

Mona Bråten og Kristine Nergaard

Heltid en rett – deltid en mulighet?

Strategier for større stillinger
innen privat tjenesteyting



Mona Bråten og Kristine Nergaard

Heltid en rett – deltid en mulighet?

Strategier for større stillinger innen privat tjenesteyting

© Fafo 2011

ISBN 978-82-7422-789-7 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-790-3 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Lena Johansson / Mira / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Tema og problemstillinger.....	8
1.2 Data og metode.....	9
1.3 Oppbygging av rapporten	10
2 Erfaringer fra forsøksordninger og prosjekter	11
2.1 Helse- og sosialsektoren/offentlig sektor i Norge.....	11
2.2 Hela-prosjektet – erfaringer fra Sverige	14
2.3 Avslutning.....	16
3 Deltid i privat tjenesteyting	19
4 Utfordringer sett fra arbeidstakersiden	25
4.1 Handel og kontor i Norge (HK)	25
4.2 Fellesforbundet – hotell og restaurant.....	28
4.3 Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)	32
4.4 Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)	34
4.5 Avslutning	37
5 Lokale strategier for større stillinger	41
5.1 Prosjekter i samarbeid med ledelsen	41
5.2 Klubbers strategier i det daglige tillitsvalgтарbeidet.....	48
5.3 Avslutning.....	64
6 Tvisteløsningsnemnda og deltidsproblematikken i privat sektor.....	67
6.1 Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven	67
6.2 Avslutning.....	71
7 Oppsummering og drøfting	73
7.1 Arbeidet mot ufrivillig deltid i privat tjenesteyting.....	73
7.2 Avsluttende refleksjoner.....	81
Referanser	82

Forord

Tema for denne rapporten er arbeidstid, nærmere bestemt deltid, små stillinger og arbeidstakere som ønsker større stillinger. Formålet er å belyse hvilke tiltak og strategier tillitsvalgte tar i bruk for å bidra til at omfanget av ufrivillig deltid reduseres, og hvordan forbund og tillitsvalgte kan jobbe for å påvirke bedriftene til å legge til rette for større stillinger. Dette diskuteres med utgangspunkt i erfaringer fra fire forbund innen privat sektor, der vi har undersøkt hvordan klubber/foreninger så vel som forbundene sentralt jobber med denne typen saker. Vi tar også opp hvilke utfordringer tillitsvalgte møter når de forsøker å sette deltid/større stillinger på dagsordenen i bedriftene. Kapittel 7 er et oppsummerings- og drøftingskapittel som også kan leses som et sammendrag av rapporten.

Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge (LO). En stor takk til tillitsvalgte på sentralt og lokalt nivå for at de stilte opp til intervju og delte sine erfaringer med oss. LOs prosjektgruppe har kommet med innspill og kommentarer til rapporten, og takkes for dette. Takk også til Heidi Nicolaisen, Universitetet i Oslo, og Dag Olberg og Sissel Trygstad, Fafo, som har lest og kommentert.

Februar 2011

Mona Bråten og Kristine Nergaard

1 Innledning

Deltid, ufrivillig deltid og små stillinger har stått på den politiske dagsordenen i Norge i lengre tid. Arbeidstakerorganisasjonene har tatt opp problemstillingen under mottoet: «heltid en rettighet – deltid en mulighet», og de har i de senere årene bidratt til å rette et sterkere søkelys mot ufrivillig deltid. Norge har høy yrkesdeltakelse både blant kvinner og menn, men også mange deltidsarbeidende. Sammenliknet med de nordiske nabolandene er små deltidsstillinger, definert som en ukentlig arbeidstid på under 20 timer, vanligere i Norge enn i resten av Norden.¹ Mens så små stillinger er lite vanlig i Danmark, Finland og Sverige, har drøye 20 prosent av norske kvinner ukentlig arbeidstid på under 20 timer. I de øvrige nordiske landene er andelen arbeidstakere med så små stillinger godt under 10 prosent av de sysselsatte kvinnene (Berglund et al. 2010: 146-147).

Hvis vi ser bort fra studenter og skoleelever med jobb ved siden av studiene, er deltidsarbeid i all hovedsak et kvinnefenomen i Norge. Mens en tredel av hovedsakelig yrkesaktive kvinner arbeider deltid, gjelder dette kun 6 prosent av mennene.² I underkant av 20 prosent av de deltidsansatte oppgir at de ønsker lengre ukentlig arbeidstid, og om lag 10 prosent klassifiseres som undersysselsatte av Statistisk sentralbyrå (SSB).

Myndighetene i Norge har ved ulike anledninger tatt opp problemstillinger knyttet til deltid, for eksempel i forbindelse med endringene i arbeidsmiljøloven i 2005, da en fortrinnsrett til større stillinger for deltidsansatte ble vedtatt.³ Fra tidligere (1982) var det regler i lovverket som sikrer ansatte rett til redusert arbeidstid når dette kan begrunnes ut fra helsemessige, sosiale eller annen velferdsmessige forhold. Tematikken ble også diskutert i utvalget som behandlet en likestilling mellom skift- og turnusarbeid, der deltid og små stillinger ble knyttet nær opp til måten turnusarbeidet organiseres på.⁴ Begge prosessene resulterte i endringer av arbeidsmiljøloven. Også arbeidsgiversiden

¹ Se Berglund, Tomas et al. (2010), *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. TemaNord 2010:515, kapittel 7 «Mobility in and out of part-time work.»

² Nergaard, Kristine (2010), *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17

³ NOU 2004: 29 *Kan flere jobbe mer – deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv, og NOU 2004: 5 Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget*, og påfølgende behandling i Stortinget.

⁴ NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*, og påfølgende behandling i Stortinget.

innen offentlig sektor – ikke minst kommuner og helseforetak – har vært opptatt av omfanget av deltidsarbeid, både ut fra et bemannings- og rekrutteringsperspektiv og ut fra betraktninger om hva en høy andel små stillinger gjør med kvaliteten på tjenestene og arbeidsmiljøet. Her har man også iverksatt ulike prosjekter og forsøksordninger som direkte eller indirekte skal legge til rette for større stillinger og mindre ufrivillig deltid.

1.1 Tema og problemstillinger

Tema for denne rapporten er arbeidstid, nærmere bestemt deltid, små stillinger og arbeidstakere som ønsker større stillinger. Spørsmålet som stilles er hvilke tiltak og strategier som kan bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid, og legge til rette for større stillinger. Vi kjenner til en god del tiltak fra offentlig sektor – ikke minst knyttet til helse- og sosialsektoren – og disse er også dokumentert gjennom forsknings- og utredningsrapporter. Erfaringer fra eventuelle satsninger i privat sektor er ikke i samme grad oppsummert og dokumentert. I utgangspunktet ønsket vi å beskrive eksempler på hvordan virksomheter i privat sektor hadde funnet fram til vellykkede strategier for å legge til rette for større stillinger, og for at deltidsansatte som ønsker det får heltidsstilling eller ønsket stillingsbrøk. Slike eksempler kunne gi innsikt og inspirasjon for virksomheter og tillitsvalgte som ønsker å sette ufrivillig deltid og rett til heltidsarbeid på dagsordenen.

En gjennomgang av erfaringene fra fire LO-forbund innen privat tjenesteyting avdekket at disse ikke kjente til mange prosjekter/satsninger av den typen man finner i offentlig sektor/helse- og sosialsektoren. Forbundene kunne likevel trekke fram eksempler på klubber og foreninger som hadde arbeidet systematisk med deltidsproblematikk. Dette spenner fra klubber/foreninger som systematisk arbeider med saker der individuelle medlemmer kan ha rett til større stilling, til at arbeidstid settes på dagsordenen i forbindelse med endringer i arbeidsorganisering og produksjon.

Vi valgte med dette utgangspunktet å legge vekt på hvordan fagforbund og klubber innen privat tjenesteyting arbeider for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Blant de forholdene vi ser på er hvilke strategier som tas i bruk i arbeidet knyttet til større stillinger/mindre ufrivillig deltid, inkludert bestemmelser i lov- og avtaleverket, hvilke resultater dette arbeidet har gitt og hvilke utfordringer forbund og klubber møter i arbeidet for større stillinger.

1.2 Data og metode

Kvalitative intervjuer er et viktig datagrunnlag i denne rapporten. Det er gjennomført elleve intervjuer, hvorav flere ble gjennomført som gruppeintervjuer. Datamaterialet fra intervjuene er basert på informasjon fra totalt 14 personer, som har ulike erfaringer med deltidsproblematikken i privat sektor.

For å sikre både bredde og dybde valgte vi å intervjuer aktører både på forbunds nivå og på lokalt virksomhetsnivå. På forbunds nivå valgte vi å gjennomføre dybdeintervjuer i fire forbund: Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, Handel og Kontor i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund. De fire forbundene ble valgt ut fordi de organiserer ansatte i bransjer hvor deltidsandelen er forholdsvis høy. Det var derfor grunn til å anta at disse forbundene jobbet aktivt med problemer knyttet til uønsket deltid. Vi spurte også informantene på forbunds nivå om de hadde kjennskap til virksomheter hvor tillitsvalgte – gjerne i et samarbeid med ledelsen – hadde jobbet aktivt for å finne gode løsninger på deltidsproblematikken. Informantene i forbundene kjente ikke til særlig mange slike eksempler. Men i alle forbundene, med unntak av Fellesforbundet, fikk vi likevel informasjon om enkelte lokale klubber eller foreninger som hadde jobbet aktivt med dette. Samtlige av disse eksemplene ble fulgt opp med intervjuer av lokale tillitsvalgte. I ett tilfelle, hvor man hadde organisert arbeidet som et prosjekt i samarbeid med ledelsen, valgte vi også å intervjuer representanter for ledelsen. I intervjuene med lokale tillitsvalgte la vi vekt på å få fram ulike erfaringer og konkrete tiltak for å møte problemer med uønsket deltid blant medlemmene i de aktuelle virksomhetene.

Alle intervjuene ble gjennomført etter et halvstandardisert opplegg hvor vi hadde formulert en rekke spørsmål på forhånd, men hvor det også var gode muligheter til å følge opp temaer som kom fram under intervjuene. Det ble laget egne intervjuguider for informanter i forbundene og for tillitsvalgte på lokalt nivå. Hvert intervju hadde normalt en varighet på mellom én og halvannen time. Noen av intervjuene med tillitsvalgte på lokalt nivå ble av praktiske grunner gjennomført på telefon.

I sum ga dette oss et stort intervjumateriale. I teksten brukes enkelte direkte sitater for å framheve viktige poenger som kom fram i intervjuene. Informantene ble lovet anonymitet ved at vi ikke oppgir navn eller hvilken virksomhet de uttaler seg om, så fram de ikke selv ønsket at virksomhetens eller klubbens/foreningens navn ble nevnt. Alle beskrivelser av forbundenes strategier og lokale erfaringer med deltid ble sendt til informantene, som fikk mulighet til å rette opp og kommentere eventuelle faktafeil og misforståelser.

1.3 Oppbygging av rapporten

Oppbyggingen av rapporten er som følger. I kapittel 2 går vi raskt igjennom tidligere satsninger og prosjekter med tema ufrivillig deltid/større stillinger, både erfaringer fra norsk offentlig sektor og fra en stor satsning i Sverige på første del av 2000-tallet (Hela-prosjektet). Her fokuserer vi på kjennetegn ved de tiltakene som er prøvd ut. Som innledning til diskusjonen om deltid i privat sektor gir vi så en kortfattet presentasjon av hva arbeidsmarkedsstatistikken kan fortelle om deltidsbruk og deltidsansatte i de bransjene vi konsentrerer oss om i denne studien (kapittel 3). Deretter går vi igjennom erfaringer og vurderinger på forbundsnivå (kapittel 4) og fra tillitsvalgte på virksomhetsnivå (kapittel 5). I kapittel 6 går vi igjennom sakene fra tvisteløsningsnemnda for arbeidsmiljøloven som går på fortrinnsrett for deltidsansatte, og diskuterer hvorfor så få av disse kommer fra privat sektor. Innledningsvis i rapporten kommer et sammendrag av funnene, inkludert en drøfting av muligheter og utfordringer ved de forskjellige strategiene som forbund og klubber tar i bruk i sitt arbeid knyttet til deltid/større stillinger. Dette kapitlet vil fungere som en oppsummering for dem som ikke har anledning til eller interesse av å lese hele rapporten.

2 Erfaringer fra forsøksordninger og prosjekter

Innen offentlig sektor i Norge – ikke minst innen helse- og sosialsektoren – er det gjennomført en god del prosjekter og forsøk der redusert bruk av deltid/små stillinger enten er ett av målene, eller i alle fall en effekt. Disse er oppsummert og drøftet i flere nyere forskningsrapporter (for eksempel Amble 2008a, Moland 2009, Moland og Andersen 2007). Her går vi kort igjennom de viktigste erfaringene, med vekt på hvilke virkemidler som ble tatt i bruk. Formålet er først og fremst å trekke fram ulike strategier for å få til større stillinger i offentlig sektor. Når vi i kapittel 4 og 5 undersøker hvordan forbund og klubber i privat tjenesteyting jobber med deltid, vil vi kunne se om virksomheter i privat sektor benytter samme typen tiltak, eller om vi her finner er annerledes tiltak og prosesser enn de som er godt dokumentert i offentlig sektor.

I våre naboland er det særlig Sverige som har satt deltid på dagsordenen, og det ble iverksatt et omfattende prosjekt – Hela-projektet – som løp i perioden 2002–2005. Vi vil gi en kort oppsummering av sluttrapporten fra dette omfattende arbeidet.

2.1 Helse- og sosialsektoren/offentlig sektor i Norge

Mye av den norske forskningen og forsøkene omkring temaet «større stillinger» eller redusert bruk av deltidsstillinger er knyttet til helse- og omsorgssektoren, og mer spesifikt til organiseringen av turnusarbeid. Kortsiktige og langsiktige rekrutteringsutfordringer, og ønsket om en god og effektiv organisering av offentlige tjenester, er blant forklaringene på at det i denne sektoren har vært interesse for å utrede og prøve ut tiltak og ordninger. En fjerdedel av alle sysselsatte i denne sektoren er deltidsansatte i turnus, og denne gruppen er dermed sentral i vurderingen av arbeidskraftsstrategier.

Det finnes en god del forsøksordninger og varige omlegginger av drift og arbeidstid innen offentlig sektor med formål å redusere omfanget av uønsket deltid og/eller små stillinger. Noen av disse er evaluert av forskere, for andre finnes for eksempel en oppsummering fra en intern prosjektgruppe eller liknende. Det er utarbeidet flere forskningsbaserte oppsummeringer av disse forsøkene. Nina Amble ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har gått igjennom erfaringer med arbeidstidsordninger som

reducerer uønsket deltid i turnus innen helse- og sosialsektoren, og oppsummert disse i en rapport for skift- og turnusutvalget (Amble 2008a). Fafo har også ved flere anledninger sett på ulike modeller for hva kommuner gjør for å legge til rette for større stillinger (se for eksempel Moland og Andersen 2007, Moland 2009).

Amble (2008a) knytter omfanget av små stillinger innen turnusorganisert arbeid til flere forhold, som alle har å gjøre med måten arbeidet og turnusene er organisert på. Det er blitt færre helger i turnusene siden arbeidstidsforkortelsen per 1.1.1987 ble tatt ut som en ekstra frihelg. Amble viser til at før 1987 arbeidet fast ansatte stort sett annenhver helg, mens det nå er vanligst med hver tredje helg. Bruken av små stillinger forsterkes ved at arbeidstakere som ønsker redusert stilling, gjerne tar én helg ut av turnusen, og ved at virksomhetene forsøker å tiltrekke seg attraktiv arbeidskraft gjennom å tilby flere frihelger enn det som er vanlig. Disse helgene må fylles, og gir små stillingsbrøker. I tillegg innebærer flere små enheter (færre pasienter/brukere) at det er vanskelig å få turnusen til å gå opp, siden antallet ansatte per enhet blir færre. Sammenhengen mellom turnus og små stillinger har dermed mye med matematikk å gjøre, men er også – til dels uintendert – knyttet til virksomhetens arbeidskraftsstrategier som prioriterer å legge til rette for å rekruttere og beholde den typen arbeidskraft de har størst problemer med å få tak i.

Også Moland og Andersen (2007) peker på at turnusargumentet (at små stillinger er nødvendig for å få turnusen til å gå opp) trekkes fram som den viktigste fordelene ved å ha mange små stillinger. Deres rapport bygger blant annet på en spørreundersøkelse blant rådmenn, og mange av disse sier seg enig i en påstand om at en fordel ved mange små stillinger er at de upopulære vaktene kan fordeles på mange ansatte. En god del av respondentene legger i tillegg vekt på at deltidsansatte kan trå til når det er behov for ekstra arbeidskraft. De kommunale lederne ser også mange negative sider ved å ha mange små stillinger, blant annet at det er vanskelig å rekruttere kompetent arbeidskraft til slike stillinger, at kommunen som arbeidsplass får dårlig omdømme og at det går utover arbeidsmiljø og brukere. Undersøkelsen viser at mange kommuner har satt uønsket deltid og små stillinger på dagsordenen og diskutert dette både internt i ledelsen og med fagforeningene. En god del av kommunene har også iverksatt tiltak. Det mest vanlige tiltaket er å gi større stilling til ansatte som har bedt om det.

En systematisk gjennomgang av forsøk knyttet til turnus innen helse- og omsorgssektoren finnes i Amble (2008a). Amble grupperer forsøkene i tre ulike modeller. I noen av forsøkene har man lagt vekt på slå sammen flere små stillinger til én større, inkludert det å opprette ulike typer for vikarpooler («heling»). Slike ordninger behøver ikke være knyttet til turnusarbeid. En annen type tiltak innebærer at man organiserer turnusene på en annen måte, og gjennom dette legger til rette for større stillinger. Et viktig element i disse modellene er at mer av arbeidstiden legges til helgene. En tredje modell er såkalte ønsketurnusordninger, eller forhandlingsturnus med tidsbank. Her fordeler arbeidstakerne selv vaktene mellom seg. Ordningen gir mulighet for sam-

menhengende fri for dem som jobber inn tid, og gir dermed ledige vakter for dem som ønsker større stilling.

Omlægging av turnus

Små stillinger knyttes i stor grad til «turnusmatematikk», og i særlig grad til utfordringen med å få helgene til å gå opp. En mye omtalt ordning er såkalt 3+3 turnus, der forholdet mellom arbeidsdager og hviledager er 3 til 3 (jobbe tre dager, fri tre dager). Den daglige arbeidstiden for heltidsansatte er på 8,5 timer. For heltidsansatte gir en slik modell noen ekstra arbeidsdager (arbeidstid som ikke er disponert gjennom turnusen) som arbeidsgiver for eksempel kan benytte der man ellers ville leid inn vikar. Det finnes ulike varianter, se for eksempel Nicolaisen og Olberg (2005a, 2005b) for en variant brukt i Bærum, og Amble (2008b) for en tilsvarende modell brukt i Harstad. Modellen kommer opprinnelig fra Sverige, der den for øvrig er et registrert varemerke.⁵⁶ Modellen benyttes også i andre kommuner enn de to nevnt her, men Moland og Andersen (2007) fant at det kun var 3 prosent av kommunene som hadde tatt den i bruk i noen eller i stor grad.

Det er visse utfordringer knyttet til en 3+3 turnus modell. For eksempel vil de som ønsker å jobbe deltid ikke ha mulighet til å samle arbeidstiden på så få dager som ønskelig, eller legge den til spesielle dager; de må følge samme turnus som de øvrige. Det er heller ikke alle som får den arbeidstiden de ønsker, selv om behovet for små stillinger blir mindre. Arbeidstakerne må også jobbe flere helger enn det som er vanlig i en tradisjonell turnus, noe som gjør at modellen har møtt motstand fra enkelte av arbeidstakerorganisasjonene. På den annen side trekkes det fram positive effekter som at brukerne er mer fornøyd, at sykefraværet er gått ned (i all fall på kort sikt) og at de som deltar stort sett er fornøyd. I Harstad var det frivillig å gå inn på ordningen, arbeidstakere som ikke ønsket denne typen turnus, kunne be om å bli flyttet over på en annen avdeling/enhet. Større stillinger/mindre deltid er ikke nødvendigvis et uttalt mål ved 3+3 turnus. Men siden modellen bidrar til at behovet for små stillinger reduseres, legges det til rette for større stillinger.

Det finnes også alternative ordninger for å legge flere helger inn i turnusen, som dermed reduserer behovet for mange små stillinger for å få den til «å gå opp». Dette kan for eksempel skje ved at man arbeider to av fem helger (2:5 i stedet for 1:3). Andre ordninger er såkalt langturnus (lange vakter), som benyttes for eksempel innen en del institusjoner og botilbud for brukere med spesielle behov. Heller ikke her er reduksjon av deltid eller færre små stillinger formålet med omleggingen, men mindre bruk

⁵ <http://www.tretre.se/kort.shtml>

⁶ I Sverige er modellen også prøvd ut i privat sektor, inkludert varehandel.

av deltidsansettelser kan være en effekt av at endrede arbeidstidsordninger reduserer behovet for små stillinger.

Kombinasjon av stillinger/«heling» av stillinger

En annen hovedkategori av tiltak er «heling» av stillinger (Amble 2006) eller kombinasjon av stillinger (Moland 2009). Dette er i hovedsak tiltak eller ordninger rettet inn mot å få større stillinger. Moland beskriver i sin rapport hvordan arbeidet innen en skolefritidsordning (SFO) ble lagt opp slik at de ansatte kombinerte arbeidet i SFO (morgen og ettermiddag) med andre arbeidsoppgaver, og hvordan ansatte i andre stillinger i kommunen (renholdere) fikk større stillinger ved at de jobbet i SFO på tider hvor det var behov for mer arbeidskraft. Andre kommuner har som mål å tilby heltidsstillinger til dem som ønsker det, og finne arbeidsoppgaver slik at stillingen fylles. Her trekkes Kristiansand fram som et eksempel, kommunen har et pågående prosjekt der målet er å tilby heltidsstilling til ansatte som ønsker det.

Det finnes også en del kommuner som har opprettet interne vikarpooler. På den måten kan man samle mange små stillinger i en større enhet, og tilby de som settes i vikarbanken større stilling eller heltid.

Ønsketurnus eller forhandlingsturnus

En tredje hovedtype av tiltak er ulike typer «ønsketurnus» eller «forhandlingsturnus». Her fordeler man vakter etter ønske fra de ansatte, enten alle vakter eller de vaktene som gjenstår etter at en grunnturnus er lagt til grunn. Dette kan for eksempel skje ved turnusmøter hver sjettede uke, der arbeidsplanen legges for de kommende seks ukene (se Gautun 2002 for en evaluering av flere slike modeller). Modellene gir i seg selv ikke mindre deltid, men en effekt er at man får lagt de mindre populære vaktene inn i vaktplanen, og at arbeidstakere som ønsker å samle opp friperioder tar disse (Amble 2008a). Dermed reduseres behovet for å ha egne ansatte som i hovedsak skal ta de lite populære vaktene.

2.2 Hela-prosjektet – erfaringer fra Sverige

HelaProsjektet var et regjeringsoppdrag som ble utført i perioden 2002–2005. Gjennom prosjekt- og forskningsvirksomhet ønsket man å gå nye veier for å redusere deltidsarbeidsledigheten, uten at det medførte økte kostnader for virksomhetene. Prosjektet ble gjennomført som et samarbeid mellom fem offentlige etater, hvorav Arbetslivsinstitutet sto for den forskningsmessige delen av prosjektet.

Målet med prosjektet var å finne nye løsninger/tenkemåter for hvordan man kan tilby økt sysselsettingsgrad til dem som ønsker det. Oppmerksomheten var særlig rettet mot strukturelle endringer i organisasjonenes virkemåte (kompetanseheving, fleksible arbeidsformer, kombinasjon av arbeidsoppgaver etc.), ut fra et ønske om langvarige resultater. Underveis i prosjektet ble også likestillingsspørsmålet viktig, på grunn av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, der kvinner dominerer blant deltidsarbeidende.

Totalt ble det gjennomført 64 lokale prosjekter, hvorav 41 i offentlig sektor. Hovedvekten var her innenfor kommunale pleie- og omsorgstjenester. En del prosjekter var også innrettet mot varehandel (10 prosjekter) og rengjøring (6 prosjekter) i privat sektor. Mens andre bransjer med mye deltid, slik som hotell- og restaurantbransjen samt transportvirksomhet, var lite representert.

En rekke ulike tiltak ble iverksatt i de virksomhetene som deltok. Blant tiltakene var: ulike arbeidstidsmodeller, kompetanseheving og sertifisering, ressurspooler, arbeidsrotasjon for å få praksis med flere oppgaver, hospitering i andre avdelinger for å få økt kompetanse og erfaring fra flere avdelinger/enheter, kombinasjon av flere arbeidsoppgaver etc.

Sluttrapporten fra prosjektet konkluderte med at de lokale forsøkene har vist at det går an å øke andelen heltidsstillinger i offentlig sektor uten å øke kostnadene. I mange tilfeller fikk man til permanente løsninger, samtidig som løsningene ble utvidet til også å omfatte enheter som ikke var involvert i prosjektet i utgangspunktet.

I kommunene som deltok i prosjektet har antallet heltidsansatte økt samtidig som deltidsansatte og timeansatte har blitt færre. I sluttrapporten framholdes det at: «Totalt sett har prosjektet vist at forandringer i organisasjonen er gunstig for å redusere deltidsarbeid».

