

Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Ønsket og uønsket deltid i Posten, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet

Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Ønsket og uønsket deltid i Posten, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet

© Fafo 2014

ISBN 978-82-324-0125-3

ISSN 0801-6143

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Omfang av deltid	6
Hvorfor deltid?	7
Arbeidsmiljø og deltidsansattes involvering	8
Tiltak	9
1 Innledning	12
1.1 Problemstillinger	13
1.2 Omfanget av deltidsstillinger	14
Menn jobber oftest heltid, men kvinnene tar sakte innpå.....	14
Høyest deltidsandel blant kvinner i varehandelen	15
Høyest deltidsandel i hotell og restaurant	16
Flest deltidsansatte i næringsgruppen helse og sosial.....	17
Transport og lagring	18
1.2 Synspunkter på deltid-heltidsproblematikken	18
Arbeidsmiljøloven	19
Avtaleverket om større stillinger	20
Utvikling på arbeidsgiversiden og i partssamarbeidet.....	21
Mer enn partssamarbeid.....	23
Forskyvninger	24
2 Om undersøkelsen og deltakerne	25
2.1 Metode	25
Valg av virksomheter og tidspunkt for datainnsamling.....	25
Intervjuer	25
Dokumentanalyse	26
Survey.....	26
2.2 Presentasjon av virksomhetene	28
Vinmonopolet	28
Posten	28
Vestre Viken	29
Midlertidige ansettelser	29
3 Faktisk og ønsket arbeidstid	30
3.1 Avtalt arbeidstid.....	30
Vinmonopolet	30

Vestre Viken	34
Posten	35
3.2 Omfang av ønsket og uønsket deltid	36
Mest deltid og uønsket deltid i Vinmonopolet.....	38
Uønsket deltid, ikke bare inngangsbillett.....	40
Ønsket stillingsstørrelse	41
Overtid og mertid	42
Organiseringen av arbeidstiden, vaktlengder og helgefrequens	45
Helgejobbing	46
3.3 Hvorfor jobber de deltid?	48
Tidligere funn	48
Ansatte og lederes begrunnelser for deltid	50
Får ikke tilbud om å jobbe mer	50
For slitsomt.....	55
Liker å ha fri.....	59
Kombinere fast deltidsjobb med ekstravakter	59
Omsorgsforpliktelser	60
Arbeid og privatliv	60
Dårlig helse, delvis ufør, utdanning ved siden av med mer	62
4 Arbeidsmiljø, ansvar og kompetanse	64
Er virksomhetene attraktive arbeidsplasser?	64
Tar deltidsansatte like mye ansvar på arbeidsplassen?	65
Mulighet til å påvirke egen arbeidsdag	67
De fleste er stort sett med på personalmøtene	69
Opplæring for både heltids- og deltidsansatte	70
5. Mulige tiltak	77
Arbeidstakerens syn på mulig tiltak for å få større stilling	78
Tiltak for å skape mer heltid og flere store stillinger.....	82
Arbeide på flere enheter og med flere oppgaver	82
Vikarpool og bundet/ubundet tid	85
Jobbe mer i helgene	86
Lange vakter	87
Gjennomsnittsberegning av arbeidstid	91
Tabellvedlegg.....	94
Vedlegg 1 Spørreundersøkelse benyttet i Vinmonopolet.....	97
Vedlegg 2 Intervjuguide	104
Litteratur	105
Vedlegg 3 Avtale LO Spekter om reduksjon av deltid	108

Forord

Denne rapporten beskriver omfanget av deltidsstillinger i Posten Norge, Vestre Viken helseforetak og Vinmonopolet. Den tar videre opp forklaringer på hvorfor mange har deltidsstillinger og hva som kan gjøres for erstatte små deltidsstillinger med heltid og store deltidsstillinger. Undersøkelsen er finansiert av LO Stat i samarbeid med fagforbundene Handel og Kontor i Norge (HK), Norsk Post og kommunikasjonsforbund (Postkom) og Fagforbundet. Disse virksomhetene er alle medlemmer av arbeidsgiverorganisasjonen Spekter.

Rapporten bygger på spørreundersøkelser til ansatte i de tre virksomhetene og intervjuer med ledere, tillitsvalgte og ansatte. Vi vil takke alle i Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet som har stilt opp og delt sine erfaringer.

Vi vil også takke kollega Kristine Nergaard for gode kommentarer til manuset i sluttfasen.

Oslo, mai 2014

Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Sammendrag

Denne rapporten beskriver omfanget av deltidsansettelser i de statseide virksomhetene Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet. Vi tar deretter opp ulike begrunnelser for å tilby og ta imot deltidsstillinger og hva dette betyr for driften og for den enkelte ansatte. Til slutt går vi inn på tiltak for å erstatte små deltidsstillinger med heltid og store heltidsstillinger.

Datagrunnlag

For å kunne belyse problemstillingene har vi intervjuet 47 informanter: 25 i Vinmonopolet, 8 i Vestre Viken og 14 i Posten. Vi har intervjuet 28 ansatte, 12 ledere og 7 tillitsvalgte. Vi har gjennomført fire spørreundersøkelser med til sammen 2609 svar: 877 fra Vinmonopolet (butikkutsal), 506 fra Vestre Viken (medisinsk og kirurgisk klinikk) og 1226 fra Posten (postkontor og utvalgte postterminaler). Her har vi hatt en svarprosent på ca. 50. Vi har også benyttet data fra virksomhetenes årsrapporter med videre, Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU) og ulike forskningsrapporter.

Omfang av deltid

Yrkesaktivitet og deltid i den norske arbeidsstyrken

Yrkesaktiviteten blant menn er redusert siden 1970-tallet. De jobber fortsatt oftere heltid enn kvinner, men kvinnene tar sakte innpå. Dette gjelder imidlertid ikke i de bransjene som representeres av Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet.

Kvinner jobber mest deltid. Ser man hele arbeidslivet under ett jobber ca. 40 prosent av kvinnene deltid. Deltidsandelen blant menn er på 14 prosent. Deltidsandelen er høyest i varehandelen der 70 prosent jobber deltid (Nergaard 2010:27).

Mange deltidsansatte i de tre virksomhetene

Blant de butikkansatte i Vinmonopolet finner vi en deltidsandel på 77 prosent. Disse har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på 60 prosent av full stilling. I Vinmonopolets øvrige virksomhet er deltidsandelen betydelig mindre. Vinmonopolet oppgir at de totalt sett har en deltidsandel på 38 prosent, og at gjennomsnittlig stillingsstørrelse ligger på 62 prosent av full stilling.

Blant de ansatte i medisinsk og kirurgisk klinikk i Vestre Viken finner vi en deltidsandel på 60 prosent. Disse har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på 82 prosent. Helseforetaket oppgir at de totalt sett har en deltidsandel på 37 prosent og en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 92 prosent.

Posten kommer ut med en deltidsandel på 31 prosent. Det er noe flere deltidsansatte ved postkontorene og noe færre deltidsansatte postterminalene. Posten oppgir selv å ha en deltidsandel på 19 prosent (tall fra 2012) for hele konsernet. Dersom vi kun ser på tall fra postkontor og terminaler ligger deltidsandelen på henholdsvis 25 og 30 prosent.

Disse forskjellene mellom undersøkelsestallene og virksomhetenes egne tall skyldes at våre undersøkelsesutvalg består av produksjonsenheter med spesielt mye deltid. Dette er også hovedgrunnen til at nettopp disse produksjonsenhetene i samråd med virksomhetene ble valgt ut til å være med i undersøkelsen.

Mye uønsket deltid, stor arbeidskraftreserve

To tredjedeler av de ansatte i Vinmonopolet jobber i en uønsket lav deltidsstilling. Av alle deltidsansatte oppgir 80 prosent at de ønsker en større stilling. I Posten ønsker ca. halvparten av de deltidsansatte større stilling. I Vestre Viken ønsker hver fjerde ansatt større stilling. Dette er nesten halvparten av de deltidsansatte i Vestre Viken. De tre virksomhetene har med andre ord en stor arbeidskraftreserve dersom de ønsker og klarer å ta den i bruk.

Langvarig i uønsket deltid og mye merarbeid

I motsetning til hva analyser av AKU-materiale har vist, men i tråd med andre surveyundersøkelser i enkeltvirksomheter, går mange deltidsansatte i de tre virksomhetene i uønsket lav stilling over mange år. Ved Vinmonopolet og Posten oppga de som gikk i uønsket deltid at de i gjennomsnitt hadde gjort det i henholdsvis sju og åtte år. I Vestre Viken var tilsvarende tall «bare» tre år. Denne gruppen jobber i gjennomsnitt ca. 25 timer ekstra i måneden.

Hvorfor deltid?

Jobber deltid fordi arbeidsgiver ikke tilbyr heltid

Den vanligste forklaringen fra de ansatte på hvorfor de jobber deltid, er at arbeidsgiver ikke tilbyr større stilling. I Vinmonopolet hvor tre av fire ansatte skylder på arbeidsgiver, bekreftes dette av lederne: Ujevne arbeidstopper, små butikker, lørdagsproblematikk og ledelsens ønske om fleksibilitet trekkes fram som forklaringer.

I Posten forklarer ledere manglende tilbud av heltidsstillinger med teknologisk utvikling, korte produksjonsvinduer ved postterminalene, helgeproblematikk og behovet for et effektivt driftsopplegg. En del av deltiden ved postterminalene skyldes, i følge våre informanter, myndighetens krav til leveringstider, altså tidskrav knyttet til A-prioritert post.

Ledere i Vestre Viken forklarer bruk av deltid med helgeproblematikk og høyt arbeidspress: Ansatte vil ikke jobbe mer enn hver tredje helg eller flere timer hver tredje eller fjerde helg. Lav bemanning i forhold til oppgavene gjør at mange ansatte ikke vil jobbe full stilling.

