyrir því að haft yrði samband við þá að 4–6 árum liðnum með það að markmiði að kanna breytingar á heilsu og líðan Íslendinga. Alls skrifuðu 5.411 þátttakendur (91,6%) undir slíkt samþykki og í október 2009 voru 5.359 þeirra enn skráðir í þjóðskrá. Því má ætla að 52 einstaklingar hafi látist eftir að þeir svöruðu könnuninni árið 2007. Af þeim 5.359 sem fundust í þjóðskrá voru 56 með skráða búsetu erlendis. Spurningalisti var því sendur til þeirra 5.303 þátttakenda sem voru skráðir í þjóðskrá með búsetu á Íslandi. Eftir útsendingu spurningalista bárust upplýsingar um 9 einstaklinga til viðbótar sem teknir voru úr úrtakinu eftirá: 5 voru búsettir erlendis, 1 gat ekki vegna tungumálaerfiðleika svarað listanum og 3 voru látnir. Í endanlegu úrtaki voru því 5.294 þátttakendur og af þeim svöruðu 4.092 (N=4092), sem er um 77,3% svarhlutfall. Kynin skiptust þannig að 1893 (46,85) karlar svöruðu könnuninni og 2152 (53,2%) konur. Um var að ræða lagskipt tilviljunarúrtak úr þjóðskrá þar sem lögð var áhersla á að fá hlutfallslega fleira eldra fólk og fólk á landsbyggðinni en hlutföll í íslensku samfélagi, var það gert til að unnt væri að kanna betur hagi fólks eftir aldri og búsetu, því eru öll gögn vigtuð. Þýðið var 128.778 einstaklingar á höfuðborgarsvæðinu og 74.115 einstaklingar utan höfuðborgarsvæðisins. Úrtakið var tekið þannig að jafn margir voru valdir úr hverjum aldursflokki eftir búsetu. Í þessari rannsókn er gagnasafnið notað í heild sinni, við úrvinnslu gagnanna er notað tölfræðiforritið SPSS.

3 Niðurstöður

Í þessum kafla verður gerð grein fyrir niðurstöðum úr gögnum frá Lýðheilsustöð og reynt að varpa ljósi á hver einkenni þeirra sem vinna hlutastörf eru, hvort það sé munur á heilsu, lífsgæðum og almennri líðan þeirra sem vinna hlutastörf og þeirra sem eru í fullu starfi. Markmiðið er einnig að skoða hvort kynbundinn munur sé á þessum þáttum.

Samkvæmt skilgreiningu Hagstofu Íslands er starfsmaður í fullu starfi ef hann vinnur að jafnaði 35 klukkustundir eða fleiri á viku en starfsmaður telst vera í hlutastarfi ef hann vinnur 1-34 klukkustundir að jafnaði á viku. Breytunni sem mælir vinnustundir var skipt niður í nokkra flokka, þeir sem vinna 0 stundir, þeir sem vinna 1-19 klst, 20-29 klst, 30-39 klst og svo þeir sem vinna 40 klst og meira að jafnaði í viku. Könnunin bauð ekki upp á að hægt væri að skipta vinnustundum upp í hálfan tug, því var ekki hægt að búa til flokk sem fellur nákvæmlega að skilgreiningu Hagstofu á hlutastörfum.

3.1 Kyn og unnar stundir



Mynd 1 Hve mörgum klukkustundum verð þú að jafnaði á viku í launaða vinnu?

Á mynd 1 má sjá að karlar eru síður líklegir til þess að vinna hlutastörf en konur, um 11% kvenna vinna 1- 19 stundir í viku og um 8% karla. 9% kvenna vinna 20-29 stundir á viku og einungis 3% karla. Karlar virðast verja meiri tíma í launaða vinnu en konur, um 56% karla vinna fulla vinnu eða meira samanborið við 36% kvenna. Tölur sýna að 28% karla sem svöruðu og 30% kvenna vinna enga launaða vinnu. Hafa ber í huga að könnunin var lögð fyrir einstaklinga sem voru aldrinum 20 til 82 ára, því má ætla að þó nokkrir einstaklingar sem svöruðu könnuninni séu í námi, hafi náð ellilífeyrisaldri eða séu á örorkubótum.

3.2 Aldur og unnar stundir

Tafla 1 Aldur og unnar stundir

Aldur	0		1-19		20-29		30-39		40 <		samtdals
	karl	kona	karl	kona	karl	kona	karl	kona	karl	kona	
20-24	42%	42%	27%	26%	9%	6%	0%	4%	23%	22%	100%
25-29	30%	36%	12%	15%	2%	9%	8%	10%	51%	31%	100%
30-34	13%	26%	6%	7%	4%	6%	12%	15%	65%	46%	100%
35-39	12%	13%	7%	9%	1%	10%	3%	21%	77%	47%	100%
40-44	12%	20%	3%	9%	0%	10%	6%	13%	78%	48%	100%
45-49	11%	16%	3%	10%	1%	10%	7%	21%	78%	44%	100%
50-54	22%	20%	2%	7%	2%	13%	6%	15%	69%	45%	100%
55-59	34%	18%	6%	8%	2%	11%	4%	18%	54%	45%	100%
60-64	31%	35%	4%	15%	1%	10%	7%	18%	58%	21%	100%
65-69	59%	62%	8%	8%	6%	6%	3%	6%	24%	18%	100%
70-74	79%	90%	9%	3%	6%	1%	1%	0%	6%	6%	100%
75-82	91%	100%	5%	0%	1%	0%	3%	0%	1%	0%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

Þegar aldur er borinn saman við unnar stundir á viku, sjáum við hjá báðum kynjum aukningu á unnum vinnustundum á viku upp úr þrítugsaldri og helst hlutfallið nokkuð jafnt milli þrítugs og sextugs hjá konum en milli þrítugs og sextíu og fimm ára hjá körlum, þá fer vinnustundum fækkandi. Þó er marktækur munur á aukningu á vinnustundum milli kynja og er til dæmis 26 prósentustiga aukning á hlutfalli karla frá þrítugsaldri til fjörtíu og fimm ára aldurs sem vinna fulla vinnu eða meira, miðað við aðeins 2,7 prósentustiga aukningu hjá konum. Milli fjörutíu og fjörutíu og fimm ára, sem er sá aldur sem bæði kynin vinna flestar klukkustundir í viku, eru um 78% karla sem vinna fulla vinnu en 48% kvenna. Karlar vinna helst hlutastörf milli tvítugs og tuttugu og fimm ára eða um 35%, ætla má að skólaganga hafi þar nokkur áhrif. Eftir þrítugsaldurinn fækkar þeim körlum töluvert sem vinna hlutastörf og eru t.d aðeins um 4,1% karla á aldrinum fimmtíu til fimmtíu og fimm ára sem vinna 1-29 klukkustundir að jafnaði í viku, miðað við 20% kvenna. Uppúr sextugsaldrinum fjölgar aftur þeim körlum sem vinna hlutastörf, ætla má að eftirlaunaaldur hafi áhrif þar. Konur vinna einnig helst hlutastörf á aldrinum tuttugu til tuttugu og fimm ára eða um 32%, aftur á móti fækkar konum mun minna sem vinna hlutastörf en körlum, og helst hlutfall þeirra sem vinna hlutastörf í kringum 20% fram til sextugsaldurs, þá hækkar hlutfallið lítillega eða upp í 25% en minnkar svo aftur niður í 13% við sextíu og fimm ára aldurinn. Undantekning er þó á aldursbilinu þrjátíu til þrjátíu og fimm ára, þá fer hlutfall þeirra sem vinna hlutastörf niður í 14%.

3.3 Hjúskaparstaða og unnar stundir

Þegar tengsl breytanna unnar vinnustundir á viku og hjúskaparstaða eru skoðuð sjáum við að giftar konur og konur sem eru í sambúð vinna minna en einhleypar og fráskildar konur, 36% giftra kvenna og 37% kvenna sem eru í sambúð vinna fulla vinnu eða meira, en um 47% fráskildra kvenna og um 41% einhleypra kvenna. Athyglisvert er að sjá að þegar karlar eiga í hlut þá vinna giftir karlmenn og karlmenn í sambúð meira en einhleypir og fráskildir karlar. 63% giftra karla og 65% karla sem eru í sambúð vinna fulla vinnu eða meira, en um 34% einhleypra karla og 49% fráskilinna karla vinna fulla vinnu eða meira. Athygli vekur að einhleypar konur eru líklegri til að vinna fulla vinnu eða meira heldur en einhleypir karlar. Þegar hlutastörf eru skoðuð sjáum við að um 19 % giftra kvenna og um 20% kvenna sem eru í sambúð vinna hlutastarf en aðeins um 6,1% giftra karla og 8,1% karla í sambúð. 12% fráskilinna kvenna og 17 % einhleypra kvenna vinna hlutastarf og 20% einhleypra karla og fráskilinna karla vinna hlutastarf.

Tafla 2 Hjúskaparstaða og unnar stundir

Hjúskaparstaða	1-19		1-19		20-29		30-39		40 <		samtals
	karl	kona	karl	kona	karl	Kona	karl	kona	karl	kona	
Í föstu sambandi en ekki í sambúð	28%	27%	33%	26%	0%	11%	4%	5%	35%	31%	100%
Í sambúð	21%	28%	7%	13%	2%	7%	6%	15%	65%	38%	100%
Gift/kvæntur	26%	30%	4%	8%	2%	11%	5%	16%	63%	36%	100%
Fráskilin/n	34%	26%	9%	10%	0%	2%	8%	15%	49%	47%	100%
Ekkja/ekkill	85%	61%	7%	9%	0%	4%	0%	7%	8%	20%	100%
Einhleypur	41%	31%	13%	12%	7%	6%	5%	11%	34%	41%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

3.4 Fjöldi barna og unnar stundir

Það er áhugavert að skoða mynstrið þegar skoðaður er barnafjöldi og unnar stundir á viku, þar sjáum við að þegar barnafjöldi eykst frá tveimur börnum upp í þrjú þá hækkar hlutfall kvenna sem vinna hlutastörf frá 15,7% í 21%, eða um tæp 6 prósentustig. En þegar barnafjöldi eykst um hið sama hjá körlum þá lækkar hlutfall þeirra karla sem vinna hlutastörf frá 6,8% niður í 4,8% eða um 2 prósentustig. 58% karla sem eiga 4 börn vinna fulla vinnu eða meira en aðeins 27% kvenna, munurinn er 30 prósentustig. Samkvæmt þessum niðurstöðum sjáum við að eftir að börnin eru orðin fleiri en 2 þá lækkar hlutfall þeirra sem vinna fullt starf og meira, bæði hjá körlum og konum.

Tafla 3 Fjöldi barna og unnar stundir

Fjöldi barna	0		1-19		20-29		30-39		40 <		samtals
	karl	kona	karl	kona	karl	kona	karl	kona	karl	kona	
0	33%	30%	15%	20%	5%	7%	5%	10%	42%	33%	100%
1	28%	30%	10%	8%	0%	9%	6%	13%	56%	40%	100%
2	18%	26%	5%	8%	2%	8%	7%	14%	68%	44%	100%
3	26%	30%	4%	11%	1%	10%	3%	16%	66%	33%	100%
4	32%	36%	5%	8%	2%	10%	4%	19%	58%	27%	100%
5	44%	46%	5%	4%	5%	13%	5%	9%	41%	29%	100%
6	59%	65%	1%	17%	1%	0%	8%	6%	30%	11%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

3.5 Aldur yngsta barns og unnar stundir

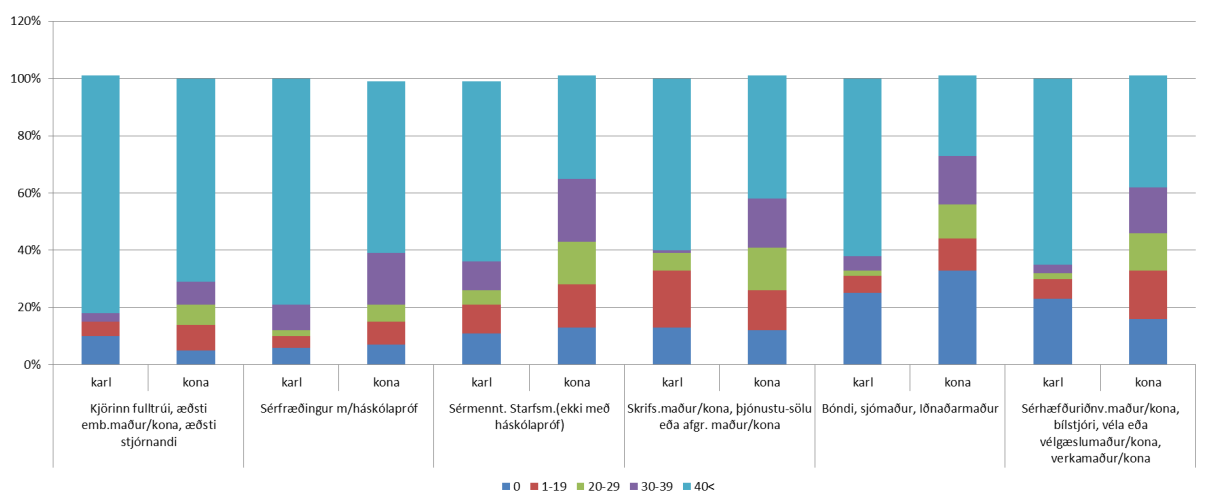
Þegar aldur yngsta barns er skoðaður og borinn saman við unnar stundir á viku sjáum við einnig nokkurn kynjamun, 6% karla sem eiga börn á aldrinum núll til sjö ára vinna 1-29 stundir á viku (hlutastarf) en 15% kvenna. Karlar virðast vinna mest þegar yngsta barnið er á þessum aldri, um 77% karla vinna fulla vinnu eða meira, hlutfallið lækkar svo þegar aldur yngsta barns hækkar og eru 73% karla sem eiga börn á aldrinum átta til fimmtán ára sem vinna fulla vinnu eða meira. Hlutfallið lækkar svo enn meira þegar aldur yngsta barns er sextán til tuttugu og þriggja ára og er þá um 68% karla sem vinna fulla vinnu eða meira. Þessu er öfugt farið hjá konum þar sem 39% kvenna sem eiga börn á aldrinum núll til sjö ára vinna fulla vinnu eða meira, hlutfallið hækkar svo þegar aldur yngsta barns hækkar og eru um 45% kvenna sem vinna fulla vinnu eða meira þegar aldur yngsta barns er átta til fimmtán ára. Þegar aldur yngsta barns er sextán til tuttugu og þriggja ára hækkar hlutfallið upp í 49%.