Innenfor handelen har kompetanseutvikling i kombinasjon med økt aktivitet og økte krav fra arbeidsmarkedsmyndighetene, for eksempel ved at deltidsarbeidsledige ble innkalt til møter, vist seg å være positivt. En viktig erfaring er at forandringsarbeidet burde ha vært bedre forankret hos de ulike aktørene, og at man burde søke å finne løsninger gjennom et bredt samarbeid for å oppnå gode effekter på deltidsproblematikken. Det ble vist til at bransjeorganisasjonen på arbeidsgiversiden (Svensk Handel og/eller lokale bransjeorganisasjoner) hadde vært aktiv i prosjektarbeidet, men at det hadde vært vanskelig å engasjere bedrifter og virksomheter. Dette førte til at man i liten grad fikk prøvd ut utviklingstiltak innen for eksempel arbeidsmiljø, arbeidsorganisering og personalpolitikk.⁷ Innenfor HelaProsjektet er det også utarbeidet en egen rapport som tar for seg utviklingslinjer og tidligere innsats mot deltidsarbeid og ufrivillig deltid i detaljhandelen i Sverige (Jonsson 2003).⁸ Her pekes det på at

⁷ Arbetsmiljöverket (2006) Slutredovisning av HelaProsjektet, side 24-25.

⁸ Inger Jonsson(2003) *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet inom svensk detaljhandel. Utvecklingslinjer och tidigare innsatser. Working Paper från HELA-projektet 2003:3. Arbetslivsrapport nr 2003:21*

Handelsanställdas Förbunds arbeid på dette området har foregått langs tre fronter. For det første har forbundet identifisert ufrivillig deltid som et likestillingsproblem og koblet det til generelle kvinne- og/eller likestillingsspørsmål. For det andre har forbundet i tariffavtaleforhandlinger stilt krav om forbedrede vilkår for deltidsansatte. For det tredje har forbundet arbeidet for å redusere antallet deltidsstillinger innenfor detaljhandelen som et ledd i å motvirke ufrivillig deltid. Tidligere har man forsøkt å løse deltidsutfordringene gjennom skiftordninger og bemanningsplaner samt gjennom kompetansehevende tiltak. I rapporten framholdes det at man i framtiden kanskje må være åpen for å finne andre løsninger, slik som for eksempel en kombinasjon av flere deltidsstillinger hos samme arbeidsgiver eller hos flere arbeidsgivere.

2.3 Avslutning

Det finnes dokumentert en god del tiltak og forsøksordninger som kan knyttes til redusert bruk av deltid, både i Norge og i Sverige. Noen av disse har som uttalt formål å legge til rette for større stillinger, i andre tilfeller har dette vært en konsekvens av en omlegging av arbeidstidsordningene, som for eksempel begrunnes ut fra et behov for en bedre organisering av de tjenestene som tilbys. Flertallet av de norske forsøkene som er dokumentert har vært gjennomført i offentlig sektor, hovedsakelig innen helse- og sosialsektoren og ofte i virksomheter med turnusarbeid. Har så disse noen overføringsverdi for privat tjenesteyting?

Tredelt turnus er ikke mye brukt i de bransjene vi ser på i denne studien; varehandel, renhold, hotell- og restaurantvirksomhet og transport. Men disse bransjene vil likevel ha utfordringer knyttet til utvidede drifts- og åpningstider, og dermed flere helger og kvelder som skal fylles. Det ser ut som om mange av tiltakene innen helse- og omsorgssektoren innebærer å flytte mer arbeidstid over til helgene. Et spørsmål er derfor om vi finner tilsvarende strategier i privat tjenesteyting.

Et annet forhold som trekkes fram i erfaringene fra offentlig sektor, er arbeidsgivers behov for å kunne tiltrekke seg arbeidskraft med riktig kompetanse gjennom å tilby en stillingsbrøk og en arbeidstidsordning som er mest mulig gunstig. Resttiden fylles av små stillinger, og innehaverne av disse kan også ta ekstravakter og dermed bidra til å løse behovet for vikarer. Virksomheter som har forsøkt å gjøre noe med dette viser til at mange små stillinger har ugunstige effekter ikke bare på arbeidstakere som innehar for små stillinger, men også på arbeidsmiljø, effektiv drift og tjenestekvalitet. Også i privat sektor vil spørsmålet om rekruttering av arbeidstakere med riktige kvalifikasjoner, og avveiningen mellom ønsket om fleksibilitet og stabilitet i arbeidsstokken, kunne spille en rolle for hvor lett eller vanskelig det er å gjøre noe med ufrivillig deltid.

Et tredje forhold som kan være relevant også for privat sektor er modeller der man kombinerer stillinger, eller legger nye arbeidsoppgaver inn i en liten stilling for å oppnå heltid eller større deltidsstillinger. Finner man tilsvarende forsøk i privat tjenesteyting?

I offentlig sektor, og særlig innen helse- og sosialomsorg, vises det til at omfattende bruk av små stillinger kan medføre ulempe for brukerne, for eksempel fordi disse må forholde seg til mange forskjellige personer. Et spørsmål er om vi vil finne tilsvarende argumenter når det gjelder tjenesteyting i privat sektor som renhold, handel og transport. På den ene siden vil kunder her ikke være i samme potensielt sårbare situasjon som brukere av for helse- og sosialtjenester. På den annen side vil også disse kundene være opptatt av forutsigbarhet og kvalitet i de tjenestene de benytter.

Vi har i dette kapitlet begrenset oss til en kort oppsummering av dokumenterte prosjekter og forsøk med alternative arbeidstidsordninger, hovedsakelig innen offentlig sektor. Dette betyr at vi her ikke har sett på hva de berørte forbundene og deres tillitsvalgte ellers gjør, for eksempel bruk av fortrinnsrett til utvidet stilling, at tillitsvalgte på de enkelte arbeidsplassene passer på at stillinger som lyses ut ikke er mindre enn absolutt nødvendig, og at man holder et øye med vikarbruk og bruk av mertid og overtid (flere timer enn avtalt i arbeidskontrakten). Det er likevel rimelig å anta at slike strategier vil være viktige for lokale tillitsvalgte i offentlig sektor i deres arbeid mot ufrivillig deltid.

3 Deltid i privat tjenesteyting

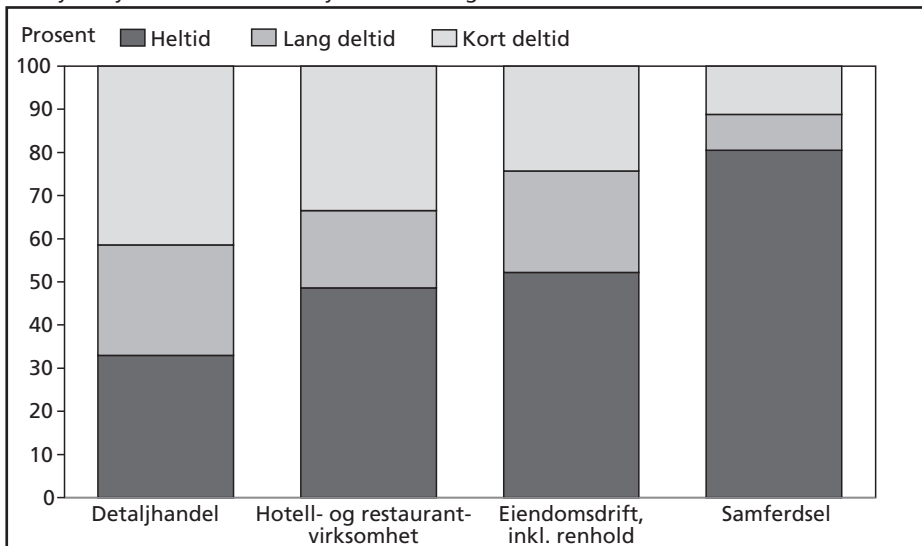
Deltidsandelen varierer betraktelig mellom kvinner og menn, og også mellom bransjer. I denne rapporten kartlegger vi erfaringer med tiltak mot ufrivillig deltid innen varehandel (detaljhandel), hotell- og restaurantvirksomhet, transportvirksomhet og renholdsbransjen, med utgangspunkt i hvordan arbeidstakersiden (forbund og tillitsvalgte på virksomhetsnivå) arbeider med tematikken. Før vi presenterer disse erfaringene, viser vi hva arbeidsmarkedsstatistikken kan si om deltidandeler og omfang av ufrivillig deltid innen de relevante bransjene. En mer detaljert gjennomgang av denne typen data finnes i et eget notat (Nergaard 2010).

I det følgende konsentrerer vi oss om de delene av arbeidslivet som omhandles i de kommende kapitlene i denne rapporten. Vi deler inn etter bransje/næring, og ser bort fra arbeidstakere i lederyrker og yrker som krever utdanning på høyskole- eller universitetsnivå. Vi har ikke mulighet til å skille ut renhold fra annen aktivitet innen eiendomsdrift. Tallene for denne bransjen er også beheftet med større usikkerhet enn for de øvrige bransjene, siden antallet intervjuer er lavt.

Andel arbeidstakere som arbeider deltid

Andelen arbeidstakere som jobber deltid varierer betydelig innad i våre bransjer i privat tjenesteyting, det vil si detaljhandel, hotell- og restaurantvirksomhet, samferdsel og eiendomsdrift inkludert renhold. Deltidsandelen er høyest i detaljhandel, der 66 prosent av arbeidstakerne arbeidet deltid i 2009 (figur 3.1), og lavest innen samferdsel, der 80 prosent av arbeidstakerne arbeider heltid. I samferdsel varierer likevel deltidandelen mellom landtransport (høy andel heltid) og post, distribusjon og lagring og andre tjenester tilknyttet transport (høyere deltidandel). Detaljhandelen – og til dels også hotell- og restaurantvirksomhet – kjennetegnes av at mange arbeider kort deltid (avtalt arbeidstid på under 20 timer i uka).

Figur 3.1 Arbeidstid i utvalgte bransjer innen privat tjenesteyting. Unntatt arbeidstakere i lederyrker/yrker som krevere høyere utdanning. AKU 2009. Prosent.



Også innen privat tjenesteyting arbeider kvinner oftere deltid enn menn (tabell 3.1). Det er likevel en ikke ubetydelig andel deltidsansatte menn innen detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet. Blant menn i samferdselssektoren er derimot heltidsandelen høy. Her er tallene for kvinner usikre på grunn av få intervjuer, jamfør at dette er den eneste av våre bransjer som er mannsdominert. Tallene for eiendomsdrift, inkludert renhold, er ikke delt på kjønn, siden dette ville gi små utvalg og svært usikre tall.

Tabell 3.1 Arbeidstid i utvalgte bransjer innen privat tjenesteyting, etter kjønn. Unntatt arbeidstakere i lederyrker/yrker som krevere høyere utdanning. AKU 2009. Prosent.

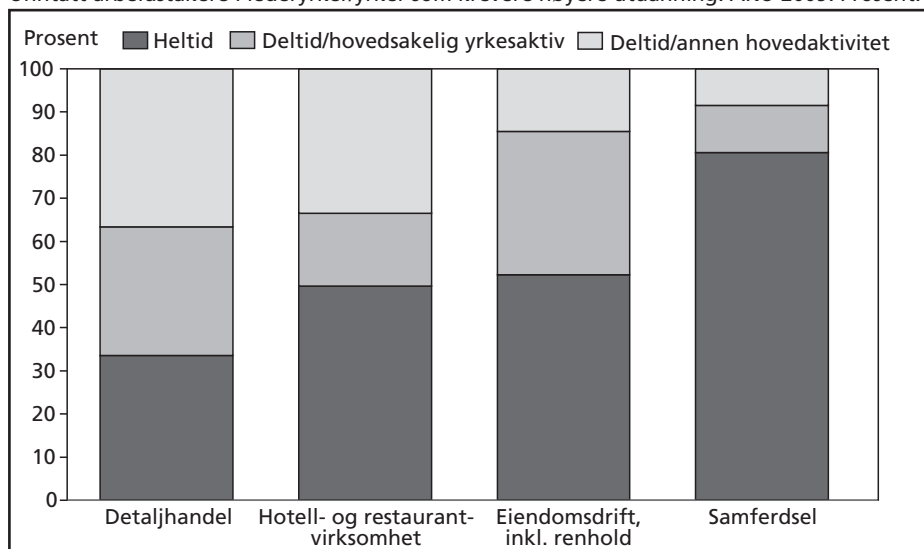
		Heltid	Lang deltid	Kort deltid	Total	N
Detaljhandel	Kvinner	29	31	40	100	699
	Menn	43	12	45	100	278
Samferdsel	Kvinner*	(62)	(16)	(22)	100	89
	Menn	85	7	9	100	370
Hotell- og restaurantvirksomhet	Kvinner	44	21	35	100	215
	Menn	58	12	31	100	105

* Få intervjuer

Både i detaljhandel og innen hotell- og restaurantvirksomhet finner vi betydelig innslag av lønnstakere i små stillinger (under 20 timer i uka) blant både kvinner og menn (tabell 3.1). Mange av disse vil være studenter, skoleelever eller andre som kombinerer

en annen hovedaktivitet med en ekstrajobb. I figur 3.2 deler vi lønnstakerne inn etter om de arbeider heltid, om de er deltidsansatte som betrakter seg som hovedsakelig yrkesaktive eller om de kombinerer deltidsstilling med en annen hovedaktivitet. Innen detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet oppgir en tredel av alle lønnstakerne at de kombinerer en deltidsstilling med annen hovedaktivitet, først og fremst skolegang/studier. Omfanget av denne typen arbeidskraft er betydelig lavere innen samferdsel og eiendomsdrift (inkludert renhold). Vi står dermed overfor bransjer med ulike arbeidskraftsstrategier både når det gjelder deltidsbruk og når det gjelder innslaget av studenter, elever og andre med «ekstrajobb».

Figur 3.2 Arbeidstid og arbeidsmarkedstilknytning i utvalgte bransjer innen privat tjenesteyting. Unntatt arbeidstakere i lederyrker/yrker som krever høyere utdanning. AKU 2009. Prosent.



Arbeidstidsordninger

Hvilke typer arbeidstidsordninger er vanlig innen våre bransjer i privat tjenesteyting? Tabell 3.2 viser at om lag halvparten av lønnstakerne innen hotell- og restaurantvirksomhet og samferdsel oppgir at de arbeider skift/turnus. Andelen er lavere innen detaljhandel (en tredel), men mange arbeider lørdager og kvelder. Det er overraskende få innen eiendomsdrift (inkludert renhold) som oppgir at de arbeider skift/turnus, eller på kveld. Samtidig vet vi at dette er en type arbeidstakere som antakelig er vanskelig å fange opp i spørreundersøkelser av denne typen, og at svarene derfor må tolkes med forsiktighet. Man kan også legge merke til at andelen som jobber regelmessig om natta er ganske høy innen hotell- og restaurantvirksomhet og samferdsel. I arbeidslivet totalt gjelder dette 4 prosent.

Tabell 3.2 Arbeidstidsordning i utvalgte bransjer innen privat tjenesteyting. Unntatt arbeidstakere i lederyrker/yrker som krevere høyere utdanning. AKU 2009. Prosent.

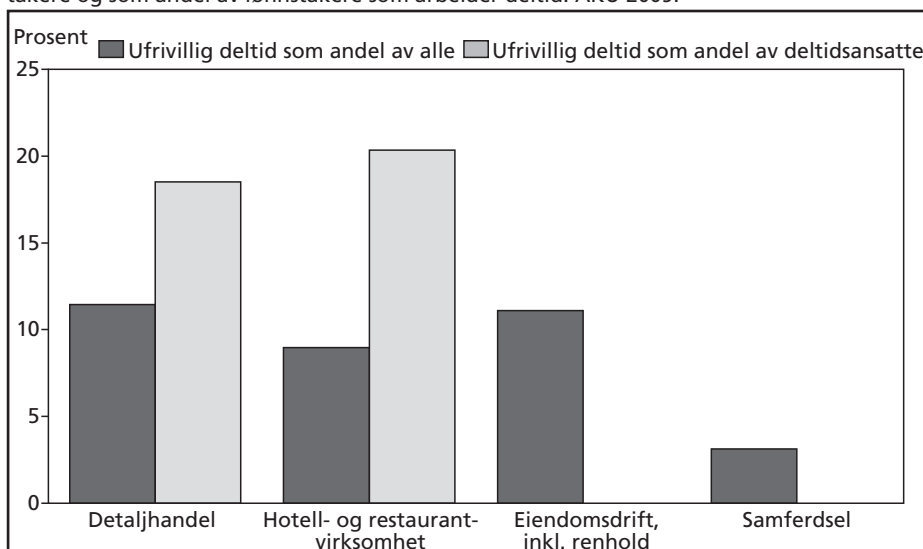
	Skift/ turnus	Kveld, regel- messig	Natt, regel- messig	Lørdag, regel- messig	Søndag, regel- messig	Kun dagtid	N
Detaljhandel	34	25	2	60	8	14	965
Hotell- og restau- rantvirksomhet	54	38	17	60	39	13	312
Eiendomsdrift, inkl. renhold*	(11)	(9)	(0)	(9)	(1)	(62)	85
Samferdsel	55	29	14	37	28	21	457

* Usikre tall på grunn av lavt antall intervjuer

Ønske om lengre ukentlig arbeidstid

Det siste forholdet vi ser på er hvor stor andel av de deltidsansatte innen våre bransjer i privat tjenesteyting som ønsker lengre ukentlig arbeidstid, og hvor mange som er fornøyd med sin nåværende arbeidstid. Flertallet av de deltidsansatte oppgir at de er fornøyd med sin arbeidstid, og det er knapt noen deltidsansatte som ønsker kortere arbeidstid enn det de har i dag.

Figur 3.3 Andel deltidsansatte som ønsker lengre ukentlig arbeidstid. Som andel av alle lønns-
takere og som andel av lønns-
takere som arbeider deltid. AKU 2009.



Note: Vi har kun inkludert detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet når det gjelder andel deltidsansatte som ønsker lengre ukentlig arbeidstid. Når vi kun ser på deltidsansatte, blir antall intervjuer for lavt til at vi kan oppgi tall for eiendomsdrift (få intervjuer) og samferdsel (lav deltidsandel).

Om lag en femtedel av de deltidsansatte oppgir at de ønsker lengre ukentlig arbeidstid, og det er ingen vesentlig forskjell mellom bransjene når vi kun ser på dem som er i en deltidsstilling. Andelen som kan defineres som å arbeide ufrivillig deltid, vil likevel variere mellom bransjene, fordi deltidsandelen totalt varierer mye. I figur 3.3 ser vi at dette varierer fra 11 prosent av alle arbeidstakere i detaljhandelen til 2–3 prosent av lønntakerne innen samferdsel.

Studenter, skolelever og andre med deltidsjobb er langt oftere fornøyd med sin arbeidstid enn det andre deltidsansatte er. Andelen som ønsker lengre ukentlig arbeidstid blir dermed høyere om vi kun ser på dem som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, det vil si når vi ser bort fra studenter, skolelever etc. Blant de som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, oppgir i underkant av 30 prosent av de deltidsansatte at de ønsker lengre ukentlig arbeidstid enn det de har i dag.

Hovedtrenden i AKU-tallene bekreftes av en ny Fafo-undersøkelse som er gjennomført i 2010.⁹ Denne viser at en drøy tredel av deltidsansatte i privat sektor ønsker lengre ukentlig arbeidstid, mens 5 prosent sier at de ønsker kortere arbeidstid. Om lag halvparten av disse oppgir at de har forsøkt å få endret sin stillingsandel, de fleste av disse uten å oppnå ønsket arbeidstid.

Avsluttende kommentar

Arbeidsmarkedsstatistikken viser at detaljhandel, hotell- og restaurantvirksomhet og renhold (eiendomsdrift) er bransjer med høy andel deltidsansatte, særlig blant kvinner. Innen samferdsel dominerer heltidsansettelser, selv om man også her finner en viss andel arbeidstakere som jobber deltid. Hver femte deltidsansatt ønsker lengre ukentlig arbeidstid, og andelen nærmer seg 30 prosent hvis vi ser bort fra studenter, skolelever og andre med en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Ufrivillig deltid er dermed en utfordring også i privat sektor, særlig i kvinnedominerte bransjer.

I kapittel 2 så vi at utfordringene knyttet til små stillinger og ufrivillig deltid innen helse- og omsorgssektoren delvis var knyttet til det å få turnuskabalen til å gå opp, og at ansatte i små stillinger (ekstravakter) ble benyttet for å få fylt upopulære vakter. Arbeidstider utover «normalarbeidsdagen» brukes også i privat sektor. I alle de fire bransjene vi har satt søkelyset på innen privat tjenesteyting, finner vi betydelig innslag av kveldsarbeid, helgearbeid og skift- og turnusarbeid. Utbredelsen av «studentarbeidskraft» varierer mellom de fire bransjene, men arbeidstakere som ikke regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, utgjør en tredjedel av alle lønntakere i varehandel og hotell- og restaurantvirksomhet. Samlet innebærer dette at vi kan regne med å finne

⁹ Undersøkelsen er gjennomført som del av et forskningsprosjekt om tilrettelegging i arbeidslivet. Prosjektansvarlige på Fafo er Sissel Trygstad og Mona Bråten, og resultatene fra undersøkelsen er ennå ikke publisert (februar 2011).

mange av de samme utfordringene knyttet til deltid i privat sektor, som i helse- og sosialsektoren. Samtidig står man her ovenfor annen type virksomhet, andre yrker og andre tariffavtaler.

I de påfølgende kapitlene ser vi på hvordan arbeidstakerorganisasjoner og klubber og tillitsvalgte på lokalt nivå i privat sektor arbeider med spørsmål knyttet til ufrivillig deltid og tilrettelegging for større stillinger.

4 Utfordringer sett fra arbeidstakersiden

Utstrakt bruk av deltidsstillinger i ulike deler av privat sektor kan gi både noen felles og noen bransjespesifikke utfordringer sett fra arbeidstakernes side. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan fire forbund i LO vurderer deltidsbruken i sine bransjer, og hvilke konsekvenser dette har for medlemmene og for forbundets arbeid med deltidsproblematikk. De fire forbundene vi har valgt å se nærmere på, er Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Fellesforbundet, Handel og Kontor i Norge (HK) og Norsk Transportarbeiderforbund (NTF). Disse forbundene ble valgt ut fordi de organiserer ansatte i bransjer der andelen som jobber deltid er høy sammenliknet med andre deler av privat sektor. Spørsmålene våre var knyttet til hvordan forbundene vurderer deltidsproblematikken generelt i sine bransjer, og om det er forskjell på kvinner og menn innen samme bransje når det gjelder problemer knyttet til uønsket deltid. Videre ønsket vi å kartlegge hvilke utviklingstrekk og drivkrefter forbundene ser når det gjelder deltidsbruken i de aktuelle bransjene. Vi stilte også spørsmål om hvilke reguleringer forbundene mente var nødvendige for å demme opp mot bruken av deltid samt for å sikre mer arbeidstid/heltid til de medlemmene som ønsket det. Endelig stilte vi spørsmål om forbundene har satt deltidsproblematikken på agendaen, og om de har egne tiltak eller deltar i felles prosjekter med arbeidsgiver på dette området. Herunder ønsket vi også informasjon om hvorvidt de kjente til bedrifter og lokale klubber som har gjort tiltak for å imøtekomme ansattes ønsker om større stillingsprosent/mer arbeidstid.

4.1 Handel og kontor i Norge (HK)

Deltidsproblematikk innen HKs bransjer

Handel og Kontor i Norge (HK) organiserer ulike bransjer og grupper i privat sektor, inkludert flere bransjer med høy andel deltidsansatte.

Varehandelen er en stor bransje innen HKs organisasjonsområder, og de har høy deltidsandel. Innad i varehandel (detaljhandel) varierer deltidsbruken mellom ulike deler av bransjen, og dagligvarehandel og handel med klesvarer trekkes fram som bransjer med mye deltid. Det samme gjelder for eksempel Vinmonopolet, en type faghandel der deltidsandelen i dag er høy. Men det finnes også bransjer innen faghandel som skiller seg ut ved at heltidsstillinger er langt vanligere enn resten av varehandelen, for

eksempel handel med byggevarer. En annen bransje innen HKs organisasjonsområde med betydelig deltidsbruk er flybransjen, hovedsakelig bakketjenester.

Forskjeller mellom kvinner og menn innen varehandelen

Det er forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder andelen som arbeider deltid, selv innen en bransje med så høy deltidsandel som det varehandelen har. HK erfarer for eksempel at det er mer heltidsansettelser i byggvarehusene, der mange av de ansatte er menn. Dette kan nok også være tilfelle for andre deler av faghandelen, men samtidig er det forbundets inntrykk at for eksempel elektronikkbransjen ofte bruker studenter, og at de løser en del av behovet for fleksibel arbeidskraft på den måten.

Kjønnsforskjellene i arbeidstid underbygges av statistikk fra SSB der man kan se på mannsdominerte bransjer (elektronikk, byggevarer) og kvinnedominerte bransjer (handel med klær, dagligvarer med vekt på matvarer).¹⁰ Ikke overraskende er det betydelige forskjeller i heltidsandel innen ulike deler av varehandelen. Innen elektronikk og byggvarer arbeider 60–66 prosent av arbeidstakerne heltid (her definert som 30 timer og mer). Innen handel med klær og dagligvarehandel er heltidsandelen betydelig lavere (henholdsvis 40 og 33 prosent). Vi finner også en bransjeeffekt som ikke kun kan forklares med at menn oftere enn kvinner arbeider heltid, og kvinneandelen varierer mellom de ulike bransjene innen handel. I de manndominerte bransjene jobber kvinner oftere heltid enn kvinner i andre deler av varehandelen, og i de kvinnedominerte bransjene er heltidsandelen blant menn lavere enn ellers i bransjen. Statistikken viser videre at menn enten har små stillinger, definert som under 20 timer i uka (typisk student med ekstrajobb) eller heltidsstilling. Blant kvinner er det mange som jobber 20–29 timer i uka (50–75 prosent stilling). «Halvstore» stillinger, eller lang deltid, er dermed noe som vi i hovedsak finner blant kvinner.