Ledelsen i Vinmonopolet og Posten forklarer høyt deltidsomfang med at ansatte ikke kan tilbys heltid. Dette i motsetning til i Vestre Viken og helse- og omsorgssektoren for

øvrig hvor det er vanlig å «skyld på» de ansatte. Mens helgeproblematikken hos Vinmonopolet og Posten ligger i at ansatte ikke kan jobbe oftere enn annenhver helg, ligger problemet hos Vestre Viken i at man har for mange ansatte som overhodet ikke jobber helg, og at man ikke klarer å etablere turnuser der de ansatte jobber noe mer helg enn om lag 15 timer hver tredje uke.

Shopping av ekstravakter, arbeidspress og omsorgsansvar bare i Vestre Viken

Mange av de meste kjente forklaringene på hvorfor deltidsansatte jobber deltid, finner vi stort sett bare i Vestre Viken. Ønsker om å jobbe mindre for å ha mer fri, shopping av ekstravakter, hardt arbeidspress og omsorg for barn er forhold som knapt noen av de deltidsansatte i Posten og Vinmonopolet trekker fram for å forklare hvorfor de jobber deltid. Hovedforklaringen på denne forskjellen er at de deltidsansatte i Posten og særlig i Vinmonopolet faktisk ønsker å jobbe mer, mens mer av deltiden i Vestre Viken er selvvalgt. Nettopp muligheten til å kunne jobbe deltid er et motiv for å velge utdanninger som sykepleie (Abrahamsen og Høst 2005). Vi er ikke kjent med undersøkelser som bekrefter at deltidsmuligheter er motivasjon for å skaffe seg kompetanse til å jobbe i Posten og Vinmonopolet.

Utdanning ved siden av og dårlig helse bare i Posten

Vi har spurt om noen jobber deltid på grunn av utdanning ved siden av, dårlig helse eller jobb kombinert med pensjon/trygd. I Posten får disse spørsmålene oppslutning fra 15–20 prosent av de deltidsansatte. I de andre virksomhetene oppgis dette som forklaring av knapt 5 prosent.

Arbeidsmiljø og deltidsansattes involvering

Vinmonopolet er en attraktiv virksomhet

Vinmonopolet er en attraktiv virksomhet å jobbe i og på topp i omdømmeundersøkelser. Vinmonopolet utmerker seg ved at de har systematisk opplæring som også de deltidsansatte får ta del i. I motsetning til i store deler av helse- og omsorgssektoren har Vinmonopolet nesten like god kompetansedekning i helgene som på hverdagene. De scorer også mer positivt enn Vestre Viken (som også scorer høyt) på de ulike spørsmålene om arbeidsmiljø. Dette kan delvis forklares med at Vinmonopolet har meget dedikerte medarbeidere som tilbys løpende kompetanseutvikling, og at ledelse og ansatte har utviklet og tatt vare på en bedriftskultur som bekrefter at det er attraktivt å jobbe der. Samtidig vet vi at Vestre Viken og de andre sykehusene er høykompetansebedrifter der både undervisning og kompetanseutvikling står sentralt. Den løpende kompetanseutviklingen er imidlertid mer ujevnt fordelt. Opplevelse av hardt arbeidspress og mer helgejobbing enn ønsket trekker trolig også ned attraktivitetsscoren i Vestre Viken. De neste avsnittene indikerer også hvorfor Vinmonopolet framstår som den mest attraktive arbeidsplassen hos de ansatte.

Minst forskjell på heltids- og deltidsansatte i Vinmonopolet

I og med at de aller fleste i Vinmonopolets butikker jobber deltid, må driften legges opp med basis i disse. Det er derfor som forventet at forskjellen mellom heltids- og deltidsansatte er små. De deltidsansatte er med på personalmøter, tar del i opplæring og utdanning, tar ansvar for arbeidsoppgaver osv. nesten på linje med heltidsansatte.

Minst involvering i Vestre Viken

Deltidsansatte i Vestre Viken har mindre innflytelse på arbeidsdagens innhold og tempoet i arbeidsutførelsen enn ansatte i Vinmonopolet. De deltar også sjeldnere på personalmøter. Felles for alle tre virksomheter, Posten inklusive, er at ansatte blir mer involvert jo større stilling de har.

Tiltak

Tiltakene vi gjennomgår, er dels en gjengivelse av eksplisitte svar fra ledere og ansatte i de tre virksomhetene, og dels et resultat av vår analyse av svarfordelinger på helt andre spørsmål. Vi starter med den første typen av tiltak.

Vestre Viken

Langvakter og mer helg. Tre av fire på ufrivillig deltid i Vestre Viken jobber gjerne langvakter i helgene for å få større stilling. De kan altså jobbe flere helgetimer, men de vil nødig at flere helger skal bli berørt. Ca. halvparten er villig til å jobbe langvakter uavhengig av om det er helg eller ikke. Vi ser også at halvparten kan tenke seg å utføre flere oppgaver enn det de gjør i dag.

Flere avdelinger. En av tre er villig til å jobbe på flere poster. Et flertall er det ikke. Sammenliknet med holdninger i kommunesektoren er likevel en tredjedel et høyt tall. Ansatte utviser vanligvis stor motstand mot å jobbe på andre steder enn der de er kjent.

Dermed vitner dette om betydelig fleksibilitet fra de ansattes side og at det ikke skal stå på dem dersom enhetene vil gjennomføre tiltak for å få flere store stillinger, og at disse gjennomføres på riktig måte.¹ Det er ikke noe mål at ett tiltak skal være det riktige for alle i en virksomhet. Tvert imot er både ansatte og brukere ulike. Fra kommunesektoren er det vist at kommuner som har prøvd mange ulike tiltak, har de beste resultatene.

Vinmonopolet

Flere oppgaver, langvakter og lørdager. Så godt som samtlige deltidsansatte som ønsker større stilling, er villige til å utføre flere oppgaver dersom dette kan gi dem større stilling. 90 prosent er villige til å jobbe langvakter. 75 prosent kan også jobbe mer på kveldstid, og halvparten jobber gjerne noen flere lørdager om det kan gi dem større stilling.

¹ For en gjennomgang av gode utviklingsprosesser og forutsetninger for å lykkes med tiltak der flere jobber mer, viser vi til kapittel 8 og 9 i *Kunnskapsstatusen om heltid-deltid* (Moland 2013).

Flere avdelinger. 60 prosent kan jobbe ved flere butikker. Den vegringen ansatte i helse- og omsorgssektoren har mot å jobbe flere steder, finner vi ikke i Vinmonopolet. Svarene som er gjengitt i figur 5.2, underbygger det vi har skrevet tidligere: De deltidsansatte i Vinmonopolet har et sterkt ønske om å få større stillinger, og de er med på mange slags tiltak for å få dette til.

Posten

Flere oppgaver, langvakter og lørdager. Samtlige deltidsansatte ved postkontorene og ca. 85 prosent av de aktuelle respondentene fra postterminalene utfører gjerne flere oppgaver for å få større stilling (figur 5.3). Ca. 80 prosent er villige til å jobbe lengre vakter, mens nesten 40 prosent kan jobbe noe flere helger. Dersom ledelsen i Posten skulle ønske flere store stillinger, så kommer de neppe til å møte motstand hos de deltidsansatte.

En minimumsløsning med svake motargumenter: vikarpool og bundet/ubundet tid

Mange deltidsansatte jobber over tid betydelig mer enn den avtalte arbeidstiden. Det viser at virksomhetene har behov for at de jobber mer, men at arbeidsgiver ikke kan eller vil formalisere merarbeidet. Dersom arbeidsgiver ikke er i stand til å organisere arbeidet slik at arbeidstaker får en større, forutsigbar arbeidstid, bør de som et minimum kunne tilby en avtalt og forutsigbar stillingsstørrelse. Det enkleste er å operere med såkalt bundet og ubundet tid (med eller uten vikarpool), eventuelt i kombinasjon med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden over en lengre tidsperiode.

Poenget er at arbeidstaker kan få en stilling på for eksempel 80 eller 100 prosent og få fast lønn i henhold til dette. Noe av arbeidstiden ligger fast (er bundet) i en turnus, for eksempel 60 prosent. Den resterende delen av arbeidstiden tas ut fleksibelt etter en avtale, kanskje på egen avdeling, kanskje på en eller to andre avdelinger. I virksomheter med store sesongsvingninger vil gjennomsnittsberegning på årsbasis være en bedre løsning.²

Arbeidsmiljøloven lite brukt der det er mest uønsket deltid?

Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser i § 14 som skal styrke deltidsansattes rettigheter. Det er fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling, den såkalte fireårsregelen og nå sist bestemmelsen om at merarbeid over ett år skal kunne legges inn i den faste stillingen. Disse bestemmelsene er først og fremst kjent i deler av offentlig sektor som helse, omsorg og oppvekst. I pleie- og omsorgssektoren forbereder mange kommuner seg på nye stillingskrav i 2015 som følge av § 14-4 a «Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid». I Vinmonopolet som har mange deltidsansatte som ønsker større stilling, og som har ønsket dette i mange år, og som har jobbet mye ekstra, vil det trolig være mange som kan fremme nye arbeidstidskrav i tiden som kommer, dersom de blir gjort kjent med rettighetene.

² Gjennomsnittsberegninger ligger også til grunn i andre turnusvarianter, kanskje tydeligst i noen av de meste komprimerte langturnusene med 91 timers bolker og deretter 3 uker fri.

1 Innledning

Denne rapporten er finansiert av LO Stat i samarbeid med fagforbundene Handel og Kontor i Norge (HK), Norsk Post og kommunikasjonsforbund (Postkom) og Fagforbundet som organiserer mange av de ansatte i Posten Norge, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet.

I det følgende beskriver vi heltid-deltidsproblematikken i Posten Norge, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet. Disse virksomhetene er alle medlemmer av arbeidsgiverorganisasjonen Spekter. Spekter forhandler og samarbeider i tillegg med en rekke andre fagforbund om arbeidstidsspørsmålet i helseforetakene. For Fagforbundet er også KS en viktig samarbeidspart. Handel og Kontor har på sin side hatt et større heltid-deltidsprosjekt i varehandelen i samarbeid med Virke.