Tafla 4 Aldur á yngsta barni og unnar stundir

Aldur á yngsta barni	0		1-19		20-29		30-39		40 <		samtals
	karl	kona	karl	kona	karl	kona	karl	kona	karl	kona	
0-7 ára	33%	28%	33%	28%	10%	28%	31%	36%	39%	34%	100%
8-15 ára	14%	21%	14%	21%	24%	24%	31%	18%	25%	22%	100%
16-23 ára	13%	18%	13%	18%	15%	18%	13%	19%	19%	22%	100%
24 og eldri	40%	33%	40%	33%	50%	29%	25%	26%	18%	22%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

3.6 Starfsheiti og unnar stundir



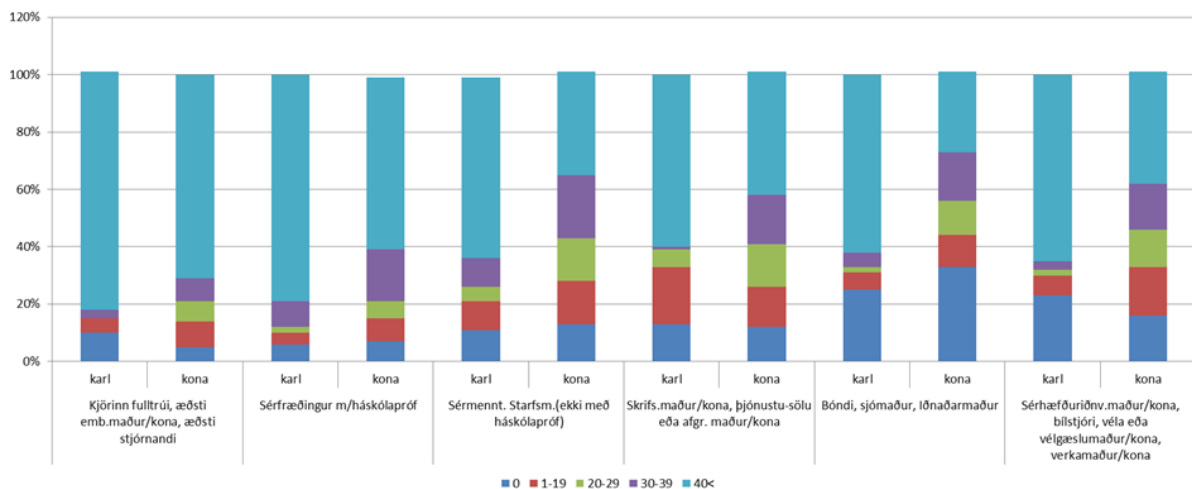
karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

Mynd 2 Starfsheiti og unnar stundir

Þegar starfsheiti og unnar stundir er borið saman kemur í ljós að 17% kvenna sem falla undir starfsheitin „Kjörinn fulltrúi, æðsti embættiskona/maður og æðsti stjórnandi“ vinna 29 stundir eða minna á viku. Hlutfall karla er um 5%. Í þessum flokki starfsheita er vinnuhlutfallið þó hæst hjá báðum kynjum, um 71% kvenna vinna fulla vinnu eða meira og um 83% karla. Starfsheitið „Sérfræðingar með háskólapróf“ er einnig með hátt hlutfall þeirra sem vinna fulla vinnu eða meira, eða um 60% kvenna og 79% karla. Þau störf sem krefjast minni menntunar hafa hærra hlutfall þeirra sem vinna hlutastörf. Meðal karla er hæst hlutfall þeirra sem vinna 1-30 stundir á viku (hlutastarf) starf sem fellur undir starfsheitin „Skrifstofumaður, þjónustu- sölu eða afgreiðslumaður“ eða um 25%. Það gildir hins vegar um 29% kvenna. Það starfsheiti sem konur vinna helst sem hlutastarf, er „Sérhæfð iðnverkakona, bílstjóri, véla eða vélgæslukona og verkakona“ og eru það um 30% kvenna og um 9% karla. Um 30% kvenna sem falla undir starfsheitið „sérmenntaðir starfsmenn (ekki með háskólapróf)“ vinna 1-30 stundir á viku en hjá karlmönnum er hlutfallið um helmingi lægra eða um 15%. Vinnuhlutfall hækkar hjá báðum kynjum eftir því sem þau gegna hærri stöðu. Þó er töliverður kynjamunur á hækkun á vinnuhlutfalli þegar hærri stöðu er gegnt. Til dæmis vinna 36% kvenna sem falla undir starfsheitið „Sérmenntaður starfsmaður (ekki með háskólapróf)“ fulla vinnu eða meira og hækkar hlutfallið uppí 60% eða um 24 prósentustig við starfsheitið „Sérfræðingar með háskólapróf“. Hjá körlum er hins vegar munurinn minni eða um 16 prósentustig. Virðist því hærri starfsstaða hafa meiri áhrif á vinnuhlutfall kvenna en karla.

3.7 Menntun og unnar stundir

Þegar hæsta prófgráða og unnar stundir á viku eru bornar saman sjáum við að hæsta hlutfall þeirra sem vinna 1-30 stundir á viku (hlutastarf) eru þeir sem hafa lokið stúdents-tækniskólaprófi eða öðru prófi á framhaldsskólastigi, um 25% kvenna og um 21% karla. Hlutfall vinnustunda hækkar svo hjá báðum kynjum eftir því sem menntun er meiri. Um 70% karla með grunnpróf úr háskóla vinna fulla vinnu eða meira og um 46% kvenna. Þarna er töluerður munur milli kynjanna eða um 24 prósentustig. Minni munur er á milli kynjanna þegar skoðaðir eru þeir sem hafa meistara-gráðu úr háskóla og vinna fulla vinnu og meira, 75% karla og 66% kvenna eða um 9 prósentustiga munur. Athyglisvert er þó að skoða muninn á kynjum þegar kemur að þeim sem lokið hafa doktorsgráðu og vinna fulla vinnu eða meira. Þá er munurinn mestur því það gildir um 91% karla en aðeins 57% kvenna. Munurinn er því 33 prósentustig eða 62%.



karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

Mynd 3 Hæsta prófgráða og unnar stundir

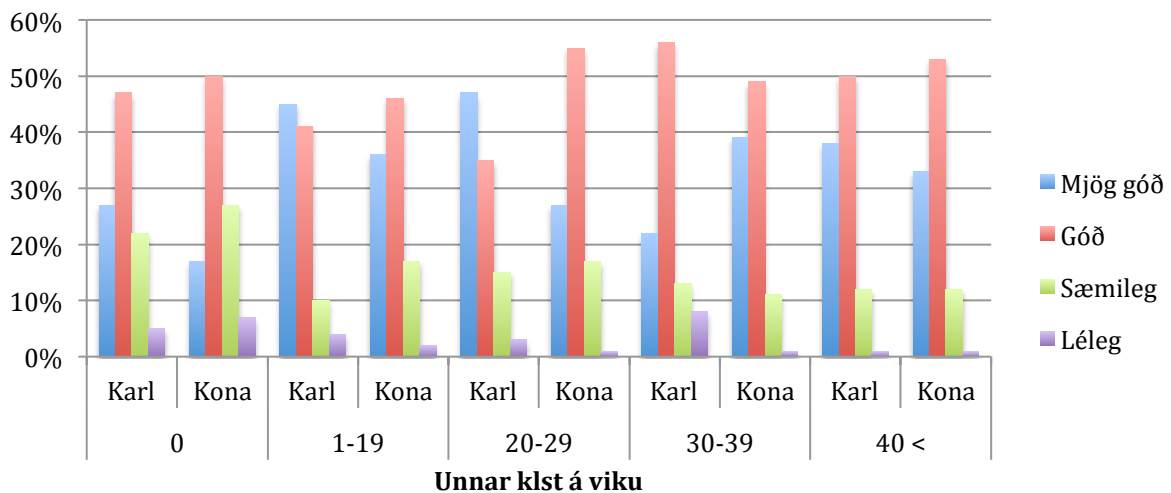
Samantekt

Samkvæmt þessum niðurstöðum eru fleiri konur en karlar sem vinna hlutastörf. Bæði kynin vinna frekar hlutastörf á yngri árum en svo hækkar starfshlutfall hjá báðum kynjum um þrítugsaldurinn. Þó er meiri aukning hjá körlum en konum, virðast konur því frekar haldast í hlutastörfum en karlar. Giftar konur og konur sem eru í sambúð vinna minna en einhleypar og fráskildar konur, hins vegar er því öfugt farið hjá karlmönnum. Giftir karlmenn og karlmenn í sambúð vinna meira en einhleypir og fráskildir karlar. Eins vekur athygli að

einhleypar konur eru líklegri en einhleypir karlar til að vinna fulla vinnu eða meira. Þegar barnafjöldi er skoðaður sjáum við að þegar fjöldi barna er orðinn meiri en 2 börn, þá lækkar hlutfall karla og kvenna sem vinna fulla vinnu eða meira. Þegar börnum fjölgar frá 2 til 3, lækkar hlutfall karla sem vinna fulla vinnu eða meira um 2 prósentustig, hins vegar lækkar hlutfall kvenna mun meira eða um 11 prósentustig. Eins virðast karlar vinna mest þegar yngsta barn er á aldrinum 0-7 ára og svo lækkar starfshlutfallið eftir því sem yngsta barn verður eldra. En því er öfugt farið hjá konum, þær auka starfshlutfall sitt eftir því sem aldur á yngsta barni hækkar. Niðurstöðurnar sýna að starfshlutfall hækkar hjá báðum kynjum eftir því sem þau gegna hærri stöðu. Þó er töluverður kynjamunur á hækkun á vinnuhlutfalli þegar hærri stöðu er gegnt. Hækkunin er meiri hjá konum og því má segja að starfsstaða hafi meiri áhrif á vinnuhlutfall kvenna en karla. Eins má sjá að hlutfall vinnustunda hækkar hjá báðum kynjum eftir því sem menntun er meiri.

3.8 Mat á líkamlegri og andlegri heilsu

Einstaklingar sem tóku þátt í könnuninni voru spurðir út í almennt mat á líkamlegri og andlegri heilsu sinni. Svarmöguleikar voru: mjög góð, góð, sæmileg og léleg. Niðurstöður sem hér verða birtar í myndum verða skoðaðar eftir unnum stundum á viku og eftir kyni.

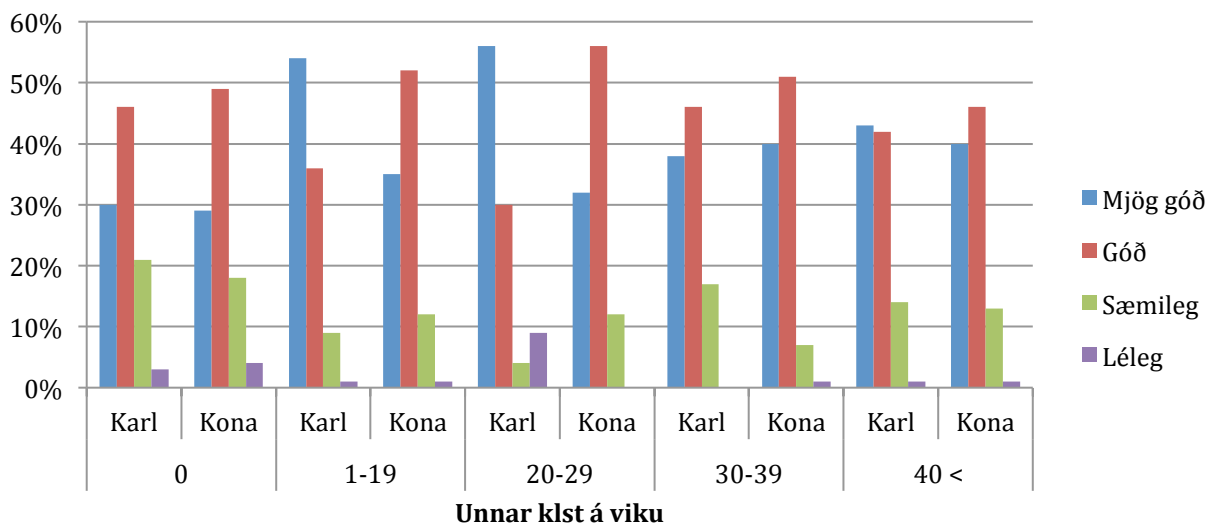


karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

Mynd 4 Hvernig metur þú almennt líkamlega heilsu þína?

Á mynd 4 má sjá að um 82% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku telja líkamlega heilsu sína mjög góða eða góða, sama hlutfall á við þær konur sem vinna 20-29 klst á viku. Þegar vinnu-

hlutfall hækkar þá virðist ánægja kvenna með líkamlega heilsu sína aukast. Konur sem vinna 30-39 klst á viku eru ánægðastar með líkamlega heilsu sína eða um 88% þeirra telja líkamlega heilsu sína mjög góða eða góða og af þeim konum sem vinna fullt starf eða meira telja 87% heilsu sína mjög góða eða góða. Karlar í fullu starfi eða meira og karlar sem vinna 1-19 klst á viku eru ánægðastir með líkamlega heilsu sína eða um 87% þeirra sem eru í fullu starfi eða meira og jafn stórt hlutfall þeirra sem vinna 1-19 klst á viku telja líkamlega heilsu sína mjög góða eða góða. Karlar sem vinna hlutastörf eru líklegri til þess að meta líkamlega heilsu sína verri eða lélega, heldur en konur sem vinna hlutastörf. Hins vegar er ekki mikill munur á kynjunum þegar kemur að fullu starfi eða meira og mati á líkamlegri heilsu. Karlar eru hins vegar í öllum flokkum nema 30-39 klst unnar á viku líklegri en konur til þess að meta líkamlega heilsu sína mjög góða.



karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$

Mynd 5 Hvernig metur þú almennt andlega heilsu þína?

Karlar og konur meta andlega heilsu sína almennt betur en líkamlega heilsu sína, meiri munur er þó á mati karla en kvenna. Hjá körlum er að meðaltali um 10 prósentustiga munur á mati þeirra en um 4 prósentustig hjá konum.