Utvikling og drivkrefter

HK trekker fram at en viktig drivkraft bak den økte deltidsbruken innen varehandelen, er utvidede åpningstider, kombinert med arbeidsgivers ønske om økt fleksibilitet. Forbundet erfarer at arbeidsgiver ønsker å ansette i deltid, for eksempel 60 prosent stilling, fordi dette gir større frihet når arbeidsplanene skal settes opp. I en del tilfeller ønsker arbeidsgiver også å ha muligheten for å ringe folk opp ved behov, og å sende dem hjem når det ikke lenger er behov for en ekstra person.

HK opplever at det er enklere å få til tiltak rettet mot større stillinger når man har konsernavtaler (lønns- og arbeidsforhold fastsettes enhetlig på sentralt nivå). Forbundet

¹⁰ Spesialbestillinger fra SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk, gjennomført av SSB på oppdrag fra HK. Per 4. kvartal 2006.

har et trettital slike avtaler, men det varierer i hvilken grad disse har bestemmelser som kan benyttes effektivt i arbeidet for større stillinger.

Det vises også til at det er utfordringer knyttet til måten virksomheter er organisert på. I kjeder/konsern kan man ha et godt samarbeid på toppen, for eksempel vil større kjeder ha ansatte på sentralt nivå med ansvar for HR/personalfunksjon. Men selv i slike tilfeller kan det være vanskelig å få iverksatt tiltak man er enig om nedover i systemet. En utfordring er kompetansenivået blant ledere ute, for eksempel blant butikksjefer. Selv om disse *kan* «butikk», er de ikke alltid like godt skolerte når det gjelder lov- og avtaleverk med relevans for ansettelsesbetingelser. En god del av butikksjefene har begrenset formell utdanning, men har gjerne fått internopplæring gjennom kjedeskoler eller liknende tiltak. Generelt er likevel erfaringen den at utfordringene er aller størst der virksomhetene er organisert som selvstendige enheter, for eksempel franchise¹¹.

Det er også en utfordring for bransjen at det gjennomgående er lite fokusering på HMS, at sykefraværet er høyt og at det er mange mindre bedrifter uten verneombud. Slike forhold gjør det mer krevende å arbeide systematisk med for eksempel tiltak for større stillinger. HK hadde sett det som en fordel om varehandelen hadde kommet inn under de nye bransjeprogrammene som nå settes i gang som trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten, men varehandelen ble ikke omfattet av disse i første omgang.¹²

Reguleringer og strategier

Forbundet viser til at aktuelle virkemidler i arbeidet for flere heltidsstillinger er i) å benytte tariffavtalenes bestemmelser om arbeidstid og muligheten for å samarbeide med arbeidsgiver om å rydde opp/endre praksis, og ii) benytte fortrinnsrett til heltid og i den forbindelse eventuelt klage saker vedrørende fortrinnsrett inn for tvistenemnda i den grad man ikke vinner fram. HK ønsker en lovfesting av retten til heltid, som forbundet mener vil være et bedre verktøy for tillitsvalgte og deltidsansatte lønnsstakere.

Sett under ett har tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven (tvisteløsningsnemnda) behandlet få saker fra privat sektor vedrørende fortrinnsrett til større stilling, sammenliknet med antall saker fra offentlig sektor, og særlig helse- og sosialsktoren (se kapittel 6). Dette betyr at det heller ikke har vært mange saker i HKs bransjer til tross for at dette er områder med høy andel deltidsansatte og utfordringer knyttet til ufrivillig deltid. Forbundets ledelse har gjentatte ganger omtalt mulighetene for å gå videre

¹¹ Butikker i en kjede kan enten være eid av konsernet bak kjede (egeneid), eller butikkene kan være eid av den/de som driver butikken, men drives innenfor et helhetlig konsept der rettigheter og plikter reguleres i avtale mellom konsernet bak kjeden og den enkelte butikkeier (franchise). Noen kjeder innen varehandel kombinerer egneide butikker og franchise, dvs. at noen butikker eies og drives av konsernet bak kjeden med en ansatt butikksjef som ansvarlig, andre eies og drives av franchisetakere.

¹² Det første av disse bransjeprogrammene settes i verk i 2011 innen renholdsbransjen.

med slike saker i HK-Nytt, og også understreket behovet for å få nemndavgjørelser i saker med relevans for forbundets bransjer. Det kan være flere forklaringer på at det er kommet så få saker til nemnda fra varehandelen og andre bransjer i privat tjenesteyting, der deltidsandelen er høy. Det er mange små butikker der man jobber nær den som er sjef eller eier. Dette kan gjøre det konfliktfylt for den enkelte å fremme krav om større stilling/fortrinnsrett, og å bringe saken videre hvis man i første omgang får avslag. Det kan også være krevende å bevise at man oppfyller kravene til fortrinnsrett, og mange gir opp før man kommer så langt som til nemnda. Det er videre en tendens til at saken «ordner seg» og det blir en minnelig løsning, idet forbundet truer med å ta saken til nemndbehandling eller gå til rettssak. Konsekvensen er at man i disse delene av privat sektor ikke har nok saker som kan danne presedens og brukes videre i arbeidet på lokalt nivå.

Forbundet har erfaring med at *tariffbestemmelser* som medfører at tillitsvalgte i større grad får oversikt over og en inngripen i hvordan arbeidstiden legges opp, også kan bidra til at tillitsvalgte kan påvirke størrelsen på stillingene. Dette gjelder for eksempel bestemmelser om at skift- og turnusplaner (arbeidsplaner) skal godkjennes av tillitsvalgte. Det vises til at varehandelen kan ha mye å lære når det gjelder arbeidstidsplanlegging, og at klubber og tillitsvalgte innen disse bransjene kan dra nytte av erfaringene fra andre bransjer når det gjelder hvordan avtalebestemmelsene vedrørende arbeidstid kan brukes av tillitsvalgte i arbeidet med å få større stillinger.

4.2 Fellesforbundet – hotell og restaurant

Deltidsproblematikk

Fellesforbundet organiserer arbeidstakere innen hotell- og restaurantbransjen, og dette er en bransje med mye bruk av deltidsstillinger. Organisasjonsgraden i sektoren er lav. I bedrifter med tariffavtale er cirka 30 prosent av de ansatte organisert. På landsbasis er organisasjonsgraden i hotell og restaurant anslagsvis 20 prosent. Medlemstallet har imidlertid økt etter at Hotell- og restaurantarbeiderforbundet gikk inn i Fellesforbundet i 2007. Undersøkelser har også vist at medlemmene er mer fornøyd med forbundet nå enn før fusjonen.

Fellesforbundet erfarer at deltidsproblematikken innenfor hotell og restaurant er sammensatt. For det første er deltid utbredt i områder med store sesongvariasjoner. Her jobber ansatte gjerne fulltid og vel så det i deler av året, og deltid eller ingen ting resten av året. Mange har gode kontrakter på dette, og det er fullt lovlig. Høysesong kan være både sommer og vinter, og varierer med ulike geografiske steder. For det andre har man arbeidstakere som jobber få timer per dag/uke, og som gjerne ønsker utvidet stilling. På hotellene er deltid særlig et problem blant servitører og stuepiker/rengjøringsper-

sonell, mens deltid er mindre brukt blant resepsjonister og kokke-/kjøkkenpersonell. Forbundet har også en del utfordringer knyttet til åpningstider på kveld, natt og helg, noe som i mange tilfeller gir økt bruk av deltidsstillinger.

Forbundet opplever at mange medlemmer gir uttrykk for ønske om økt stilling. Dette gjelder både blant dem som jobber i virksomheter som har sesongåpent, og blant dem som har små stillinger ellers, for eksempel fordi de kun jobber i helgene. Forbundet peker også på at man må søke å motvirke at bransjen utvikler seg slik at den blir attraktiv kun for en liten gruppe – for eksempel studenter, som gjerne har andre arbeidstidspreferanser enn de øvrige som jobber i bransjen. Det er innenfor hotellbransjen forbundet opplever de største utfordringene knyttet til utstrakt bruk av deltid. Det er et problem for forbundet at hotellene stadig setter bort ulike oppgaver til underleverandører, noe som gir mindre jobb til de ansatte.

Forskjeller mellom kvinner og menn

Ifølge forbundet er det ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, i samme type stilling, når det gjelder utfordringer knyttet til deltid. Menn har for eksempel de samme utfordringene som sine kvinnelige kolleger når det gjelder å få utvidet arbeidstid innenfor de stillingskategoriene på hotellene som har mye deltid. De kjønnsforskjellene som man finner i bransjen når det gjelder arbeidstid, skyldes først og fremst kjønnsforskjeller i rekrutteringen til de ulike yrkene, og at deltid er mindre vanlig i de yrkene der man finner en god del menn.

Forbundet har heller ikke inntrykk av at det er noen klare forskjeller mellom by og land når det gjelder deltidsproblematikk. Utfordringene og skillene er i større grad knyttet til marked og sesongarbeidsplasser, heller enn til sentrum/periferi. De store hotellene har generelt et bedre grunnlag for helårsdrift, og kan i større grad tilby de ansatte mer arbeidstid enn det de mindre hotellene kan.

Utvikling og drivkrefter

Fellesforbundet peker på at den sterkeste pressfaktoren bak bruk av deltid og midlertidig ansettelser i hotell- og restaurantbransjen er arbeidsgivernes ønske om effektivisering og økt fleksibilitet. Utviklingen over tid viser at mange bedrifter har gjennomført rasjonaliseringer. Det har blitt færre ansatte, men kravene til effektivitet har blitt høyere. Det er en tendens til at bedriftene tar inn ekstrahjelp for å fylle behovet for bemanning framfor å ansette fast.

Selv om mange bedrifter i bransjen nå opplever bedre økonomiske tider enn hva som var situasjonen under finanskrisa 2008–2009, så bidrar ikke dette til økt kjernebemanning. Det er også en del hoteller og reiselivsaktører som fortsatt sliter med ettervirkningene av finanskrisa. En del sliter med å omstille seg etter endringer i

marked og etterspørsel, noe som har konsekvenser for arbeidskraftbehovet og ansattes arbeidsforhold.

Forbundets innsats

Fellesforbundets arbeid med deltidsproblematikken i hotell- og restaurantbransjen har først og fremst vært rettet mot den politiske arenaen og arbeidet med regjeringens reiselivsstrategi (se egen rammesak, figur 4.1). Utover dette er forbundet først og fremst opptatt av å jobbe med problematikk knyttet til ekstrahjelp/midlertidig ansettelse. Erfaringen er at utfordringene knyttet til ekstrahjelp/midlertidig ansettelse og ufrivillig deltid ofte må ses i sammenheng. De tvistene som forbundet har hatt om ansettelsesforhold, har som oftest vært knyttet til spørsmålet om det er åpning for å bruke midlertidig ansettelse (ekstrahjelp) i det enkelte arbeidsforhold.

Fellesforbundet er dessuten opptatt av at utviklingen innenfor hotell- og restaurantbransjen må være del av en mer helhetlig politisk strategi. Som et eksempel ble det pekt på at en mer restriktiv skjenkepolitikk og reduserte åpningstider ville gi færre bedrifter, men at dette var en ønsket utvikling fra forbundets side. Forbundet ønsker å begrense nattarbeid. I dag er det etter forbundets oppfatninger for mange bedrifter i denne bransjen til at alle kan overleve. Forbundet var opptatt av at man her må ha en helhetlig politikk, og at man ikke kan utkjempe for mange enkeltkamper. Deltidsproblematikken inngår som en del av en slik helhetlig politikk.

Reguleringer

Det ble tatt inn regler om fortrinnsrett for deltidsansatte til større stilling i tariffavtalen (Riksavtalen for hotell- og restaurantbedrifter) allerede i 1998. Tillitsvalgte har derfor muligheter til å bruke fortrinnsrettsbestemmelser både i avtale og lov for å bistå sine medlemmer til utvidet stilling hos arbeidsgiver. Forbundets erfaringer er likevel at bedriftene ikke gjør noe med dette før de blir tvunget til det. Én årsak er at det lokale tillitsvalgtsapparatet ofte er for svakt til å presse arbeidsgiver: «Vi har redskapet, men mangler apparatet til å tvinge det gjennom». Erfaringen er videre at i de tilfellene hvor man har lagt press på sakene, så kommer man som oftest til enighet i bedriften. Det er sjelden slike saker kommer til behandling hos partene på sentralt nivå.

Forbundet foretrekker å ha denne typen reguleringer i tariffavtalen, hvor man har forhandlingsrett, og slik kan de få til løsninger i de bedriftene som har tariffavtale. Samtidig er det viktig å ha regler om fortrinnsrett i arbeidsmiljøloven, slik at man også sikrer slike rettigheter i bedrifter uten avtale. Avtaleregulering gir tillitsvalgte en rett til å ta opp individuelle forhold som er nedfelt i arbeidskontraktene med arbeidsgiver. Forbundet peker på at det ofte vil være vanskelig for deltidsansatte å fremme slike saker individuelt, fordi styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er svært skjevt. Det er derfor vesentlig at tillitsvalgte og klubber kan spille en rolle i slike saker. Det

anses som viktig at tillitsvalgte skal kunne engasjere seg i bedriftens ansettelsespolitikk, kollektivet er nødvendig for å beskytte den enkelte arbeidstaker og det enkelte medlem.

Så langt har man greid å finne løsninger på de sakene som har dreid seg om fortrinnsrett til deltid gjennom å bruke avtaleveien. Forbundet har derfor ingen erfaringer med tvisteløsningsnemnda En gjennomgang av saker behandlet i nemnda (se kapittel 6) viser imidlertid at den har behandlet totalt fire saker om fortrinnsrett for deltidsansatte innenfor hotell. Disse sakene kan være knyttet til bedrifter uten tariffavtale, og hvor de ansatte er uorganiserte.

Fellesforbundet har også store utfordringer når det gjelder opplæring av tillitsvalgte innen hotell- og restaurantbransjen. Mange tillitsvalgte innenfor hotell har en annen bakgrunn enn norsk, men det understrekes samtidig at mange av disse er tøffe tillitsvalgte – vel så tøffe som i industrien. Det er lettere å få til stabilitet i tillitsvervet blant dem med innvandrerbakgrunn enn blant de etnisk norske. Generelt erfarer forbundet at det er vanskelig å rekruttere tillitsvalgte innenfor denne bransjen.

Helårs arbeidsplasser innen reiselivsbransjen – et satsningsområde for Fellesforbundet

Fellesforbundet har vært en aktiv medspiller i utviklingen av regjeringens reiselivsstrategi som ble etablert i 2007. En av hovedmålsettingene for strategien er:

Levedyktige distrikter gjennom flere helårs arbeidsplasser innenfor reiselivsnæringen. Reiselivsnæringen er en viktig distriktsnæring og bidrar til aktive lokalsamfunn. Næringen er imidlertid sterkt preget av sesongvariasjon, noe som merkes sterkt i distriktene. Flere helårs arbeidsplasser vil bidra til økt kvalitet og mer stabil bosetting og arbeidskraft i distriktene.

Gjennom denne strategien jobber Fellesforbundet for en næringspolitikk som skal bygge opp om utviklingen av helårs arbeidsplasser. Områdeutvikling er et viktig nøkkelbegrep i reiselivsstrategien. Med områdeutvikling menes her utviklingen av et reisemål med et felles tematisk eller geografisk utgangspunkt, som nordområdene, kyst, fjell- og innland og storbyene. Fellesforbundet nevnte Trysil og Beitostølen som konkrete eksempler på hvor man har jobbet med områdeutvikling. Lokalsamfunnet er ofte svært positive til dette. Den største utfordringen ligger gjerne i å få med de store private aktørene på utviklingen av prosjekter som de ikke umiddelbart ser fortjenesten av. Kommunene spiller her en viktig rolle. Forbundet la vekt på at utviklingen av helårs arbeidsplasser ikke bare er til fordel for ansatte i hotell og restaurant, men at dette også vil ha positive effekter for andre bransjer. For å få til heltidsstillinger igjennom året, kan det blant annet være nødvendig med ansettelse hos flere arbeidsgivere.

Så langt vi kjenner til, finnes det imidlertid ingen samlet statistikk som kan vise hvorvidt målsettingene om flere helårs arbeidsplasser innenfor reiselivsnæringen har blitt innfridd. Det er Innovasjon Norge som i hovedsak håndterer virkemidlene i dette arbeidet, og Fellesforbundet er opptatt av at virkemidlene må innrettes slik at de støtter opp under reiselivsstrategiens tiltak.

Det blir også framholdt utfordringer knyttet til lav formell kompetanse og høy turnover på mellomledernivå i mange bedrifter, noe som gjør det vanskelig å få til et lokalt partsamarbeid og en god personalpolitikk: «Kjeden kan ha gode og fornuftige systemer, men det hjelper lite når det er de lenger ned som skal håndtere det – det hjelper lite for tillitsvalgte å være godt skolert når de møter en dårlig motpart.»

4.3 Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)

Deltidsproblematikk i privat sektor renhold

Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) erfarer at bruken av små stillinger og deltid er svært utbredt i renholdsbransjen (private renholdsbedrifter). Dette er ofte knyttet til at folk er ansatt på grunnlag av størrelsen på det oppdraget de skal utføre. Dersom oppdraget er på fire timer per dag, får man gjerne en stillingsprosent tilsvarende denne arbeidstiden. En renholdsbedrift har mange oppdrag som er spredt på ulike steder. Reisetiden mellom ulike oppdrag regnes ofte ikke som arbeidstid (med mindre tariffavtale gjelder), og forbundet tror at dette er en av grunnene til at mange er ansatt i lave stillingsprosenter. Ansatte som jobber på oppdrag fra dag til dag i kombinasjon med lav stillingsprosent, er i følge forbundet et problem som ofte kjennetegner den mer useriøse delen av bransjen. Å etablere seg i renholdsbransjen krever lave investeringskostnader, og det finnes mange useriøse bedrifter, som skaper store utfordringer for forbundet. Bedrifter som driver renhold av skoler på anbud beskrives som noen av de verste når det gjelder ansattes arbeidsvilkår, herunder bruk av lave stillingsprosenter.

NAF opplever at det er vanskelig å få oversikt over medlemmenes arbeidstidsønsker lokalt. Renhold er ofte organisert på en slik måte at bedriftene ikke har et fast oppmøtested. Dette gjør at tillitsvalgte sjelden treffer medlemmene sine, og de får derfor heller ingen informasjon om hvilke arbeidstidsønsker medlemmene har. Forbundet vurderer det som lettere å få gjennomslag for ønsker om utvidet stilling i bedrifter som praktiserer fast oppmøtested, sammenliknet med bedrifter som ikke har en slik ordning. Organisasjonsgraden i bransjen er lav – cirka 35 prosent på landsbasis og cirka 30 prosent i Oslo. Renhold er ofte lukkede miljøer, og mye av arbeidet foregår utenom vanlig dagtid, noe som gjør det vanskelig for forbundet og tillitsvalgte å få et godt bilde av deltidspromatikken mange steder.

Selv om den formelle stillingsprosenten i mange tilfeller er liten, er det likevel ikke uvanlig at mange jobber langt mer enn det som står i arbeidskontrakten. Dette er ikke en situasjon som forbundet ønsker. Det beste hadde ifølge forbundet vært om de som ønsker det kan få utvidet sin avtalte stillingsprosent. Samtidig har forbundet hatt en del eksempler på medlemmer som jobber i to fulle stillinger. Dette er også et problem,

men blir ofte ikke oppdaget før medlemmet ber forbundet om hjelp til problemer ved den «andre jobben».

Forskjeller mellom kvinner og menn

Ifølge forbundet er det ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder mulighetene for å få innfridd ønsker om større stillingsprosent hos arbeidsgiver. Renhold er i mindre grad enn tidligere et sterkt kvinnedominert yrke, men er gjerne den første jobben man får når man kommer til Norge fra ikke-vestlige land. Derfor har man også sett en sterk økning i antall menn i yrket de seneste årene, ikke minst i de større byene. Dessuten bidrar økt innslag av arbeid på kveld/tidlig morgen til færre kvinner i bransjen, fordi yrket blir vanskelig å kombinere med ansvar for barn og familie. Kjønnforskjellene innenfor renhold er også knyttet til etnisitet. De fleste mannlige renholdere er fra ikke-vestlige land, og forbundet har et inntrykk av at disse oftere blir utsatt for dårlig behandling av arbeidsgiver enn andre. Det er sjelden forbundet har tilsvarende saker knyttet til norske kvinner.

Utvikling og drivkrefter

Forbundet har erfart at utfordringer knyttet til deltid har økt over tid i renholdsbransjen. Trangere økonomiske tider og hard konkurranse i markedet har også gitt utslag i mindre arbeidstid for de ansatte. Arbeidsgiver bruker gjerne ostehøvelprinsippet og skjærer litt av alle stillinger framfor å kutte en stilling helt når de taper et anbud eller må redusere arbeidsstokken av andre årsaker. Det eksisterer dessuten et press for å kutte kostnader og tid brukt per oppdrag. Likevel er ikke arbeidsgivers strategier den eneste grunnen til at deltid har økt over tid i renhold. Mange medlemmer/ansatte forteller at yrket er så fysisk hardt at de ikke greier å jobbe fulltid, men ønsker å jobbe deltid – særlig gjelder dette blant de eldre. Forbundet legger vekt på at disse to forholdene ofte må ses i sammenheng når man ser på drivkrefter for økt bruk av deltid: «Renhold er et hardt fysisk yrke. I enkelte tilfeller vil arbeidsgiver tenke at det er mer effektivt med to ansatte på fire timer sammenliknet med en ansatt på åtte timer», sa vår informant i forbundet. Det vises også til at det i privat sektor er lite oppmerksomhet omkring renhold som fag.

Forbundets innsats

Forbundet har ikke jobbet særlig mye med deltidsproblematikk som sådan, men viser til at de konkret har gått inn for at ansatte skal kunne ha en stilling som innebærer flere typer arbeidsoppgaver, såkalte kombinerte stillinger. En vanlig kombinasjon har vært oppgaver knyttet til renhold og kantine, særlig utenfor de store byene. Nå har

imidlertid flere av de store renholdsfirmene begynt å tilby såkalte «facility services», noe som omfatter flere typer oppgaver i forbindelse med renhold og andre tjenester for kunden. Slike tjenester gir større variasjoner i arbeidsoppgavene og gjør det lettere for ansatte å greie å stå i full stilling. Mens kombinasjonsstillinger tidligere har vært mest vanlig utenfor de store byene, øker tilbudet av slike servicestillinger nå først og fremst i de store byene. Forbundet peker på at organisasjonsgrenser mellom ulike forbund i LO i enkelte tilfeller kan legge begrensninger på mulighetene for å inkludere ulike oppgaver i slike servicestillinger, og at dette bidrar til å hindre større stillinger i renholdsbransjen. Forbundet jobber aktivt for at organisasjonsgrenser ikke skal bli et problem i slike tilfeller.

Reguleringer

NAF foretrekker at reguleringer av arbeidstid legges inn i overenskomsten, fordi tillitsvalgte er bedre kjent med denne enn med arbeidsmiljøloven. Forbundet har tidligere gjort et konkret forsøk på å få inn krav i bilaget til renholdsoverenskomsten med NHO, om at ledige stillinger skal gjøres kjent for de ansatte gjennom oppslag og informasjon i bedriften. Men arbeidsgiversiden ønsket ikke slike reguleringer inn i avtalen, med argumenter om at en henvisning til reglene i arbeidsmiljøloven vil være tilstrekkelig. NAF tror det vil være mer hensiktsmessig å sette deltidspromatikken på dagsordenen i samtaler med arbeidsgiver utenom avtaleforhandlingene og lønnsoppgjørene. Generelt beskrives dialogen med arbeidsgiversiden på sentralt nivå som god og konstruktiv utenom lønnsoppgjørene. Før dette tas opp på sentralt nivå, trenger forbundet likevel mer fakta fra de tillitsvalgte om situasjonen ute i bedriftene og medlemmenes ønske om større stillingsprosent. Forbundet har generelt utfordringer når det gjelder kompetanse og turnover blant lokale tillitsvalgte, og mye av det lokale tillitsvalgtarbeidet drives av distriktssekretærene i forbundet.

4.4 Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)

Deltidsproblematikk innen NTF-bransjer

Avisdistribusjon er den bransjen innenfor NTF sitt organisasjonsområde som har et deltidspromatikk. Dette dreier seg først og fremst om voksne avisbud, det vil si bud over 18 år, som leverer aviser på morgenen og som benytter egen bil. Det er i noen grad også deltidspromatikk innen bussbransjen, siden selskapene har behov for flere sjåfører morgen og ettermiddag (rushtrafikk, skoleruter). Dette er først og fremst et problem utenfor storbyene, siden trafikkmønsteret er mer jevnt hele dagen i større byer.

I de øvrige av forbundets bransjer har man ikke noe utpreget deltidsutfordring i betydningen at det er mange arbeidstakere på deltid. Forbundet har likevel en rekke utfordringer når det gjelder ansettelsesforhold; for eksempel bruk av midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft, bruk av underleverandører og grensegangen mellom ansettelse og selvstendig næringsdrivende. Slike forhold er forsterket gjennom økt innslag av utenlandsk arbeidskraft, først og fremst arbeidskraft fra de nye EU-landene. Deltid kan inngå som et element i slike ansettelsesforhold. Forbundet understreker at de arbeider for fast ansettelse og hele og sammenhengende stillinger.

Forskjeller mellom kvinner og menn

Forbundets bransjer er mannsdominerte, og NTF har ikke kvinnedominerte deltidsbransjer innen sitt organisasjonsområde.