Både partene sentralt og regjeringen er samstemte i at omfanget av små stillinger og uønsket/ufrivillig deltid må ned, og at arbeidet i stedet må organiseres slik at flere kan jobbe heltid eller i store og ønskede deltidstillinger. Lokalt er bildet mer sammensatt. Her vil mange arbeidsgivere mene at deltidarbeid er en forutsetning for å kunne drive økonomisk tilfredsstillende. Vi vet også at mange ansatte ikke ønsker å jobbe heltid.

I denne rapporten starter vi i innledningen å beskrive sysselsettingsutviklingen og omfanget av deltid på landsbasis og i de ulike bransjene slik de er inndelt av Statistisk sentralbyrå. Deretter presenterer vi formuleringer i lov- og avtaleverket som beskriver deltidansattes rettigheter i forbindelse med heltid-deltidsproblematikken, og som en kan forvente at blir benyttet for å gi deltidansatte større stillinger.

I kapittel 2 gjør vi rede for gjennomføringen av undersøkelsen og datagrunnlaget for de funnene vi presenterer om heltid-deltidsproblematikken i Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet. Kapittel 3 tar for seg hovedtyngden av rapportens problemstillinger: Hvor stort er deltidsomfanget i disse tre virksomhetene, og hvordan begrunner ansatte og ledere deltidarbeidet? Disse funnene sammenliknes med resultater fra tidligere undersøkelser.

Deltidarbeid kan ha betydning for arbeidsmiljøet og utviklingen av arbeidsplassen, så vel som for den ansattes egne utviklingsmuligheter faglig og sosialt. Dette er tema i kapittel 4. Rapporten avsluttes i kapittel 5 med en gjennomgang av ulike tiltak for at arbeidsgiver skal kunne tilby større stillinger.

1.1 Problemstillinger

Rapporten har fire hovedproblemstillinger som dreier seg om omfanget av, begrunnelsen for og mulighetene for endring av deltidsstillinger/heltid-deltid/heltid-deltidsproblematikken. Vi spør:

1. Hvor mange jobber deltid i Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet (omfang)?
2. Hvorfor gjør de det (begrunnelser)?
3. Hva gjør det med dem (effekter)?
4. Hva kan gjøres for å redusere omfanget av ufrivillig deltid og i stedet etablere flere heltidsstillinger og store, ønskede deltidsstillinger (endringsmuligheter)?

Innenfor alle de fire problemstillingene sammenlikner vi Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet. Hvordan varierer deltidsomfanget dem imellom, og har bruken av deltid de samme begrunnelsene? Slår deltidsomfanget likt ut på evnen til å drive effektivt og med høy kvalitet? Og har virksomhetene de samme mulighetene til å redusere omfanget av små stillinger?

Omfang

Til problemstilling 1 beskriver vi deltidsomfanget i de tre virksomhetene og sammenlikner dette med deltidsomfanget i arbeidslivet for øvrig. Vi viser også hvordan deltidsomfanget har endret seg over tid.

Begrunnelser

Til problemstilling 2 spør vi ansatte om hvorfor de jobber deltid, om hvor mye de jobber og hvor stor stilling de selv ønsker å ha. Finnes det noe klart skille mellom ønsket og uønsket deltid? Her spør vi også ledere om hvorfor de driver sine virksomheter med et betydelig omfang av deltidsstillinger. Oppfatter ledere det slik at de ikke har noen alternativ?

Effekter

Til problemstilling 3 spør vi dels om hvilke konsekvenser det har for ansatte å jobbe i små stillinger. Får de tilstrekkelig faglig utvikling, er de fullt integrert på arbeidsplassen, har de en tilstrekkelig og forutsigbar lønn og arbeidstid? Vi spør også om deltidsstillingene er gunstige eller ikke for driften. Er den mer eller mindre effektiv? Holder ytelsene bedre eller dårligere kvalitet?

Endringsmuligheter

Til problemstilling 4 om endringsmuligheter trekker vi både frem hva aktørene i de tre virksomhetene mener og eksempler fra andre bransjer som har kommet lenger med utprøving av tiltak for å redusere omfanget av ufrivillig deltid og i stedet etablere flere heltidsstillinger og store, ønskede deltidsstillinger.

1.2 Omfanget av deltidstillinger

Her vil vi innledningsvis presentere noen hovedtall som viser utviklingen av heltids- og deltidsarbeid over tid og innen ulike bransjer, ikke minst de bransjene Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet inngår i.

I 1972 var i underkant av 80 prosent av menn yrkesaktive. Tallet for kvinner var i underkant av 45 prosent. I 2011 var de samme tallene for 71,5 for menn og 66,6 prosent for kvinner (Næsheim og Villund 2013). Dette viser at menn har redusert sin yrkesaktivitet med ca. 9 prosentpoeng, mens kvinner har økt sin med litt over 20 prosentpoeng. Disse tallene forteller hvor mange menn og kvinner som var og er yrkesaktive, men de sier ikke noe om hvor mye den enkelte arbeider. Og der menn fortsatt velger heltid som normalen, velger stadig mange kvinner å jobbe deltid. Tilnærmingen i yrkesdeltakelse mellom kjønnene, målt ved antall timer som arbeides, er derfor litt mindre enn disse tallene indikerer.

Menn jobber oftest heltid, men kvinnene tar sakte innpå

Norge hadde ved inngangen til 2014 ca. 2,6 millioner sysselsatte. Ca. 1,9 millioner av disse jobber heltid. Blant de 700 000 som jobber deltid er ca. 200 000 menn og 500 000 kvinner (tabell 1.1). Forholdet mellom heltids- og deltidssysselsetting de siste 15 årene er preget av svake, men klare tendenser.³ Menn jobber relativt sett noe mer deltid enn før, kvinner jobber noe mer heltid. Likevel er det fremdeles slik at deltidansettelser er vanligere blant kvinner enn menn (SSB).

Ca. tre fjerdedeler av sysselsatte i Norge jobber i full stilling. Dette tallet har holdt seg relativt stabilt i mange år. Av tabell 1.1 framgår det at ca. 85 prosent av mannlige sysselsatte jobber i full stilling. Det er ca. 4 prosentpoeng færre enn på 1990-tallet. Nesten 60 prosent av kvinnelige sysselsatte jobber i full stilling. Dette er i samme periode en økning på ca. 5 prosentpoeng. Denne økningen har i hovedsak funnet sted blant kvinner utenfor helse- og omsorgssektoren.⁴

³ De siste ti årene har antall skoleelever og studenter som kan forventes å ta deltidarbeid ved siden av utdanningen økt. Antall studenter ved høyere utdanning har økt med nesten 40 000 fra 2002 til 2012. antall elever i videregående skole har økt omtrent like mye. SSB 2014: Fakta om utdanning 2014 – nøkkeltall for 2012. En del av ekstragruppen på ca 65 000 som er under utdanning vil oppgi at de har fast deltidarbeid ved siden av. Dette er så lite at det ikke rokker ved tendensen i statistikken.

<https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuv>

⁴ Ifølge SSB jobber ca. 50–51 prosent av kvinnene innen helse og omsorg heltid. Dette tallet har vært stabilt siden 2002. (Omtalt i Moland og Bråthen 2012a:24).

Tabell 1.1 Antall sysselsatte kvinner og menn i Norge og andel som jobber i heltidsstillinger i perioden 1996–2013. Kilde: SSB – Statistikkbanken.

	Alle næringer	1996 Gj.sn	1998 Gj.sn	2000 Gj.sn	2002 Gj.sn	2004 Gj.sn	2006 Gj.sn	2008 Kv.4	2010 Kv.4	2012 Kv.4	2013 Kv.4
Begge kjønn	Antall sysselsatte	2132	2249	2269	2286	2276	2362	2525	2517	2589	2619
	Antall i heltidsstillinger	1561	1661	1683	1678	1654	1712	1846	1846	1892	1928
	Andel i heltidsstillinger	73,2	73,9	74,2	73,4	72,7	72,5	73,1	73,3	73,1	73,6
Menn	Antall sysselsatte	1154	1211	1212	1210	1201	1251	1329	1326	1367	1380
	Antall i heltidsstillinger	1033	1090	1082	1070	1046	1088	1147	1139	1167	1186
	Andel i heltidsstillinger	89,5	90,0	89,3	88,4	87,1	87,0	86,3	85,9	85,4	85,9
Kvinner	Antall sysselsatte	978	1037	1057	1076	1074	1111	1195	1191	1222	1239
	Antall i heltidsstillinger	528	571	601	607	608	625	699	707	725	741
	Andel i heltidsstillinger	54,0	55,1	56,9	56,4	56,6	56,3	58,5	59,4	59,3	59,8

Det har ved flere anledninger vært publisert tall fra 2012 og 2013 som har vist at mer enn 60 prosent av kvinnelige sysselsatte jobber heltid (Eksempel 3.4 Moland 2013:22). Dette er tall fra tredje kvartal i de respektive årene. Som det går fram i tabell 1.2 er det små sesongvariasjoner i AKU-tallene.

Tabell 1.2 Kvinnelige sysselsatte og andel i heltidsstillinger i 2011 – 2013. Kvartalsvis og gjennomsnitt per år. Kilde: SSB–Statistikkbanken.

Alle næringer	2011 Kv. 1	2011 Kv. 2	2011 Kv. 3	2011 Kv. 4	2011 Gj.sn	2012 Kv. 1	2012 Kv. 2	2012 Kv. 3	2012 Kv. 4	2012 Gj.sn	2013 Kv. 1	2013 Kv. 2	2013 Kv. 3	2013 Kv. 4	2013 Gj.sn
Antall sysselsatte	1197	1205	1206	1209	1204	1215	1233	1226	1222	1224	1220	1231	1236	1239	1232
Antall i heltidsstillinger	705	708	717	707	709	708	731	744	725	727	723	729	754	741	737
Andel i heltidsstillinger	58,9	58,8	59,5	58,5	58,9	58,3	59,3	60,7	59,3	59,4	59,3	59,2	61,0	59,8	59,8

Høyest deltidsandel blant kvinner i varehandelen

Figur 1.1 viser antall ansatte totalt og antall kvinnelige ansatte i 16 næringsområder. Bransjene er rangert etter andel deltidsansatte i hver bransje. Figuren viser også andel deltidsansatte kvinner og menn i hver bransje. I 9 av de 16 næringsområdene jobber mer enn hver tredje kvinne deltid. Halvparten av kvinnene i primærnæringene jobber deltid. Deltid er med andre ord utbredt i langt flere deler av arbeidslivet enn de de tre–fire bransjene som vanligvis får søkelyset rettet mot seg på grunn av sin deltidskultur.