Um helmingur karla sem vinna hlutastörf metur andlega heilsu sína mjög góða, en um þriðjungur kvenna. Eftir því sem vinnuhlutfall hækkar þá eykst hlutfall þeirra kvenna sem meta andlega heilsu sína mjög góða. En hvað karlana varðar þá lækkar hlutfall þeirra sem

meta andlega heilsu sína mjög góða eftir því sem vinnuhlutfall hækkar. Karlar sem vinna hlutastörf eru einnig líklegri til þess að meta andlega heilsu sína verri eða lélega, heldur en konur sem vinna hlutastörf. Af þeim körlum sem vinna fullt starf eða meira er hæst hlutfall þeirra sem meta andlega heilsu sína mjög góða, eða um 43%. Hins vegar af þeim konum sem vinna fullt starf eða meira er hæst hlutfall þeirra sem meta andlega heilsu sína góða eða um 46% og eru konur í öllum flokkum líklegri en karlar til þess að meta andlega heilsu sína góða. Karlar eru líklegri en konur í öllum flokkum nema 30-39 klst til þess að meta andlega heilsu sína mjög góða.

Samantekt

Eins og sést á ofangreindum myndum þá meta konur sem vinna meira líkamlega og andlega heilsu sína betur en konur sem vinna minna eða í hlutastörfum. Því er hins vegar öfugt farið hjá körlum, karlar sem vinna minna meta líkamlega og andlega heilsu sína betri en karlar sem vinna fullt starf eða meira. Karlar eru líklegri en konur til að meta líkamlega og andlega heilsu sína mjög góða, og konur líklegri en karlar til að meta heilsu sína góða. Karlar meta andlega og líkamlega heilsu sína betri en konur, hins vegar virðast þeir karlar sem vinna hlutastörf vera líklegri til þess að meta andlega og líkamlega heilsu lélega en konur í hlutastörfum.

3.9 Líðan og lífsgæði

Í kaflanum líðan og lífsgæði voru settar fram staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar, svarendur voru beðnir um að merkja við það sem lýsti best reynslu þeirra. Svarmöguleikar voru aldrei, sjaldan eða stundum og oft eða alltaf. Niðurstöður verða birtar í töflum, skoðað verður hvort munur sé á hugsunum og tilfinningum einstaklinga sem vinna hlutastörf og þeirra sem vinna fullt starf eða meira, ásamt því að skoða hvort kynbundinn munur sé til staðar.

3.9.1 Hugsanir og tilfinningar

Tafla 5 Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			samþals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	2%	1%	1%	36%	28%	32%	62%	71%	67%	100%
1-19	0%	0%	0%	28%	23%	25%	72%	77%	75%	100%
20-29	3%	0%	1%	20%	26%	24%	77%	75%	75%	100%
30-39	0%	0%	0%	39%	22%	26%	61%	78%	74%	100%
40 <	1%	0%	1%	31%	29%	30%	68%	71%	69%	100%

karlar $p < 0,344$, konur $p < 0,310$, allir $p < 0,733$

Ekki mældist marktækur munur hjá körlum, konum né þegar allur hópurinn var skoðaður saman í töflu 5. En tölur sýna hins vegar að þegar allur hópurinn var skoðaður að þeir sem vinna hlutastörf, líta frekar bjartsýnum augum til framtíðar en þeir sem vinna fullt starf eða meira. 75% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku segjast oft eða alltaf líta bjartsýnum augum til framtíðar, borið saman við 69% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Hlutfallslega fleiri konur en karlar líta bjartsýnum augum til framtíðar. Konur í hlutastörfum horfa frekar bjartsýnni augum til framtíðar en konur sem vinna fullt starf eða meira, 77% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku segjast oft eða alltaf líta bjartsýnum augum til framtíðar samanborið við 71% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Það sama á við um karla, 72% karla sem vinna 1-19 klst á viku líta oft eða alltaf bjartsýnum augum til framtíðar en um 68% karla sem vinna fullt starf eða meira. Konur í hlutastörfum og konur sem vinna fullt starf eða meira eru líklegri til þess að líta bjartsýnum augum til framtíðar en karlar sem eru í sama starfshlutfall.

Tafla 6 Mér hefur þótt ég gera gagn

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			samþals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	Allir	
0	1%	1%	1%	35%	32%	33%	65%	68%	67%	100%
1-19	0%	1%	1%	29%	25%	27%	70%	74%	72%	100%
20-29	0%	0%	1%	9%	17%	16%	91%	83%	84%	100%
30-39	0%	0%	0%	39%	13%	20%	61%	87%	80%	100%
40	0%	0%	0%	13%	17%	15%	87%	83%	85%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$, allir

Í töflu 6 má sjá tengsl staðhæfingarinnar „mér hefur þótt ég gera gagn“ og unnar stundir. Þar má sjá þegar allur hópurinn er skoðaður að marktækur munur er á þeim sem vinna hlutastörf og þeim sem vinna fullt starf eða meira. 27% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku upplifa sig sjaldan eða stundum gera gagn, en aðeins 15% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Virðast því þeir sem vinna fullt starf eða meira upplifa sig frekar gera gagn en þeir sem vinna hlutastörf. Konur sem eru í hærra starfshlutfalli upplifa sig gera marktækt meira gagn en þær konur sem vinna minna, 83% kvenna sem vinna fullt starf eða meira á viku upplifa sig oft eða alltaf gera gagn borið saman við 74% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku. Ekki er eins skýr munur hjá körlum, karlar sem vinna 20-29 klst á viku upplifa sig helst gera gagn eða um 91%. Marktækt fleiri karlar sem vinna fullt starf eða meira upplifa sig oft eða alltaf gera gagn borið saman við konur í sambærilegu starfshlutfalli. Hins vegar eru fleiri konur sem vinna 1-19 klst á viku sem upplifa sig oft eða alltaf gera gagn en karlar í sama starfshlutfalli.

Tafla 7 Ég hef verið afslöppuð/afslappaður

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	allir	samtas
0	0%	0%	0%	30%	35%	33%	70%	64%	67%	100%
1-19	0%	0%	0%	31%	39%	36%	69%	61%	64%	100%
20-29	0%	0%	0%	30%	31%	31%	70%	69%	69%	100%
30-39	0%	0%	0%	28%	33%	31%	73%	67%	69%	100%
40 <	0%	0%	0%	33%	36%	34%	67%	64%	66%	100%

karlar $p < 0,067$, konur $p < 0,103$, allir $p < 0,037$

Tölur í töflu 7 sýna að þegar allur hópurinn er skoðaður eru þeir sem vinna mest og þeir sem vinna minnst sem upplifa sig marktækt síður afslappaða en aðrir. Um 36% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku upplifa sig sjaldan eða stundum afslappaða og um 34% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Munurinn var eingöngu marktækur þegar allur hópurinn var skoðaður, þó sýna tölur að því er eins farið hjá körlum og konum, 33% karla sem vinna fullt starf eða meira upplifa sig sjaldan eða stundum afslappaða, og um 31% karla sem vinna 1-19 klst á viku. 39% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa sig sjaldan eða stundum afslappaðar og um 36% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Konur eru síður líklegri til að upplifa sig afslappaðar en karlar í öllum flokkum starfshlutfalla.

Tafla 8 Mér hefur gengið vel að takast á viðvandamál

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			samts
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	0%	0%	0%	29%	35%	31%	71%	64%	69%	100%
1-19	0%	0%	0%	24%	39%	25%	76%	61%	76%	100%
20-29	0%	0%	0%	15%	31%	21%	85%	69%	79%	100%
30-39	0%	0%	0%	25%	33%	23%	75%	67%	77%	100%
40 <	0%	0%	0%	19%	36%	20%	81%	64%	80%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,005$, allir $p < 0,000$

Fullyrðingin “mér hefur gengið vel að takast á við vandamál” og unnar stundir er skoðaðar í töflu 8. Þegar allur hópurinn er skoðaður má sjá að þeir sem vinna fullt starf upplifa sig marktækt oftara hafa gengið vel að takast á við vandamál en þeir sem eru í lægra starfshlutfalli. Einnig sýna tölur að marktækt fleiri karlar en konur upplifa sig oft eða alltaf ganga vel að takast á við vandamál, 81% karla sem vinna fullt starf eða meira upplifa sig oft eða alltaf ganga vel að takast á við vandamál, en um 64% kvenna í sama starfshlutfalli. Karlar sem vinna 20-29 klst á viku og karlar sem vinna fullt starf eða meira á viku upplifa sig helst ganga vel að takast á við vandamál. Konur sem vinna 20-29 klst á viku virðast helst upplifa sig ganga vel að takast á við vandamál, eða um 69%. Hins vegar síst þeim konum sem vinna 1-19 klst á viku, 61% þeirra upplifa sig oft eða alltaf ganga vel að takast á við vandamál. Karlar eru líklegri en konur í öllum flokkum starfshlutfalla til að upplifa sig hafa gengið vel að takast á við vandamál.

Tafla 9 Ég hef hugsað skýrt

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			samts
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	0%	0%	0%	21%	17%	19%	79%	83%	81%	100%
1-19	0%	0%	0%	15%	8%	11%	85%	92%	89%	100%
20-29	0%	0%	0%	9%	15%	14%	92%	85%	86%	100%
30-39	0%	0%	0%	8%	12%	11%	92%	88%	89%	100%
40 <	0%	0%	0%	11%	13%	12%	89%	87%	88%	100%

karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,206$, allir $p < 0,000$

Í töflu 9 sjáum við þegar allur hópurinn er skoðaður, þá er svipað hlutfall þeirra sem upplifa sig oft eða alltaf hugsa skýrt eftir vinnuhlutfalli, eða í kringum 89%, þó er undantekning hjá þeim sem vinna 20-29 klst á viku. Marktækt færri eða 86% þeirra upplifa sig oft eða alltaf hugsa skýrt. Þeir karlar sem vinna mest og minnst virðast síður upplifa sig hugsa skýrt en aðrir karlar. 15% karla sem vinna 1-19 klst á viku og 11% karla sem vinna fullt starf eða meira upplifa sig sjaldan eða stundum hugsa skýrt. Martækur munur fannst þegar allur hópurinn var skoðaður í heild og hjá körlum en ekki konum. Hins vegar sýna tölur að konur sem vinna minnst upplifa sig oftast hugsa skýrt eða um 92%, en karlar í sama starfshlutfalli upplifa sig síst hugsa skýrt, eða 85%. Því virðist vera að konur sem vinna minnst upplifi sig hugsa skýrar en karlar sem eru í sama starfshlutfalli. Hins vegar eru fleiri karlar í öðrum flokkum starfshlutfalla sem upplifa sig hugsa skýrar en konur í sama starfshlutfalli.

Tafla 10 Mér hefur fundist ég nán/n öðrum

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	allir	samtals
0	5%	1%	3%	22%	18%	20%	73%	81%	77%	100%
1-19	0%	0%	0%	16%	17%	17%	84%	83%	84%	100%
20-29	1%	1%	1%	27%	18%	20%	72%	82%	79%	100%
30-39	1%	0%	0%	26%	13%	17%	74%	87%	83%	100%
40 <	1%	0%	1%	22%	20%	21%	78%	80%	78%	100%

karlar $p < 0,871$, konur $p < 0,070$, allir $p < 0,056$

Í töflu 10 fannst ekki marktækur munur hjá körlum, konum né þegar allur hópurinn var skoðaður í heild en hins vegar má sjá að þeir sem eru í lægstu starfshlutfalli upplifa sig nánari öðrum en þeir sem vinna fullt starf eða meira. Hlutfallslega fleiri konur en karlar upplifa sig nánar öðrum. Konur í hlutastörfum upplifa sig frekar vera nánar öðrum en konur sem vinna fullt starf eða meira, um 83% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa sig oft eða alltaf nánar öðrum samanborið við 80% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Karlar sem vinna 1-19 klst á viku upplifa sig helst nána öðrum eða um 84% borið saman við 78% karla sem vinna fullt starf eða meira. Konur sem vinna fullt starf eða meira eru líklegri til að finnast þær nánar öðrum en karlar sem eru í sama starfshlutfalli, eða um 80% kvenna borið saman við 78% karla.

Tafla 11 Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn

Unnar klst á viku	Aldrei			Sjaldan eða stundum			Oft eða alltaf			
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	karl	kona	allir	samtals
0	1%	2%	2%	36%	34%	35%	63%	30%	63%	100%
1-19	0%	1%	0%	36%	39%	38%	64%	60%	62%	100%
20-29	0%	1%	0%	38%	26%	28%	62%	74%	71%	100%
30-39	0%	1%	1%	39%	31%	33%	62%	69%	67%	100%
40 <	1%	1%	1%	28%	35%	31%	72%	65%	69%	100%

karlar $p < 0,904$, konur $p < 0,269$, allir $p < 0,454$

Í töflu 11 mældist ekki marktækur munur hjá konum, körlum né þegar allur hópurinn var skoðaður í heild. Hins vegar má sjá að þegar allur hópurinn er skoðaður, virðast þeir sem vinna 20-29 klst á viku, eiga auðveldast með að gera upp hug sinn. 74% þeirra segjast oft eða alltaf eiga auðvelt með að gera upp hug sinn, borið saman við 65% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Hins vegar er lægst hlutfall þeirra sem vinna 1-19 klst á viku sem upplifa sig oft eða alltaf eiga auðvelt með að gera upp hug sinn, eða um 60%. Tölur sýna að 72% karla sem vinna fullt starf eða meira eiga oft eða alltaf auðvelt með að gera upp hug sinn borið saman við 64% karla sem vinna 1-19 klst á viku, virðast því karlar sem vinna mest eiga auðveldara með að gera upp hug sinn en þeir sem eru í lægstu starfshlutfalli. Það sama má sjá hjá konum, 60% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku eiga oft eða alltaf auðvelt með að gera upp hug sinn en 65% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Sjá má að konur sem vinna fullt starf eða meira og konur sem eru í lægstu starfshlutfalli upplifa sig síður eiga auðvelt með að gera upp hug sinn en karlar í sama starfshlutfalli.