Utvikling og drivkrefter

Det er først og fremst innen avisdistribusjon (blant avisbud) at forbundet har høy deltidsandel og utfordringer knyttet til større stillinger. Det vises til at «tidsvinduet» mellom hvor sent avisa skal trykkes (jf. at nyhetene skal være ferske) og når den skal være ute hos abonnentene (så tidlig som mulig om morgenen) er blitt betydelig smalere over tid. Dette fører til deltidsstillinger. I mange selskaper er også denne funksjonen organisert i egne selskaper, for eksempel er avisbudene ikke ansatt i Aftenposten, men i et eget selskap som driver med avisdistribusjon.

Innen busstransport – først og fremst utenfor de største byene – har man en utfordring med at behovet for arbeidskraft varierer over dagen. Det er stor trafikk om morgenen og om kvelden, og en rolig periode midt på dagen. Dette skaper utfordringer når det gjelder bemanning. Busselskapene har i tillegg blitt mer spesialiserte, og driver for eksempel ikke lenger med godstransport. Dette gjør at det i dag kan legges færre oppgaver til tidene med mindre busstrafikk. Utviklingen har ført til økt bruk av deltid og delt dagsverk, og forbundet har ikke kunnet hindre dette i å vokse fram. Det vises likevel til at man sitter med et inntrykk av at delt dagsverk over tid er blitt mindre vanlig, siden det er lite populært blant de ansatte som berøres. En medvirkende årsak til dette er at mange bor slik til at de ikke kan reise hjem mellom de to øktene, og at de derfor må oppholde seg på arbeidsplassen også denne stunden. Forbundet kjenner videre til tilfeller der bussjåfører med skolekjøring har 80 prosent stilling over året, men at arbeidstiden legges til skoleårets ti måneder.

Det er et press for å øke bruken av deltid også i flere av forbundets øvrige bransjer. Dette skyldes blant annet endrede krav og endret etterspørsel fra transport-/logistikkbedriftenes kunder. I dag skal varer leveres på andre tidspunkt enn før, ofte utenfor det som regnes som «ordinær arbeidstid», og forbundet opplever at arbeidsgiver gjerne

vil bruke hele døgnet og hele året (utvidet driftstid). Innen spedisjon opplever man for eksempel at varer helst skal leveres tidlig om morgenen (ved arbeidsdagens start), og at produsenter helst ser at de varene som skal hentes og sendes videre via et transportselskap, først hentes ved arbeidsdagens slutt. Sentralisering av terminaler innen spedisjon fører også til større press på helgearbeid, siden varene skal ut til mandag morgen. Samlet har dette ført til et større krav om økte driftstider, inkludert mer arbeid i helgene. Det er også et ønske fra arbeidsgiversiden om å bruke deltidsstillinger, eller på annen måte benytte midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft, for å bemanne ved utvidet åpningstid.

Forbundet er positive til utvidet/økt produksjon innen sine bransjer, men viser til at i de tilfellene dette fører til utvidet produksjonstid og endrede arbeidstidsordninger, ønsker man at det skal opprettes skiftordninger, der ulempene (arbeidstidsordninger med arbeid utover ordinær arbeidstid) og fordelene (betalingsordningen i form av ulike typer ulempetillegg) fordeles mellom de ansatte. Dette innebærer at alle, med visse unntak for eldre arbeidstakere og småbarnsforeldre, deltar i ny arbeidstidsordning.

Reguleringer og strategier

Forbundet opplever mye «kreativitet» fra arbeidsgiver når det gjelder å få opprettet deltidsstillinger og avvikende ansettelser. NTFs strategi for å sikre trygge og ryddige ansettelser, er i første rekke å få så gode bestemmelser som mulig i tariffavtalene, og å skolere forbundets tillitsvalgte i å benytte disse.

I 2010 gikk forbundet til streik på godsterminalene (spedisjonsavtalen), for blant annet å oppnå bestemmelser som gir forbundet bedre mulighet for inngripen når det gjelder faste ansettelser, og å påvirke betingelsene når arbeid settes ut til eksterne ansatte. Streiken resulterte i en ny avtale med styrkede rettigheter for arbeidstakersiden med hensyn til disse forholdene.¹³ Forbundet har i sin avtale innen spedisjon også tidligere hatt bestemmelser om at det i hovedsak skal benyttes heltidsstillinger. De nye bestemmelsene gir lokale tillitsvalgte en viktig rolle i å følge dem opp, noe som også innebærer at det er viktig med skolering fra forbundets side.

¹³ Det ble blant annet innført endringer i § 1 Omfang og en egen paragraf som omhandler vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft. Den nye omfangsbestemmelsen slår fast at alle som utfører arbeid tilknyttet gods-/varehåndtering på lager/terminal og lager-/terminalområder, er omfattet av tariffavtalen, og at terminalarbeidet i hovedsak skal utføres av terminalarbeider, og i hovedsak basert på faste heltidsstillinger. Bestemmelsen om vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft slår fast at slik arbeidskraft kun kan benyttes når arbeidsmiljøloven åpner for slike ansettelser. Innleie av arbeidskraft skal drøftes med tillitsvalgte, tillitsvalgte gis anledning til å representere innleide vikarer overfor den bedriften de er leid inn til, og innleide arbeidstakere skal presenteres for de tillitsvalgte snarest mulig. NHO har så langt nektet å undertegne avtalen, siden man mener at partene har gått utover sine fullmakter, men avtalen praktiseres for spedisjonsbedriftene.

Når det gjelder avisbud (og delvis også andre områder, for eksempel buss) forsøker forbundet å gå i dialog med arbeidsgiver for å oppmuntre til aktiviteter som i større grad bidrar til heltidsstillinger. Dette kan være utvidelse av tjenestene til å omfatte leveranse av annet enn aviser (matvarer til privatpersoner på dagtid), eller at busskjøring igjen kan suppleres med for eksempel godstrafikk.

I flere av bransjene er det en utfordring at mange fast ansatte ikke ønsker å arbeide i helgene, noe som kan føre til større bruk av løst tilknyttet arbeidskraft. Holdningen fra forbundets sider er at man må ta med både fordeler og ulemper ved utvidet produksjon (utvidede åpningstider), og at man ikke kan basere denne typen arbeidstider på midlertidig ansatte eller innleid arbeidskraft. I enkelte tilfeller løses likevel slike forhold ved at man har egne ansatte som kan arbeide på disse tidspunktene. Presset på utvidet åpningstid på godsterminalene er periodevis også løst ved å ansette flere studenter som kan jobbe i helgene.

Forbundet ser at flere av deres bransjer kunne tjent på å innføre sekstimersdag, og at dette ikke ville medført noe vesentlig produktivitetstap. Tolv timers produksjonstid kan oppnås gjennom to skift.

Forbundet har behandlet noen saker vedrørende fortrinnsrett for deltidsansatte, men opplever at tvisteløsningsnemnda er lite tilpasset behovene som forbundet har i sine bransjer. En mer hensiktsmessig ordning kunne vært bestemmelser som gjør at arbeidstakere hadde rett til påplussing av eksisterende stillinger, ikke kun fortrinnsrett til utlyst stilling.

Forbundet fokuserer på mertid, overtid og vikarbruk. Lokale tillitsvalgte skal gripe inn i slike saker og kreve forhandlinger om utvidet stilling eller fast ansettelse. I hovedsak løses slike saker lokalt. Generelt erfarer forbundet at saker som går på ansettelsesvilkår, for eksempel midlertidige ansettelser, sjelden kommer til retten. Arbeidsgiver vil vanligvis være interessert i å komme fram til et forlik når det er fare for at en sak kan havne i retten. Forbundet viser likevel til at det er krevende for den enkelte arbeidstaker å sette i gang en slik sak, og at det hadde vært ønskelig med en kollektiv adgang til å bringe saker inn for retten.

4.5 Avslutning

Vurderinger av omfanget

Presentasjonen i dette kapitlet har vist at alle de fire forbundene står overfor ulike utfordringer når det gjelder deltidsproblematikk blant medlemmer i bestemte bransjer og yrkesgrupper. Dessuten har vi sett at utfordringene kan variere for ulike bransjer hvor forbundene har medlemmer. HK peker på at bruken av deltid er spesielt høy innenfor ulike deler av varehandelen og blant bakketjenester i flybransjen. NAF erfarer

at bruken av små stillinger og deltid er svært utbredt innenfor renholdsbransjen, og at arbeidstakere ofte er ansatt på grunnlag av størrelsen på det oppdraget de skal utføre. Fellesforbundet peker på at man innenfor hotell og restaurant fant to hovedkategorier deltid: i) områder med store sesongvariasjoner ga full tid deler av året og lite eller ingen tid andre deler av året, og ii) ansatte som jobber få timer per dag/uke og som ønsker utvidet stilling. I Norsk Transportarbeiderforbund gjelder uønsket deltid særlig avisbud og i noen grad bussjåfører, men forbundet ser sammenhenger mellom deltid og andre typer «fleksible» ansettelser, for eksempel innleid arbeidskraft og midlertidig ansatte.

Det er først og fremst HK som forteller om forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder bruk av deltid. Slike kjønnsforskjeller finner man innenfor ulike deler av varehandelen. Generelt er deltid vanlig i de kvinnedominerte delene av bransjen. Slik som matvare- og klesbutikker, mens heltid i større grad er normen i de mer mannsdominerte bransjene av faghandelen. Dette bildet bekreftes også i en regional studie som HK gjennomførte i 2008¹⁴, og i to av casene som presenteres i kapittel 5. Også innen hotell- og restaurantbransjen vises det til at kjønnsforskjeller i arbeidstid er knyttet til at menn og kvinner jobber i ulike deler av bransjen, og at deltidsutfordringene er størst i de mest kvinnedominerte delene. Her opplever menn like store utfordringer som kvinner når det gjelder stillingsstørrelse.

Kjønnsforskjellene i deltidsandel synes dermed å henge sammen med at menn og kvinner befinner seg i ulike typer jobber og i ulike deler av disse bransjene, og ikke at menn og kvinner i samme typen stilling behandles forskjellig når det gjelder mulighet for større stilling.

Felles for alle disse fire forbundene er at organisasjonsgraden er lav innenfor de bransjene hvor andelen deltidsansatte er høy. Mange steder er det også vanskelig å få tillitsvalgte og godt fungerende lokale klubber til å jobbe aktivt med slike problemstillinger.

Drivkrefter for økt bruk av deltid

Forbundene trekker fram ulike forklaringer på at bruken av deltid øker innenfor de aktuelle bransjene. Felles drivkrefter synes likevel å være arbeidsgivers ønske om økonomiske besparelser og å kunne benytte arbeidskraften mer fleksibelt, og at det på grunn av utvidede åpningstider/endrede driftstider blir flere timer i løpet av dagen og uka som må bemannes. Fellesforbundet og HK peker på arbeidsgivers behov for økt fleksibilitet i form av mange små stillinger som en viktig årsak til økt bruk av deltid, og de trekker fram at utvidede åpningstider forsterker dette. I mange tilfeller vil arbeidsgiver gjerne ansette i deltid for å ha fleksibilitet når arbeidsplanene skal settes opp. NAF og i noen

¹⁴ Rapport fra prosjektet Heltid/Deltid 2008 – ikke bare et problem i offentlig sektor. Prosjektet ble utført av HK region Indre Østland

grad også NTF (avisdistribusjon) understreker dessuten at man ser en utvikling der tidsrommet arbeidet skal utføres innenfor stadig blir trangere. I tillegg kan varierende arbeidskraftbehov i løpet av dagen bidra til mindre stillinger. Fellesforbundet og NAF opplevde videre at de økonomiske tidene var blitt trangere i kjølvannet av finanskrisa. Det er en del bedrifter som sliter med å omstille seg til endringer i markedet. Mange bedrifter velger å ta inn ekstrahjelp framfor å ansette fast når de økonomiske tidene er preget av usikkerhet.

Samme endringstrekk kan også gi ulike utslag når det gjelder arbeidstid og deltidbruk. Flere av forbundene forklarer økt deltidbruk med at arbeidsgiver benytter små stillinger for å løse bemanningsutfordringen i forbindelse med utvidede åpningstider. Også NTF opplever utvidede driftstider innen sitt område, for eksempel godsterminalene, men de har så langt forhindret at dette gir seg utslag i mer omfattende deltidbruk.

Forbundenes strategier

I alle de fire forbundene ble det framholdt at uønsket deltid var et problem i flere bransjer i privat sektor, men forbundene har i varierende grad dette som et prioritert innsatsområde. Det ble også pekt på at arbeidet mot uønsket deltid måtte ses i sammenheng med andre prioriterte områder, slik som for eksempel bruk av midlertidig ansettelse, bruk av ekstrahjelp og innleid arbeidskraft. Reguleringer i tariffavtalene som gir tillitsvalgte mulighet til inngripen i arbeidstidsspørsmål, og systematisk arbeid gjennom lokale tillitsvalgte og klubber, blir vurdert som de beste virkemidlene for å få gjort noe med uønsket deltid i privat sektor. Gode tariffavtalebestemmelser omfatter ikke kun tema knyttet til fortrinnsrett til større stilling, for eksempel om og hvordan stillinger skal bekjentgjøres internt i bedriften, men også bestemmelser som innebærer at tillitsvalgte trekkes med i prosesser rundt arbeidsplaner og arbeidstidsplanlegging, og bestemmelser som gjør at tillitsvalgte med utgangspunkt i tariffavtalen kan sette deltidbruk på dagsordenen. Å få slike reguleringer inn i tariffavtalene blir vurdert som en møysommelig prosess, som forutsetter en god dialog med arbeidsgiversiden.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte blir vurdert som viktig, men oppfattes delvis som lite bransjetilpasset. Tariffavtalene gir bedre muligheter for å tilpasse reguleringene til forholdene i de ulike bransjene, og gir dessuten tillitsvalgte bedre muligheter til å hjelpe enkeltindivider. Det vises til at det er krevende for enkeltindivider å fremme krav om fortrinnsrett, blant annet fordi dette kan medføre konflikter med arbeidsgiver på en liten arbeidsplass, og at det er lite realistisk at mange vil gå til et slikt skritt på egen hånd. Et par av forbundene ønsket lovfestet rett til heltid, mens andre mente at en slik lovbestemmelse ville være lite realistisk å håndheve. Det ble også vist til at lokale arbeidsgivere ofte utviser stor kreativitet for å oppnå økt fleksibilitet gjennom bruk av deltidstillinger i privat sektor. Sett fra forbundenes

side var det viktig å jobbe langsiktig på flere arenaer, både sentralt og lokalt for å sikre ordninger som kan motvirke en slik trend.

Forbundene har i varierende grad kjennskap til hvordan tillitsvalgte jobber med deltidsproblematikken lokalt. De har likevel et inntrykk av at det var arbeidskrevende for tillitsvalgte å gjøre noe med virksomhetenes bruk av deltid. Forbundene ga oss også tips om lokale tillitsvalgte og klubber som har jobbet aktivt med problemer knyttet til uønsket deltid blant medlemmene. I neste kapittel presenterer vi disse eksemplene på hvordan man lokalt ser utfordringer knyttet til uønsket deltid, og hvordan tillitsvalgte jobber med dette.

5 Lokale strategier for større stillinger

Et sentralt spørsmål er hvordan klubber og virksomheter i privat sektor arbeider for å legge til rette for større stillinger og flere heltidsansettelser. Det er på lokalt nivå at beslutninger om arbeidstid og virksomhetens organisering tas, og det er også på dette nivået at konkrete tiltak settes inn, jmfør diskusjonen i kapittel 2. I utgangspunktet ønsket vi å finne vellykkede og dokumenterte forsøk som kunne vise hvordan virksomheter går fram for å organisere arbeidsoppgaver og arbeidstid slik at man unngår ufrivillig deltid og bidrar til at de som ønsker det får en heltidsstilling. Samtidig var vi klar over at det neppe var lett å finne slike eksempler fra privat sektor, og prioriterte derfor klubber og virksomheter som hadde ulike typer erfaringer fra aktiv innsats for større stillinger/mot ufrivillig deltid.

I intervjuene på forbundsnivå (se kapittel 4) spurte vi om de hadde kjennskap til typen tiltak innen forbundets organisasjonsområder. Det viste seg at forbundene ikke kjente til mange konkrete prosjekter av den typen som er dokumentert fra offentlig sektor (se kapittel 2). Vi fikk likevel tips om klubber og foreninger som har arbeidet systematisk for å få til større stillinger innen sin virksomhet. I noen tilfeller var dette et samarbeid mellom klubb og ledelse. I andre tilfeller er dette strategier fra klubb eller fagforening.

Med utgangspunkt i disse opplysningene intervjuet vi tillitsvalgte i åtte ulike virksomheter som alle har arbeidet med å redusere omfanget av ufrivillig deltid, enten som fellestiltak eller som del av klubbens/fagforeningens strategi. Alle – med ett unntak som er tatt med for å illustrere hvordan heltid kan være regelen i en deltidsdominert bransje – har høy andel deltidsansatte. Intervjuene fulgte en felles intervjuguide, men med mulighet for oppfølgingsspørsmål. Flertallet av intervjuene (fem) ble foretatt innen varehandelen. De øvrige dekker samferdsel (avisdistribusjon og luftfart) og renhold. Intervjuene ble delvis gjennomført per telefon, delvis i form av møter. Intervjuene er anonymisert.

5.1 Prosjekter i samarbeid med ledelsen

To av våre eksempler kan betraktes som felles prosjekter eller ledelsesinitierte omorganiseringer. I et større varehus gikk arbeidsgiver og tillitsvalgte i fellesskap gjennom

arbeidskraftbehovet i kassene, og utarbeidet en modell for hvor mange ansatte man trengte på jobb til enhver tid. Dette ga et visst antall ekstra timer som kunne disponeres til større stillinger. Samtidig kartla man i hvilken grad ansatte i kassene ønsket lengre ukentlig arbeidstid. Med utgangspunkt i dette, fikk ansatte tilbud om utvidet stilling.

I en stor renholdsbedrift gjennomførte ledelsen en større omorganisering av arbeidet. Arbeidet ble lagt opp i team, og hvert team ville kunne betjene flere kunder. Formålet med omorganiseringen var å legge opp til bedre utøvelse av renholdet og andre tjenester som bedriften tilbyr, men omleggingen har også bidratt til at det er lettere å tilby fulle stillinger. De to eksemplene er beskrevet nedenfor.

a) Eksempel fra dagligvarehandel: Prosjekt for mer arbeidstid blant ansatte i kassene hos Coop Obs!

Eksemplet er hentet fra et større samvirkelag som har gjennomført et eget arbeidstidsprosjekt kalt heltid/deltid – Kasse/Info Coop Obs!.

Om bedriften

HK har drøyt 100 medlemmer ved Coop Obs! og cirka 320 medlemmer i det aktuelle samvirkelaget totalt sett. Blant fast ansatte er cirka 70 prosent medlemmer i HK, mens det er få medlemmer blant studenter med ekstrajobb. HK har fem tillitsvalgte tilknyttet Obs!. Totalt er det 20 årsverk knyttet til kassene, og mellom 50 og 60 ansatte sørger for å fylle disse årsverkene. I tillegg jobber cirka 25 studenter i kassene. Studentene jobber fast en dag i uken og annenhver helg.

Klubben mente det var et behov for å se nærmere på bruken av ekstrahjelp/vikarer samt mulighetene for å imøtekomme ansattes ønsker om mer arbeidstid. Dette var bakgrunnen for at heltids-/deltidsprosjektet ble initiert. De fast ansatte syntes det var belastende at det stadig kom nye uerfarne studenter som trengte opplæring. Erfaringene var dessuten at studenter og de med små stillinger ikke alltid ga den fleksibiliteten man ønsket å oppnå ved å bruke ekstravakter. Studentene har hatt fulle dager med studier, og i helgene ønsker mange å bruke sin fritid sammen med venner. Derfor ble det ofte til at de fast ansatte selv måtte fylle opp ugunstige kvelds- og helgevakter.

Det aktuelle samvirkelaget ligger i et geografisk område med et stramt arbeidsmarked, hvor det i perioder har vært vanskelig å rekruttere til ledige stillinger i kassen. Dette har økt oppmerksomheten omkring tiltak for å lage større stillinger, for å gjøre samvirkelaget til en mer attraktiv arbeidsplass og redusere turnoveren. Samtidig hadde flere av HK-klubbens medlemmer gitt uttrykk for ønske om større stilling. Klubben mente det var viktig å imøtekomme disse ønskene, fordi det vil gi større stabilitet og øke de ansattes lojalitet til bedriften, samtidig som det kan bidra til bedre trivsel og redusert sykefravær. Å øke arbeidstiden til medlemmer som ønsker det, er dessuten en viktig målsetting for HK-klubben.

Organisering av prosjektet

HK-klubben hadde ved ulike anledninger tatt opp temaet «arbeidstidsorganisering og arbeidstidsønsker» med ledelsen i arbeidsutvalgsmøter. Klubben (ved hovedtillitsvalgt) samarbeidet også med hovedverneombudet for å ta opp temaet om arbeidstid i arbeidsmiljøutvalg/samarbeidsutvalg (AMU/SU). Å få en slik sak inn på dagsordenen i AMU/SU ble betraktet som å bidra til at saken ble tatt mer seriøst. Det ble da gjort til både et arbeidsmiljø- og et vernespørsmål. Behandlingen i AMU/SU resulterte i at det ble satt ned en egen prosjektgruppe som skulle jobbe med dette. Det var enighet mellom ledelsen og de ansatte om at det var behov for et slikt prosjekt. Prosjektgruppen hadde sitt første møte i slutten av februar 2009, og de skulle levere forslag til tiltak til AMU i løpet av høsten 2009.

Mandatet til prosjektgruppen var å gjennomføre en kartlegging samt å komme med konkrete forslag til løsninger.

Prosjektet hadde to faser, og prosjektgruppen jobbet etter følgende metode:

1. Kartlegging:

1. oversikt over stillingsstørrelse/lørdagsjobbing
2. oversikt over omsetning/kundetraffikk per dag/time
3. oversikt over andre arbeidsoppgaver enn kassabetjening

Kartleggingen viste at kundetraffikken var størst fredag og lørdag ettermiddag, noe som gjorde at man trengte flere enn vanlig for å kunne betjene kundene på disse dagene.

2. Teoretisk modell:

1. lage en ny optimal bemanning
2. kortsiktig modell/justeringer på dagens bemanning til framtidens optimale bemanning
3. langsiktig alternativ – se på framtidens optimale bemanning for å øke stillingsandel per ansatt samt en mer rettferdig bemanning

I valget av teoretisk modell var det enighet mellom klubben og ledelsen om at man skulle gå for modell 2 (kortsiktig modell/justeringer). Denne innebar en videreføring av ansettelseskontraktene med enkelte justeringer for stillingsstørrelse, og var den modellen som medførte minst omskiftninger for de ansatte. Kartleggingen i den første fasen bidro til at man fant gap på noen ledige timer som kunne fordeles blant/tilbys de ansatte som ønsket mer arbeidstid.

Det ble sendt brev hjem til samtlige fast ansatte med oversikt over ledige timer. Totalt ble det sendt brev med tilbud om ekstra timer til 50 personer, som ble bedt om å melde tilbake hvilke ønsker de hadde. De fleste vaktene som var ledige var på kveld/helg, men det var også noen ledige på dagtid. Totalt 20 personer sendte brevet i retur med sine ønsker. Ledelsen tolket de 30 som valgte ikke å returnere brevet som fornøyd med den arbeidstidsordningen de hadde. Klubben mente at det manglende ønsket om større stilling fra de 30 delvis kunne forklares ved at de ledige timer stort sett var plassert på kvelden og i helgene, og at noen ansatte ikke ønsket å utvide stillingen sin av den grunn.

Resultater

Alle 20 som meldte interesse for ledige vakter fikk nesten alle ønskene sine innfridd, noe som resulterte i økt stillingsandel. To ansatte fikk også utvidet stillingen sin til full stilling. Én fikk slått sammen vakter slik at hun var på jobb en lang vakt i stedet for to korte, og én fikk utvidet stillingen sin slik at hun kom over grensen for å få UB-tillegg¹⁵. Den nye turnusordningen ble iverksatt cirka åtte måneder etter at prosjektgruppen hadde sitt første møte. Tabell 5.1 viser stillingsandel før og etter prosjektet for dem som ønsket mer arbeidstid.

I utgangspunktet må alle kassamedarbeidere i full stilling påregne å jobbe én til to kvelder i uka samt annenhver helg. Dette er noe man prøver å få til i et mer langsiktig perspektiv. I den aktuelle Coop Obs!-butikken har man lagt vekt på at ansatte skal ha fast turnus, noe som oppfattes som en fordel av både ledelsen og de ansatte. Dette gir forutsigbarhet for de ansatte når det gjelder hvilke dager og tider de skal jobbe, og gjør det lettere med langsiktig planlegging.

Både ledelsen og de tillitsvalgte var enige om at heltids/deltidsprosjektet har vært nyttig og at prosessen i forbindelse med informasjon til de ansatte har vært ryddig. Mellomlederne har erfart at det nå har blitt lettere å bemanne og at det har blitt mindre behov for å ringe etter ansatte som kan stille på kort varsel. Men man er fortsatt avhengig av at folk er villig til å påta seg ekstravakter. En bieffekt av prosjektet har imidlertid vært at flere nå er fornøyd med det timeantallet de har, og at det derfor er vanskeligere å få folk til å ta slike ekstravakter.