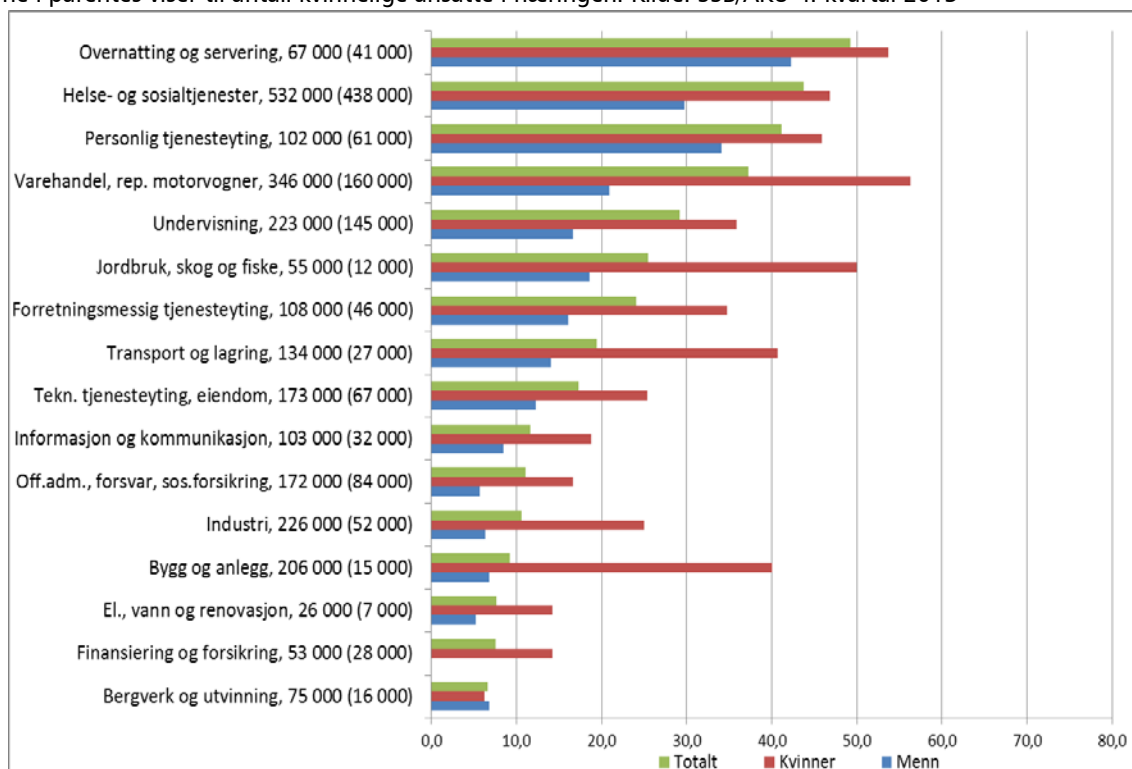
Dette er relativt vide kategorier som vil ha interne variasjoner. Et eksempel er næringsgruppen som både består av varehandel og motorvognreparasjoner. Under ett ser vi at denne næringen har et flertall av mannlige arbeidstakere. Næringen har likevel høyere deltidsandel blant kvinner enn næringsgruppen for helse- og sosialtjenester. Nergaard (2010:27) viser f.eks. til at over 70 prosent av butikkmedarbeidere jobber deltid. Varehandelen har åpningstider som går ut over normalarbeidsdagens rammer. Det vil derfor være behov for arbeidstidsordninger der ansatte jobber på ettermiddag/kveld og på lørdager og til dels søndager.

Det er gjort en rekke kartlegginger og analyser av arbeidstidsordningene i varehandelen (Nergaard 2012 og 2013; Moland og Olberg 1989), men det er først de siste tre årene at bransjen har iverksatt tiltak ute i butikkene for å redusere omfanget av små stillinger og erstatte disse med heltid og store deltidsstillinger. Virke og Handel og Kontor har gått sammen om flere forsøk. Disse beskrives i kapittel 5.

Høyest deltidsandel i hotell og restaurant

Deltidsarbeid er vanlig i mange bransjer. Næringsgruppen overnatting og servering har høyest deltidsandel. Dette er en bransje som yter tjenester både på dagtid og kveldstid og i helger. Her jobber nesten 50 prosent av de ansatte deltid (figur 2.1). Denne næringsgruppen utmerker seg også ved at svært mange menn (nesten 45 prosent) også jobber deltid. Flere av de ansatte ved Vinmonopolet har bakgrunn herfra. Også i denne bransjen er det foretatt flere kartlegginger av deltidsproblematikken, men vi kjenner ikke til lokale prosjekter med sikte på å redusere omfanget av små stillinger og utvikle noen heltidskultur (Trygstad mfl. 2014).

Figur 1.1 Andel deltidsansatte i ulike næringer. Tallene etter hver næring viser til antall sysselsatte. Tallene i parentes viser til antall kvinnelige ansatte i næringen. Kilde: SSB/AKU 4. kvartal 2013



Flest deltidsansatte i næringsgruppen helse og sosial

Denne næringsgruppen teller over en halv million arbeidstakere. Ca. 45 prosent av disse jobber deltid. Det utgjør ca. 230 000 deltidsansatte. De fleste av disse er ansatt i kommunene og yter pleie- og omsorgstjenester. En annen stor gruppe er ansatt i helseforetakene, der de fleste jobber ved sykehusene. Andelen deltidsansatte er betydelig større i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene enn i helseforetakene. Ifølge 2013-tallene fra PAI-registeret⁵ yter tre fjerdedeler av kommunene pleie- og omsorgstjenestene med en stab der mellom 70 og 95 prosent av de ansatte jobber deltid. Det er det kun to kommuner i Norge⁶ som driver sine pleie- og omsorgstjenester med en så lav deltidsandel som 45 prosent.

Sykehussektoren

Det er vanskelig å få en helhetlig oversikt over andel deltidsansatte i sykehussektoren som Vestre Viken HF er en del av. Det er også vanskelig å tolke de tallene som blir benyttet av helseforetakene. Vi bruker derfor litt plass på å beskrive disse deltidstallene. I sykehussektoren anslås deltidsandelen i følge Spekter⁷ (Spekter og Fagforbundet 2012) til å ligge på ca. 35 prosent. Det vil si at ca. to av tre ansatte i sykehusene jobber heltid.

Helse Sør-Øst hadde i 2012 52 000 ansatte i faste stillinger. Ca. 25 prosent av disse jobber ifølge det regionale helseforetaket deltid. Dette tallet er imidlertid ikke helt sammenliknbart med deltidstallene fra SSB og PAI-registeret, fordi en del av de deltidsansatte er tatt ut av statistikken. Som flere av de andre helseforetakene har Helse Sør-Øst korrigert deltidstallene. Det vil si at «de deltidsansatte som jobber redusert på grunn av rettighetspermisjoner, uførhet, bierverv ved høyskoler og universiteter og annet er tatt ut av gruppen».⁸ Denne korrigeringen baseres på egenrapporterte tilleggsplysninger om de deltidsansattes arbeidstidsønsker. Bakgrunnen for et slikt system er det store fokuset på deltidbruk hos Helse- og omsorgsdepartementet og i de regionale helseforetakene. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant alle fast ansatte i Helse Sør-Øst er på 94 prosent. Blant de deltidsansatte er gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 69 prosent. Tallene for Vestre Viken helseforetak presenteres nærmere i neste kapittel.

St. Olavs Hospital i Trondheim hadde i 2012 ca. 9600 ansatte. Disse utførte i alt ca. 7100 årsverk. Sykehuset opererer med en deltidsandel på 37,8 prosent. Men når St. Olavs Hospital korrigerer tallene på samme måte som Helse Sør-Øst, reduseres deltidsomfanget til 30,7 prosent av de ansatte. Dermed blir deltidsandelen redusert med ca. 20 prosent. Hvis vi antar at Helse Sør-Øst har en tilsvarende korreksjonsprosent, kan vi øke deres reelle deltidsandel fra ca. 25 til ca. 30 prosent.

⁵ PAI er en forkortelse for Personaladministrativt informasjonssystem. Det er et register som driftes av KS, og som bygger på opplysninger fra kommunesektoren om ansattes lønn, sykefravær, stillingskode og arbeidstid.

⁶ Gamvik og Vardø i Finnmark

⁷ Spekter og Fagforbundet: Heltid i sykehusene. Sammen for flere heltidsstillinger, en offensiv innsats. <http://www.spekter.no/Veiledning/Siste-veiledere/Heltid-i-sykehusene/>

⁸ Helse Sør-Øst: Årsmelding 2013:16

Helse Vest oppgir at de har en gjennomsnittlig korrigert stillingsstørrelse på 88,7 prosent.⁹ Dette er noe lavere enn tallene fra Helse Sør-Øst. Helse Nord oppgir i årsrapporten for 2012 at de har en deltidsandel på ca. 25 prosent. Universitetssykehuset i Nord ligger litt under 25 prosent, mens Nordlands- og Helgelands-sykehusene har litt over 30 prosent deltidsansatte¹⁰.

Transport og lagring

Næringsgruppen transport og lagring hvor posthåndtering inngår, har 134000 ansatte. 27000 av disse er kvinner. Blant disse jobber litt over 40 prosent deltid. Ca. 12 prosent av mennene jobber deltid (figur 1.1). Dette næringsområdet omfatter også passasjer- og godstransport med jernbane, rørtransport, veitransport skips- og luftfart m.m.