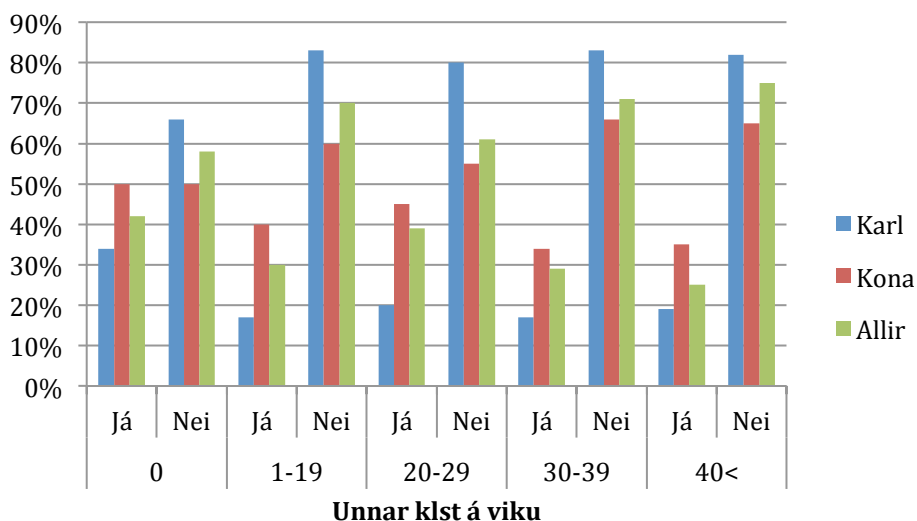
Samantekt

Þeir sem vinna hlutastörf líta frekar bjartsýnum augum til framtíðar en þeir sem vinna fullt starf eða meira, fleiri konur en karlar líta bjartsýnni augum til framtíðar, bæði í hlutastarfi og fullri vinnu. Hins vegar upplifa þeir sem vinna fullt starf eða meira sig frekar gera gagn en þeir sem eru í lægra starfshlutfalli, konur sem vinna fullt starf eða meira upplifa sig gera meira gagn en þær konur sem vinna minna. Þeir einstaklingar sem eru í hæstu starfshlutfalli og lægstu starfshlutfalli upplifa sig síður afslappaða en aðrir, einnig upplifa karla sig frekar afslappaða en konur. Sjá má að karlar upplifa sig frekar hugsa skýrt en konur, hins vegar eru konur sem eru í lægstu starfshlutfalli líklegri til þess að hugsa skýrar en karlar í sama

starfshlutfalli. Hærra hlutfall þeirra sem vinna hlutastörf upplifa sig nána öðrum en þeir sem vinna meira, konur eru einnig líklegri en karlar til þess að upplifa sig nána öðrum en karlar. Eins sjáum við að þeir sem vinna hlutastörf eiga erfiðast með að gera upp hug sinn.

3.9.2 Streituáhrif

Í kaflanum Eigin sjúkdómar, einkenni, verkir og lyf í könnuninni eru einstaklingar spurðir út líðan sína og hvort ákveðnir þættir hafi haft truflandi áhrif á daglegt líf þeirra á síðustu tólf mánuðum fyrir könnunina. Þeir þættir sem skoðaðir verða eru þættir sem einkenna streitu, og skoðuð tengsl þeirra við unnar stundir. Svarendur voru beðnir að merkja við þann reit sem lýsti best reynslu þeirra, svarmöguleikar voru: já eða nei. Niðurstöður verða birtar í myndum, skoðað verður hvort munur sé á því hvort eftirfarandi ástand hafi truflað daglegt líf þeirra einstaklinga sem vinna hlutastörf og þeirra sem vinna fulla vinnu eða meira, ásamt því að skoða hvort kynbundinn munur finnist.

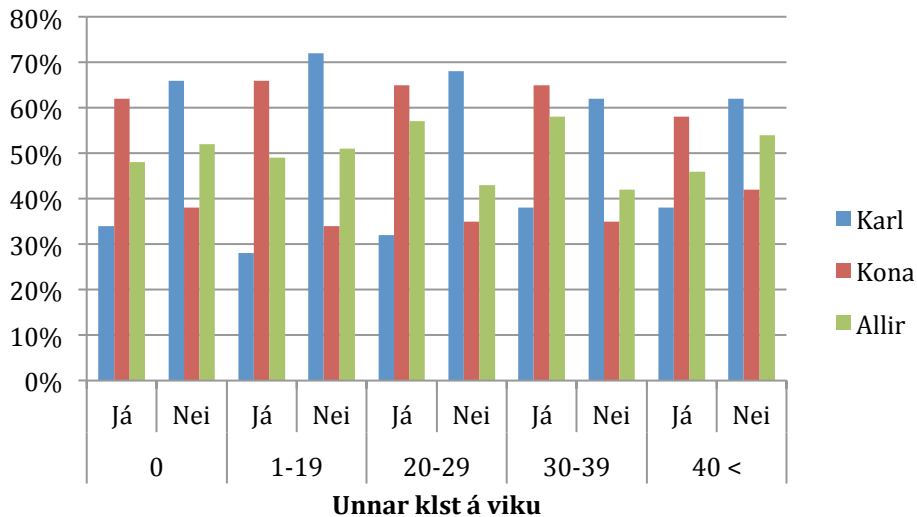


karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,000$, allir $p < 0,000$

Mynd 6 Hefur þrekleysi truflað daglegt líf þitt?

Á mynd 6 sjáum við þegar allur hópurinn er skoðaður, að þeir sem vinna hlutastörf upplifa marktækt meira þrekleysi en þeir sem vinna fullt starf eða meira. Eins sjáum við marktækan mun á kynjum, mun fleiri konur en karlar upplifa þrekleysi. Um 40% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa þrekleysi en um 17% karla sem eru í sama starfshlutfalli, því upplifa konur í hlutastörfum frekar þrekleysi en karlar í hlutastörfum. Konur í fullu starfi eða meira upplifa minna þrekleysi en konur sem vinna hlutastörf, um 35% kvenna sem vinna fullt starf eða

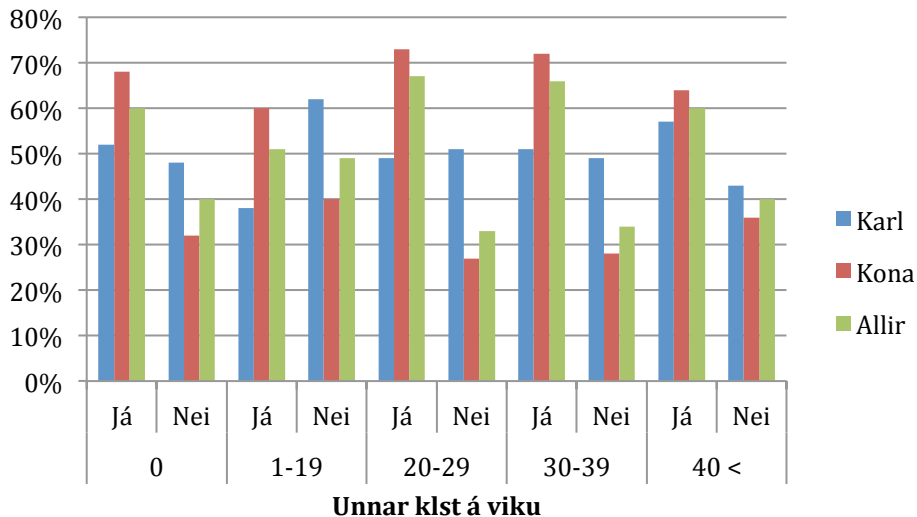
meira upplifa þrekleysi borið saman við 45% kvenna sem vinna 20-29 klst á viku. Ekki er eins merkjanlegur munur hjá körlum, þó virðast karlar sem vinna 20-29 klst á viku helst upplifa þrekleysi, eða um 20%.



karlar $p < 0,089$, konur $p < 0,333$, allir $p < 0,000$

Mynd 7 Hefur vöðvabólga truflað daglegt líf þitt?

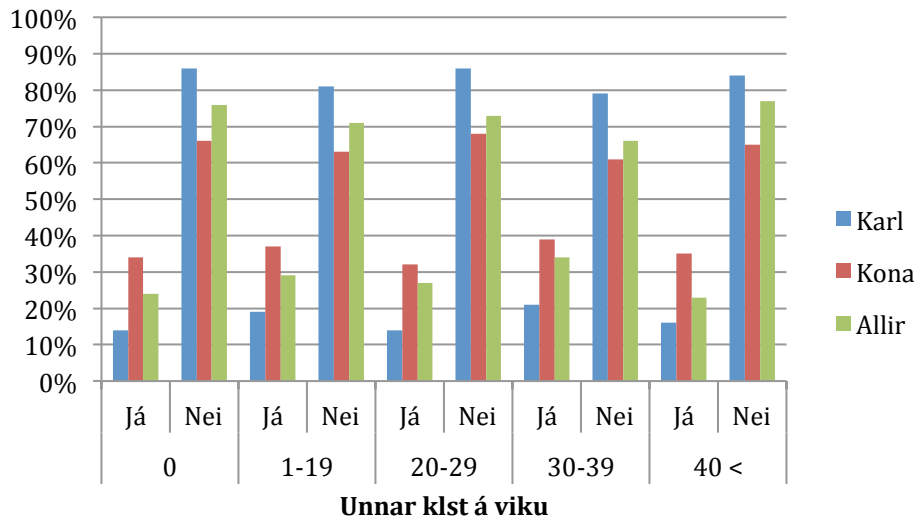
Þegar allur hópurinn er skoðaður, sjáum við á mynd 7 að þeir sem vinna hlutastörf eru marktækt líklegri til að vera með vöðvabólgu en þeir sem eru í fullu starfi. Um 49% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku og 57% þeirra sem vinna 20-29 klst á viku hafa upplifað að vöðvabólga hafi truflað daglegt líf þeirra en um 46% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Ekki mældist marktækur munur hjá konum og körlum en tölur sýna að um sama mynstur er að ræða þar, 66% kvenna og 28% karla sem vinna 1-19 klst á viku eru með vöðvabólgu borið saman við 58% kvenna og 38% karla sem vinna fullt starf eða meira. Þó nokkur munur er á kynjum í öllum flokkum starfshlutfalla, konur eru mun líklegri til þess að vera með vöðvabólgu en karlar og er að meðaltali um 20 prósentustiga munur.



karlar $p < 0,005$, konur $p < 0,105$, allir $p < 0,000$

Mynd 8 Hafa verki í baki eða herðum truflað daglegt líf þitt?

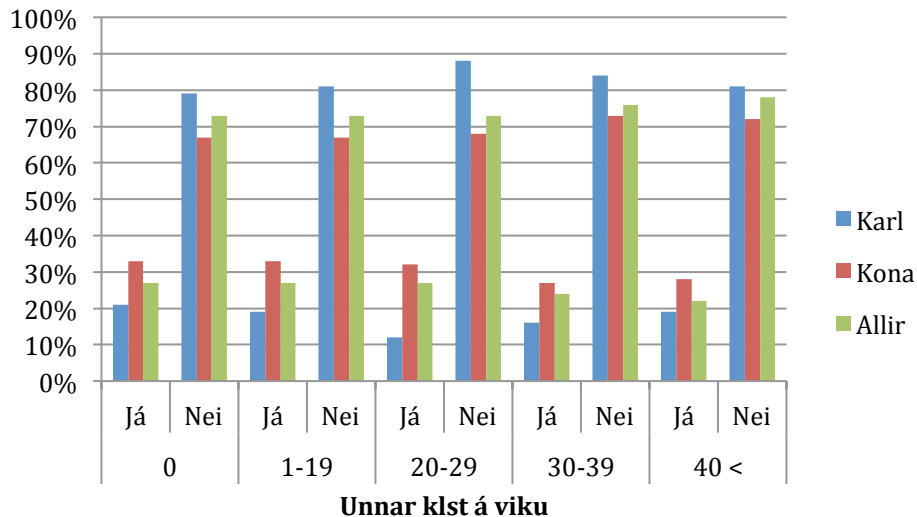
Eins og mynd 8 sýnir þá er meira en helmingur allra svarenda sem hefur verki í baki eða herðum. Munurinn var ekki marktækur hjá konum, en hann var hins vegar marktækur hjá körlum og þegar allur hópurinn er skoðaður saman. Sjá má, þegar allur hópurinn er skoðaður, að þeir sem vinna 1-19 klst á viku eru síður líklegir til þess að vera með verki í baki eða herðum heldur en aðrir, eða um 50%, borið saman við 60% þeirra sem vinna fullt starf eða meira upplifa verki í baki eða herðum. 38% karla sem vinna 1-19 klst á viku upplifa verki í baki eða herðum, en um 57% karla sem vinna fullt starf eða meira. Einnig sýna tölur að þegar vinnuhlutfall hækkar hjá körlum hækkar hlutfall þeirra sem hafa verki í baki eða herðum. Sama mynstur má sjá hér á mynd 6 og í myndum hér að ofan, þar sem konur eru líklegri en karlar til finna fyrir streitueinkennum. Það sama á við um verki í baki og herðum, konur í öllum flokkum starfshlutfalla finna meira fyrir verkjum í baki og herðum en karlar. Konur sem eru í lægsta starfshlutfallinu og þær konur sem vinna fullt starf eða meira finna síst fyrir verkjum í baki eða herðum.



karlar $p < 0,982$, konur $p < 0,529$, allir $p < 0,003$

Mynd 9 Hafa tíðir höfuðverkir truflað daglegt líf þitt?

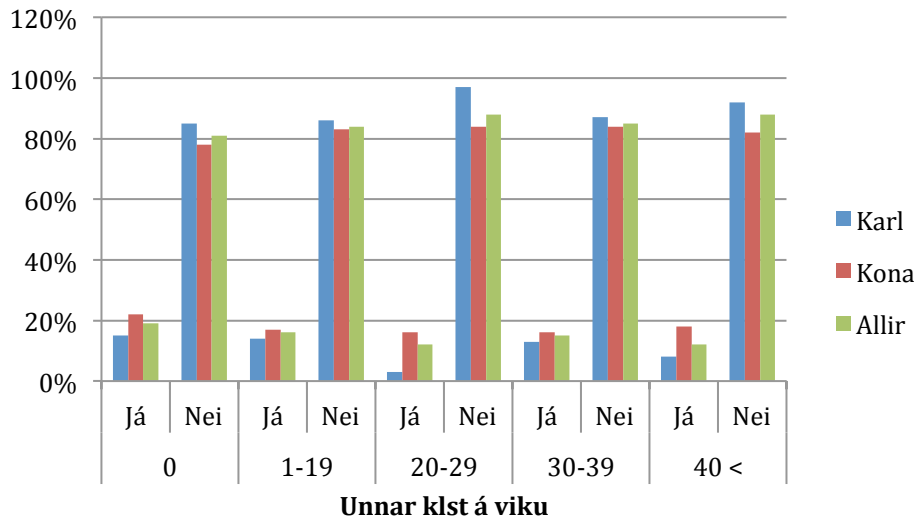
Á mynd 9 má sjá að þeir sem vinna hlutastörf eru marktækt líklegri til þess að upplifa tíða höfuðverki en þeir sem vinna fullt starf eða meira þegar allur hópurinn er skoðaður. 23% þeirra sem vinna fullt starf eða meira upplifa tíða höfuðverki og um 29% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku. Munurinn var marktækur þegar allur hópurinn var skoðaður í heild, en ekki þegar karlar og konur voru skoðuð sérstaklega. Hins vegar sýna tölur að þessu er eins farið hjá körlum og konum, 19% karla og 37% kvenna sem vinna minnst eða 1-19 klst á viku upplifa tíða höfuðverki, borið saman við 16% karla og 35% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Konur eru einnig líklegri en karlar í öllum flokkum starfshlutfalla til þess að upplifa tíða höfuðverki.



karlar $p < 0,798$, konur $p < 0,520$, allir $p < 0,302$

Mynd 10 Hafa verkir í kvið truflað daglegt líf þitt?