Ønsker om mer arbeidstid kanaliseres nå gjennom nærmeste leder/gruppeleder. Behovet til bedriften vurderes da opp mot ansattes ønsker. Når folk slutter, vurderer man om det er behov for nyansettelser, eller om man kan fordele timene på dem som allerede er ansatt. Når stillinger blir utlyst internt, gjelder det generelt at man må søke på hele stillingen som er utlyst. Erfaringsmessig er det vanskelig å fylle fredags- og lørdagsvaktene, og man kan derfor ikke la folk plukke kun de mest attraktive timene (dagtid) av en stilling. Både ledelsen og tillitsvalgte la vekt på at butikkyrket i dag har

¹⁵ Tillegg for ubekvem arbeidstid (UB-tillegg) gis når den avtalte ukentlige arbeidstiden er 12 timer eller mer.

Tabell 5.1 Stillingsandel før og etter prosjektet heltid/deltid i kassene/informasjon ved Coop Obs!

Navn*	Stillingsprosent før	Stillingsprosent nå
Tina	83,67	100
Reidunn	96,66	100
Björg	68,98	77,33
Marit	31,17	38,67
Carina	58,31	Perm. tildeles senere
Kristin	45,01	Perm. tildeles senere
Solveig	55,81	61,83
Katrine	61,33	61,33 (har slått sammen vakter)
Gunn	70,16	78,5
Anne Sofie	48	52,67
Helga	63,49	66,83
Greta	32	53,67
Anne Kari	6,83	26,17
Mona	67	72,33
Anniken	68,5	69,5
Anna	56,67	60
Tone Lise	53,01	57,67
Britt Eva	17,33	23,33
Astrid	15	27,33
Morten	15,67	26,83

* Navnene i tabellen er fiktive

blitt slik at alle må regne med ubekvemme vakter. Det er umulig å innfri forventninger enkelte har, om at de kan velge bare å jobbe dagtid etter noen år i yrket.

Ledige stillinger blir alltid utlyst internt, og ansiennitet er kriteriet for tildeling, men belastninger ved å jobbe mye kveld inngår også i vurderingen. En ledig stilling kan imidlertid endres etter bedriftens behov. Som hovedregel er tillitsvalgte med på å fordele timer som blir utlyst internt. Gruppeleder og personalleder gjør selve fordelingen, mens tillitsvalgte fungerer som en kvalitetssikrer.

Arbeidstidsprosjektet i Coop Obs! ble bare gjennomført blant kassamedarbeidere og medarbeidere i informasjonsskranken. Det ble vurdert som lite aktuelt å kombinere arbeid i flere avdelinger i Coop Obs! for å få utvidet stilling. Men det har kommet ønsker fra ansatte i andre avdelinger om at det blir gjennomført et tilsvarende prosjekt i deres avdelinger. Dette har blitt vurdert som mindre aktuelt, med den begrunnelsen at det må være en viss størrelse på avdelingen/butikken dersom et slikt prosjekt skal kunne gi resultater. Det ble også pekt på at deltidsprosjektet må vedlikeholdes kontinuerlig, fordi folks livssituasjon og arbeidstidsønsker endrer seg stadig. Kundenenes handlemønstre og butikkens åpningstider er andre forhold som kan påvirke arbeidstidsbehovet hos arbeidsgiver.

Tips og råd til an dre som ønsker å sette i gang et liknende prosjekt

Arbeidstidsprosjektet i Coop Obs! var lokalt initiert, og ledelsen og tillitsvalgte har følgende tips til andre som ønsker å sette i gang et liknende prosjekt:

- Viktig med godt samarbeid – etablere en felles forståelse
- Forankre prosjektet både hos ledelsen og hos de ansatte
- Forstå hvilke ulike roller partene har i partssamarbeidet
- Viktig at prosjektet ble behandlet formelt i AMU
- Ikke skap uro blant de ansatte
- Ikke skap for store forandringer
- Må være forberedt på at det også kan komme oppsigelser som følge av en slik prosess/kartlegging av behov
- Forståelsen for kabalen må være gjensidig, ledelsen innfrir ønsker så langt de kan
- Må også respektere at noen ønsker å jobbe deltid

b) Eksempel fra renhold: Omorganiseringer og flere arbeidsoppgaver

Eksemplet er hentet fra et stort landsdekkende serviceselskap. Hovedproduktene er renhold, kantine og vaktmestertjenester. Cirka 60 prosent av de ansatte i renhold jobber deltid. Mange av disse har om lag seks timer om dagen, men ønsker å utvide til full stilling. Mellom 60 og 70 prosent av renholdsarbeiderne er organisert i Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF). Renhold er fortsatt et kvinnedominert yrke utenfor de store byene, noe som også avspeiles i kjønnsfordelingen blant de ansatte. I Oslo er kjønnsfordelingen nå 50/50, siden mange menn med innvandrebakgrunn jobber i denne bransjen.

Bedriften har en målsetting om å selge inn flest mulig tjenester hos kunden. Flere tjenester gir ansatte flere arbeidstimer og muligheter til å jobbe på tvers av ulike fag. «Bedriftsservice» er et konsept hvor man tilbyr bedriftene renhold på formiddagen, ordne til lunsj/avlaste sentralbord og resepsjon, for så å gjøre noen timer renhold på ettermiddagen. Til sammen gir disse oppgavene full stilling, eller tilnærmet full stilling.

Bedriften tilbyr også plantestell til kunder, men dette er en tjeneste som er organisert i en annen divisjon enn renholds- og kantinetjenester. En kombinasjon av plantestell, rengjøring, kantine og sentralbord hos kunden kunne i mange tilfeller gitt ansatte større oppgavevariasjon og større stillinger. Men slike kombinasjoner er vanskelig å få til i praksis på grunn av at disse tjenestene er organisert i ulike divisjoner.

Prosjekt med omorganisering av arbeidsoppgaver og oppdragene for kunder

For 10–12 år siden ble det startet et regionalt prosjekt som innebar en omorganisering av arbeidsoppgavene. Prosjektet hadde positive effekter også på deltidspromatikk i bedriften. Det gikk ut på å samle kundene innenfor samme geografisk område og etablere et serviceteam på to personer som var sammen om å betjene dem. I tillegg fikk kundene tilbud om å få utført flere arbeidsoppgaver enn tidligere. Hos de ulike kundene utføres renhold og eventuelle andre oppgaver på et bestemt antall timer. I mange tilfeller er det snakk om små oppdrag og få arbeidstimer hos den enkelte kunde. Det regionale prosjektet med omorganisering av kundeporteføljen og tilbud om å utføre flere arbeidsoppgaver, resulterte i at de renholderne som ønsket det, fikk full stilling, eller tilnærmet full stilling. Kjøretiden mellom kundene inngår i arbeidstiden, jamfør tariffavtalen. De gode erfaringene fra dette prosjektet har gjort at bedriften nå vil prøve ut samme ordninger også i andre regioner.

Omorganisering av kunder/oppdrag og arbeidsoppgaver medførte imidlertid overtallighet. Dette ble drøftet med lokale tillitsvalgte. Tillitsvalgte støttet prosjektet fullt ut selv om det resulterte i at noen måtte slutte, men de var opptatt av at drøftingene omkring overtallighet ble gjort på en ordentlig måte, og de hadde en klar politikk på at ansiennitetsreglene skulle gjelde. Klubbens politikk er at ved nedskjæringer må den sist ansatte gå for å sikre at stillingsandelen og lønna til de øvrige ansatte opprettholdes.

Resultater

Ifølge tillitsvalgte har dette prosjektet også bidratt til større lojalitet og redusert turnover blant ansatte, noe som måles i jevnlig trivselsundersøkelser. Tillitsvalgte understreker at folk blir mer fornøyd når de bare har ett arbeidsforhold, og viser til at de som har liten stilling ofte må påta seg mer enn én jobb. Mange arbeider hardt for å holde hodet over vannet økonomisk, og det er en viktig oppgave for de tillitsvalgte å jobbe for at medlemmene får mest mulig arbeidstid hos én og samme arbeidsgiver.

Det lokale partssamarbeidet om dette prosjektet beskrives som godt, men samtidig peker tillitsvalgte på noen utfordringer med få økt arbeidstiden til full stilling. Oppdragene er ofte inndelt i timer og minutter hos den enkelte kunde, og ansattes arbeidskontrakter følger samme prinsipp. Tillitsvalgte ser at det kan være vanskelig for arbeidsgiver å få dette puslespillet til å gå opp, slik at alle får 7,5 time per dag. Det er fortsatt en god del som mangler 1–1,5 time før de har full arbeidsdag. Det er også et problem at mange kunder krever at rengjøringen skal være ferdig før kl. 09.00. Dette gir stort arbeidspress om morgenen og mange små stillinger for å få utført oppdragene. Det er en utfordring å skulle overbevise kundene om at det kan være en fordel med rengjøring utover dagen mens kundene er i butikken, eller mens bedriftens egne ansatte er på jobb. Fordelen kan være at man gir kunder og ansatte signaler om at renhold og hygiene er et prioritert område. Arbeidsgiver oppfattes som å være mer interessert i å gjøre noe med deltidspromatikk i bedriften når arbeidsledigheten er lav, enn når den er høy og det er lettere å få tak i nye folk.

Ønsker om sentrale reguleringer

Sett fra den tillitsvalgte sitt ståsted har problemene med deltid nå kommet til et punkt hvor det er behov for en regulering i overenskomsten eller i loven, som sier at man har rett til 100 prosent fast stilling. Det er først og fremst et ønske å få dette inn i tariffavtalen, fordi bransjene er så forskjellige. Arbeidsmiljøloven oppfattes gjerne som mindre egnet, fordi den er lite spisset mot situasjonen i renholdsbransjen (eller andre bransjer for den saks skyld). Samtidig pekes det på utfordringer med å finne en tekst som partene kan enes om. Tillitsvalgte ønsker seg et sentralt initiert prosjekt om deltid i renholdsbransjen, hvor både forbundet og arbeidsgiverorganisasjonen deltar. Et slikt prosjekt vil kunne rette oppmerksomheten mot deltidspromblematikken i bedriftene og forhåpentligvis bidra til noen konkrete tiltak for å imøtekomme problemene.

Tips og råd til andre tillitsvalgte

Tillitsvalgte har følgende tips til andre tillitsvalgte i bransjen når det gjelder arbeidet med deltid lokalt i bransjen:

- Må bruke hovedavtalens bestemmelser om oppsigelse og overtallighet. Må holde hardt på at det er den med kortest ansiennitet som må gå først ved nedskjæringer. Det er uakseptabelt at arbeidsgiver bruker ostehøvelprinsippet og tar litt av alle stillinger.
- Tillitsvalgte må holde oversikt over nedskjæringene. Dersom det er 3 timer som skal kuttes og den som må slutte er ansatt på 5 timer, så må tillitsvalgte passe på at de 2 timene i differanse gir mer arbeidstid til dem som er igjen.
- Det er viktig å dempe profesjonskampen som foregår mellom renholdere og andre servicemedarbeidere. Renhold er ofte nederst på rangstigen, og det er viktig å løfte dette som et fag.
- Ved å kombinere flere oppgaver får man større stillinger. Man bør se på mulighetene for dette både i private og offentlige bedrifter som driver innenfor renhold.

5.2 Klubbers strategier i det daglige tillitsvalgtarbeidet

Vi har intervjuet tillitsvalgte i klubber og foreninger som har satt spørsmålet om større stillinger og mer heltid på dagsordenen i sitt daglige arbeid. Viktige elementer i slike strategier er bruk av fortrinnsretten til større stilling (formelt eller uformelt), og at tillitsvalgte holder øye med bruken av mertid/overtid, og går inn og bistår den ansatte i å kreve større stilling basert på «reelt behov». Dette er antakelig strategier som mange

tillitsvalgte benytter. Våre eksempler belyser erfaringene fra klubber/foreninger som arbeider systematisk med å gjøre mindre stillinger større.

a) Systematisk innlemming av mertid i arbeidskontrakten – bakkjetjenester innen luftfart

HKs landsdekkende fagforening for luftfart (Fagforeningen for Luftfart og Reiseliv, FLR) organiserer i hovedsak «ground handling services» i ulike selskaper, det vil si personell som sjekker inn passasjerer og som bistår ved «gate». Foreningen har cirka 1000 medlemmer av 3000 arbeidstakere i disse selskapene, og det er også andre forbund som organiserer blant de samme yrkesgruppene. Om lag 75 prosent av medlemmene er kvinner. Det brukes en god del deltid i bransjen.

Bransjen har endret seg mye over tid. Tidligere lå denne typen tjenester inn under de store norske flyselskapene. I dag har fire store handlingselskaper en stor andel av det norske markedet, og konkurrerer om oppdrag for de ulike flyselskapene.

Det er tillitsvalgte eller kontaktpersoner stort sett på alle de enkelte flyplassene, jamfør at det er klubber i de enkelte selskapene. Disse er samlet i FLR. Det jobbes med å få tillitsvalgte på kurs, og fagforeningen har blant annet kurstilbud i arbeidstids- og skiftplanlegging, inkludert forhold knyttet til lov- og avtaleverket og helse.

Kompetansekrav og rekruttering

Arbeidet krever kompetanse i for eksempel datasystemer og regelverk, og et anslag er at en nyansatt vil ha behov for opplæring over ett halvt års tid før han eller hun kan utføre de mest krevende oppgavene. Det er i større grad blitt et mål for virksomhetene at ansatte skal håndtere ulike oppgaver, noe som også har økt kravene til kompetanse. Mange ansatte starter som timevikarer (tilkallingsvikarer), for eksempel i kombinasjon med studier, og går så over til en fast deltidsstilling som etter hvert utvides til større stilling når vedkommende ikke lenger er i en studiesituasjon.

Åpningstid, arbeidstid og deltid

De fleste flyplassene er åpne 365 dager i året, og større flyplasser har aktivitet fra tidlig om morgenen til sent på kvelden. På Gardermoen har man for eksempel åpent fra kl. 04.00 om morgenen til 02.00 på natta. Åpningstidene varierer imidlertid fra flyplass til flyplass. Det store flertallet av medlemmene arbeider skift. På en stor flyplass med lange åpningstider arbeides det tredelt skift, og det er vanlig å jobbe tredjehver helg. De aller minste flyplassene kan ha en åpningstid som er begrenset til morgen og ettermiddag, og der kan ansatte jobbe såkalt «split shift» (delt dagsverk).

Skiftplanene endres ofte flere ganger i året (sommersesong og vintersesong), og de legges i hovedsak opp slik at ubekvem arbeidstid fordeles likt mellom arbeidstakere. Det er for eksempel ikke slik at de sist ansatte oftere jobber på lite populære tidspunkt

enn de som har lengre ansiennitet, men deltidsansatte vil kunne ha noe mer av sin tid lagt til ubekvemme tidspunkt. Skiftplaner skal godkjennes av tillitsvalgt, og dette skjer som oftest selv om det er tilfeller der dette ikke har vært fulgt. Tillitsvalgte vet om lag hvor mange oppmøter som er rimelig i heltids- og deltidsstilling, og kan dermed vurdere om skiftplanen er OK eller ikke.

Det er over tid blitt mer deltid i bransjen, og omfanget av deltid varierer også mellom flyplassene. Inntrykket er at det er høyest deltidsandel på mindre flyplasser, mens andelen er mindre på store flyplasser med jevn drift. Mange av de stillingene som lyses ut i dag, er deltidsstillinger. Det er ikke uvanlig at en heltidsstilling som blir ledig, lyses ut som to deltidsstillinger.

Hvordan jobber man med deltid og større stillinger?

Søke på større stillinger

Ledige stillinger lyses ut internt, og ansatte kan dermed søke på større stillinger. Fagforeningen/klubbene er opptatt av å sikre at arbeidstakere med lavere stillingsbrøk skal ha fortrinnsrett når en større stilling lyses ut. I slike tilfeller går arbeidstakeren inn i den nye stillingen; systemet praktiseres ikke slik at man gjennom slike søknader kan utvide sin nåværende stillingsandel. Arbeidsgiver vil argumentere for at man har behov for X antall personer på jobb samtidig, noe som gjør det vanskelig å slå to deltidsstillinger sammen til en heltidsstilling.

Krav om utvidet stilling basert på mertid og reelt behov

Fagforeningen jobber systematisk med å få til større stillinger for sine medlemmer. Dette gjøres først og fremst ved å kreve utvidet stilling på basis av «reelt behov». I tilfeller der et medlem over tid har hatt merarbeid, kan fagforeningen/klubbene gå inn med krav om at arbeidstiden skal økes, slik at avtalt arbeidstid tilsvarer reell arbeidstid over for eksempel de siste tolv månedene. Medlemmet må i slike tilfeller samle inn dokumentasjon, det vil si lønns slipper + arbeidskontrakter. Dette går igjennom av tillitsvalgt, som vurderer om det er grunnlag for å kreve utvidet arbeidstid. Krav reises kun der det er tale om mertid av et visst omfang. Der man har en sak, vil den lokale tillitsvalgte ta opp saken formelt med arbeidsgiver. Man skriver om nødvendig en uenighetsprotokoll fra møtene. Erfaringen er at slike saker stort sett ordner seg når det reises krav basert på dokumentert mertid, og foreningen har verken hatt behov for å trekke inn HK sentralt eller ta saker inn for tvisteløsningsnemnda hjemlet i arbeidsmiljøloven.

Vi har tatt med et eksempel på hvordan man konkret går fram for å kreve utvidet stilling basert på reelt behov.

Vedkommende arbeidstaker er ansatt i 50 prosent stilling og har på 15 måneder jobbet 695 timer mertid og overtid, som gir et snitt på 46,3 timer per måned. Dette er skiftgående personell med en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer per uke, slik at de 46,3 timene utgjør ca 30 prosent stilling. Med bakgrunn i vedkommendes kontrakt på 50 prosent stilling, vil det rettes krav om økning til 80 prosent stilling. Utregning av timer er gjort på bakgrunn av lønns slipper for samme periode.

Timer mertid/overtid utover 50 prosent stilling	
aug.09	47
sep.09	62,5
okt.09	32,5
nov.09	52,5
des.09	27,5
jan.10	15
feb.10	58
mar.10	42
apr.10	4,5
mai.10	46,5
jun.10	36,5
jul.10	37,5
aug.10	85,5
sep.10	73
okt.10	74,5
I alt	695
Snitt	46,3
Andel av stilling	30%

Samarbeid med arbeidsgiver om kartlegging av samlet mertid i virksomheten – et alternativ til enkeltsaker?

Fagforningen trekker fram at å reise individuelle krav om større stilling på basis av dokumentert mertid er tidkrevende både for fagforening/tillitsvalgt og ledelse. Dokumentasjon må samles inn, begge parter må sette seg ned og regne timer, og det må avholdes møter m.v. Et alternativ – som har vært løselig diskutert – er å gjennomføre en samlet kartlegging av mertid og overtid, og så fordele tilgjengelige timer mellom ansatte som ønsker lengre arbeidstid. Det finnes erfaring fra en slik praksis fra noen år tilbake, da partene i fellesskap gikk gjennom hver enkelt flyplass (stasjon) og fordelte mertid/overtid (dokumentert reelt behov) etter ansiennitet. En slik årlig gjennomgang kan være tidsbesparende for begge parter, og vil være til fordel for ansatte som ønsker lengre arbeidstid, men som ikke har tid og anledning til å jobbe ekstra på kort varsel (for eksempel aleneforeldre). På den annen side kan det oppfattes som urimelig at det ikke er de som faktisk har utløst kravet – ved å jobbe ekstra – som får økt sin stil-

lingsandel, men de med lengst ansiennitet. Man har på nåværende tidspunkt ikke tatt stilling til om dette er veien å gå, og en slik praksis må eventuelt forankres i klubben i den aktuelle bedrift.

Råd og tips til andre tillitsvalgte

- Bygge opp kompetanse på arbeidstidsbestemmelsene blant tillitsvalgte
- God dokumentasjon er viktig: «dokumentasjon, dokumentasjon og dokumentasjon – og så et krav til slutt»

b) Vinmonopolet (faghandel) – kombinasjon av strategier

Vinmonopolet er en stor arbeidsplass med 1700 ansatte og 262 butikker ved utgangen av 2010. Virksomheten står i dag overfor klare krav om effektivitet og produktivitet, ikke bare samlet, men også for den enkelte butikk. Hovedtyngden er deltidsansatte; i årsberetningen for 2009 oppgis en deltidsandel for Vinmonopolet på 64 prosent. Flertallet av de ansatte er kvinner, og arbeidsstokken er blitt mer kvinnedominert over tid. Virksomheten har lav turnover, og mange av de ansatte betegnes som «godt voksne».

Virksomheten er organisert i Spekter, som har en egen overenskomst for ansatte i Vinmonopolet. HK er det dominerende fagforbundet, med en landsdekkende landsforening for Vinmonopolet. Under denne har man tre klubber, og det er tillitsvalgt/kontaktperson i den enkelte butikk. Foreningen har om lag 1100 medlemmer, det vil si at man organiserer cirka to tredeler av de ansatte.

Kompetansekrav og rekruttering

Vinmonopolet tilbyr omfattende opplæring og kompetanseutvikling for sine ansatte. Dette spenner fra teoretisk opplæring til mat- og vinprøving i den enkelte butikk. For nyansatte i fast stilling er det et obligatorisk kursprogram som skal gjennomføres i løpet av en toårsperiode. For ansatte med mer enn 10-timers kontrakt kan man utvide med et selvstudium. Fast ansatte med lavere kontrakt kan også søke, og de kommer med ved ledig plass. Nyrekruttering skjer ofte via midlertidig ansatte, i mange tilfeller studenter som jobber ved behov for vikar/ekstrahjelp, og som etter hvert går over i en fast deltidsstilling. Midlertidig ansatte får sin opplæring ved «daglig» virke i butikken, og de inviteres til deltakelse ved lokale prøvinger i butikken de jobber, samt at de gis anledning til å delta på større sentrale prøvinger arrangert av bedriften. Generelt er kompetansenivået høyt blant de ansatte, og kundene forventer også kompetent hjelp.

Åpningstid, arbeidstid og deltid

Åpningstidene for Vinmonopolet varierer fra butikk til butikk, men de er ikke utover kl. 18.00 på hverdager og 15.00 på lørdager (jf. alkoholloven). Åpningstidene er dermed

mer begrenset enn det man finner i mange andre deler av varehandelen. Det er mye trafikk torsdag, fredag og lørdag, og ved høytider, for eksempel før jul. Ellers i uka er det ikke vesentlig forskjell i hvor mye trafikk det er i løpet av dagen. I tariffavtalen åpnes det for to langdager (arbeidstid til kl. 18.15) i uka. I forhandlingene i 2010 ble det åpnet for én langdag til i uka. Det er knyttet et ekstra lønnstillegg til denne. Dette kompenseres med et tillegg for ubekvem arbeidstid, som også er høyere for den tredje langdagen.

Det varierer noe hvordan arbeidstiden til den enkelte er lagt opp. Heltidsansatte vil i hovedsak arbeide to lørdager i måneden. Det er ingen absolutte krav til at lørdager/langdager skal fordeles likt, og noen ønsker også å jobbe på lørdag da tilleggene er høyere. Men kundene stiller store krav til de ansatte, og arbeidsgiver har et ønske om å ha personale med kompetanse på jobb også på ettermiddager og på lørdager. Dette betyr at man ikke kan løse utfordringen med å bemanne på lørdager med studenter/midlertidig ansatte. Det oppleves likevel ikke som noe stort problem å få dekket arbeidskraftsbehovet på kveld og på lørdag. Det er akseptert at dette er en del av jobben, og at man må ha erfarne ansatte på jobb til enhver tid. Den enkeltes turnusplan går over fire uker, og er fast over tid.

Nærmere to tredeler av de ansatte jobber deltid, og det er sjelden at det lyses ut heltidsstillinger. En del av medlemmene er fornøyd med å jobbe deltid, andre er misfornøyd og ønsker større stillingsbrøk.

Hvordan jobber man med deltid og større stillinger?

- Økt arbeidstid gjennom intern utlysning av ledige stillinger

Den vanligste måten å få økt arbeidstid på er å søke når det blir ledige stillinger, slik at man oppnår større stillinger. I prinsippet skal ledige stillinger lyses ut internt, slik at alle kan søke, uavhengig av arbeidssted. Men det forekommer også at stilling blir fordelt lokalt uten utlysning, for eksempel ved at timene fordeles på deltidsansatte i butikken. Det vises til at man her må bruke skjønn, og at stillinger skal lyses ut der det er sannsynlig at medarbeidere fra andre butikker er interessert. I Oslo og andre større byer vil for eksempel terskelen for *ikke* å lyse ut være høy. Justeringer i stillingens størrelser går vanligvis innom en av de tre klubbene.

Fagforeningen mener at ansiennitetsprinsippet i all hovedsak skal legges til grunn ved interne tilsetninger/fordeling av større stillingsbrøk. Her vil det tidvis være uenighet mellom arbeidsgiver og fagforening/klubb, men der det er snakk om arbeidstakere som har kompetansen i orden, vil ansiennitet i praksis telle tungt.

- Åpning for mer arbeid på ubekvemme tidspunkt

I 2010 ble det åpnet opp for en tredje langdag i uka, men med et høyere tillegg for ubekvem arbeidstid enn ellers for perioden etter kl. 17.30.¹⁶ Begrunnelsen for at fagforeningen aksepterte dette, er at det finnes situasjoner der ansatte opplever at de kunne ha fått utvidet sin stilling, men at dette ikke lar seg gjøre på grunn av begrensningen til to langdager i uka. For noen vil dette også delvis være en tilpasning til praksis i henhold til merarbeid. Foreningen viser til at det er ulike hensyn å ta; for småbarnsforeldre vil flere langdager gjøre hverdagen mer krevende, for andre innebærer en begrensning til to langdager i uka at de ikke oppnår en ønsket utvidelse av sin avtalte arbeidstid.

- Krav om utvidet stilling ut fra mertid

Fagforeningen jobber med denne problemstillingen både nedenfra (lokalt, i forhold til det enkelte medlem) og mer overordnet på sentralt nivå i selskapet.