Vi er ikke kjent med lokale prosjekter med sikte på å redusere omfanget av små stillinger og utvikle heltidskultur i virksomheter innen denne næringsgruppen. Ett unntak er riktignok Postens arbeid blant annet i forbindelse med ny terminalstruktur. Gjennom det å skapte «integrasjonsprosjektet» ønsket man å effektivisere driften samtidig som man ville beholde flest mulig heltidsstillinger. Dette ble blant annet gjort gjennom å integrere distribusjon (postbud) og produksjon (terminal) slik at ansatte kunne arbeide i begge områdene av Posten.¹¹

1.2 Synspunkter på deltid-heltidsproblematikken

For en drøy generasjon tilbake var deltid et virkemiddel som både skulle ivareta likestillingsmål om å øke kvinners yrkesaktivitet og møte et økende arbeidskraftbehov skapt av en kraftig vekst i offentlig tjenesteyting. Deltid var et tilbud til kvinner og en anledning til å kombinere familie- og yrkesliv. De siste 15–20 årene har imidlertid deltidsarbeid gått fra å være et skritt på vei mot likestilling mellom kjønnene til å være en hindring for å videreføre likestillingsprosessen.

Fagforbund og kvinnepolitiske representanter har med jevne mellomrom stilt krav om mer fullverdige ansettelsesforhold for deltidsansatte både i både privat og offentlig sektor. Spørsmålet har i første rekke vært reist av arbeidstakerorganisasjonene, som har krevd forutsigbar og tilstrekkelig lønn å leve av for medlemmene; det vil si faste stillinger og økte stillingsstørrelser for medlemmer som ikke har hatt dette (Moland 1994).

⁹ Helse Vest: Årsmelding 2012:17

¹⁰ Helse Nord: Årsmelding 2012:32. Det oppgis ikke om disse tallene er korrigert slik de andre helseforetakene har gjort.

¹¹ For en omtale av dette prosjektet, se: Post- & Bringavisen (2009). Konserninformasjon fra Posten Norge. Nr. 1/2010 - 29. januar. http://www.posten.no/_attachment/29743/binary/43845

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven har med jevne mellomrom fått nye regler som har skjerpet arbeidstakers rettigheter. I 1994 kom skjerpede krav til faste stillinger og skriftlige kontrakter. Dette kravet til skriftliggjøring av alle arbeidsavtaler bidro også til å avdekke mange små stillinger. I 2004 og 2014 kom regler om rett til konvertering av merarbeid til fast stilling. Først kom den såkalte fireårsregelen som «innebærer at en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, anses som fast ansatt med hensyn til reglene om oppsigelse».¹² Denne ble tatt inn i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd med virkning fra 1.1.2005. Selv om paragrafen primært tar opp rettigheter til fast ansettelse, vil konkrete anvendelser også kunne føre til at deltidsansatte får større stillinger. Det kan være slik at en ansatt har en fast kontrakt på en liten stillingsstørrelse og i tillegg en midlertid avtale om en annen stillingsandel. I følge KS er det vanlig at den midlertidige avtalen tas inn i den faste med referanse til fireårsregelen¹³, slik det ble gjort av Surnadal kommune i 2013. Her førte en opprydding av ansettelsesforholdene for alle ansatte i pleie- og omsorgssektoren til en betydelig heving av de faste, avtalte stillingsstørrelsene (Moland mfl. 2014:14). Den såkalte Granvin-saken ble ført for retten høsten 2007. Dommen ga fire hjelpepleiere som hadde jobbet som ”vikarer” i flere år, medhold i krav om formalisering av arbeidsforholdet. Alle ble tilkjent rett til fast stilling. Tre av dem i 100 prosent og en i 75 prosent stilling.

Så kom fortrinnsrettsbestemmelsen, som ble tatt inn arbeidsmiljøloven i 2005. Teksten i loven er slik: «Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.» (aml §14-3 (1-2)). Lovens formuleringer om deltidsrett er ganske generelle og åpner for ulike tolkninger av arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom partene ikke blir enige kan saken bringes inn for Tvisteløsningsnemda.¹⁴

I juni 2013 kom så enda en bestemmelse i arbeidsmiljøloven (med virkning fra 01.01.2014) med mål om å styrke deltidsansattes rettigheter. Arbeids- og inkluderings-

¹² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/otprp/2008-2009/otprp-nr-54-2008-2009-/6/1.html?id=552642>

¹³ Høringsuttalelse fra KS til Prop. 83 L (2012–2013): 72

¹⁴ Tvisteløsningsnemnda behandler tvister om rett til utvidet stilling for deltidsansatte, redusert arbeidstid, utdanningspermisjon, permisjon i tilknytning til fødsel, andre permisjoner etter arbeidsmiljølovens kp. 12, fleksibel arbeidstid, fritak fra nattarbeid, og fritak fra overtidsarbeid og merarbeid.

Tvisteløsningsnemnda har tre faste medlemmer: En nøytral og arbeidslivskyndig leder med juridisk embetseksamen og to medlemmer som er oppnevnt etter forslag fra arbeidslivets hovedorganisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I tillegg oppnevnes det to medlemmer i tilknytning til den enkelte sak som skal bidra med kunnskap om bransjen som er berørt i saken. Disse oppnevnes etter forslag fra partene i tvisten. Bransjemedlemmene er ikke representanter for parten, men medlemmer av nemnda som skal avgjøre saken sammen med de tre faste medlemmene.» Arbeidstilsynet fungerer som tvisteløsningsnemndas sekretariat. http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78505#Arbeidsform_og_avgjorelser

departementet skrev at «Tanken er å klargjøre og styrke deltidsansattes rettsstilling og bidra til en enklere prosess for de som ønsker å fremme et slikt krav. En slik regel vil særlig være til fordel for kvinner, som er sterkt overrepresentert blant de deltidsansatte som ønsker å få økt sin stillingsandel.» (Ot. prop. 83 L (2012-2013), side 76). Den nye § 14-4 a «Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid»¹⁵ gir deltidsansatte som de siste tolv måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger.

Lovendringen vil trolig bidra til å redusere deltidsomfanget blant gruppen av ansatte som selv ønsker og ber om større avtalt stilling på basis av dokumentert merarbeid. Deltidsansatte som er tilfredse med å ha en lav avtalt stillingsstørrelse, og som fyller opp med ekstravakter når det passer dem, vil ikke (ut fra aml. § 14-4 a) kunne presses til å ta større stilling.

Avtaleverket om større stillinger

Avtaleverket tar også opp heltid-deltidsproblematikken. I det følgende trekker vi bare fram noen eksempler tidligere beskrevet i Moland (2013:50). I Hovedavtalen LO–NHO 2010–2013 § 10-4 heter det at «Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid».¹⁶

For varehandelen har Virke og Handel og Kontor (i Norge) i sin Landsoverenskomst¹⁷ formuleringer som beskriver de deltidsansattes fortrinnsrett langt sterkere, slik det beskrives i § 15.2: «Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært beskjeftiget fast minst 1/2 år i sammenheng, gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når timer blir ledige ved for eksempel oppsigelser o.l. Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte, skal bedriften ta hensyn til ansiennitet, kvalifikasjoner, øvrige ansattes arbeidstidsordninger og den ansattes eget forhold.»

Hovedtariffavtalen for KS-området (kapittel 1, § 2.3.1) har denne formuleringen: «Bruk av deltidsstillinger. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte

15 Aml. § 14-4 a: «Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav»

¹⁶ http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen_LO-NHO_2009-2013.pdf

¹⁷ Disse formuleringene ble tatt inn i Virke-HKs landsoverenskomst før de ble lovfestet. Se for øvrig § 15.2 her:

<http://www.virke.no/virkehjelperdeg/tariff/Documents/Landsoverenskomsten,%20Virke%20-%20Handel%20og%20Kontor%20i%20Norge%202012%20-%202014.pdf>

minst én gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte.»¹⁸

Den samme hovedtariffavtalen har også vedlegg 2 om lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid, som spesifiserer at slike avtaler bør inneholde disse punktene:

- «Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.»

Utvikling på arbeidsgiversiden og i partssamarbeidet

Arbeidsgiversiden i bransjer med mye deltid har gjerne vært skeptisk til nye lovreguleringer for å redusere omfanget av deltidsstillinger. Både NHO, Spekter, KS og Virke mfl. var kritiske i sine høringssvar til AD i forkant av den nye aml. § 14-4 a¹⁹. Flere av dem, blant annet daværende Navo (nå Spekter) og HSH (nå Virke), var også skeptiske i sine høringssvar til fortrinnsrettsbestemmelsen i 2004.²⁰

Arbeidsgiversiden ønsker løsninger der de lokale aktørene selv kommer til enighet. De har videre hatt en forestilling om at flere heltidsstillinger ville binde opp lønnsmidler de ikke ville klare å nyttiggjøre fullt ut. Adgangen til å bruke deltidsstillinger har derimot gitt dem fleksibilitet og handlingsrom til optimal ressursbruk. De senere årene er det imidlertid vist at dette ikke er riktig, i alle fall ikke innenfor helse- og omsorgstjenester. Deltidsansatte kan nok være fleksible i den forstand at de jobber på tidspunkt arbeidsgiver mener å ha behov for dem, og at de lar være å jobbe når arbeidsgiver ikke klarer å nyttiggjøre seg dem. Men viktigere for en effektiv drift og omstillingsevne er det å ha arbeidstakere som kan jobbe med flere typer oppgaver, ta ansvar, jobbe selvstendig, levere god kvalitet, være med i forbedringsarbeid osv. Dette fordrer ansatte med høy kompetanse og god kjennskap til organisasjonen, og dette finner en ikke så ofte blant ansatte i små deltidsstillinger (Moland 2013).