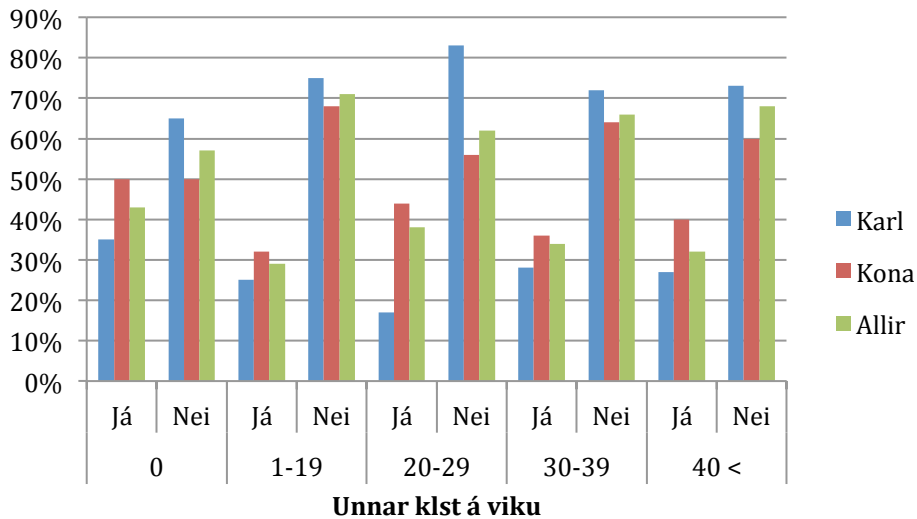
Eins og sést á mynd 10 eru þeir sem vinna hlutastörf líklegri en þeir sem vinna fullt starf eða meira til þess að upplifa verki í kvið þegar allur hópurinn er skoðaður saman. Eins má sjá að eftir því sem starfshlutfall hækkar þá lækkar hlutfall þeirra sem upplifa verki í kvið. Ekki mældist marktækur munur þegar allur hópurinn var skoðaður í heild, né þegar kynin voru skoðuð sérstaklega. Hins vegar má sjá að þeir karlar sem vinna fullt starf eða meira og karlar sem eru í lægstu starfshlutfalli eru líklegastir til að upplifa verki í kvið. 19 % karla sem vinna fullt starf eða meira og sama hlutfall karla sem eru í lægstu starfshlutfalli eða 1-19 klst á viku segja verki í kvið trufla daglegt líf þeirra. Tölur sýna einnig að hlutfallslega fleiri konur upplifa verki í kvið en karlar í öllum flokkum starfshlutfalla. Konur í hlutastörfum upplifa frekar verki í kvið en konur í fullu starfi eða meira, 33% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku segja verki í kvið trufla daglegt líf þeirra en 28% kvenna sem vinna fullt starf eða meira.



karlar $p < 0,000$, konur $p < 0,017$, allir $p < 0,000$

Mynd 11 Hefur andþyngsli truflað daglegt líf þitt?

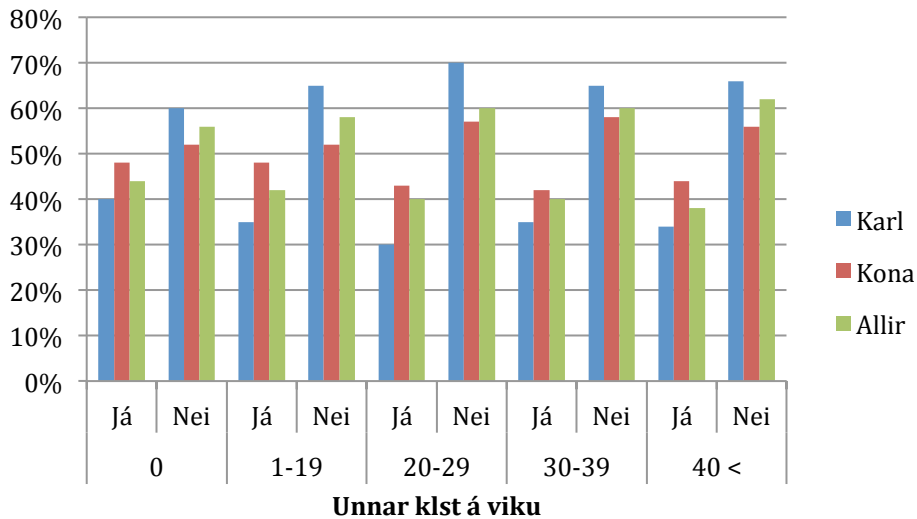
Samkvæmt tölum á mynd 11 er marktækur munur á þeim sem vinna hlutastörf og þeim sem vinna fullt starf eða meira þegar allur hópurinn er skoðaður saman. Ekki er um mikinn mun að ræða en 17% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku upplifa andþyngsli borið saman við 18% hinna. Marktækur munur mældist einnig þegar kynin voru skoðuð sérstaklega og upplifa karlar sem eru í lægstu starfshlutfalli fremur andþyngsli en karlar sem vinna fullt starf eða meira. 14% karla sem vinna 1-19 klst á viku upplifa andþyngsli en um 8% karla sem vinna fullt starf eða meira. Hins vegar upplifa karlar sem vinna 20-29 klst á viku síst andþyngsli eða um 3%. Fleiri konur en karlar upplifa andþyngsli í öllum flokkum starfshlutfalla. Ekki var um mikinn mun að ræða hjá konum, en konur sem eru í hæstu starfshlutfalli upplifa helst andþyngsli, 18% kvenna sem vinna fullt starf eða meira upplifa andþyngsli borið saman við 17% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku.



karlar $p < 0,133$, konur $p < 0,000$, allir $p < 0,000$

Mynd 12 Hafa svafnerfiðleikar truflað daglegt líf þitt?

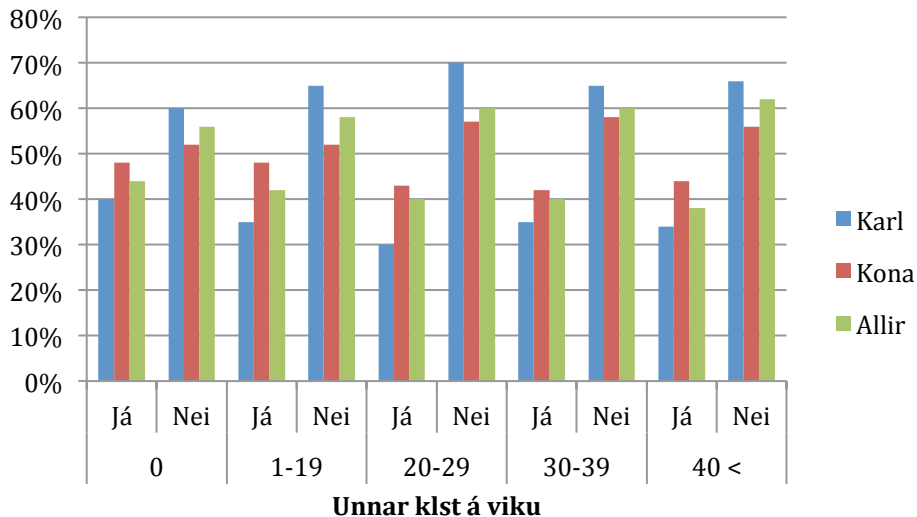
Þegar allur hópurinn er skoðaður saman sjáum við á mynd 12 að þeir sem vinna 20-29 klst á viku upplifa helst svafnerfiðleika, hins vegar eru það þeir sem vinna 1-19 klst sem upplifa minnstu svafnerfiðleikana. Þessu er eins farið þegar konur eru skoðaðar, 44% kvenna sem vinna 20-29 klst á viku upplifa svafnerfiðleika, og 32% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa svafnerfiðleika. Marktækur munur mældist þegar allur hópurinn var skoðaður í heild og hjá konum, hins vegar mældist ekki marktækur munur hjá körlum. Hins vegar sýna tölur að karlar sem vinna 20-29 klst á viku eru síst líklegir til að upplifa svafnerfiðleika. 17% karla sem vinna 20-29 klst á viku upplifa svafnerfiðleika borið saman við 25% karla sem vinna 1-19 klst á viku og 27% karla sem vinna fullt starf eða meira. Hlutfallslega fleiri konur en karlar upplifa svafnerfiðleika í öllum flokkum starfshlutfalla, að meðaltali er um 19 prósentustigamunur á milli kynjanna, munurinn er þó minni hjá þeim sem vinna fullt starf eða meira eða um 13 prósentustig.



karlar $p < 0,741$, konur $p < 0,874$, allir $p < 0,636$

Mynd 13 Hafa þungar áhyggjur truflað daglegt líf þitt?

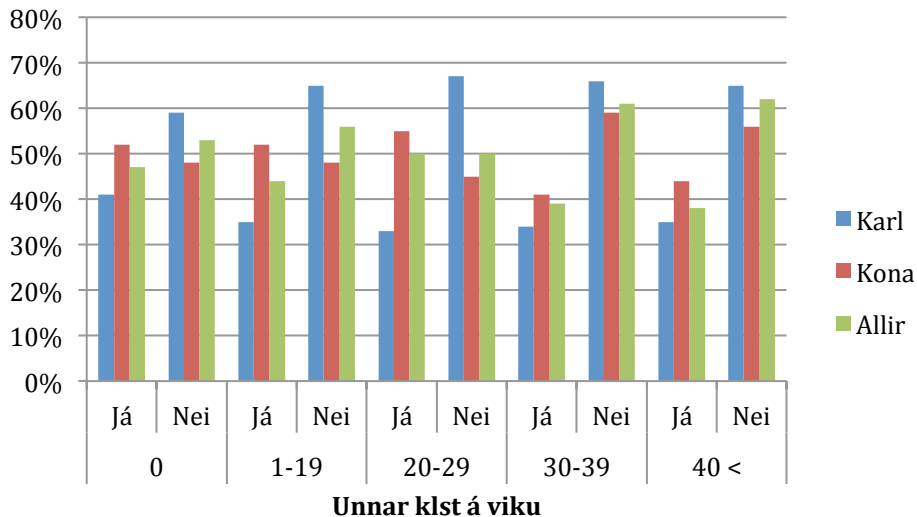
Eins og sést á mynd 13 mældist ekki marktækur munur hjá konum, körlum né þegar allur hópurinn var skoðaður í heild. Hins vegar sýna tölur að þegar allur hópurinn er skoðaður, þá eru þeir sem vinna hlutastörf eru líklegri til þess að hafa þungar áhyggjur en þeir sem vinna fullt starf eða meira. 42% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku upplifa að þungar áhyggjur trufla líf þeirra, borið saman við 38% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Karlar sem vinna 20-29 klst á viku eru síður líklegir til þess að upplifa að þungar áhyggjur trufla líf þeirra, eða um 30% borið saman við 34% karla sem vinna fullt starf eða meira. Konur eru líklegri en karlar í öllum flokkum starfshlutfalla til þess að hafa þungar áhyggjur. 48% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa sig hafa þungar áhyggjur, en um 44% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Eru því konur sem eru í lægstu starfshlutfalli líklegri til að hafa þungar áhyggjur en konur sem vinna fullt starf eða meira.



karlar $p < 0,998$, konur $p < 0,273$, allir $p < 0,133$

Mynd 14 Hefur kvíði truflað daglegt líf þitt?

Á mynd 14 má sjá að þegar allur hópurinn er skoðaður saman eru þeir sem eru í lægra starfshlutfalli líklegri til þess að upplifa kvíða en þeir sem vinna meira. 44% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku og 50% þeirra sem vinna 20-29 klst á viku upplifa að kvíði trufla líf þeirra borið saman við 38% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Ekki er mikill munur á körlum eftir starfshlutfalli, það eru helst karlar sem vinna minnst og svo þeir sem eru í hæstu starfshlutfalli sem eru líklegir til að upplifa að kvíði trufla daglegt líf þeirra. Fleiri konur en karlar upplifa að kvíði trufla daglegt líf þeirra. Minni munur er þó á þeim konum og körlum sem vinna fullt starf eða meira en þeim konum sem vinna hlutastörf. 17 prósentustiga munur er á konum og körlum sem vinna 1-19 klst á viku en um 9 prósentustiga munur á konum og körlum sem vinna fullt starf eða meira. Konur í hlutastörfum upplifa frekar kvíða en konur í fullu starf eða meira. 52% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa að kvíði trufla daglegt líf þeirra en um 44% þeirra kvenna sem vinna fullt starf eða meira.



karlar $p < 0,885$, konur $p < 0,603$, allir $p < 0,650$

Mynd 15 Hefur depurð truflað daglegt líf þitt?

Mynd 15 sýnir að þegar allur hópurinn er skoðaður, þá eru þeir sem eru í lægra starfshlutfalli líklegri til þess að upplifa depurð en þeir sem vinna fullt starf eða meira. 38% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku upplifa að depurð hafi truflandi áhrif á daglegt líf þeirra en um 33% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Ekki var um marktækan mun að ræða þegar allur hópurinn var skoðaður saman, né þegar kynin voru skoðuð sérstaklega. Tölur sýna sama mynstur þegar karlar og konur eru skoðuð sérstaklega. 33% karla sem vinna 1-19 klst á viku upplifa að depurð hafi truflandi áhrif á daglegt líf þeirra borið saman við 28% karla sem vinna fullt starf eða meira. Því er eins farið hjá konum, um 42% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku upplifa að depurð hafi truflandi áhrif á líf þeirra en um 40% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Einnig eru konur líklegri en karlar til þess að upplifa depurð í öllum flokkum starshlutfalla.