I tilfeller der en arbeidstaker har mye mertid, kan tillitsvalgte bistå vedkommende i å kreve større stilling hvis forholdene ligger til rette for det. Dette skjer ved at man ser på antall timer mertid minus sykefravær og ferie. Hvis det er en klar differanse, kan tillitsvalgte gå inn og kreve større stilling på vegne av medlemmet. Individuelle saker om mertid utløses ved at arbeidstakeren selv tar kontakt med klubben/tillitsvalgt.

Partene har også satt i gang et arbeid der man kartlegger all mertids/overtidsbruk per butikk. Dette er et stort og tidkrevende arbeid, men tallene viser at selv når man trekker fra «lovlig fravær» som må dekkes opp (sykdom og ferie), så er det et visst antall timer å fordele. Her vil man gå inn i de tilfellene med mest mertid, og forsøke å ordne opp.

- Kombinere jobb i to butikker?

I større byer vil det være flere polutsalg, og en mulighet er dermed å kombinere stillinger i to butikker. Dette er likevel ikke vanlig, selv om det forekommer. Det vises til at en slik kombinasjon krever ryddighet med hensyn til «mertid» og ekstravakter, jamfør at den ansatte ikke kan prioritere ekstravakter/mertid på sin ene jobb framfor oppsatt turnus på sin andre jobb. På steder med flere polutsalg kan likevel ansatte bli ringt opp fra andre utsalg med forespørsel om å jobbe når det er behov for vikar.

Gode råd/vurderinger

- Aktiv dialog med ledelsen. Foreningen innser at arbeidsgiver aldri kommer til å ansette folk i større stillinger enn det er behov for. Men man får løst en del konkrete saker som blant annet går på hva som er rimelig og urimelig.
- Foreningen holder nær kontakt med medlemmene, for eksempel ved besøk ute på arbeidsplassene. I de tilfeller der det er behov for det, går foreningen inn og ser på bruken av mertid.

¹⁶ <http://www.funksjonarklubben.no/art.asp?id=165>

- Arbeidet med å få til større stillingsbrøker og arbeidskontrakter som avspeiler reell tid er en kontinuerlig prosess – viktig å bevisstgjøre medlemmene på at de kanskje har rett til større stillinger.

c) Handelskjede innen plantesalg – aktiv bruk av fortrinnsrett og mertid

Kjeden har butikker og hagesentre over hele landet. Det er 700–800 fast ansatte, men langt flere i sesongen (vår/sommer). Vår/sommer brukes en del ekstrahjelp, for eksempel skoleelever/studenter. Kvinneandelen er høy, og mange arbeider deltid.

Arbeidsgiver er organisert i HSH. Krav om tariffavtale må utløses lokalt. Dette betyr at det ikke finnes avtale på alle butikkene. Landsoverenskomsten mellom HK og HSH er gjeldende avtale. HK har rundt 300 medlemmer i virksomheten, og de har tillitsvalgte på de stedene der man har avtale. I tillegg kommer hovedtillitsvalgt for hele virksomheten.

Åpningstid, arbeidstid og deltid

Butikkene har åpent alle dager i uka, inkludert søndag, og også på bevegelige hellig- og høytidsdager. Årsaken er at denne typen utsalg er unntatt fra åpningstidsreglene som forbyr søndagsåpne butikker. Butikkene har med få unntak åpent til kl. 20.00 på uke-dager og stenger noe tidligere i helgene. Arbeidstakere som arbeider hver tredje søndag eller oftere skal ha 35,5 timers uke, jamfør Landsoverenskomstens bestemmelser. De fleste jobber hver fjerde helg, og da både lørdag og søndag.

Deltidsandelen er høy, og den har heller økt enn avtatt over tid. Nye stillinger lyses i all hovedsak ut som deltid, og i mange tilfeller er det kun butikksjef/assisterende butikksjef og ansvarlig gartner som arbeider heltid. Arbeidsgiver har et uttalt ønske om å ansette på deltid, og begrunner det med behovet for fleksibilitet. Arbeidsgiver ønsker i tillegg at arbeidstakerne ikke skal jobbe mer enn hver fjerde søndag, for å unngå redusert arbeidstid (35,5 timer). Dette fører igjen til at det trengs flere ansatte for å dekke opp helgene. Samtidig innebærer mange deltidsansatte at det er lett å få folk til å jobbe ekstra ved behov, siden mange ønsker lengre ukentlig arbeidstid. Det gir dessuten større fleksibilitet. Det finnes lister i den enkelte butikk over hvem som ønsker å jobbe mer, og som kan spørres ved behov.

Klubben viser til at en god del ansatte ønsker lengre ukentlig arbeidstid (høyere stillingsprosent). En god del ønsker heltid, men det er også mange som gjerne vil ha høyere deltidsstilling, for eksempel 80 prosent stilling. Det benyttes en del mertid (deltidsansatte som jobber mer enn avtalt). Dette gjelder særlig i månedene med mest omsetning, men også ellers. Dette betyr at en del ansatte over året oppnår den arbeidstiden de ønsker, men at dette ikke gjenspeiles i kontrakten eller i den forutsigbare arbeidstiden.

Det skal settes opp turnuslister, og disse skal godkjennes av tillitsvalgte. Inntrykket er at her syndes det en del, selv om rutinene er blitt bedre over tid. Det er også manglende kunnskap om slike krav blant noen av butikksjefene.

Hvordan jobber man med deltid og større stillinger?

- Fortrinnsretten

Den viktigste strategien fra klubbens side er å bidra til at ansatte som ønske en høyere stillingsandel kan oppnå dette ved å bruke fortrinnsretten til utvidet arbeidstid. Tillitsvalgte i den enkelte butikk må passe på at ledige stillinger lysnes ut, og erfaringen tilsier at det er ikke selvsagt at dette skjer. Den tillitsvalgte må i slike situasjoner være beredt til å skrive uenighetsprotokoller, fordi arbeidsgiver i mange tilfeller vil være negativ til en slik utvidelse, som ofte vil føre til mer søndagsarbeid og dermed utløse redusert ukentlig arbeidstid (til 35,5 timers uke). Klubben legger til grunn at arbeidsgiver ikke kan nekte utvidet stilling med en slik begrunnelse. Det er hovedsakelig ansiennitetsprinsippet som skal legges til grunn hvis flere søker. Klubbens vurdering er likevel at det er vanskelig å få til heltidsstillinger gjennom denne typen virkemidler.

Ingen av de sakene klubben har tatt opp, er kommet inn for tvisteløsningsnemnda, men man har hatt én sak som har havnet hos HK sentralt. Inntrykket er at når spørsmålet om fortrinnsrett/større stilling settes på spissen, løser saken seg ved at arbeidsgiver finner noen flere timer, og dermed får til en utvidelse av stillingen. Når saker løses én for én, blir det vanskelig å få mer prinsipielle avgjørelser som kan benyttes utover det enkelte saksforhold.

Klubben ser at det er en avveining mellom mer arbeidstid og omfanget av ubekvem arbeidstid (kveld, helg), og møtes også med argumenter om at «dere ønsker jo ikke å jobbe mer på ubekvemme tidspunkt». Tilbakemeldingen er at av to ulemper vil en del av medlemmene foretrekke lengre arbeidstid, selv om det innebærer mer jobb om kveldene eller flere helger.

- Gjennomsnittsberegning over året

Det er inngått en sentral rammeavtale som åpner for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Rammeavtalen gjelder for hele virksomheten, men de enheter (butikker) som ønsker å benytte gjennomsnittsberegning, må inngå egne avtaler om dette. Ordningen med gjennomsnittsberegning åpner for at arbeidstakere kan få høyere stillingsbrøk beregnet over året, ved å jobbe flere timer når det er høysesong. Dette vil dessuten gi en mer forutsigbar inntekt under eventuell svangerskapspermisjon, sykdom etc. Også i dag jobber mange mer enn sin stillingsandel på grunn av at de arbeider flere timer i «sesongen», men uten at dette gir uttelling i stillingsandel i ansettelseskontrakten. Tillitsvalgte understreker at gjennomsnittsberegning skal være frivillig for den enkelte. Gjennomsnittsberegning har så langt ikke fått noe stort omfang, og inntrykket er at

det er en del skepsis til ordningen. Fra klubbens side rådes det kun til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning hvis dette gir høyere stillingsbrøk enn det arbeidstakeren allerede har.¹⁷

Gode råd/vurderinger

- Det er krevende å få til større stillingsandeler lokalt. Den tillitsvalgte må være tøff, fordi man ofte møter motstand fra arbeidsgiver, som ønsker mest mulig fleksibilitet.
- Klubben råder ikke til å åpne for at arbeidsgiver får utvidet styringsrett når det gjelder gjennomsnittsberegning. Arbeidsdager som over en periode innebærer for eksempel 115 prosent arbeidstid, er for krevende, og gjennomsnittsberegning må derfor benyttes med forsiktighet.
- Det må nye grep til; man får ikke flere over på heltid med de virkemidlene man har i dag. Lovfesting av rett til heltid kan være en vei å gå. Å prise mertid høyere kan være en alternativ måte å presse fram større stillinger på, ved å bidra til at stillingsstørrelsen er basert på reelt behov for arbeidskraft.

d) Bygge vare – høy deltidsandel ikke en selvfølge innen varehandelen

Bakgrunn

Byggvarekjeden har i overkant av 2000 ansatte og en rekke utsalg i hele Norge. I tillegg til butikker, kommer lager og enheter som betjener profesjonelle kunder (entreprenører etc.). Det er et flertall menn blant de ansatte, og samlet er fordelingen 40 prosent kvinner og 60 prosent menn. I butikkene er kjønnsfordelingen om lag halyparten kvinner og menn, mens menn dominerer i de øvrige delene av virksomheten (lager, enhetene som retter seg mot profesjonelle kunder).

HK har om lag 350 medlemmer i kjeden. I tillegg kommer YS-forbundene Parat og Negotia (som organiserer om lag samme grupper som HK) og NITO. Organisasjonene samarbeider godt, og dette oppfattes som en styrke. HK har tillitsvalgt eller kontaktperson på de utsalgene der forbundet har medlemmer, og en tillitsvalgt på konsernnivå. Krav om tariffavtale fremmes lokalt, og det finnes også butikkutsalg uten tariffavtale. Samarbeidsrelasjonene mellom fagforeninger og ledelse beskrives som gode, selv om man ikke nødvendigvis er enige i alle saker.

¹⁷ Se Olberg (2005) for et annet eksempel på gjennomsnittsberegning i virksomheter med sesongvininger i aktivitet og arbeidskraftsbehov.

Kompetansekrav og rekruttering

Arbeidet krever kompetanse innen byggvarer, og kundene forventer at de ansatte skal ha fagkunnskap og kunne gi råd. En god del av de ansatte har også en yrkesfaglig bakgrunn fra byggebransjen, for eksempel som snekkere og tømrere. Det er også behov for andre typer kompetanse, for eksempel kunnskap om interiør. Kravet om god kjennskap til vareutvalget gjelder også ekstrahjelper (om enn i mindre grad enn for fast ansatte), der man for eksempel har ansatt elever fra studieretninger innen håndverksfag i videregående opplæring eller andre med et visst kjennskap til byggevarer.

Åpningstid, arbeidstid og deltid

Butikkene har vanligvis åpent fra til kl. 07.00 til 17.00 eller 18.00 på hverdager (med én langdag i uka), og til kl. 15.00 på lørdager.

Heltidsstillinger dominerer blant de fast ansatte. Noen ansatte arbeider deltid, men det er ut fra eget ønske. I en av butikkene er det for eksempel 14 fast ansatte, og to på deltid. Arbeidet er lagt opp som treskiftsordning; ett skift fra kl. 07–14, ett skift fra 09–16 og ett skift fra kl. 10–18 samt lørdag. Disse roterer, slik at arbeidstakerne arbeider det sene skiftet med lørdag annenhver uke, og at man de øvrige ukene veksler mellom å begynne kl. 07 og 09. Det er generelt akseptert at man skal jobbe annenhver lørdag, og skiftordningen omfatter alle i heltidsstilling.

Stillinger lyses ut internt først, og ansatte som ønsker å skifte stilling eller arbeidssted prioriteres, med mindre det er spesielle forhold som gjør dette vanskelig. Men i motsetning til andre deler av varehandelen vil vanligvis ikke interne søknader være grunnet i ønsket om lengre arbeidstid.

Det vil være om lag like mange ansatte på jobb hele dagen, men med ekstrahjelper for eksempel på lørdag. Dette betyr at det kan være ganske stille midt på dagen, og høyt trykk på ettermiddagen. Bemanningen er satt lavt («man ser hvor mange det er behov for, og deler så på to!»), men det er behov for betjening i de ulike avdelingene, noe som begrenser hvor mye man kan gå ned på hvor mange som skal være på jobb til enhver tid. Arbeidsgiver har likevel signalisert interesse for å ansette flere i deltidstillinger, for eksempel 50 prosent. Dette vil gi økt fleksibilitet ved at man kan ha flere ansatte i butikkene når det er mange kunder, og man har også mulighet for å benytte mertid ved behov for vikarer eller ved arbeidstopper, og man kan dessuten supplere med pensjonister på sommeren. Så langt har dette blitt avvist av fagforeningene i virksomheten, og inntrykket er at man heller ikke har en slik praksis i de av utsalgene/enhetene som står uten tariffavtale.

Hvordan jobber man med deltid og større stillinger?

Deltid er ikke sett på som et dagsaktuelt problem, jamfør at deltidsbruken er begrenset, og de som jobber deltid har valgt dette selv. Det kan heller være en utfordring at stillinger lyses ut som heltidsstillinger, og at interne søkere som ønsker å jobbe kun 80

prosent ikke får jobben. Dette betyr at strategier som benyttes i andre deler av varehandelen for å få til større stillinger, ikke er så aktuelle her. Tillitsvalgte følger likevel med på bruk av midlertidige ansatte/korttidskontrakter, og kan gå inn og kreve fast stilling om forholdene ligger til rette for det.

Råd og tips til andre tillitsvalgte

- Det er etablert en heltidskultur, og den er nøye overvåket. Klubben følger med og er raskt på banen hvis arbeidsgiver fraviker fra denne.
- Klubben bruker som argument at kundene etterspør kompetanse: «Vi peker på at det er god økonomi å ha de rette folka, det er dette som skiller oss fra de andre!» Dette begrenser hvor mye deltid man kan ha, en utdannet snekker vil ikke ta en deltidsstilling. Fagkompetanse gir mer salg, og det gir mer heltid.
- Klubben samarbeider på tvers av fagforeningene, og dette er viktig for å oppnå resultater.

e) Eksempel fra varehandel: Lokal tvist utløste partssamarbeid om deltidsproblematikk

Eksemplet er hentet fra en landsdekkende butikk for salg av klær. Butikken har 110 egneide butikker med 140–150 avdelinger, og totalt 1300–1400 ansatte. Kjønnfordelingen blant butikkansatte er 90 prosent kvinner og 10 prosent menn. Handel og kontor (HK) har cirka 450 medlemmer og cirka 70 lokale tariffavtaler. Det blir inngått lokale avtaler med hver enkelt av de egneide butikkene. I tillegg har HK en konsernavtale, men denne gir ikke rett til forhandlinger – kun drøftinger.

Utstrakt bruk av deltid

Deltidsandelen er høy. Cirka 50 prosent jobber deltid, noe som er vanlig i denne delen av bransjen. Det er en god del blant de ansatte som jobber deltid på 80–90 prosent, og som gjerne vil ha denne stillingsstørrelsen. Men det er også mange som jobber 50–60 prosent eller som har svært små stillingsstørrelser, og som ønsker utvidet stilling.

Å jobbe i klesbutikk har alltid vært et kvinne-dominert yrke, og utfordringene knyttet til deltid har vært der hele tiden. Tidligere var det nok flere som ønsket deltid, fordi dette var en liten ekstrajobb utenfor hjemmet. I dag er det flere som har dette som hovedinntekt, og som ønsker større stillingsprosent.

Pressfaktorene for deltid i bransjen er imidlertid annerledes nå, sammenliknet med for noen år tilbake. Mens det tidligere var flere på jobb i butikkene, ønsker arbeidsgiver nå i større grad å spare lønnskostnader ved å ansette færre folk. Lavere betjening presser arbeidsgiver til å dele opp skiftene for at det skal være ansatte på jobb i hele åpningstiden. Dette resulterer i at de ansatte får færre timer per dag, i tillegg til at det

blir mange små stillinger for å tette huller. Markedet med økt konkurranse og lengre åpningstider utgjør derfor en viktig pressfaktor for bruk av deltid i bransjen. Åpningstidene i kjøpesentrene utvides, men det gir ikke nødvendigvis flere arbeidsplasser. Som oftest gjøres det bare forskyvninger på timene til dem som allerede jobber der. Generelt er det vanskelig å få heltidsstillinger.

Partssamarbeid på konsernnivå etter lokal tvist

I den aktuelle butikkjeden har man hatt et partssamarbeid på konsernnivå om å øke stillingsandelene til ansatte som ønsker utvidet arbeidstid. Dette arbeidet startet i 2006–2007, og var resultatet av at bedriften fikk en rettstvist med en ansatt som hadde vært midlertidig ansatt i flere år. Klubben krevde at den ansatte skulle ha 100 prosent stilling. Arbeidsgiver valgte å forlike saken og tilbød den aktuelle personen 100 prosent stilling fast. Dette var utløsende for at tillitsvalgte i konsernklubben begynte å jobbe aktivt med deltidsproblematikken og med bruken av midlertidige ansettelser i bedriften. Partene ble enige om å fokusere på riktig bruk av ansettelseskontrakter, og å rydde opp i bruken av midlertidige kontrakter. Dette «ryddearbeidet» har ifølge tillitsvalgte ført til at noen flere har fått fast deltid i stedet for midlertidige kontrakter. Men det er fortsatt vanskelig å få innfridd ønsker om hel stilling ute i butikkene.

Det var enighet mellom klubben og arbeidsgiver om at det var et behov for å jobbe mer systematisk med dette i partssammensatte fora. Begge parter var opptatt av å følge spillereglene. Bestemmelsene i lov og avtaleverk ble lagt til grunn for samarbeidet om ansettelseskontrakter og stillingsstørrelse. Klubben får nå oversikt over stillingsprosjekter og midlertidige ansettelser fra bedriften en gang i året. Dette legges til grunn ved drøftinger på konsernnivå.

Resultater av partssamarbeidet

Samarbeidet har resultert i at det er færre som har en midlertidig ansettelseskontrakt og flere som har fast deltid i dag, sammenliknet med tidligere. Anslagsvis har man nå 15–18 prosent på midlertidig ansettelse, mens man tidligere hadde cirka 30 prosent. Midlertidig ansettelse må gjøres om til fast deltid, som igjen gir fortrinnsrett. Tillitsvalgte understreker at dette er en utvikling i riktig retning. Samtidig ble det framholdt at man må ha tålmodighet med at dette er prosesser som vil ta tid, og at man nok må leve med deltidsproblematikken en god stund. Tillitsvalgte ønsker at arbeidsmiljøloven kunne gi rett til heltid, det ville gjort arbeidet på bedriftsnivå om dette mye enklere.

Det er også en etablert praksis i kjeden at alle ansatte jobber annenhver lørdag. Denne ordningen omfatter både de på heltid og de på deltid, og er et tiltak for å øke ansattes arbeidstid. Tillitsvalgte pekte videre på noen forhold som bidrar til å vanskeliggjøre arbeidet med deltidsproblematikken i bedriften. Grunnbemanningen har blitt redusert over flere år, og det er en tendens til at deltidsansatte får timene spredt på flere dager i løpet av uka. Dette får konsekvenser for ansattes fritid, men er særlig et problem

for de på lave stillingsprosenter, som får problemer med å kombinere deltidsstillingen med jobb hos en annen arbeidsgiver.

Tillitsvalgte la vekt på at det er viktig at klubben engasjerer seg aktivt i bedriftens ansettelsespolitikk og i fordelingen av stillinger. Når ansatte slutter i bedriften, er det en tendens til at stillingen blir delt opp og utlyst i mindre deler. Da er det viktig at tillitsvalgte følger med og krever at stillingsstørrelsen opprettholdes, og at arbeidstiden samles på hele dager.

Det er få blant HKs medlemmer som gir uttrykk for ønsker om mer arbeidstid i bedriften per i dag, og tillitsvalgte mente at de fleste har fått ønskene sine oppfylt.

Tips til andre tillitsvalgte i bransjen

Tillitsvalgte har følgende tips til andre tillitsvalgte i bransjen når det gjelder arbeidet med deltid lokalt i bransjen:

- Ta ansvar på egen arbeidsplass.
- Bruk bestemmelsene i lov- og avtaleverk aktivt.
- Skaff deg et bilde av hva som er behovet og hva som er ønskene når det gjelder arbeidstid blant de ansatte.
- Bruk regionskontoret til HK aktivt, her sitter det mange med god kompetanse.
- Kursing og kompetanseheving er nødvendig. Viktig å ta seg tid til å ta kurs som tillitsvalgt selv om man har det travelt på jobb.

f) Eksempel på samarbeid om utvidet arbeidstid i forbindelse med omlegginger – avisdistribusjon

Virksomheten er en regional enhet innen et landsdekkende distribusjonsselskap innen aviser, reklame og andre publikasjoner. Det er i overkant av 200 avisbud ansatt i virksomheten. Virksomheten merker utviklingen innen avisbransjen, med færre abonnenter på papiraviser. Dette innebærer at avisrutene må legges om, siden færre aviser skal leveres.

Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) har klubb i virksomheten. Andelen fagorganiserte varierer over tid, på grunn av høy turnover blant avisbudene, men klubben har i dag cirka 60 medlemmer. Virksomheten er dekket av landsdekkende tariffavtale (NTF/LO og Mediebedriftens Landsforening, MBL, i NHO), og det er lokal avtale i virksomheten. Denne er på flere punkter bedre enn den landsdekkende tariffavtalen.

Kompetansekrav og rekruttering

Avisbudene rekrutteres fra ulike grupper arbeidstakere, etnisk norske arbeidstakere, norske arbeidstakere med en flerkulturell bakgrunn og arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene i øst. De sistnevnte er rekruttert via et eget selskap i Baltikum, men er

ansatt direkte i virksomheten på ordinære vilkår. Mer enn halvparten av avisbudene er av ikke-etnisk norsk opprinnelse, og en del har en annen jobb ved siden av arbeidet som avisbud. Det er også noen studenter blant budene, men siden det kreves egen bil, utgjør ikke studenter noen stor andel av de ansatte. Et anslag er at to tredeler av avisbudene er menn.

Begrunnelsen for at virksomheten har hentet inn østeuropeisk arbeidskraft på systematisk basis, er utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet. Det er høy turnover blant avisbudene, ikke minst blant dem som er rekruttert i det ordinære norske arbeidsmarkedet.

Leveringskrav, arbeidstid og deltid

De aller fleste avisbud arbeider deltid. En vanlig deltidsstilling i virksomheten vil være på 25–30 prosent av heltid, som er 35,5 timer i uka, siden dette er nattarbeid. Den faste arbeidstiden fastsettes ved en tidfesting av en enkelte avisrute (anslag på hvor lang tid det tar å levere ut avisene), og tid brukt til distribusjon av ekstra materiell kommer i tillegg (variabel tid). Avisbudene fører timelister for sistnevnte aktivitet. Avisbudene arbeider vanligvis seks dager i uka, det vil si alle dager unntatt søndag.¹⁸ Avisbud med lang sammenhengende ansiennitet har opptil to fridager per måned med lønn.

Den mulige arbeidstiden (stillingsstørrelse) påvirkes sterkt av «tidsvinduet» mellom når avisen trykkes /leveres til distribusjon, og når abonnentene skal ha fått sin avis, det vil si det tidsrommet budene kan bruke for å levere ut aviser. Reklame kan også fordeles i etterkant av avisomdelingen, noe som først og fremst er aktuelt hvis det er mye ekstra å levere ut.

Hvordan jobber klubben med deltid og større stillinger?

Det er ytterst få avisbud som arbeider heltid. Klubben jobber for at avisbudene skal ha tilnærmet heltidsstilling, men det er langt igjen til dette. De aller fleste av avisbudene ønsker lengre ruter, jamfør at de ønsker å tjene så godt som mulig når de først jobber på natten.

Klubben arbeider med å få til større ruter når det skjer omlegginger av ruteopplegget. Klubben deltar nå i alle steg av prosessen fram til nytt ruteopplegg, og kan spille inn synspunkter på hvordan rutene legges opp, inkludert lengde. Dette samarbeidet fungerer bra i dag. Det er enighet mellom klubb og virksomhet om å forsøke å få til lengre ruter, og arbeidsgiver ser også fordelene av dette, siden det bidrar til mer stabil bemanning. Samtidig begrenser «tidsvinduet» for hvor mye tid man har til disposisjon fra avisene foreligger til de skal være levert hos abonnentene (se ovenfor), hvor store rutene kan være, i og med at avisene skal være levert kl. 06.00. I forbindelse med den seneste omleggingen av rutenettet (som man jobber med nå), er det enighet om at en

¹⁸ Noen få avisbud fordeler også Aftenposten på søndag, men dette gjelder få bud og få aviser.

rute bør være på lag 120 minutter, noe som er en økning fra tidligere ruter med 15–16 minutter. Klubben vil også framover jobbe for at rutene skal legges opp slik at tidsperioden fra trykking og fram til at avisene skal være levert ut, utnyttes maksimalt. Dette innebærer at man må arbeide for å få innflytelse i de tilfeller der rutene legges om, både i forbindelse med større omlegginger og når det skjer endringer i enkeltruter.