Blant de store arbeidsgiverorganisasjonene var KS den som først gikk fra å ha en reaktiv til en proaktiv arbeidsgiverpolitikk i heltid-deltidsspørsmålet. Dette kom blant annet opp gjennom FoU-prosjektet ”Kampen om kompetent arbeidskraft” i 1999, der

¹⁸ http://www.ks.no/PageFiles/26872/Hovedtariffavtalen_rettetokt2012.pdf

¹⁹ Høringsuttalelse fra KS til Prop. 83 L (2012–2013): 72

²⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), side 34

deltidsproblematikken ble trukket inn som en faktor som svekket kommunene i konkurransen om den kompetente arbeidskraften. Under tariffoppgjøret i 2003 ble partene enige om å iverksette arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid. KS finansierte blant annet forskerstøtte til utprøvinger i 16 kommuner. De siste sju-åtte årene har både KS og enkelte kommuner finansiert forskning og følgeevalueringer av lokale forsøk med nye arbeidstidsordninger og nye måter å organisere arbeidet på med sikte på å få flere heltidsstillinger. 13.02.13 ble felleserklæringen «Det store heltidsvalget» undertegnet av KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta. Initiativet til denne erklæringen kom fra KS. Hovedpunktene i erklæringen er at kommunene må ansette i heltidsstillinger for å kunne tiltrekke seg kompetent arbeidskraft, og at en nå vil jobbe for å utvikle en heltidskultur. Løsningene skal finnes lokalt. Ledige stillingsandeler skal om mulig brukes til å øke deltidsansattes stillingsstørrelse. Ikke minst framholdes det at nyutdannede må tilbys heltidsstillinger.²¹

De siste årene har også Spekter engasjert seg i heltid-deltidsproblematikken. I en samarbeidsavtale mellom Spekter og Fagforbundet av 08.02.2011 heter det at «Partene er enige om å ta initiativ til prosesser og prosjekter som tar sikte på å redusere/avvikle/fjerne ufrivillig deltid samt initiere prosesser for å få flere til å velge større stillingsbrøk eller hel stilling». Etter dette har Spekter utarbeidet egne rapporter og finansiert et forskningsprosjekt i samarbeid med Fagforbundet.²² Spekters perspektiv på heltid-deltidsproblematikken er at deltid er et valg de ansatte overveiende har gjort selv, og for å få flere heltidsstillinger må de deltidsansatte selv være villige til å jobbe mer. Spekters ledelse har de siste årene vært svært synlige i arbeidstidsdebatten, og budskapet har vært klart: Det er behov for flere kvinner i heltidsstillinger.

Spekter har også Posten og Vinmonopolet som medlemmer. De er begge omtalt i rapporten *Deltid. Løsningene finnes i virksomhetene*, men det store deltidsomfanget hos disse blir ikke problematisert på samme måte som for sykehusene. Det kan virke som om den utviklingen arbeidsgivere i helsesektoren (sykehus og kommuner) er inne i, ikke gjen-speiles i Posten og Vinmonopolet og derfor heller ikke i Spekters omtale av heltid-deltidsproblematikken.

I januar 2011 ga regjeringen gjennom Helse- og omsorgsdepartementet helseregionene beskjed om å redusere deltiden med 20 prosent i løpet av et år. Ifølge en melding fra regjeringen i desember 2012²³ har sykehusene jobbet systematisk og målrettet sammen med arbeidstakerorganisasjonene for å strekke seg mot dette målet. Regjeringen fastslår at arbeidet har gitt positive resultater, og at trenden går i riktig retning. Sykehusene fortsetter arbeidet med å nå målsettingen om redusert deltidsandel. I og med at sykehusene har lagt om registreringsrutinene og latt være å definere en del av deltidsstillingene som deltid, slik vi har omtalt tidligere, er det vanskelig å vurdere hvor mye av den rapporterte framgangen som er reell. Tallene regjeringen la fram, var disse:

²¹ http://www.ks.no/PageFiles/34797/Heltidsvalget_feb2013.pdf

²² Egeland og Drange, 2014: *Frivillig deltid - kan et spørsmål om tid?* AFI-rapport 4/2014

²³ <http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/hod/Nyheter-og-pressemeldinger/nyheter/2012/mindre-bruk-av-deltid-i-sykehusene.html?id=710767>

- Helse Sør-Øst: -15,3 prosent (fra okt. 2011 til okt. 2012)
- Helse Vest: -13,5 prosent (fra jan. 2011 til okt. 2012)
- Helse Midt-Norge: -4,6 prosent (fra jan. 2011 til okt. 2012)
- Helse Nord: -7 prosent (fra jan. 2011 til okt. 2012)

Handel og Kontor i Norge (HK) har avtaler med både Spekter og Virke. Størstedelen av den organiserte varehandelen er medlemmer hos Virke. Mens Handel og Kontor har hatt deltidsproblematikken høyt på dagsordenen siden 1980-tallet (Olberg og Moland 1989), har Virke engasjert seg mer de siste årene. I 2011 ble LO v/Handel og Kontor og Virke (den gang HSH) enige om å gjennomføre et samarbeidsprosjekt for å «Identifisere og gjennomføre tiltak som kan benyttes for å redusere ufrivillig deltid innen varehandelen». Som et ledd i dette har flere butikkjeder engasjert seg og prøvd ut tiltak som har ført til færre små og flere store stillinger. Noen av disse blir omtalt utover i rapporten.

Mer enn partssamarbeid

Regjeringen Solberg har videreført regjeringen Stoltenberg IIs mål å redusere omfanget av ufrivillig deltid i arbeidslivet. I Meld. St. 29 (2010-2011), Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv, ble det foreslått å bevilge 75 millioner kroner over en treårsperiode til tiltak som kan bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Disse midlene er per januar 2013 fordelt til 47 prosjekter. I satsingen mot ufrivillig deltid inngår totalt 47 utviklingsprosjekter. 35 av disse er prosjekter i kommunesektoren, 8 er innen sykehussektoren, ett prosjekt er et fellesprosjekt mellom sykehussektoren og kommunesektoren, mens to er prosjekter i privat sektor, hvorav den ene er det omtalte HK- og Virkeprosjektet i varehandelen. I tillegg deltar en fylkeskommune.

Prosjektene er delt i to hovedtemaer og administreres av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Vox²⁴. Arbeids- og velferdsdirektoratet er sekretariat for hovedtema 1: «Utviklingsprosjekter som tar for seg organisering av arbeidet i virksomheter og forhold på arbeidsplassen», mens Vox er sekretariat for hovedtema 2: «Utviklingsprosjekter som retter seg mot kompetanseheving av arbeidstakere»²⁵. En del av virksomhetene som deltar, har prosjekter der både kompetanseheving og forsøk med ny arbeidsorganisering og nye arbeidstidsordninger inngår.

Parallelt med regjeringens «Ufrivillig deltid»-satsing gjennom Arbeidsdepartementet, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Vox har Kommunaldepartementet ansvar for nettverksprogrammet «Saman om ein betre kommune». Dette er en oppfølger av Kvalitets-

²⁴ Vox er en etat under Kunnskapsdepartementet og er fagorgan for kompetansepolitikk, med vekt på voksnes læring. Vox forvalter driftstilskudd til studieforbund, fjernundervisningsinstitusjoner og andre organisasjoner. Vox tildeler videre midler til pedagogisk utviklingsarbeid og forvalter Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA).

²⁵ Formulert på prosjektets hjemmesider: www.vox.no/ufrivilligdeltid og <http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/Ufrivillig+deltid/Om+satsingen+Ufrivillig+deltid/Tre+%C3%A5rig+satsing+mot+ufrivillig+deltid.324444.cms>

kommuneprogrammet. Ett av temaene kommunene jobber med i Saman om-programmet, er hvordan de kan redusere omfanget av små stillinger og utvikle en heltidskultur. Her deltar for tiden 27 kommuner.

Disse nasjonale programmene er uttrykk for at regjeringen ser at heltid-deltidsproblemet ikke kan løses alene gjennom lovreguleringer, og at det er nødvendig med konkret støtte til lokale utviklingsprosjekter. Samtidig kan vi lese av deltakersammensetningen at de kommunale pleie- og omsorgstjenestene dominerer, fulgt av sykehusene. Privat sektor og virksomheter som Vinmonopolet og Posten inngår i, er nesten helt fraværende.

Disse bransjemessige forskjellene kom svært tydelig fram også i en evaluering av fortrinnsrettsbestemmelsen som gir deltidsansatte fortrinn til større stillinger. I en undersøkelse ble 918 ledere spurt om fordelingen av heltids- og deltidsstillinger på deres arbeidsplasser. Lederne i varehandelen og i hotell- og restaurantbransjen syntes overveiende at den store andelen deltidsansatte var passelig stor. Ca. 10 prosent ville ha flere heltidsansatte, og omtrent like mange ville ha færre. Bare 5 prosent oppga at deres arbeidsplass hadde mål om færre små stillinger. Blant ledere ved sykehusene og i kommunenes pleie- og omsorgstjenester ønsket to tredjedeler flere heltidsansatte. Nesten ingen ville ha flere deltidsansatte (Andersen, Bråthen og Moland 2013:29).

Forskyvninger

Vi har nevnt at en del arbeidsgivere ønsker flere heltidsansatte. Dette gjør de ikke for å komme fagbevegelsen i møte eller fordi det kan være et krav fra ansatte med støtte i arbeidsmiljøloven. De ønsker flere heltidsansatte fordi de ser at deltidskulturen er negativ for innovasjon og effektiv drift. I enkelte bransjer er deltidskulturen også negativ for kvaliteten på de tjenester som leveres (Moland og Bråthen 2012a og b). Når ledere og tillitsvalgte tar til orde for å redusere eller fjerne *ufrivillig deltid*, fører ikke dette nødvendigvis til flere heltidsstillinger eller store deltidsstillinger. Vi ser for tiden at mye av den ufrivillige deltiden fjernes ved å definere ufrivillig deltid så strengt at nesten all deltid framstår som frivillig. Dette skjer dels gjennom registreringssystemer, og dels ved at arbeidsgivers tilbud om større stilling skjer på en slik måte at den deltidsansatte trekker sitt ønske om mer arbeidstid (Moland 2013). Etter hvert er det på den ene siden dokumentert at deltid kan være uønsket både for ansatte, arbeidsgiver og brukere/kunder, og på den andre siden at mye av deltiden er ønsket og styrt av de ansatte på tross av at dette i flere bransjer ikke er rasjonelt for driften.