Samantekt

Af ofangreindum myndum að dæma þá virðast þeir sem starfa við hlutastörf eða eru í lægra starfshlutfalli, upplifa í meira mæli en þeir sem vinna fullt starf eða meira, truflun á daglegu lífi sínu þegar þessir þættir eru skoðaðir. Konur eru einnig mun líklegri en karlar til þess að upplifa að ofangreindir þættir hafi truflandi áhrif á daglegt líf þeirra. Einnig eru konur sem eru í lægra starfshlutfalli líklegri til þess að upplifa truflun á daglegu lífi sínu út frá þessum

þáttum, fremur en konur sem vinna fullt starf eða meira. Ekki var um eins afgerandi niðurstöðu að ræða hjá körlum.

3.9.3 Streitusjúkdómar

Í kaflanum „Eigin sjúkdómar, einkenni, verkir og lyf“ í könnuninni eru einstaklingar spurðir út í hvort þeir hafi einhvern tíma haft ákveðna sjúkdóma eða einkenni. Svarmöguleikar voru: já eða nei. Þeir sjúkdómar eða einkenni sem eru skoðuð hafa verið tengd við streitu. Skoðuð eru tengsl þessa við unnar stundir. Niðurstöður verða birtar í töflum, skoðað verður hvort munur sé á því hvort umrætt ástand hafi truflað daglegt líf þeirra einstaklinga sem vinna hlutastörf sem og þeirra sem vinna fulla vinnu eða meira, ásamt því að skoða hvort kynbundinn munur sé til staðar.

Tafla 12 Hefur þú einhvern tímann verið með ristilkrampa?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	7%	25%	16%	93%	75%	84%	100%
1-19	8%	22%	16%	92%	78%	84%	100%
20-29	1%	26%	20%	99%	74%	80%	100%
30-39	6%	23%	18%	94%	77%	82%	100%
40 <	6%	25%	13%	94%	75%	87%	100%

karlar $p < 0,385$, konur $p < 0,581$, allir $p < 0,013$

Samkvæmt töflu 12 sjáum við að þegar allur hópurinn er skoðaður saman, eru þeir sem vinna fullt starf eða meira síður líklegir til að hafa verið með ristilkrampa eða um 13%, borið saman við 16% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku. Munurinn var eingöngu marktækur þegar allur hópurinn var skoðaður í heild. En sjá má að 6% karla sem vinna fullt starf eða meira hafa orðið varir við ristilkrampa en um 8% karla sem vinna 1-19 klst á viku. Hins vegar eru það aðeins 1% karla sem vinna 20-29 klst á viku sem hafa haft ristilkrampa. 25% kvenna sem vinna fullt starf eða meira hafa haft ristilkrampa en um 22% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku. Hins vegar eru það um 26% kvenna sem vinna 20-29 klst á viku sem hafa haft ristilkrampa. Konur eru mun líklegri en karlar til þess að hafa verið með ristilkrampa.

Tafla 13 Hefur þú einhvern tímann verið með síþreytu?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	16%	25%	21%	84%	75%	79%	100%
1-19	14%	22%	18%	86%	78%	82%	100%
20-29	13%	26%	17%	87%	74%	83%	100%
30-39	13%	23%	11%	87%	77%	89%	100%
40 <	13%	25%	14%	87%	75%	86%	100%

karlar $p < 0,134$, konur $p < 0,000$, allir $p < 0,000$

Í töflu 13, þar sem allur hópurinn er skoðaður saman sést að þeir sem eru í lægra starfshlutfalli eru marktækt líklegri en þeir sem vinna fullt starf eða meira til að hafa verið með síþreytu. 18% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku upplifa síþreytu borið saman við 14% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Marktækur munur mældist einnig hjá konum en ekki hjá körlum. Konur sem vinna 20-29 klst á viku og konur sem vinna fullt starf eða meira eru líklegastar til þess að hafa verið með síþreytu. Ekki var mikill munur hjá körlum, 14% karla sem vinna 1-19 klst á viku hafa verið með síþreytu en 13% karla í öllum hinum flokkum starfshlutfalla. Einnig má sjá að konur eru líklegri til en karlar til þess að hafa verið með síþreytu í öllum flokkum starfshlutfalla.

Tafla 14 Hefur þú einhverntímann verið með áfengis- eða vímuefnasjúkdóm?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	11%	5%	8%	89%	95%	92%	100%
1-19	7%	6%	6%	93%	94%	94%	100%
20-29	1%	6%	6%	99%	94%	94%	100%
30-39	13%	2%	5%	87%	98%	95%	100%
40 <	6%	3%	5%	94%	97%	95%	100%

karlar $p < 0,134$, konur $p < 0,000$, allir $p < 0,000$

Í töflu 14 má sjá að þegar allur hópurinn er skoðaður saman þá eru þeir sem vinna hlutastörf marktækt líklegri en þeir sem eru í hærra starfshlutfalli til þess að hafa verið með áfengis- eða vímuefnasjúkdóm. Rúmlega 6% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku hafa fengið áfengis- eða vímuefnasjúkdóm en tæplega 5% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Eins sjáum við að

konur sem eru í lægra starfshlutfalli eru marktækt líklegri en konur sem eru í hærra starfshlutfalli til þess að hafa verið með áfengis- eða vímuefnasjúkdóm. 6% kvenna sem vinna 1-19 kst á viku hafa verið með áfengis- eða vímuefnasjúkdóm borið saman við 3% kvenna sem vinna fullt starf eða meira. Ekki mældist marktækur munur hjá körlum en tölur sýna að 7% karla sem vinna 1-19 klst á viku og 13% karla sem vinna 30-39 klst á viku hafa fengið áfengis- eða vímuefnasjúkdóm, en 6% karla sem vinna fulla vinnu eða meira. Áhugavert er að sjá að hér eru karlar líklegri en konur til þess að hafa haft áfengis- eða vímuefnasjúkdóm. Konur hafa hins vegar verið líklegri en karlar, til þess að hafa haft þá sjúkdóma sem skoðaðir hafa verið fyrir rannsókninni.

Tafla 15 Hefur þú einhvern tímann verið með langvinnan kvíða og spennu?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	24%	32%	28%	76%	68%	72%	100%
1-19	18%	29%	24%	82%	71%	76%	100%
20-29	12%	28%	25%	88%	72%	75%	100%
30-39	15%	22%	20%	85%	78%	80%	100%
40 <	16%	26%	20%	84%	74%	80%	100%

karlar $p < 0,014$, konur $p < 0,131$, allir $p < 0,008$

Í töflu 15 eru tengsl milli þeirra sem hafa verið með langvinnan kvíða eða spennu og unnar stundir skoðuð. Marktækan mun má sjá þegar allur hópurinn er skoðaður saman. Um það bil 24% þeirra sem vinna hlutastörf og um 20% þeirra sem vinna fullt starf eða meira hafa verið verið með langvinnan kvíða eða spennu. Eru því þeir sem vinna hlutastörf líklegri til þess að hafa verið með langvinnan kvíða eða spennu en þeir sem vinna fullt starf eða meira. Einnig má sjá marktækan munur hjá körlum, þar sem 18% karla sem vinna 1-9 klst á viku hafa verið með langvinnan kvíða eða spennu en um 16% karla sem vinna fulla vinnu eða meira. Ekki mældist marktækur munur hjá konum en sjá má að konur sem vinna hlutastörf eru líklegri til þess að hafa verið með langvinnan kvíða eða spennu en konur sem vinna fullt starf eða meira. 29% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku hafa verið með langvinnan kvíða eða spennu borið saman við 26% kvenna í fullu starfi eða meira. Einnig er hærra hlutfall kvenna en karla sem hafa verið með langvinnan kvíða eða spennu.

Tafla 16 Hefur þú einhvern tímann verið með langvarandi þunglyndi?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtdals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	13%	19%	16%	87%	81%	84%	100%
1-19	12%	13%	12%	88%	87%	88%	100%
20-29	10%	13%	13%	90%	87%	87%	100%
30-39	16%	11%	12%	84%	89%	88%	100%
40 <	9%	14%	11%	91%	86%	89%	100%

karlar $p < 0,031$, konur $p < 0,131$, allir $p < 0,020$

Þegar allur hópurinn er skoðaður saman sjáum við í töflu 16 að þeir sem vinna hlutastörf eru marktækt líklegri en þeir sem vinna fullt starf eða meira til að hafa verið með langvarandi þunglyndi. 11% þeirra sem vinna fullt starf eða meira hafa verið með langvarandi þunglyndi, borið saman við 13% þeirra sem vinna 20-29 klst á viku. Marktækur munur mældist einnig hjá körlum. Um 12% karla sem vinna 1-19 klst á viku hafa fengið langvarandi þunglyndi, en um 9% karla sem vinna fullt starf eða meira. Þó er hlutfall karla sem vinna 30-39 klst á viku hæst, eða um 16%. Ekki mældist marktækur munur hjá konum en tölur sýna að þessu er öfugt farið hjá þeim, þar eru um 14% kvenna sem vinna fullt starf eða meira sem hafa verið með langvarandi þunglyndi borið saman við 13% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku. Konur eru í flestum flokkum starfshlutfalla fleiri en þeir karlar sem hafa fengið langvarandi þunglyndi, þó er ekki mikill munur á milli kynja.

Tafla 17 Hefur þú einhvern tímann haft önnur vandamál tengd geðheilsu?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtdals
	karl	kona	allir	karl	kona	allir	
0	7%	10%	9%	93%	90%	91%	100%
1-19	10%	5%	7%	90%	95%	92%	100%
20-29	9%	9%	10%	91%	91%	90%	100%
30-39	7%	6%	6%	93%	94%	94%	100%
40 <	6%	8%	7%	94%	92%	93%	100%

karlar $p < 0,338$, konur $p < 0,225$, allir $p < 0,521$

Í töflu 17 má sjá þegar allur hópurinn er skoðaður í heild, að þeir sem vinna hlutastörf eru líklegri til þess að hafa haft önnur vandamál tengd geðheilsu en þeir sem vinna fullt starf eða

meira. Um 10% þeirra sem vinna 20-29 klst á viku hafa haft önnur vandamál tengd geðheilsu borið saman við 7% þeirra sem vinna fullt starf eða meira. Eins sýna tölur að karlar í hlutastarfi eru líklegri til að hafa haft önnur vandamál tengd geðheilsu en karlar sem eru í hærra starfshlutfalli. 10% karla sem vinna 1-19 klst á viku hafa haft önnur vandamál tengd geðheilsu en um 6% karla sem vinna fullt starf eða meira. Einnig sjáum við að karlar sem hafa lægst starfshlutfall eru líklegri til þess að hafa verið með önnur vandamál tengd geðheilsu en konur sem eru í sama starfshlutfalli, eða um 10% karla borið saman við 5% kvenna. Konur sem vinna 20-29 klst á viku eru líklegastar til að hafa verið með önnur vandamál tengd geðheilsu, eða um 9%. Hlutfallslega fleiri karlar en konur hafa verið með önnur vandamál tengd geðheilsu. Ekki mældist marktækur munur í hjá körlum, konum né þegar allir voru skoðaðir saman í töflunni.

Tafla 18 Hefur sálfræðingur greint hjá þér áfengis- eða vímuefnavanda?

Unnar klst á viku	Já			Nei			samtals
	karl	kona	Allir	karl	kona	allir	
0	5%	2%	4%	95%	98%	96%	100%
1-19	6%	3%	4%	94%	97%	96%	100%
20-29	0%	2%	2%	100%	98%	98%	100%
30-39	8%	2%	4%	92%	98%	96%	100%
40 <	2%	1%	2%	98%	99%	99%	100%

karlar $p < 0,004$, konur $p < 0,572$, allir $p < 0,040$

Í töflu 18 má sjá þegar allur hópurinn er skoðaður saman að um 4% þeirra sem vinna 1-19 klst á viku hafa verið greindir með áfengis- eða vímuefnavanda, það sama á við um þá sem vinna 30-39 klst á viku. Hins vegar hafa 2% þeirra sem vinna fullt starf eða meira og 2% af þeim sem vinna 20-29 klst á viku verið greindir með áfengis- eða vímuefnavanda. Því er ekki greinanlegur munur eftir hlutastarfi og fullu starfi. Hins vegar eru um 6% karla sem vinna 1-19 klst á viku sem hafa verið greindir af sálfræðingi með áfengis- eða vímuefnavanda, en um 2% karla sem vinna fullt starf eða meira. eru því karlar sem vinna 1-19 klst á viku líklegri en karlar sem vinna fullt starf eða meira til að hafa verið greindir með áfengis- eða vímuefnavanda af sálfræðingi. Marktækur munur var þegar allur hópurinn var skoðaður saman og hjá körlum, en ekki hjá konum. Hins vegar sýna tölur að því er eins farið hjá konum og körlum. 3% kvenna sem vinna 1-19 klst á viku hafa verið greindar með áfengis- eða vímuefnavanda af sálfræðingi borið saman við 1% kvenna sem vinna fullt starf eða meira.

Hlutfallslega fleiri karlar hafa verið greindir með áfengis- eða vímuefnavanda af sálfræðingi en konur.

Samantekt

Samkvæmt ofangreindum tölum sjáum við að þeir sem vinna hlutastörf eru marktækt með verri heilsu en þeir sem vinna fullt starf, bæði hjá körlum og konum og þegar allur hópurinn er skoðaður í heild. Konur sem vinna hlutastörf eru í flestum tilfellum við verri heilsu en karlar sem vinna hlutastörf. Konur eru í flestum tilfellum verri til heilsu en karlar, fyrir utan áfengis og vímuefnavanda, þar er hlutfall karla hærra en kvenna.