Klubben jobber i tillegg med å få den variable tiden (distribusjon av reklame med videre) inkludert i arbeidsavtalen. I forbindelse med at avisbudene ble tatt inn i bedriftens pensjonsavtale, ble det også enighet om at denne typen arbeid skal telle med i pensjonsgrunnlaget. Virksomheten var i utgangspunktet ikke innstilt på dette, og klubben tok en fight som man vant. I sammenheng med denne gikk arbeidsgiver igjennom timelistene, og fikk beregnet hvor mye avisbudene faktisk jobber. Samlet arbeidstid – inkludert variabel tid – legges til grunn for sykepenger m.v., og i de nye arbeidsavtalene vil den tiden budet står til disposisjon være spesifisert.

Vikarbehov ved sykdom med videre løses i hovedsak ved egne ansatte som står til disposisjon ved behov for vikar. Disse har ikke egne ruter, men betales en fast lønn. Når disse får en rute (ved vikarbehov), vil de i en periode (2–3 dager) få både sin faste lønn og rutelønnen. Etter 2–3 dager betales det vanlig rutelønn. Dette betyr at mertid/overtid spiller mindre rolle i denne virksomheten enn i andre av de virksomhetene vi har sett på.

Gode råd/vurderinger

- Klubben arbeider systematisk med å påvirke ruteplanene når disse legges om, og dette krever at man er med i hele prosessen fram til nye ruteplaner. Her måtte man i utgangspunktet «ta en fight», og fikk også hjelp fra forbundet i den forbindelse. Resultatet ble at samarbeidet på dette området nå fungerer bra.
- Erfaringen er at budene «slurver» med timelistene, og at de taper penger på dette fordi de ikke får riktig betalt for variable oppdrag. Arbeidsgiver opplyser heller ikke godt nok ved ansettelse eller senere om konkrete og spesifikke rettigheter med henhold til mertid utover den faste rutetiden. Klubben informerer nå om dette gjennom møter og rundskriv, og de har erfart at mange ikke kjente til sine rettigheter.

5.3 Avslutning

Eksempelene viser at utfordringene knyttet til små stillinger og ufrivillig deltid er omfattende innen deler av privat tjenesteyting, og at tillitsvalgte (og virksomheter) sliter med å finne gode strategier. Vi ser fellestrekk når det gjelder utfordringer og strategier så vel

som at bransjespesifikke forhold spiller inn på mulighetsrommet for å legge til rette for større stillinger. Det er også forskjeller i hvor sterkt klubbene/foreningene står, og med hvilken tyngde de kan møte arbeidsgiver i saker som angår arbeidstid og deltid.

Bruk av deltid

De fleste tillitsvalgte i undersøkelsen forteller at deltidbruken er høy, og til dels økende. I alle virksomhetene (unntatt én) er det mange deltidsstillinger og en god del arbeidstakere som ønsker større stillinger. I flere av virksomhetene beskriver også tillitsvalgte en vei inn i yrket som går fra ekstrahjelp/tilkallingsvikar, via fast ansatt i liten stilling, til at arbeidstakeren over tid oppnår større stilling. Kun én av virksomhetene har kartlagt systematisk hvor mange av de deltidsansatte som ønsker større stilling, og kun for en avgrenset del av arbeidsstokken.

Tillitsvalgtes erfaringer er at noen ansatte ønsker større deltidsstillinger, i andre tilfeller erfarer man at ansatte vil ha heltid eller «så mye tid som mulig». I et par av virksomhetene vises det til at det i dag ikke er vesentlige problemer med for små stillinger, siden man har hatt prosesser der de som ønsker det er tilbudt større stillinger.

Drivkrefter

I flere av våre virksomheter oppgir tillitsvalgte at ledige stillinger i dag stort sett lyses ut som deltidsstillinger. Arbeidsgiver begrunner dette med ønsket om fleksibilitet, og viser til at man ikke kan oppnå optimal bemanning ved å benytte heltidsstillinger. Dette fører i enkelte tilfeller også til at stillinger deles i to når de blir ledige og lyses ut på nytt.

Tillitsvalgte trekker fram utvidede åpningstider/driftstider som en viktig forklaring på at man ikke får arbeidsplanen til å gå opp ved bruk av ordinære heltidsstillinger. Innen varehandelen er det større behov for betjening på enkelte tidspunkt (fredag ettermiddag og lørdag, da man har mange kunder). Slike forhold gjelder ikke kun varehandelen. Utvidede driftstider på flyplassene – med ujevn trafikk over døgnet – innebærer at man her står overfor noe av de samme utfordringene som i turnusarbeid i helse- og sosialsektoren: Det er lettere å få arbeidsplanen til å gå opp ved mange deltidsstillinger enn ved heltidsstillinger. I noen bransjer, som avisdistribusjon og renhold, påvirkes arbeidstidsordningene av kravene om *når* på døgnet arbeidet skal (eller kan) utføres.

Krav til økt effektivitet og lønnsomhet fører også til at arbeidsgiver benytter små stillinger som kan tilpasses behovet for betjening, og til at bemanningen reduseres til det absolutt nødvendige.

To forhold synes å bidra ytterligere til at man får mange deltidsstillinger; utfordringene med å fylle de «ubekvemme» tidspunktene (helg og kveld), og det at arbeidsgiver etterspør en tilleggsfleksibilitet ved at deltidsansatte kan anmodes om å jobbe ekstra (mertid) når det er behov for vikarer eller det er mye å gjøre.

Strategier og resultater

Vi har intervjuet tillitsvalgte som har satt deltid og større stillinger på dagsordenen i sin virksomhet. I noen tilfeller har dette skjedd i et formelt samarbeid med arbeidsgiver, for eksempel i felles prosjekter eller i forbindelse med omorganiseringer/omlegging av tjenesteproduksjonen. I andre tilfeller skjer dette ved at de tillitsvalgte følger med på stillingsutlysninger, ansettelse og arbeidstidsbruk, og presser på for større stillinger der dette er mulig.

Følgende forhold kan trekkes fram som sentrale elementer i arbeidet for større stillinger. *Mertid*, eller arbeid utover det antall timer som er avtalt i arbeidskontrakten, forekommer i de fleste av våre virksomheter. I de tilfellene der dette har et visst omfang over tid, kan det argumenteres for at faktisk arbeidstid avspeiler at det reelle behov for arbeidskraft er høyere enn avtalt arbeidstid, og at stillingen derfor bør utvides. Et flertall av de tillitsvalgte vi har snakket, forteller at de i slike tilfeller arbeider for at den ansatte, eller klubben på vegne av den ansatte, fremmer krav om større stilling. Mange har erfaringer med at man vinner igjennom med en del slike saker. Samtidig krever dette at medlemmene kjenner sine rettigheter og tar kontakt, at dokumentasjon kan framskaffes og at arbeidstaker og tillitsvalgt er villig til å fremme en sak selv om dette kan føre til konflikt med arbeidsgiver. I et par av virksomhetene har man vurdert om man mer regelmessig skal gå igjennom bruken av mertid, og fordele denne tiden på arbeidstakere som ønsker lengre ukentlig arbeidstid. Det vises til at dette vil være mindre arbeidskrevende for begge parter. Så langt har ingen av de to virksomhetene det gjelder, konkludert med hvordan man eventuelt skal gjennomføre en slik prosess.

Tillitsvalgte viser også til at man legger til rette for og oppmuntrer medlemmer til å benytte *fortrinnsretten* til større stillinger. Tillitsvalgte passer på at stillinger lyses ut internt, og interne søkere skal foretrekkes der det ligger til rette for det. Også dette fordrer at medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassnivå kjenner til rettigheter og muligheter. I en god del tilfeller vil interne søkere få større stillinger gjennom slike prosesser. De tillitsvalgte legger vekt på at ansiennitetsprinsippet skal følges, men vil i en del tilfeller møte motbør fra arbeidsgiver, som vil ønske å legge andre kriterier til grunn. Det vises til at det er krevende for den ansatte å gå videre med saker der man er uenig, og at medlemmet ofte gir opp. Samtidig er erfaringen at saker gjerne løser seg når det går så langt at det blir aktuelt å trekke det sentrale nivået inn, eventuelt å ta saken inn for tvisteløsningsnemnda. Konsekvensen er at man i privat tjenesteyting ikke har mange saker fra domstolene/tvisteløsningsnemnda som kan brukes som eksempler for regelanvendelse.

Innlemming av mertid og bruk av fortrinnsretten/interne ansettelse er strategier som tar utgangspunkt i den enkelte arbeidstaker/medlem, og er de små skrittets vei til større stillinger for den enkelte. Strategiene er dermed arbeidskrevende, de kan være tunge å følge opp på små arbeidsplasser der det er krevende å «stå på krava», og sårbare overfor manglende kjennskap til rettigheter blant medlemmer og tillitsvalgte.

Det var også eksempler på at arbeidsgiver og klubb/fagforening så på alternative måter å organisere arbeidet eller arbeidstiden på. Dette spente fra at man organiserer arbeidet annerledes og utvider stillingen med arbeidsoppgaver (renhold), til at man også legger vekt på stillingsstørrelser når arbeidsoppgavene eller produksjonen skal legges om (avisdistribusjon). Gjennom slike tiltak vil man nå bredere ut, og man vil også kunne oppnå en mer varig effekt. For arbeidsgiver vil slike tiltak kunne ha positive effekter, fordi det blir lettere å rekruttere og beholde arbeidskraft med erfaring og kompetanse, og fordi bedriften får lavere turnover. For noen av virksomhetene er dette en relevant faktor, i andre tilfeller synes ikke dette å være et forhold som tillegges særlig vekt, fordi virksomheten ikke har vesentlige problemer med å skaffe arbeidskraft med de nødvendige kvalifikasjoner.

6 Tvisteløsningsnemnda og deltidsproblematikken i privat sektor

6.1 Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven

Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven ble etablert etter forslag fra Arbeidslivslovsutvalget (NOU 2004: 5). Tvisteløsningsnemndas virksomhet er regulert i §17-2 i arbeidsmiljøloven og i forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. Nemnda behandler blant annet tvister om fortrinnsrett for deltidsansatte, som ble lovfestet ved revisjonen av arbeidsmiljøloven i 2005.

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

Antall saker om fortrinnsrett for deltidsansatte

Fra nemnda ble opprettet i 2006 og fram til oktober 2010, har den totalt fattet vedtak i 297 saker. Av disse har 161 saker vært tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte. Tvist om fortrinnsrett har med andre ord utgjort mer enn halvparten av sakene som nemnda har behandlet i denne perioden. Tabell 6.1 viser hvordan sakene om fortrinnsrett fordeler seg på år og sektor.¹⁹

¹⁹ Framstillingen er basert på en manuell opptelling av saker fordelt på år og sektor. Sektor er imidlertid ikke en opplysning som nemnda legger ut på sine hjemmesider. En gjennomgang av vedtaksdokumentene i hver enkelt sak gir likevel ofte opplysninger om sektor, og opptellingen i tabell 6.1 er basert på en slik gjennomgang av enkeltvedtak.

Tabell 6.1 Saker for tvisteløsningsnemnda etter sektor

Sektor	2006	2007	2008	2009	Pr. okt 2010
Offentlig	8	18	28	48	41
Privat	2	3	1	5	5
Fristilt					1
Ikke oppgitt	1				
Totalt	11	21	29	53	47

Bare 16 av de 161 sakene om fortrinnsrett for deltidsansatte har kommet fra privat sektor. Disse 16 sakene er spredt på mange ulike bransjer og yrkesgrupper, men kan plasseres i fire grove hovedkategorier: seks kommer fra renhold, hotell og resepsjon, fire saker kommer fra butikk og salg, tre saker kommer fra kultur og media, mens tre omfatter vaktmester- og produksjonsvirksomhet. Med unntak av transport, så har altså nemnda fått inn saker fra de bransjene i privat sektor som vi har valgt å se nærmere på.

En gjennomgang av vedtakene fra nemnda viser at arbeidstaker har fått medhold i kravet om fortrinnsrett i totalt 43 av de 161 sakene. I 80 av sakene har arbeidstaker ikke fått medhold, mens 38 saker er avvist. Den vanligste begrunnelsen for å avvise en sak er at fristen på fire uker for å fremme sak for nemnda etter avslag fra arbeidsgiver, er overskredet. Av de 16 sakene fra privat sektor, så har arbeidstaker fått medhold i bare to av tilfellene. I ni av sakene fikk arbeidstaker avslag, mens fire saker ble avvist på grunn av at fristen var overskredet.

Normdanning

Nemnda behandler tvister på områder hvor lovgiver har bestemt at den enkelte arbeidstakers rett må balanseres mot den ulempe som en innfrielse av rettigheten påfører arbeidsgiver. Denne balanseringen kan gis en konkret belysning i nemnda, slik belysning kan skape presedens, og nemnda kan dermed bidra til normdannelse uten at det bygges opp eller tas i bruk et omfattende byråkrati.

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte har utgjort et flertall av sakene, og det har vært gjort noen forsøk på å sammenfatte nemndas praksis i disse sakene.

Skift- og turnusutvalget (NOU 2008: 17) viser til at det i forarbeidene legges til grunn bestemte vilkår for vurdering av vesentlig ulempe (jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)). Blant annet peker utvalget på at det i lovproposisjonen legges til grunn at en deltidsansatt som gjør fortrinnsretten gjeldende, ikke kan velge seg en brøk/andel av en ledig stilling, men må ta hele den utlyste/ledige stillingen. Utvalget viser til at nemnda har valgt ikke å ta disse anvisningene i lovforarbeidene bokstavelig, men har lagt til grunn at også dette spørsmålet skal inngå i den konkrete ulempevurderingen. Nemnda har i noen konkrete saker lagt til grunn at dersom arbeidsgiver sitter igjen

med en liten reststilling (25 prosent eller mindre) som er vanskelig å få besatt, vil dette ofte kunne medføre en vesentlig ulempe. Skift- og turnusutvalget peker dessuten på at nemnda så langt ikke har overprøvd arbeidsgivers valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte, bortsett fra i tilfeller hvor vedkommende ikke er kvalifisert. Nemnda har i flere saker også lagt til grunn at fortrinnsretten ikke bare gjelder overfor eksterne søkere, men også overfor interne heltidsansatte. Regelen har dessuten kommet til anvendelse ved utlysning av vikariater (NOU 2008: 17 s. 95–96).

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har mange medlemmer som har fått sine saker behandlet i nemnda. NSF har utarbeidet et eget notat om hovedtrekkene i tvisteløsningsnemndas praksis. Notatet er en utdyping av de sporene som skift- og turnusutvalget skisserer når det gjelder tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte. Notatet er gjort tilgjengelig på forbundets internettsider.

Frist for å fremme sak for nemnda og lokale tariffbaserte ordninger

I en tidligere evaluering av tvisteløsningsnemnda har vi påpekt noen utfordringer når det gjelder frist for å fremme sak for nemnda og lokale tariffbaserte ordninger (Bråten 2009). Nemnda har avvist flere saker fordi fristen har vært overskredet. Det finnes også eksempler på at fristberegningene har skapt diskusjon i nemnda (for eksempel sak nr 23/08 og 30/08). Spesielt vanskelig synes det å være i de tilfellene hvor det er ført tvisteforhandlinger basert på tariffavtale etter at arbeidsgiver har gitt avslag på en søknad. Slike forhandlinger kan i mange tilfeller ta så lang tid at fristen for nemnda i realiteten er oversittet.

I den nevnte evalueringsundersøkelsen gikk vi ikke nærmere inn på positive og negative sider ved at enkelte rettigheter er regulert både i lov- og tariffavtale. Vi pekte likevel på at det synes å være en del utfordringer og dilemmaer knyttet til tariffbaserte ordninger og lokal forhandlingspraksis og fristreglene for å fremme en sak for tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Det framstår som et paradoks at i tariffbundne områder hvor partene forsøker å løse en tvist lokalt, risikerer man at dette ødelegger for muligheten til å få tvisten brakt inn for tvisteløsningsnemnda. Tidsfristreglene for nemnda er i dag utformet på en slik måte at arbeidstakere og lokale tillitsvalgte som har en sak som kan ende i nemnda, bør kjøre to parallelle prosesser; samtidig som saken forsøkes løst lokalt gjennom tariffbaserte ordninger, bør den forberedes og oversendes til nemnda. På denne måten risikerer man ikke å miste fristen for nemnda dersom man ikke kommer til en løsning via lokale tariffbaserte ordninger. Dersom saken finner sin løsning lokalt via tariffveien, synes det å være enklere å trekke en sak fra behandling i

nemnda enn å få oppreisning for fristoverskridelse. Ved slike parallelle prosesser kan man imidlertid risikere at en begjæring om at saken skal avgjøres av nemnda, vil virke konfliktskapende på de lokale prosessene. Dette kan forspille mulighetene til at saken løses lokalt.

Vurderinger av nemndbehandling som virkemiddel for økte stillinger i bedriftene

Intervjuene som ble gjort på forbunds nivå og blant lokale tillitsvalgte i dette prosjektet, bidrar til å belyse hvordan regelen om fortrinnsrett for deltidsansatte praktiseres lokalt i bedriftene. I de foregående kapitlene har vi sett eksempler på at fortrinnsretten brukes i varierende grad. På forbunds nivå er man oppmerksom på denne regelen, og oppfordrer lokale tillitsvalgte til å bruke den aktivt. De fleste forbundene viste også til at de hadde regler om fortrinnsrett for deltidsansatte og utvidelse av arbeidstiden nedfelt i tariffavtalene for de bransjene som vi har sett nærmere på.²⁰ Dette gir tillitsvalgte muligheter til å bruke fortrinnsrettsbestemmelser både i avtale og lov for å bistå medlemmene til utvidet stilling/mer arbeidstid hos arbeidsgiver. På forbunds nivå var det bred enighet om at man gjerne ønsker denne typen reguleringer inn i tariffavtalene, hvor man har forhandlingsrett. Avtaleregulering gir tillitsvalgte rett til å engasjere seg i forhold som er nedfelt i den enkeltes arbeidskontrakt. I mange tilfeller vil det være svært vanskelig for deltidsansatte å ta disse prosessene selv, fordi styrkeforholdet mellom enkeltstående arbeidstakere og ledelsen er svært skjevt.

I bedrifter hvor regler om fortrinnsrett og utvidelse av arbeidstiden er nedfelt i tariffavtalen, har man da to spor å gå for å kreve mer arbeidstid. Erfaringene fra de lokale tillitsvalgte som ble presentert i kapittel 5, er eksempler på hvordan dette praktiseres lokalt i bedriftene. Bedriftene har i disse tilfellene ofte tradisjon for å lyse ut ledige stillinger/mer arbeidstid internt, gjennom oppslag eller via intranettsidene. Tillitsvalgte fulgte godt med på hvordan disse stillingene ble besatt, og var opptatt av at ansiennitet skulle legges til grunn dersom det var flere interne søkere. I flere av casene fra varehandelen så vi eksempler på hvordan tillitsvalgte prøvde å utarbeide en oversikt over hvilke medlemmer som ønsket utvidet stilling/mer arbeidstid, slik at de hadde en oversikt over hvem som sto først i køen når det ble en ledig stilling. Denne oversikten måtte imidlertid justeres til stadighet etter hvert som medlemmenes ønsker og livssituasjon endret seg. I renholdsbransjen ble det også pekt på utfordringer knyttet til det å holde oversikt over størrelsen på renholdskontraktene med ulike kunder, og hvilke konsekvenser bortfall av en kontrakt kunne få for de ansatte. Her var det viktig

²⁰ Slike bestemmelser gjelder blant i Riksoverenskomsten (hotell- og restaurantbransjen), de ulike avtalene som HK er part i (Landsoverenskomsten for varehandel mellom HK/LO og HSH og avtalene for Vinmonopolet og luftfarten) og overenskomsten for renholdsbedrifter (NHO/NHO Service og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund).

å følge med, slik at ledelsen ikke kuttet mer i ansattes timer enn det bortfallet av et konkret oppdrag skulle tilsi.

I intervjuene med lokale tillitsvalgte ble det heller ikke lagt skjul på at arbeidet med å skaffe mer arbeidstid til medlemmer som ønsket det, ofte var en svært krevende jobb. I de tilfellene hvor tillitsvalgte syntes det var vanskelig å få tilstrekkelig med tid til å gjøre tillitsvalgtarbeid og/eller ikke greide å legge nødvendig press på ledelsen, var erfaringene at det kunne være vanskelig å få gjort noe med deltidspromatikk i bedriften. Når det gjelder spørsmålet om hvorfor så få saker om fortrinnsrett i privat sektor har kommet til behandling i nemnda, ble det i intervjuene både på forbundsnivå og blant lokale tillitsvalgte vist til at de fleste sakene løser seg lokalt før man kommer så langt. Å bringe en sak inn for nemndbehandling og eventuelt videre i rettssystemet, ble vurdert som svært krevende og konfliktfylt. Dette var heller ikke noe arbeidsgiverne ønsket, og ofte kunne det være nok å true med å bringe sakene inn til sentral behandling i forbundet eller i nemnda for å få fram en løsning lokalt.

6.2 Avslutning

En konkret tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om deltidsansattes fortrinnsrett til ledige stillinger i bedriften kan altså bringes inn til vurdering av en uavhengig nemnd. I løpet av de snart fire årene som nemnda har eksistert, har bare 16 av 161 saker om fortrinnsrett kommet fra privat sektor. Med andre ord har nemnda i liten grad vært brukt for å løse opp i tvist omkring fortrinnsrett for deltidsansatte i privat sektor. Våre intervjudata viser at forbundene og lokale tillitsvalgte har litt ulike vurderinger av hvorfor nemnda har fått så få saker fra privat sektor, til tross for at uønsket deltid er et utbredt og erkjent problem i mange bransjer.

Avslutningsvis vil vi framheve at forbundene ønsket reguleringer i både lov og avtale som ga deltidsansatte fortrinnsrett til ledig stilling/mer arbeidstid. I konkrete tilfeller ble imidlertid reguleringer i avtalen foretrukket, men lovregulering ble også vurdert som viktig for å sikre uorganiserte rett til utvidet stilling. I bedrifter med lokale tillitsvalgte løser ofte denne typen saker seg før de kommer til sentral behandling. Å bringe en sak inn for behandling hos partene på forbundsnivå eller til nemnd ble vurdert som krevende og konfliktfylt. Dessuten mente lokale tillitsvalgte at ledelsen ikke ønsket å få slike saker behandlet i et eksternt organ, fordi dette ville skape presedens for senere saker.

7 Oppsummering og drøfting

Utgangspunktet for denne undersøkelsen var ønsket om å beskrive tiltak mot ufrivillig deltid og for større stillinger i privat sektor. Deltidsandelen innen deler av privat tjenesteyting er på nivå med det vi finner i helse- og sosialsektoren, og de berørte fagforbundene trekker fram ufrivillig deltid som en betydelig utfordring. Ufrivillig deltid er dermed i like stor grad en utfordring i kvinnedominerte bransjer i privat sektor som i offentlig sektor. Vi fant ikke mange dokumenterte prosjekter eller forsøksordninger av den typen som vi kjenner til fra offentlig sektor, der man for eksempel innfører nye turnusordninger eller der kommuner vedtar rett til større stillinger. Dette betyr ikke at ufrivillig deltid ikke settes på dagsordenen. Deltid og strategier for større stillinger vil for eksempel være del av forbundenes politiske arbeid overfor utviklingen av lov- og avtaleverk, og lokale tillitsvalgte vil følge opp saker som angår deltid både når det gjelder det enkelte medlems ansettelseskontrakt og mer generelt overfor arbeidsgiver. Vi har derfor konsentrert oss om hvordan forbund og tillitsvalgte på lokalt nivå arbeider med spørsmål knyttet til ufrivillig deltid og større stillinger, med særlig vekt på hvilke strategier man kan ta i bruk og når det gjelder hvilke forhold som bidrar til at disse lykkes eller ikke.

Vi har intervjuet tillitsvalgte i privat tjenesteyting i fire forbund om deres erfaringer med deltid/større stillinger. Undersøkelsen er konsentrert om følgende bransjer/forbund: varehandel (HK), transport inkludert tjenester i tilknytning til samferdsel (NTF og HK), renhold (NAF) og hotell- og restaurantvirksomhet (Fellesforbundet).

7.1 Arbeidet mot ufrivillig deltid i privat tjenesteyting

Deltid, ufrivillig deltid og ønsket om større stillinger

Alle de fire forbundene har utfordringer knyttet til høy deltidsandel, ufrivillig deltid og ønsker om større stillinger innen sine bransjer. Det er likevel forskjeller mellom bransjer innad i det enkelte forbunds organisasjonsområder. NTF viser for eksempel til at det hos dem først og fremst er utfordringer knyttet til avisbud/avisdistribusjon, og i noen grad for bussjåfører. Innen NAFs områder har renholdssektoren de største utfordringene med høy deltidsandel og ønsket om større stillinger. Store deler av

varehandelen kjennetegnes av mye deltid. Men også her er det forskjeller mellom ulike deler av faghandelen.

Statistisk sett henger deltid sammen med kjønn. Arbeidsmarkedsstatistikken viser at det er langt flere kvinner enn menn som arbeider deltid, og flertallet av deltidsansatte menn er studenter, skoleelever eller andre som kombinerer ekstrajobb med annen hovedaktivitet. Våre informanter opplever likevel at det ikke er vesentlige kjønnsforskjeller når det gjelder muligheten for å få heltidsstilling eller få utvidet en deltidsjobb til større stilling. Innen for eksempel luftfart og på Vinmonopolet følger menn og kvinner samme vei inn; fra ekstrahjelp (tilkallingshjelp) til fast ansatt på liten stillingsbrøk, og så inn i ordinær stilling, som etter hvert kan utvides når det blir ledig tid som skal fylles. De overordnede kjønnsforskjellene forklares dels med at menn og kvinner rekrutteres til ulike typer stillinger – også innenfor en bransje/virksomhet – og dels med at noen kvinner ønsker å jobbe deltid.