2 Om undersøkelsen og deltakerne

2.1 Metode

For å belyse prosjektets problemstillinger baserer vi undersøkelsen, i all hovedsak på data som er innhentet spesielt for dette prosjektet. Andre foreliggende data trekkes også inn i noen grad. Det er samlet inn både kvalitative og kvantitative data. Disse kildene vil bli beskrevet nærmere i de neste avsnittene, men først følger en kort redegjørelse for når de ulike delene av datainnsamlingen er foretatt.

Valg av virksomheter og tidspunkt for datainnsamling

De tre virksomhetene som etter planen skulle være med i denne undersøkelsen, var alle valgt ut i samråd med LO Stat og var virksomheter i Spekter. Vinmonopolet var den virksomheten vi først kom i kontakt med. Etter innledende samtaler med ledelsen i selskapet startet vi den kvalitative delen av datainnsamlingen i første kvartal 2010, og Fafo startet opp med intervjuer i mars 2010. I april 2011 ble spørreundersøkelsen sendt ut.

Etter innledende samtaler med ledelsen i Posten kom det fram at konsernet sto overfor store omstillinger i 2010 og 2011. For å få innsikt i det «nye Posten» og ikke beskrive gårsdagens organisering ble vår oppdragsgiver, Fafo og Posten enige om å utsette datainnsamlingen til 2011. Våren 2011 gjennomførte Fafo intervjuer på postkontor og på postterminaler. Våren 2012 fikk Fafo tilgang til den nødvendige kontaktinformasjonen, og i mai samme år gikk det ut spørreundersøkelser til samtlige postkontor²⁶ og et utvalg postterminaler og distribusjonsheter.

Våren 2010 ble det klart at det opprinnelig utvalgte helseforetaket ikke ønsket å delta i vår undersøkelse. Et nytt helseforetak ble kontaktet, men etter noen sonderingsrunder ønsket heller ikke de å delta. Deretter ble Vestre Viken forespurt og takket ja til å være med i undersøkelsen. Fafo startet opp med intervjuer her høsten 2010. I tredje kvartal 2011 fikk Fafo tilgang til nødvendig kontaktinformasjon, og i september–oktober samme år ble spørreundersøkelsen gjennomført.

Intervjuer

Formålet med intervjuene var å få innblikk i hvorfor den enkelte arbeider deltid, konsekvenser av deltidsarbeid, hvordan virksomhetene jobber med deltidsproblematikken,

²⁶ I tillegg inngår også såkalte bedriftssenter, «postkontor» som betjener posttjenester tilrettelagt for bedrifter. Heretter vil både postkontor og bedriftssenter omtales som postkontor.

osv. Kunnskapen fra casebesøkene ble også benyttet under utvikling av spørreskjemaene.

Tabell 2.1 Antall intervjuer i de tre virksomhetene.

	Vinmonopolet	Vestre Viken	Posten	Sum
Sentral ledelse	3	-	2	5
Sentrale tillitsvalgte	-	-	2	2
Lokal ledelse	2	2	3	7
Ansatte	18	5	5	28
Tillitsvalgte	2	1	2	5
Alle	25	8	14	47

Vi har dels intervjuet informantene én og én, og dels i form av gruppeintervjuer der flere har blitt intervjuet sammen. Intervjuene ble lagt opp som såkalte semistrukturerte intervjuer, der vi på forhånd hadde utarbeidet en intervjuguide med noen hovedpunkter vi ønsket å ta opp i samtalen. Brorparten av intervjuene ble tatt opp på lydbånd og senere transkribert, mens andre intervjuer ble skrevet ned underveis og deretter renskrevet.

Dokumentanalyse

Det foreligger et betydelig omfang relevante dokumenter. Vi har tatt for oss ulike dokumenter, for eksempel offentlige utredninger, protokoller, forskningslitteratur, dokumentasjon av utviklingsarbeid samt diverse dokumentasjon fra de tre virksomhetene som forteller noe om hvordan de arbeider med deltidsspørsmålene.

Survey

I mai 2011 sendte Fafo ut en spørreundersøkelse til alle fast ansatte i Vinmonopolets butikker. Invitasjonen ble distribuert til hver enkelt utsalgs e-postadresse. På den tiden undersøkelsen ble sendt ut, var det 1688 ansatte i Vinmonopolets fysiske butikker, og vi fikk til sammen 877 svar. Dette utgjør en svarprosent på 52.

I september 2011 sendte Fafo ut en spørreundersøkelse til alle fast ansatte i Vestre Viken, både hel- og deltidsansatte, ved medisinsk (ambulanspersonell ble holdt utenfor) og kirurgisk klinikk. Totalt ble det sendt ut 1221 e-poster, 19 av disse kom ikke gjennom på grunn av diverse feil ved e-postadressene. Totalt fikk vi 506 svar. Dette gir en svarprosent på 42 prosent.

I mai 2012 sendte Fafo ut en spørreundersøkelse til alle fast ansatte på postkontor. Totalt ble det sendt ut 1239 invitasjoner, 3 e-postadresser var feil, og vi fikk 674 svar. Dette utgjør en svarprosent på 55. I tillegg sendte vi ut en postalundersøkelse til ansatte ved et utvalg postterminaler. Det ble sendt ut 1184 spørreskjemaer. Fra 3 enheter fikk vi aldri spørreskjemaene i retur, noe som utgjør 80 potensielle respondenter. Til sammen mottok vi 579 svar, noe som utgjør en svarprosent på 52. De tre førstnevnte undersøkelsene (Vestre Viken, Vinmonopolet og postkontorene) ble alle gjennomført elektronisk ved bruk av Opinio. Dette innebærer at en invitasjon med en lenke til spørreunder-

søkelsen sendes ut via e-post, som respondentene så trykker seg inn på. Listen med respondentenes e-postadresser ble stilt til disposisjon av våre kontaktpersoner i de tre virksomhetene. For undersøkelsen rettet mot ansatte i Vestre Viken og på postkontorene hadde vi personlige e-postadresser til hele utvalget. I Vinmonopolet har ikke butikkpersonalet egne e-postadresser. Vi valgte derfor å distribuere en felles invitasjon til hver butikk, slik at hver ansatt trykket seg inn via en butikkspesifikk lenke. Hver av undersøkelsene pågikk i ca. fire uker. Det ble sendt ut to påminnelser.

Den siste undersøkelsen ble gjennomført som en postalundersøkelse, dette fordi det ikke er tilgjengelige datamaskiner på terminalene og distribusjonsenhetene som gjør det mulig å svare på undersøkelsen via Internett. Etter hvert som de postale spørreskjemaene ble returnert til Fafo, ble svarene lagt inn og kodet i et regneark. Spørreskjemaene som ble benyttet i Posten, har færre spørsmål enn det som ble benyttet i de to andre virksomhetene. Dette skyldes to forhold: 1) Deler av undersøkelsen skulle foregå ved hjelp av «penn og papir», noe som stilte særskilte krav til oppbyggingen av spørreskjemaet. Blant annet var vi nødt til å begrense antall «stier», altså at visse svaralternativer skal lede til bestemte spørsmål etc. I tillegg skulle skjemaet framstå som enkelt å komme gjennom. 2) Omtrent parallelt med Fafos undersøkelse gjorde Posten egne undersøkelser i organisasjonen. De interne undersøkelsene ble ansett som svært viktige i en pågående omstillingsprosess. Fafo ble derfor enig med Posten om å begrense spørsmål som i ganske stor grad også var med i Postens egne undersøkelser. Dette ble gjort for å forsøke å unngå spørsmålstretthet (*respondent fatigue*) hos respondentene, altså at datakvaliteten synker som følge av tretthet knyttet til tilsynelatende like spørsmål i flere undersøkelser, samt fallende motivasjon til å besvare undersøkelsene.²⁷

Tabell 2.2 Svarprosent i de tre virksomhetene.

	Vinmonopolet	Vestre Viken	Posten, postkontor	Posten, terminaler
Antall sendt ut	1688	1221	1239	1184
E-post/brev kom ikke fram	-	19	3	80
Antall svar	877	506	674	579
Antall ubesvarte	-	696	562	525
Netto svarprosent	52	42	55	52

I spørreundersøkelsene har vi blant annet kartlagt omfang av ulike arbeidstidsønsker, hvordan disse deltidvalgene begrunnes, bruk av ekstravakter/mertid. Videre har vi spurt om kompetanseutvikling. Mulige tiltak for at heltidsandelen kan øke og antallet små stillinger reduseres, har også hatt en sentral plass i undersøkelsen. Denne delen av spørreskjemaet bygget dels på caseintervjuene i de tre virksomhetene, dels på arbeidstidsundersøkelser Fafo har benyttet i tidligere undersøkelser. Størstedelen av spørreundersøkelsen besto av spørsmål med faste svaralternativer, men enkelte av respondentene ble også spurt om de hadde kommentarer. Til dette brukte vi åpne spørsmål, det vil si spørsmål uten faste svaralternativer. Disse dataene er benyttet enkelte steder i rapporten og er da omtalt som fritekstsvar.

²⁷ <http://srmo.sagepub.com/view/encyclopedia-of-survey-research-methods/n480.xml>

2.2 Presentasjon av virksomhetene

Vinmonopolet

Aktieselskapet Vinmonopolet er heleid av Helse- og omsorgsdepartementet. Selskapet har nasjonalt monopol på butikksalg av drikkevarer med høyere alkoholinnhold enn 4,75 prosent. Ved utgangen av 2012 var det 290 butikker i drift, noe som innebærer at Vinmonopolet finnes i 235 kommuner. Totalt har Vinmonopolet om lag 1800 ansatte. Flertallet av de ansatte er kvinner.