4 Umræður

Markmið þessarar rannsóknar var að reyna varpa ljósi á sameiginleg einkenni þeirra sem vinna hlutastörf. Til þess að skoða hver einkenni þeirra eru sem vinna hlutastörf var stuðst við spurningu sem mældi fjölda vinnustunda á viku. Lagt var mat á tengsl vinnustunda við nokkra þætti sem lýst geta einkennum sem sóst var eftir eins og og kyni, fjölskyldustöðu, menntun, fjölda barna, aldri yngsta barns og starfsheitis. Eins var lagt upp með skoða tengsl almennrar heilsu og vellíðunar og vinnustunda, það er, skoða hvort þeir einstaklingar sem vinna hlutastörf séu við sömu heilsu og þeir sem vinna fullt starf. Markmiðið var einnig að skoða hvort munur væri á kynjunum þegar kemur að heilsu og vinnustundum. Til að kanna hvort tengsl væru þarna á milli var stuðst við gögn um mat á andlegri og líkamlegri heilsu, ásamt gögnum um hugsanir og líðan sem mældu 7 einkenni, gögnum um 10 streitueinkenni og 7 streitusjúkdóma. Lagt var mat á tengsl þessara þátta við vinnustundir og kyn.

Í niðurstöðum þessarar rannsóknar má sjá að helstu sameiginleg einkenni þeirra sem vinna hlutastörf eru að um er að ræða konur sem eiga maka og eiga fleiri en 2 börn, konur sem eru með framhaldsskólalapróf eða minna og eru í störfum sem eru almennt lágt launuð.

Þessar niðurstöður eru í samræmi við fræðilega umfjöllun í upphafi ritgerðar. Tölur sýna að konur eru meirihluti þeirra sem vinna hlutastörf (Hagstofa Íslands, e.d.-c). Á vef Hagstofunnar má sjá að um 35% íslenskra kvenna vinna hlutastörf og um 14% karla. Aukning hlutastarfa á Íslandi stóð nokkuð í stað milli 1995 og 2011. Þó með undantekningu þegar alþjóðleg aukning varð á hlutastörfum árin 2008-2009 í kjölfar efnahagskreppunnar. Hins vegar hefur hlutastörfum fækkað um 14% hér á landi frá árinu 1995 til ársins 2012. Sama

mynstur má sjá þegar hlutastörf kvenna eru skoðuð sérstaklega, þeim hefur fækkað um 27% frá árinu 1991 til á 2012 (Hagstofa Íslands, e.d.-c; Hagstofa Íslands, e.d.-a.; Bradley, 1999; Engelbrecht, 2013).

Þegar aldur var skoðaður mátti sjá aukningu á unnum vinnustundum upp úr þrítugu. Vinnuhlutfall helst nokkuð jafnt fram eftir aldri eða til sextugs hjá konum og sextíu og fimm ára hjá körlum, þá fer vinnustundum fækkandi. Hins vegar mátti sjá töluverðan mun á aukningu á vinnustundum milli kynja, var aukningin hjá körlum um 26 prósentustig en aðeins um 3 prósentustig hjá konum. Samkvæmt þessum niðurstöðum má sjá að konur sem vinna hlutastörf færa sig síður en karlar sem vinna hlutastörf, í fullt starf. Þetta kemur heim og saman við tölur Hagstofunnar sem sýna að mun fleiri konur á aldrinum 25-54 ára vinna hlutastörf en karlar á sama aldri (Hagstofa Íslands, e.d.-c).

Þegar barnafjöldi og hjúskaparstaða var skoðað, mátti sjá að þegar börnum fjölgar frá tveimur börnum upp í þrjú, þá hækkaði hlutfall kvenna sem vinnur hlutastarf en lækkaði hins vegar hjá körlum. Eins mátti sjá að konur sem áttu maka voru líklegri til þess að vinna hlutastörf en aðrar konur. Rannsókn Cook og Beaujot (1996) styðjur þetta. Skoðað var hvort hjúskaparstaða og barneignir hefðu truflandi áhrif á launaða vinnu karla og kvenna, en með truflandi áhrifum er átt við það þegar annar aðilinn fer af vinnumarkaði í 6 mánuði eða lengur. Áhrif hjónabands og barneigna á vinnuframlag er greinilega mismunandi fyrir karla og konur. Fyrir karla virtist hjúskaparstaða og barneignir draga úr truflunum við vinnu. Tilvist ungra barna dró úr truflun við vinnu karla, þó áhrifin væru minni en við hjúskaparstöðu. Hjá konum er því öfugt farið, sjá mátti að tilvist ungra barna hafði mun meira vægi en hjúskaparstaða. Ekki voru mikil áhrif hjúskaparstöðu á truflun vinnu kvenna en tilvist ungra barna virtist auka verulega líkur á truflun við vinnu, þá sérstaklega hjá einhleypum konum. Munurinn sýnir að hjúskaparstaða gegnir stærra hlutverki hjá körlum en foreldrastaða, en hjá konum gegnir foreldrastaðan hins vegar stærra hlutverki (Cook og Beaujot, 1996). Kemur þetta heim og saman við rannsóknir sem sýna að konur taka enn megin ábyrgð á barnauppleidi og heimilishaldi (Þóroddur Bjarnason og Andrea Hjálmsdóttir, 2008; Kolbeinn H. Stéfánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012; Rafnsdóttir og Heijstra, 2011).

Þegar aldur yngsta barns var skoðaður, mátti sjá að karlar vinna mest þegar aldur á yngsta barni var 0-7 ára og hlutfallið lækkaði svo þegar aldur þess hækkar. Þessu er hins vegar öfugt farið hjá konum, þær vinna minnst þegar aldur á yngsta barni eru 0-7 ára, en hlutfallið hækkar svo þegar aldur þess hækkar. Svipað mynstur má sjá í Svíþjóð, á heimilum þar sem börn búa eru konur með verulega styttri vinnutíma. Mestur munur á milli kynja er meðal foreldra sem eiga lítil börn, eða yngri en 7 ára. Minnstur er munurinn meðal karla og kvenna sem ekki eiga börn undir 19 ára aldri (SCB, 2002).

Sjá má þegar tengsl starfsheita og vinnustunda voru skoðuð að vinnuhlutfall hækkar hjá báðum kynjum eftir því sem þau gegna hærri stöðu. Þó er töluverður kynjamunur á hækkun á vinnuhlutfalli þegar hærri stöðu er gegnt. Til dæmis vinna 36% kvenna sem falla undir starfsheitið „Sérmenntaður starfsmaður (ekki með háskólapróf)“ fulla vinnu eða meira og hækkar hlutfallið uppí 60% eða um 24 prósentustig við starfsheitið „Sérfræðingar með háskólapróf“. Hjá körlum er hins vegar munurinn minni eða um 16 prósentustig. Virðist því hærri starfsstaða hafa meiri áhrif á vinnuhlutfall kvenna en karla. Hins vegar má ætla að hækkunin sé minni hjá körlum vegna þess að þeir höfðu fyrir lengri vinnutíma en konur, eins má benda á að þrátt fyrir þessa hækkun hjá konum þá vinna þær samt færri tíma á viku en karlar. Er þetta nátengt áhrifum menntunar á vinnustundir. Samkvæmt niðurstöðum þessara rannsókna er algengast að þeir sem hafa lokið stúdentsprófi eða öðru prófi á framhaldsskólastigi vinni hlutastörf. Hlutfall vinnustunda hækkar svo hjá báðum kynjum eftir því sem menntun verður meiri. Hins vegar er töluverður munur á kynjunum eftir grunnpróf í háskóla, þá eru um 70% karla sem vinna fullt starf eða meira en um 46% kvenna. Hins vegar er minni munur á milli kynjanna þegar skoðaðir eru þeir sem hafa meistaraþáttu úr háskóla, þá vinna 75% karla fullt starf eða meira og um 66% kvenna. Það vekur athygli að munurinn á milli kynjanna hækkar svo aftur hjá þeim sem lokið hafa doktorsþáttu, þá vinna 58% kvenna fullt starf eða meira en 91% karla. Í skýrsla Evu Bjarnadóttur og Eyglóar Árnadóttur (2011) kemur fram að þrátt fyrir aukna menntun kvenna, fjölbreyttara námsval og aukið atvinnuhlutfall hafa konur ekki skilað sér í sama eða svipuðum mæli og karlar inn í áhrifastöður í samfélaginu. Því virðist menntun skila konum minni árangri en körlum. Hið sama kom fram hjá Haataja, Kauhanen og Natti (2011) sem segja að gildi menntunar hafi meiri þýðingu fyrir atvinnustöðu kvenna en karla, því sjá má að konur með litla menntun eiga fremur á hættu að vinna hlutastörf en karlar með litla menntun.

Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna einnig að konur sem vinna meira meta líkamlega og andlega heilsu sína betri en konur sem vinna minna eða eru í hlutastörfum. Því er hins vegar öfugt farið hjá körlum, karlar sem vinna minna meta líkamlega og andlega heilsu sína betri en karlar sem vinna fullt starf eða meira. Karlar eru óháð vinnutíma líklegri en konur til að meta líkamlega og andlega heilsu sína mjög góða og konur líklegri en karlar til að meta heilsu sína góða. Þegar karlar og konur sem vinna hlutastörf eru borin saman má sjá að karlar sem vinna hlutastörf eru líklegri til þess að meta andlega og líkamlega heilsu lélega en konur í hlutastörfum. Rannsóknir styðja þetta, sýnt hefur verið fram á að konur búa almennt við meira heilsuleysi en karlar. Ýmsir þættir hafa verið nefndir til skýringar, þættir eins og ólíkur lífsstíll kynjanna, kynjamisrétti og svo hefðbundin hlutverk kynjanna eins og uppeldi og heimilisstörf (Sigrún Ólafsdóttir, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir; 2012). Eins hefur verið sýnt fram á samband milli einhæfra láglaunastarfa og slæmrar heilsu, og eru mun fleiri konur en karlar sem stunda einhæf láglaunastörf. Hins vegar má sjá að karlar sem eru í samskonar störfum sýna ekki síður merki um slæma heilsu en konur (Bartley, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004).

Þegar skoðaðar voru staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar, mátti sjá að í fleiri tilfellum voru þeir sem vinna fullt starf jákvæðari gagnvart hugsunum sínum og tilfinningum. Þegar staðhæfingarnar voru skoðaðar eftir kyni, mátti sjá að konur í hlutastörfum eru jákvæðari gagnvart hugsunum sínum og tilfinningum en karlar í hlutastörfum, en karlar í fullu starfi voru hins vegar jákvæðari gagnvart hugsunum sínum og tilfinningum en konur í fullu starfi. Hugsanlega má rekja það til staðalímynda samfélagsins, sem Andrén (2012) kom inná. Eðlilegra þykir að konur vinni hlutastörf, það er staðalímyndin. Því eru karlar í hlutastörfum að synda á móti straumnum þegar þeir vinna hlutastörf og það gæti orsakað það að þeir séu ekki eins jákvæðir gagnvart hugsunum sínum og tilfinningum og konur í hlutastörfum.

Fjöldamargar rannsóknir hafa sýnt að konur meta heilsu sína verri en karlar, einnig hefur verið sýnt fram á samband einhæfra starfa og heilsuleysis (Sigrún Ólafsdóttir, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012; Bartley, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004; Engelbrecht, 2013). Rannsókn sem Gallup gerði árið 2002 á Íslandi sýndi að konur mátu heilsu sína verri en karlar. Streitueinkennum eins og höfuðverk, svefnleysi, svima, andþyngslum, stöðugri þreytu og ógleði kvörtuðu konur meira yfir en karlar (Guðbjörg Linda

Rafnsdóttir, 2004). Það sama má sjá í þessari rannsókn þegar streituáhrif og streitusjúkdómar voru skoðuð mátti sjá meiri áhrif hjá þeim sem vinna hlutastörf en hjá þeim sem vinna fullt starf. Þeir sem vinna hlutastörf eru við verri heilsu en þeir sem vinna fulla starf eða meira. Eins eru konur í öllum tilfellum líklegri til þess að upplifa áhrif frá þessum þáttum en karlar fyrir utan áfengis- og vímuefnavanda, þar er hlutfall karla hærra en kvenna. Þegar kynin voru skoðuð hvort fyrir sig mátti sjá að konur í lægra starfshlutfalli voru líklegri til þess upplifa truflun á daglegu lífi sínu vegna þessara þátta, fremur en konur sem vinna fullt starf eða meira. Ekki var um eins afgerandi niðurstöðu að ræða hjá körlum. Hins vegar má benda á að tölur hafa sýnt að konur leita í meira mæli til heilsugæslunnar en karlar. Hugsanlegum ástæðum þessa hefur verið velt upp og hafa skýringar eins og það að kynhlutverk og félagslegar aðstæður hafi áhrif á það hvort einstaklingur leitar til læknis eða ekki, getur því verið að konur séu meðvitaðri en karlar um heilsu sína og endurspegli ekki endilega verra heilsufar (Bury, 2005; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004).

5 Lokaorð

Niðurstöður þessar benda til þess að konur sem eiga maka, eru minna menntaðar, í minna metnum störfum vinni frekar hlutastörf. Þeir sem vinna hlutastörf, bæði konur og karlar eru verri til heilsunnar en þeir sem vinna hærra starfshlutfall og konur eru í flestum tilfellum verri til heilsunnar en karlar. Hins vegar eru konur sem vinna hlutastörf jákvæðari gagnvart hugsunum sínum og tilfinningum en karlar sem vinna hlutastörf.

Talað var um valkenninguna sem byggir á eðlishyggjunni. Hakim (2006) talar þar um hið frjálsa val, hún telur að kynbundinn eðlismunur á löngunum skýri kynjaskiptan vinnumarkað og að hefðbundin kvennastörf séu almennt lægra metin til launa og virðingar en karlastörf. Þetta telur hún útskýra hvers vegna konur veljist síður til stjórnunarstarfa en karlar og fái lægri laun. Hún telur að kynbundnum áhuga kynjanna verði ekki breytt og hann sé tengdur náttúrulegu eðli þeirra. Hakim telur að konur velji sér oftast störf sem eru hlutastörf og störf sem fela í sér minni ábyrgð, fremur en karlar, þær velji að leggja ekki of mikið á sig. Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2004) bendir á að menntun, starf, efnahagur og lífshættir mismunandi hópa hafi áhrif á heilsuna ýmist til góðs eða illis. Þeir sem betur mega sín, hafa lengri skólagöngu og eru í betri störfum, lifa lengur og njóta betri heilsu en aðrir. Því má

velta fyrir sér hvort kom á undan eggid eða hænán? Hafa þær konur sem vinna hlutastörf sem rannsókn þessi benti til að væru minna menntaðar konur, í verri störfum og með verri heilsu, raunverulegt val? Hafa þær það sem þarf til að geta valið? Mótunarkenningar fjalla um það að við mótumst af umhverfi okkar og við lærum það hver við erum í gegnum samskipti við annað fólk, þeim staðalímyndum sem þar eru (Blumer, 1969). Já vissulega hafa þær eitthvert val, því eins og áður sagði er ekki hægt að segja að allir einstaklingar séu óvirk fórnarlömb samfélagslegaðstæðna í hinu félagslega og menningarlega samhengi. Hins vegar er ekki heldur hægt að segja að allir einstaklingar geti með hæfni sinni og frelsi, valið af skynsemi án samfélagslegra áhrifa.