Både på sentralt og lokalt nivå trekkes det fram at en god del av de deltidsansatte ønsker større stillinger, men at det stort sett lyses ut deltidsstillinger. Inntrykket fra mange av våre informanter er at deltidsbruken har økt over tid, og dette settes blant annet i sammenheng med økte åpningstider/driftstider og med at kundene har krav og forventninger til når arbeidet skal utføres. Det vises videre til at arbeidsgiver ønsker den fleksibiliteten som deltidsstillinger gir; dette gjør det enklere å få arbeidsplanen til å gå opp, det gjør at bemanningen til enhver tid kan settes til optimalt nivå, og deltidsansatte som ønsker større stillinger er lette å be når det gjelder ekstravakter. Å ansette i deltidsstillinger er likevel ikke alltid svaret på denne typen utfordringer. Innen store deler av NTFs område (for eksempel spedisjon) er deltid lite brukt til tross for at også disse bransjene har måttet tilpasse seg utvidede driftstider. Det samme gjelder i utvalgte deler av varehandelen, jmf. eksemplet fra en kjede innen byggvarehus. Man kan legge merke til at mens butikkene innen Vinmonopolet og byggevarekjeden hadde noenlunde like åpningstider, var deltidsbruken svært forskjellig i de to.

Selv om erfaringen hos tillitsvalgte på sentralt og lokalt nivå er at en god del av de deltidsansatte ønsker større stilling, var det få som kunne tallfeste antallet eller hvor store stillinger disse ønsket. Kun én av de virksomhetene vi intervjuet i har kartlagt ønsket om større stillinger i forbindelse med et internt prosjekt. I de andre tilfellene finnes ikke tall for hvor mange som ønsker større stilling. I den ene virksomheten, en større Coop-butikk, var den gjennomsnittlige veksten i stillingstørrelse ganske moderat etter at de ansatte hadde fått oppfylt sine ønsker om mer arbeidstid. Her var imidlertid valgmuligheten begrenset, siden de ansatte skulle angi hvilke vakter de eventuelt ønsket seg. Ønsker som ikke kunne oppfylles innenfor de «utlyste» vaktene, ble dermed ikke fanget opp. I andre tilfeller sitter tillitsvalgte med et inntrykk at medlemmene ønsker mest mulig tid, det vil si heltid eller en stillingsbrøk som ligger nær heltid. Ut fra våre intervjuer synes det som om få virksomheter eller klubber kartlegger dette på en systematisk måte.

En kartlegging av arbeidstidsønsker blant medlemmene/de ansatte, kan være et mulig tiltak for klubber og virksomheter som ønsker å ta opp spørsmål knyttet til arbeidstid og ufrivillig deltid.

Strategier og tiltak

- **Individorienterte strategier – bruk av fortrinnsrett og innlemming av mertid i arbeidskontrakten**

Bruk av *fortrinnsrett til deltid* står sentralt i diskusjonen om ufrivillig deltid. En slik fortrinnsrett ble innført i arbeidsmiljøloven i 2005²¹, og liknende bestemmelser finnes også i flere tariffavtaler. I avtalene kan det dessuten være bestemmelser om at stillinger «skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke». En del av de virksomhetene vi var i kontakt med praktiserte også at ledige stillinger først lyses ut internt, for eksempel på intranett eller ved annen intern bekjentgjøring. Hvis interne ansatte søker og har riktig kompetanse, vil disse prioriteres. Tillitsvalgte vil vanligvis legge sterk vekt på ansiennitet ved intern tilsetning, mens arbeidsgiver kan legge vekt på andre forhold.

Tillitsvalgte og forbund ser store fordeler av å ha denne typen bestemmelser i avtalene, selv om man nå har en lovfestet fortrinnsrett. Avtalefesting vil for eksempel gi tillitsvalgte mulighet til å gripe inn hvis stillinger ikke lyses ut internt, og klubben/tillitsvalgte vil også kunne gå i diskusjon med arbeidsgiver omkring hvem som får en stilling. Bestemmelser som gir tillitsvalgte mulighet til inngripen i slike prosesser oppfattes dermed som viktige, ikke minst i bransjer som preges av små arbeidsplasser og ansatte som ofte ikke kjenner sine rettigheter særlig godt. Det samme gjelder bestemmelser om intern bekjentgjøring, og regler for tilsetning i slike stillinger.

Inntrykket er at det er en del uenighet omkring fortrinnsretten, men at få saker ender på sentralt nivå i forbundet, i rettssalen eller for tvisteløsningsnemnda. Det generelle inntrykket er at arbeidsgiver ikke ønsker slike saker for retten, og dermed finner det nødvendige antall timer for å komme fram til en minnelig ordning. Dette innebærer også at man ikke har mange saker som kan fungere retningsgivende for denne delen av arbeidslivet, i motsetning til det man nå synes å ha innen helse- og sosialsektoren.

²¹ Arbeidsmiljøloven § 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

⁽¹⁾ Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

⁽²⁾ Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

⁽³⁾ Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

⁽⁴⁾ Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

Den *andre* individrettede strategien som tillitsvalgte i våre bransjer og virksomheter benytter, er innlemming av mertid/overtid i arbeidskontrakten. Dette gjøres ut fra et argument om at når arbeidstakere over tid arbeider mer enn kontrakten, avspeiler dette et reelt behov for arbeidskraft. I praksis innebærer dette at den tillitsvalgte fremmer et dokumentert krav på vegne av sitt medlem om utvidet stilling. Hvis dette aksepteres av arbeidsgiver, vil vedkommende arbeidstaker gå inn i en større stilling.

Utfordringene med denne strategien er dels at den er relativt tidkrevende både for den tillitsvalgte og for arbeidsgiver (dokumentasjon og møter), og at initiativet vanligvis må komme fra det enkelte medlem eller fra en tillitsvalgt med god oversikt over faktisk arbeidstid. Dette er ikke gitt i bransjer med høy turnover, små arbeidsplasser og, i en del tilfeller, tillitsvalgte (og ledere) som ikke er spesielt godt skolert i denne typen saksforhold. Tillitsvalgte som systematisk har benyttet denne strategien, legger derfor vekt på skoloring av tillitsvalgte (i noen tilfeller også av ledere), og på å innprente betydningen av å skaffe dokumentasjon på faktisk arbeidede timer. Også i forbindelse med slik krav må den tillitsvalgte og det berørte medlemmet være beredt til å ta en konflikt med arbeidsgiver i betydningen skrive uenighetsprotokoll, for eventuelt å ta saken videre til forbundet sentralt eller til toppen i en kjede/et konsern.

I flere tilfeller hadde tillitsvalgte og ledelse sett på muligheten for å se på mertidsbruken samlet, og eventuelt fordele tilgjengelig tid (behov) på arbeidstakere som ønsker større stilling. Dette var også gjennomført som et samarbeidsprosjekt innen en av virksomhetene i varehandelen. Et dilemma er her om større stilling skal fordeles etter ansiennitet, eller gis til dem som har «tjent opp» den ekstra tiden gjennom ekstravakter (mertid). Her vil to rettferdighetsprinsipper komme i motsetning til hverandre.

- **Større stillinger gjennom organisering av arbeidsoppgavene**

Individbaserte strategier innebærer at en god del arbeidstakere etter hvert oppnår større stillinger og blir tilfreds med sin arbeidstid. Dette tar tid, kan være konfliktfylt og er arbeidskrevende for den tillitsvalgte. Det gir heller ikke noen vesentlig endring i samlet arbeidstidsmønster, jamfør at nyansatte kommer inn i de små stillingene som blir ledige, slik at det totale antallet små stillinger ikke nødvendigvis endres. Fra offentlig sektor kjenner vi ulike prosjekter eller forsøksordninger der større stillinger oppnås enten fordi arbeidstidene (turnusene) legges om, slik at det blir mindre behov for små stillinger, eller ved at man forsøker å samle flere arbeidsoppgaver i én stilling.

Vi fant elementer av slik tankegang også i våre bransjer. Fra tillitsvalgte på forbundsnivå ble det trukket fram at det å legge flere oppgaver inn under én stilling kunne være et alternativ til deltid. Dette var også i noen grad gjort innen renholdsbransjen, men da som en del av en forretningsstrategi for å utvikle nye typer tjenester. I slike situasjoner kan det også bli en diskusjon i kundebedriften om hva som skal gjøres eksternt (tjenesteleverandør), og hva som skal gjøres internt i bedriften (egne ansatte).

Det er også eksempler på at arbeidsgiver og klubb legger vekt på å få til større stillinger når arbeidet eller produksjonen legges om. Innen vårt eksempel fra renholdsbransjen ble arbeidet omorganisert til team på to personer. En konsekvens av dette var at stillingene ble større, fordi man i noen grad løste opp i sammenhengen mellom størrelsen på det enkelte oppdrag og stillingens størrelse. På samme måte er det innen avisdistribusjon enighet om at man ved omlegging av avisrutene skal legge vekt på å få noe lengre ruter. Et argument her er at større stillinger gir mer stabil arbeidskraft, og bidrar til at færre arbeidstakere må ha flere jobber for å klare seg økonomisk. Dette vil være en gevinst for arbeidsgiver, ikke minst i periodene der arbeidsmarkedet er trangt. Noe av det samme argumentet ble benyttet innen handel med byggevare: ønsker man ansatte med byggefaglig kompetanse, må man tilby heltidsstillinger.

Et godt samarbeid med arbeidsgiver trekkes fram som viktig for å få gjennomslag for tiltak som kan bidra til større stillinger. Fra HKs side vises det også til at det er lettere å få til tiltak der man har konsernavtaler og en dialog med selskapets ledelse på sentralt nivå, selv om heller ikke slike er noen garanti for at «gode tiltak» og enigheter iverksettes nedover i organisasjonen.

Det var også eksempler på at et systematisk arbeid for større stillinger kunne medføre kostnader for klubbene, i verste fall ved at ansatte blir overflødige og mister jobben. Fra vårt eksempel i renholdsbransjen trekker tillitsvalgte fram at man må unngå at alle stillinger kuttes litt. På sikt vil større stillinger være en fordel for alle. Det er blant våre informanter ikke andre eksempler på at arbeidet for større stillinger har hatt negative konsekvenser, i form av at medarbeider har mistet jobben eller måttet si opp på grunn av at ny arbeidstid ikke passer. Olberg (2005) beskriver imidlertid hvordan et større slakteri innen en av sine avdelinger la om arbeidstiden fra et «lappverk» av ulike ordninger, til en systematisk toskiftsordning, som i hovedsak var basert på hele stillinger. Omorganiseringen ga en mer forutsigbar arbeidsplan som i langt mindre grad enn tidligere var basert på bruk av deltidstillinger. Men det førte også til at en del av dem som ønsket å opprettholde sin opprinnelige arbeidstid, for eksempel å jobbe to dager i uka, enten måtte søke andre avdelinger eller finne seg annet arbeid (Olberg 2005: 87–88).

• Ubekvem arbeidstid, arbeidstidens plassering og små stillinger

En problemstilling som ofte trekkes fram i forbindelse med deltid og særlig omfattende bruk av små stillinger, er at det er krevende å få dekket helger og kvelder med heltidsstillinger. Fra arbeidsgiversiden i offentlig sektor vises det til at man kunne fjernet ufrivillig deltid gitt at arbeidstakerne var villig til å arbeide noen flere helger i løpet av et år.²² Også studier av turnusarbeid i offentlig sektor knytter framveksten av mange små stillinger til behovet for å fylle ledige vakter i helgene (se kapittel 2).

²² Se for eksempel debattinnlegg fra Anne-Kari Bratten, Spekter, i Aftenposten 16.11.2010 og Per Kristian Sundnes, KS, i Agderposten, 15.02.2011.

Dette er relevante problemstillinger også i privat tjenesteyting. Ingen av våre virksomheter (eller bransjer) opererer innenfor normalarbeidsdagen, definert som dagtid på mandag til fredag. Noen vakter oppfattes som mindre gunstige enn andre, og det generelle inntrykket er at arbeid kveld og helg er minst populært. Hvordan fordeles de ubekvemme vaktene, og kan stillingenes størrelse øke ved at arbeidstakerne jobber mer kveld/lørdag/helg?

I de fleste virksomhetene vi intervjuet i, er det en bevissthet om at alle må ta sin del av disse vaktene. Dette innebærer at ansatte med lang ansiennitet ikke kan kreve kun å jobbe på dagtid utenom lørdag, og at alle ansatte må ta sin andel av vakter på kveld og natt. Innen fly/luftfart er dette en del av tariffavtalen, og Vinmonopolet legger også opp til en turnus med likt antall lørdager/langdager for alle, og lik fordeling av ubekvemme vakter. Samme prinsipp framheves av NTF som regelen man bør følge lokalt i situasjoner der driftstid utvides. Innen varehandelen synes det å være større variasjon når det gjelder i hvilken grad slike prinsipper legges til grunn for arbeidsplanene.

Diskuteres det så å legge mer av arbeidstiden til helg/kveld for å oppnå større stillinger? De to virksomhetene innen varehandel som har oppnådd større stillinger, synes først og fremst å ha strammet inn på rutiner som innebærer at alle skal ta slike vakter, inkludert fast ansatte med lang ansiennitet. Her er det ifølge tillitsvalgte få som i dag ønsker større stilling enn de har, gitt at dette også innebærer større belastning når det gjelder langdag/lørdag. I Vinmonopolet har man åpnet for en tredje langdag i uka, men på frivillig basis. Fra foreningens side begrunnes dette med at det vil gi medlemmer mulighet til noe større stilling. Den tillitsvalgte i virksomheten for plantesalg trekker på sin side fram at ansatte som ønsker større stilling ved å jobbe oftere enn hver fjerde helg, må få anledning til dette. Her har man også åpnet for gjennomsnittsberegning over året, men klubben anbefaler dette kun hvis det gir en avtalt arbeidstid med større gjennomsnittlig stillingsbrøk.²³

Erfaringer, vurderinger og utfordringer

Våre informanter er samstemte i at det er vanskelig å finne effektive strategier mot ufrivillig deltid. Det er også vanskelig å vinne fram med krav om at virksomhetene skal organisere arbeidet slik at det blir mer heltid og flere større stillinger. Arbeidsgiver oppfattes i en del tilfeller som lite interessert i å gjøre noe med situasjonen. Det vises likevel til at dialog med arbeidsgiver er viktig for å få til mer varige tiltak for større stillinger.

Lov- og avtaleverket benyttes for å hjelpe enkeltmedlemmer til større stillinger, i form av fortrinnsrett til større stillinger, og ved at mertid innlemmes i avtalt arbeidstid. Det er krevende for enkeltpersoner å reise slike krav, og mange kjenner heller ikke sine

²³ Et annet eksempel på gjennomsnittsberegning ut fra sesongarbeid finnes i Olberg 2005 (s. 99–101). Det framgår ikke i hvilken grad denne har ført til økt gjennomsnittlig arbeidstid blant berørte arbeidstakere.

rettigheter. Erfaringen er derfor at gode avtalebestemmelser vedrørende deltid, for eksempel fortrinnsrett, interne utlysninger og prinsipper for tildeling av stilling, gjør arbeidet med slike saker lettere for de tillitsvalgte, siden man da kommer i dialog med ledelsen, og også kan ta saker videre hvis man ikke kommer til enighet. Erfaringen er derfor at lovbestemmelser må følges opp og utfylles av avtalebestemmelser som gir tillitsvalgte og forbund et redskap til å gripe inn.

Det er også viktig at *tillitsvalgte på ulike nivåer har kunnskap om lov- og avtaleverk*, at tillitsvalgte jobber med saksfeltet og at også medlemmer gjøres oppmerksom på at de kan ha rett til større stilling. Tillitsvalgte må følge med på hva som skjer på arbeidsplassene for å kunne bistå medlemmer i å reise krav, noe som er en utfordring i bransjer med lav organisasjonsgrad, høy turnover, små arbeidsplasser, små klubber og arbeidsplasser uten fast eller felles oppmøtested (for eksempel renhold). Det er for eksempel viktig å følge med når stillinger blir ledige, og være aktive når arbeidsplaner settes opp. Konsernavtaler og dialog mellom ledelse og klubb på konsernnivå gjør det lettere å komme fram til gode rutiner. Samtidig er det også utfordringer knyttet til at ledere på lavere nivå ikke har tilstrekkelig kunnskap om og interesse for regler og rutiner når det gjelder arbeidstid og arbeidstidsplanlegging. I virksomheter med sterke klubber og et godt partssamarbeid finner man rutiner for slike saker, andre steder kan det være tungt og konfliktfylt å kreve utvidet stilling/ta i bruk fortrinnsrett.

Et viktig poeng i arbeidet med å finne tiltak mot ufrivillig deltid, er at de tillitsvalgte vi har intervjuet kommer fra virksomheter der klubben har fra middels til sterk posisjon. Mange virksomheter i privat tjenesteyting vil ha langt svakere klubber, og en god del står også uten klubb/tariffavtale. Strategier som krever at tillitsvalgte «står på krava», når dermed ikke ut til de delene av arbeidsmarkedet der partsforholdene er svake. Dessuten ble det pekt på at mellomlederne i større bedrifter/konsern i mange tilfeller ikke hadde den samme kompetansen som toppledelsen når det gjaldt å følge opp felles bestemmelser i tariffavtalene. I større bedrifter/konsern kunne mellomlederne derfor ofte fungere som en «propp i systemet» når det gjaldt å innfri krav og ønsker om større stilling eller mer arbeidstid til deltidsansatte på avdelingsnivå.

Det var ulike syn på hvor effektiv en lovfestet rett til heltid vil være. Noen trakk fram at dette var ønskelig og nødvendig, siden man opplevde at arbeidsgiver var lite interessert i å gjøre noe med deltidsproblematikken. Andre var mer usikre på om og hvordan en slik bestemmelse ville fungere i praksis, og mente for eksempel at det er viktig med en kollektiv adgang til å bringe slike saker inn for retten eller en eventuell nemnd. Tillitsvalgte i klubber der man i utgangspunktet står svakest, for eksempel på grunn av oppslutning eller fordi det er vanskelig å få gjennomslag for synspunkter overfor arbeidsgiver, viser gjerne til at en lovfesting av retten til heltid må til. Begrunnelsen er at man ikke vinner fram med andre virkemidler.

Undersøkelsen viste også at man kommer et stykke på vei ved å se på alternative måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på. Dette spenner fra å legge om renholdstjenestene fra enkeltrenholdere til team (en endring som i utgangspunktet ikke var rettet inn mot deltidspromblematikk, men som også ga større stillinger), til å kartlegge arbeidskraftbehov, inkludert bruk av mertid, og fordele denne tiden på arbeidstakere som ønsker større stillinger. Vi fant ikke mange eksempler på slike prosjekter/satsninger. Her vil det være nyttig med et bredere erfaringsgrunnlag, for eksempel ved at kommende forsøksordninger og satsninger i bransjene dokumenteres, og at erfaringene summeres opp og gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte og arbeidsgivere i øvrige bedrifter.

I debatten om ufrivillig deltid/små stillinger vises det gjerne til at det er en sammenheng mellom hvor mye av arbeidstiden som legges til ubekvemme tidspunkt (definert som kveld, natt og helg), og behovet for små stillinger. Det kan også være ulikt behov for arbeidskraft over dagen og uka. I varehandelen vil man ha behov for mange ansatte på fredag ettermiddag/kveld og lørdager, i andre bransjer har man en mer jevn aktivitet over hele driftstiden.

Det kan se ut som om behovet for ekstra arbeidskraft på disse tidspunktene i stor grad løses ved hjelp av studenter/skolelever og liknende. Ordinære ansatte jobber likevel slike vakter, for eksempel annenhver lørdag og et visst antall langdager i uka. I hovedsak har vi ikke indikasjoner på at en ytterligere forflytting av arbeidstid fra dagtid til kveld/helg diskuteres som en aktuell strategi for større stillinger, selv om enkelte har åpnet opp for en ekstra langdag eller flere helger som en frivillig ordning. Samtidig vises flertallet av våre informanter til at ubekvem arbeidstid bør fordeles likt, fast ansatte og ansatte med lang ansiennitet skal ta sin andel av disse vaktene, og at en slik politikk også har positiv effekt på stillingsstørrelse.

7.2 Avsluttende refleksjoner

Intervjuene med tillitsvalgte på sentralt og lokalt nivå og gjennomgangen av arbeidsmarkedsstatistikken viser at utfordringene med små stillinger og ufrivillig deltid også kjennetegner arbeidsmarkedene i privat tjenesteyting. Avslutningsvis trekker vi fram noen refleksjoner om deltidspromblematikken i disse bransjene.

- Tillitsvalgte etterspør både lovregulering og avtaleregulering som virkemidler. Mye tyder på at disse reguleringsinstrumentene utfyller hverandre. Lovbestemmelser vil gi normative føringer for rettigheter og plikter. Samtidig viser gjennomgangen at lovregler alene ikke er tilstrekkelig for å få til endringer, fordi terskelen for «å kreve sin rett» er høy for den enkelte arbeidstaker. Tillitsvalgte etterspør avtalebestemmelser som gjør at dette ikke kun blir individuelle rettigheter, men saker som de

tillitsvalgte effektivt kan følge opp på vegne av sine medlemmer.

- Tillitsvalgte har i en del tilfeller erfaringer med at man vinner fram gjennom individbaserte strategier, som å kreve større stillinger ut fra fortrinnsrett eller ved å følge opp at ansettelsesavtalen skal gjenspeile faktisk arbeidstid. Slike strategier krever at den tillitsvalgte har god oversikt over medlemmenes arbeidstidsønsker, over hvem som arbeider mer enn avtalt over tid og at den tillitsvalgte har god kjennskap til regelverket omkring arbeidstid. For forbundene innebærer dette at arbeidstid må være et viktig tema i tillitsvalgtskoleringen. Lav organisasjonsgrad, små arbeidsplasser og høyt turnover blant tillitsvalgte vil også begrense mulighetene for å følge opp slike saker.
- Vi fant få eksempler på at arbeidstakere og arbeidsgivere i fellesskap hadde satt deltid på dagsordenen, og mange av de tillitsvalgte pekte også på at det var vanskelig å vekke interesse hos arbeidsgiver for tematikken. I så måte skiller bransjene i privat tjenesteyting seg fra offentlig sektor, der deltidsproblematikken i større grad diskuteres mellom partene, og der det langt på vei er enighet om at omfattende bruk av små stillinger ikke er heldig for virksomheten og brukerne av dens tjenester. Det er dermed en utfordring for partene i privat sektor å vekke interesse for å diskutere deltid på virksomhetsnivå, ut fra tema der arbeidstaker- og arbeidsgiver kan møtes, som kompetanse, rekruttering, arbeidsmiljø og tjenestekvalitet.
- Omfattende bruk av deltid begrunnes ofte med at bedriften har behov for fleksibilitet i en situasjon med økt konkurranse og utvidede åpnings- og driftstider. Slike pressfaktorer er imidlertid ikke avgrenset til kvinnedominerte bransjer med mye deltidsarbeid. Det kan se ut som om vi finner bransjer med «heltidskultur» og bransjer med «deltidskultur». Det kan derfor være interessant å se nærmere på hvordan tjenesteytende bransjer med mindre bruk av deltid organiserer arbeidsoppgaver og arbeidstidordninger.

Referanser

- Amble, Nina (2008a), *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering*. AFI-notat 4/08
- Amble, Nina (2008b), *Evaluering av 3-3-turnus. Harstad kommune*. AFI-notat 2/08
- Arbetsmiljøverket (2006), *Sluttredovising av HelaProsjektet*
- Bråten, Mona (2009), *Evaluering av tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Første funksjonsperiode 2006–2008*. Oslo: Fafo-rapport 2009:03
- Gautun, Heidi (2002), *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorg*. Oslo: Fafo-rapport 399
- Jonsson, Inger (2003), *Deltidsarbeite och deltidarbetslöshet inom svensk detaljhandel. Utvecklingslinjer och tidigare innsatser*. Working Paper från HELA-projektet 2003:3. Arbetslivsrapport nr 2003:21
- Moland, Leif E. (2009), *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud*. Oslo: Fafo-rapport 2009:15
- Moland, Leif og Rolf Andersen (2007), *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Oslo: Fafo-rapport 2007:25
- Nergaard, Kristine (2010), «Mobility in and out of part-time work”. I: Berglund, Tomas et al. (2010), *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. Tema-Nord 2010:515
- Nergaard, Kristine (2010), *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Oslo: Fafo-notat 2010:17
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2005a), *Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og Tillitstid i Bærum kommune*. Oslo: Fafo-notat 2005:15
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2005b), «Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren”. I: *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/2005
- NOU 2004: 29 *Kan flere jobbe mer? – deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv*
- NOU 2004: 5 *Arbetslivslovutvalget Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*
- NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*
- Olberg, Dag (2005), *Avtalt tid? Lokale arbeidstidsordninger og avtaler*. Oslo: Fafo-notat 2005:03

Heltid en rett – deltid en mulighet?

Denne rapporten omhandler arbeidstid, nærmere bestemt deltid, små stillinger og arbeidstakere som ønsker større stillinger i utvalgte bransjer i privat tjenesteyting. De aktuelle bransjene er: varehandel (detaljhandel), hotell- og restaurantvirksomhet, transport/samferdsel og renhold. I rapporten legger vi vekt på å få frem hvordan fagforbund og klubber innen de aktuelle bransjene arbeider for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Blant de forholdene vi ser på, er hvilke strategier som tas i bruk, inkludert bestemmelser i lov- og avtaleverket, hvilke resultater dette arbeidet har gitt samt hvilke utfordringer forbund og klubber møter i arbeidet for større stillinger.



Fafo

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

Fafo-rapport 2011:05
ISBN 978-82-7422-789-7
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20196