Styrkleikar og annmarkar

Helsti styrkleiki rannsóknarinnar var að stuðst var við stórt gagnasafn, Heilsa og líðan Íslendinga 2009. Stuðst var við gagnasafnið í heild sinni og svöruðu 4092 þátttakenda. Helstu annmarkar voru hins vegar þeir að ekki var hægt að skoða orsakatengsl, það er, hvers vegna fólk vinnur hlutastarf og hvers vegna fólk vinnur fullan vinnudag.

Áhugaverð næstu skref

Áhugavert væri að skoða í framhaldi af þessu, á hverju þeir sem vinna hlutastörf byggja val sitt, byggir val þeirra á tilraunum til samræmingar á fjölskyldu og vinnu, slæmrar heilsu, andlegrar eða líkamlegrar, eða er það vegna náms? Eins væri áhugavert að skoða hvort þeir sem vinna hlutastörf hafa þurft að færa einhverjar fórnir á vinnumarkaði við það að vera í hlutastarfi, fórnir eins og minni möguleika á launahækkunum eða minni möguleika til framþróunar í starfi? Eins væri forvitnilegt að vita hvort þeir sem vinna hlutastörf hafi velt fyrir sér hugsanlegum afleiðingum þess að vinna hlutastörf þegar til langs tíma er litið, eins og til dæmis skerðingu á lífeyrisréttindum.

Heimildaskrá

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K. og Kauppinen K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work & Health*, 5, 14-21.
- Andersen, M.L. (2003). *Thinking about women: Sociological perspective on sex and gender*. Boston: Allyn and Bacon.
- Andrén, T. (2012, apríl). *Ekonomisk jámstállidhet mellan kvinnor och män: En kunskapsöversikt*. Sótt 16. ágúst 2013 af <http://www.konj.se/download/18.1fc8315a135cb03b5593cf1/Specialstudie+nr>
- Babcock, L. og Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divided*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bandalag háskólamanna. (2013). *Kjarakönnun BHM: mars-apríl 2013*. Reykjavík: Bandalag háskólamanna.
- Bartley, M. (2004). *Health Inequality – an introduction to theories, concepts and methods*. Cambridge: Polity.
- Beauvoir, S. 1999. Hitt kynið: Inngangur. *Simone de Beauvoir, heimspekingur, rithöfundur, femínisti*. Þýðandi Torfi H. Tulinius. Ritstjórar Irma Erlingsdóttir og Sigríður Þorgeirsdóttir. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Berger, P. L. og Luckman, T. (1967). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. London: Penguin Books.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism : perspective and method*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Booth, A. Og Van Ours, J. (2009). Hours of Work and Gender Identity: does Part time Work 62aketi he Family Happier? *Economica*, 76, 176-196.
- Bradley, H. (1999). *Gender & Power in the workplace. Analysing the Impact of Economic Change*. New York: St. Martin's press.
- Bragi Guðmundsson og Gunnar Karlsson. (1997). *Uppruni nútímans: Kennslubók í Íslandssögu eftir 1830*. Reykjavík: Mál og menning.
- Bury, M. (2005). *Health and Illness*. Cambridge: Polity.

- Chittenden, E. H. Og Ritchie, C. S. (2011). Work-life balancing: Challenges and strategies. *Journal of Palliative Medicine*, 14(7), 870-874.
- Cook, C. D. & Beaujot, R. P. (1996). Labour force interruptions: the influence of marital status and presence of young children. *Canadian Journal of Sociology*, 21(1), 25-41.
- Crompton, R. Og Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism- domestic and family choices and their relation to attitudes. *The British journal and sociology*, 56(4), 601-620.
- Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work*. London: Sage Publications Ltd.
- Engelbrecht, S. (2013). *Deltid, kön och ekonomisk fördelning i Norden: Förstudien arbetsmaterial*. Stokkhólmur: Norden.
- Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, (2011). *Konur í kreppu: Samantekt á opinberum tölulegum gögnum á áhrifum efnahagshrunsins á velferð kvenna*. Reykjavík: Velferðarvaktin.
- Fjármálaráðuneytið. (e.d.) *Lykiltölur um starfsmenn og stofnanir ríkisins*. Sótt 20. ágúst 2013 af <http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/yfirlit/almennt/starfsm-stofnanir/>
- Forsætisráðuneytið. (e.d.). *Aðilar vinnumarkaðarins*. Sótt 19. ágúst 2013 af: http://www.island.is/atvinnulif/vinnumarkadur/adilar_vinnumarkadar#Adilar_vinnumarkadarins
- Forsætisráðuneytið. (2004). *Efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Höfundur.
- Garðar Gíslason. (2001). *Félagsfræði: einstaklingur og samfélag*. Reykjavík: Mál og Menning.
- Gerður G. Óskarsdóttir. (1997). Störf og aðstæður ungra kvenna í atvinnulífinu. Í Helga Kress og Rannveig Traustadóttir (ritstýrur). Íslenskar kvennarannsóknir. Erindi flutt á ráðstefnu í október 1995 (bls. 136-150). Reykjavík: Háskóli Íslands og Rannsóknastofa í kvennafræðum.
- Goldin, C. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *American Economic Review*, 81, 741-756.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K. og Ross, K. E. (1996). *Public Policies and the Employment of Mothers: A Cross-National Study*. Lúxemborg: Luxembourg Income Study.

- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir. (2012). Vinnutengd heilsa kvenna. Í Herdís Sveinsdóttir og Helga Gottfreðsdóttir (ritstjórar). *Við góða heilsu? Konur og heilbrigði í nútímasamfélagi* (bls. 187 – 200). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2004). Vinnuumhverfi, líðan og kynferði. Í Irma Erlingsdóttir (ritstjóri), *Fléttur II: Kynjafræði – Kortlagningar* (bls. 401-418). Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Guðmundur Jónsson. (2004). Hvers kyns velferðarkerfi? Ísland í spegli hinna kvenvænu verlfærðarkerfa á Norðurlöndum. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II, Kynjafræði-kortlagningar* (bls.191-214). Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2008). „Within the socially desirable aura of gender equality – Division of domestic labour and child care“. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (Ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum IX* (bls. 213-222). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Haataja A., Kauhanen, M. og Natti, J. (2011). *Underemployment and part-time work in the Nordic countries*. Helsinki: KELA.
- Hagstofa Íslands. (2012). Vinnumarkaður 2010. *Hagtíðindi*, 96(10). Reykjavík: Höfundur.
- Hagstofa Íslands. (e.d.-a.). *Laun, tekjur og vinnumarkaður: Helstu skilgreiningar og aðferð við vigtun*. Sótt 11. ágúst 2013 af <http://www.hagstofa.is/Pages/967>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-b). *Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi, vinnutími og fjöldi starfandi eftir ársfjórðungum 2003-2013*. Sótt 14. ágúst 2013 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=2594&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=VIN01001%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsfj%F3r%F0ungum+2003%2D2013++%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-c). *Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi, vinnutími og fjöldi starfandi - árstölur 1991-2012*. Sótt 3. september 2013 af <http://hagstofa.is/?PageID=2594&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=VIN01002%26ti=Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+%2D+%E1rst%F6lur+1991%2D2012+%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/hlutfall>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-d). *Nemendur eftir námsbraut, skólastigi, tegund náms, einstöku sviði og kyni 1997-2011*. Sótt 19. Ágúst 2013 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=2604&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/var>

val.asp?ma=SKO04105%26ti=Nemendur+eftir+n%E1msbraut%2C+sk%F3lastigi%2C+tegun+n%E1ms%2C+einst%F6ku+svi%F0i+og+kyni+1997%2D2011+%26path=./Database/skolamal/hsNemendur/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi

Hagstofa Íslands. (e.d.-e). *Ísland í tölum 2011-2013*. Sótt 30 júlí 2013 af <http://www.hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=13799>.

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work –life preferences. *British journal of guidance & counselling*, 34(3), 279-294.

Hakim, C. (2007). Dancing with the devil? Essentialism and other feminist heresies. *The British journal of sociology*, 58(1), 123-132.

Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, 2004. Þær bjargast helst sem ferðast á fyrsta farrými. Um tengsl félagslegrar stöðu og heilsufars. Í Irma Erlingsdóttir (ritstjóri), *Fléttur II: Kynjafræði – Kortlagningar* (bls. 419-442). Reykjavík: Rannsóknarstofa íkvenna- og kynjafræðum.

International Labour Organization. (e.d.) *Part time workers*. Sótt 10. ágúst 2013 af <http://kilm.ilo.org/kilmnet/pdf/kilm06EN.pdf>

Jaumotte, F. (2005). *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*. París: OECD Economics Department.

Kolbeinn H. Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir (2012). *Vinna og heimili fyrir og eftir bankahrún*. Reykjavík: Þjóðmálastofnun og Velferðavaktin.

Kolbeinn Stefánsson. (2008-a). *Kynhlutverk: Viðhorf til kynbundinnar verkskiptingar*. Sótt 13 ágúst. 2013 af <http://www.thjodmalastofnun.hi.is/Kynjaviðhorf%20-%20workingpaper.pdf>

Kolbeinn Stefánsson. (2008-b). *Samspil vinnu og heimils: Álag og árekstrar*. Sótt 13 ágúst 2013 af <http://www.thjodmalastofnun.hi.is/Working%20Paper%20of%20Chapter%204.pdf>

Lachance-grzela, M. og Bouchard, G. (2010). Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research. *Springer Science & Business Media*, 63, 767-780.

Landlæknisembættið. (e.d.) *Heilsa og líðan Íslendinga árið 2009: Framkvæmdaskýrsla*. Sótt 12 ágúst 2013 af <http://www.landlaeknir.is/tolfrædi-og-rannsoknir/rannsoknir/heilsa-og-lidan-islendinga/>

Lennart, L. (2000.) Stressors at the Workplace: Theoretical Models. *Occupational Medicine: State of Art Reviews*15, 1.

- Mansson, J. og Ottosson, J. (2011). Transition from part time unemployment: Is part time work a dead end or a stepping stone to the labour market? *Economic and Industrial Democracy*, 32(4), 569-587.
- Mead, G. H. (1974). *Mind self and society : from the standpoint of social behaviorist*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Norden. (2012). *Nordic Statistic Yearbook 2012*. Sótt 20. ágúst 2013 af <http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2012-001>
- OECD. (e.d.-a). *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD: Employment rate*. Sótt 18. ágúst 2013 af http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate_20752342-table4
- OECD. (e.d.-b). *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD: Employment rate of women*. Sótt 18. ágúst 2013 af http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5
- OECD. (e.d.-c). *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD: Part time employment*. Sótt 15. ágúst 2013 af http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7
- OECD. (e.d.-d). *Position paper: How good is part time work?* Sótt 30. júlí 2013 af <http://www.oecd.org/employment/emp/45602882.pdf>
- Petterson, M. (1981). *Deltidsarbetet i Sverige*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Rafnsdóttir, G. L. og Heijstra, T. M. (2013). Balancing Work-family Life in Academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296.
- Purvanova, R. K., Muros, J. P. (2010, október). Employee Burnout: Is It the Same for Men and Women? *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Ritzer, G. (2012). *Sociological Theory (8. útgáfa)*. New York: McGraw-Hill.
- Samtök atvinnulífsins. (2010). *Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur*. Sótt 21. ágúst 2013 af <http://www.sa.is/frettir/almennar/nr/4751/>
- SCB. (2002). *Pa tal om kvinnor och man: Lathund om jamstalldhet 2002*. Sótt 30 júlí 2013 af <http://www.scb.se/statistik/LE/LE0201/2003M00/X10ST0201.pdf>
- Siegrist J. og Marmot M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment—two scientific challenges. *Social Science & Medicine* 58, 1463–1473.

- Sigríður E. Þórðardóttir og Halldór V. Kristjánsson. (2005). *Konur og stoðkerfi atvinnulífsins*. Reykjavík: Byggðastofnun.
- Sigrún Ólafsdóttir. (2004). Félagsfræði heilsu og veikinda. Í Þóroddur Bjarnason og Helgi Gunnlaugsson (ritstjórar), *Íslensk félagsfræði - Landnám alþjóðlegrar fræðigreinar* (bls. 288-308). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Smith, A. (1908). *The wealth of nations*. London: The World's Classics.
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagvöxtur: menning, þjóðfélag og framfarir á Vesturlöndum*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson. (2005). *Hnattvæðing og þekkingarþjóðfélag*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Talnabrunnur. (2013, maí). *Áhrif ójöfnuðuar á heilsu á Íslandi*, 7(5), 1-2.
- Valborg Sigurðardóttir. (2005). *Íslenska menntakonan verður til*. Reykjavík: Bókafélagið.
- Velferðaráðuneytið. (2011). *Skýrsla velferðaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála: Jafnrétti kynjanna í tölum*. Reykjavík: Velferðaráðuneytið.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford og Cambridge: Basil Blackwell.
- Waters, M. (1994). *Modern Sociological Theory*. London: Sage publications.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling*. Geneva: International Labour office.
- World economic forum. (e.d.). *Global Gender Gap*. Sótt 19. ágúst 2013 af <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>
- World health organization (1997). *WHOQOL Measuring quality of life*. Sótt 15. ágúst 2013 af http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf
- Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana S. Blöndal. (2004). Kynbundinn launamunur: Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II, Kynjafræði – Kortlagningar* (bls.247-271). Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Þorgerður Einarsdóttir. (2006). Kynjakerfið: Úrelding í auglýsingu eða viðvarandi kynjahalli? Í Úlfar Hauksson (ritstjóri). *Rannsóknir í félagsvísindum VII* (bls.445-456). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Íslands.

Þóroddur Bjarnason og Andrea Jónsdóttir (2008). "Egalitarian Attitudes Towards the Division of Household Labor Among Adolescents in Iceland" *í Sex Roles* 59, 49-60.