Vinmonopolets åpningstider varierer fra butikk til butikk og er regulert av alkoholloven. Salg fra Vinmonopolets utsalg kan skje fra kl. 08.30 til kl. 18.00. På lørdager stenger butikkene kl. 15. Det er også variasjoner med hensyn til hvor mange dager de ulike utsalgene er oppe per uke.²⁸ Vinmonopolet er organisert i Spekter, og Handel og Kontor er det dominerende forbundet på arbeidstakersiden med landsforeningen Funksjonærklubben i Vinmonopolet. HK/Funksjonærklubben har tre regionale klubber, og klubbene har kontaktpersoner på lokalt nivå i butikkene.

Posten

Posten Norge AS er heleid av Samferdselsdepartementet og er ansvarlig for postgangen i landet. Posten driver også med transport innenfor andre områder, som pakker og gods. Virksomheten består av om lag 20 000 årsverk, hvorav 17 000 er i Norge. Posten har de siste tiårene vært gjennom store nedbemanninger og omorganiseringer blant annet knyttet til nedlegging av postkontor og omlegging av terminalstruktur. Postens markeder er preget av sterk konkurranse samt store teknologiske og strukturelle endringer.²⁹ Disse endringene stiller virksomheten overfor betydelige utfordringer med å møte nye behov og økt konkurranse. Konsernet Posten omfatter morselskapet Posten Norge AS og en rekke hel- og deleide datterselskaper. Posten leverer tjenester under navnet Posten til privatkunder og Bring til bedriftskunder. Videre har virksomheten tre divisjoner: Post, Logistikk og Logistikkløsninger. Divisjon Post tilbyr post- og banktjenester gjennom postkontorene og har ansvaret for drift av brevterminaler og postdistribusjonen, og det er denne divisjonen som inngår i denne undersøkelsen. Posten er organisert i Spekter, Postkom (Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund) er det dominerende forbundet på arbeidstakersiden.

²⁸ Et eksempel på en butikk med relativt begrensede åpningstider kan være utsalget på Silvalen i Herøy i Nordland. Denne butikken har tredagers åpningstid og ca. 200 produkter og er med dette Vinmonopolets minste butikk. Et tilsvarende utsalg åpnes i Lyngen i mai 2014. <http://www.vinmonopolet.no/artikkel/forside/klart-for-f%C3%B8rste-vinminipol>

²⁹ Dette avsnittet bygger på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/dok/regpubl/stmeld/2010-2011/meld-st-13-2010-2011/6/3/5.html?id=637199>

Vestre Viken

Vestre Viken HF består av sykehusene i Bærum, Drammen, Kongsberg og Ringerike, samt Hallingdal sjukestugu. I tillegg har helseforetaket behandlingstilbud ved andre tjenestesteder innen psykisk helse og rus. Vestre Viken HF hadde i juni 2013 6348 ansatte. Helseforetaket er en del av regionsforetaket Helse Sør-Øst. Helseforetaket er organisert i Spekter, og Sykepleierforbundet, Fagforbundet og Delta er sentrale fagforbundet på arbeidstakersiden blant ansatte i vår undersøkelse.

Midlertidige ansettelser

Midlertidige ansettelser er strengt tatt et tema som ligger litt på siden av heltid-deltidsproblematikken. Men dersom en ser faste deltidsstillinger og midlertidige deltidsstillinger i sammenheng, blir det et mer sentralt tema. Det er nemlig slik at mange som jobber i faste deltidsstillinger, har et midlertidig engasjement eller vikariat i tillegg. Og det er når disse ses i sammenheng at den såkalte fireårsregelen om retten til fast stilling også blir relevant for deltidsansattes rett til større stilling.

De aller fleste ansatte i våre spørreundersøkelser er fast ansatte. Tabell 2.3 under viser andelen ansatte i spørreundersøkelsen som har oppgitt å være fast ansatt, den resterende andelen er midlertidig ansatt eller vikarer. Tallet på midlertidig ansatte ligger på mellom 9 og 4 prosent. Blant de fast ansatte i Vestre Viken oppga 9 prosent at de hadde flere stillinger ved sykehuset. I Posten gjaldt dette bare 2 prosent. Ansatte i Vinmonopolet ble spurt om de jobbet i flere butikker. 13 prosent svarte ja på dette. 23 prosent svarte at de jobbet for helt andre arbeidsgivere enn Vinmonopolet. Dette betyr ikke at så mange hadde fast stilling flere steder. Ut fra intervjuene (beskrevet lenger ut i rapporten) å dømme vil mye av arbeidet ved et utsalg nummer 2 eller 3 være ekstravakter som ikke er kontraktsfestet. I så fall er dette enda mer midlertidig enn det å ha en avtalefestet midlertidig kontrakt.

Til sammenlikning hadde arbeidslivet totalt ca. 200 000 midlertidig ansatte i fjerde kvartal 2013. Dette utgjorde litt over 8 prosent av alle sysselsatte (SSB/AKU).³⁰ Ifølge SSB jobbet ca. hver tredje av disse, altså litt under 70 000, i næringsgruppen helse og sosiale tjenester. Med ca. 530 000 ansatte i denne næringen skulle det tilsi at ca. 13 prosent er midlertidig ansatt, noe som er en del mer enn det vi finner hos Vestre Viken.

Tabell 2.3 Andel fast ansatte i virksomhetene.

Vestre Viken n = 506	Vinmonopolet n = 877	Postterminal n = 572	Postkontor n = 684
91 %	95 %	91 %	96 %

³⁰ <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

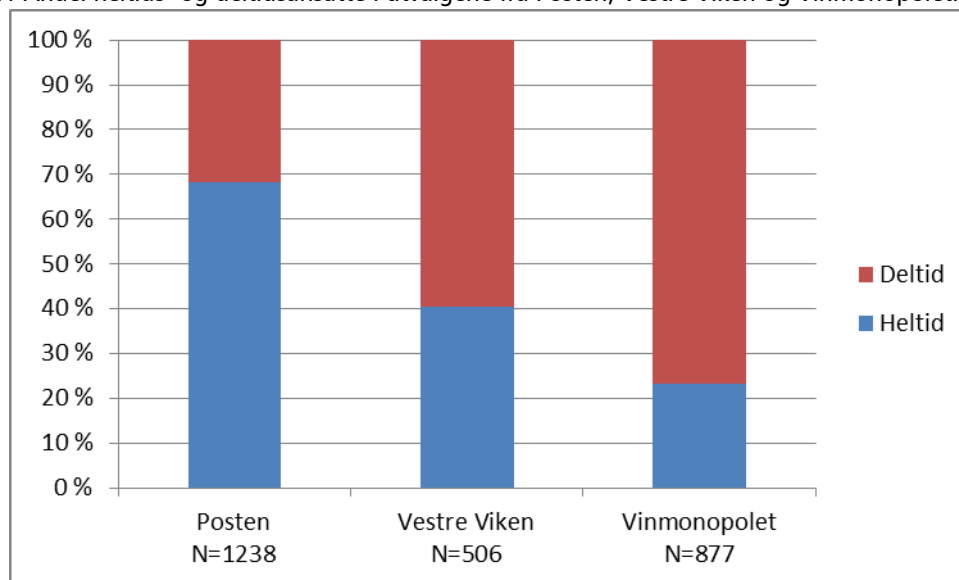
3 Faktisk og ønsket arbeidstid

Kapittel 3 tar for seg hovedtyngden av rapportene problemstillinger: Hvor stort er deltidsomfanget i disse tre virksomhetene og hvordan begrunner ansatte og ledere deltidsarbeidet? Her spør vi ansatte om hvorfor de jobber deltid, om hvor mye de jobber og hvor stor stilling de selv ønsker å ha. Finnes det noe klart skille mellom ønsket og uønsket deltid? Vi spør også ledere om hvorfor de driver sine virksomheter med et betydelig omfang av deltidsstillinger. Oppfatter ledere at de har noen alternativer?

3.1 Avtalt arbeidstid

Bruken av deltidsstillinger varierer som det går fram av figur 3.1, ganske mye mellom de tre virksomhetene i undersøkelsen. Posten har lavest andel deltidsansatte, deretter følger Vestre Viken. Vinmonopolet er den virksomheten som har den høyeste deltidsandelen.

Figur 3.1 Andel heltids- og deltidsansatte i utvalgene fra Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet. Prosent.



Vinmonopolet

I arbeidskontraktene er det oppgitt hvor mange timer den enkelte ansatte skal jobbe. Ved Vinmonopolets utsalgssteder finner vi kun 23 prosent som har arbeidskontrakt på at de jobber heltid (tabell 3.1). Dette er omtrent det samme som Nergaard (2010) fant for en samlet varehandel (detaljhandel). Tre fjerdedeler av de ansatte i Vinmonopolet er

kvinner. 18 prosent av disse jobber heltid. En fjerdedel av de ansatte er menn. 44 prosent av disse jobber heltid (3.2).

Gjennomsnittlig, avtalt ukentlig arbeidstid blant kvinnelige deltidsansatte er ifølge vår undersøkelse 17,6 timer. Mannlige heltidsansatte har avtalefestet en arbeidsuke på 16,6 timer. Hvis ansatte uten kontrakt³¹ holdes utenom, øker den ukentlige arbeidstiden med ca. en halv time. Dersom disse tallene regnes om til prosent av 37,5 timer, kommer kvinnelige deltidsansatte ut med en gjennomsnittlig stillingsprosent på ca. 48. Menn har tilsvarende en avtalt stillingsprosent på ca. 46.

Når vi tar med de heltidsansatte, blir gjennomsnittlig ukentlig kontraktfestet arbeidstid for kvinner 21,3 timer. Dette tilsvarer en gjennomsnittlig stillingsprosent på ca. 56. Tilsvarende tall blant menn er henholdsvis 26 timer og ca. 69 prosent. Begge deler er svært lavt sammenliknet med i arbeidslivet for øvrig. Samtidig er kjønnsforskjellene mindre.

Er man under 30 år, ligger gjennomsnittskontrakten på nesten 15 timer i uken. Det tilsvarer en stillingsprosent på 38.³² Stillingsstørrelsen øker noe med alderen. Er man over 45 år, er den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen på 60. Ansatte i Vinmonopolet har med andre ord større stilling jo eldre de er. Men vi ser at stillingsstørrelsen er lav også blant ansatte over 45 år (vedleggstabell 3).

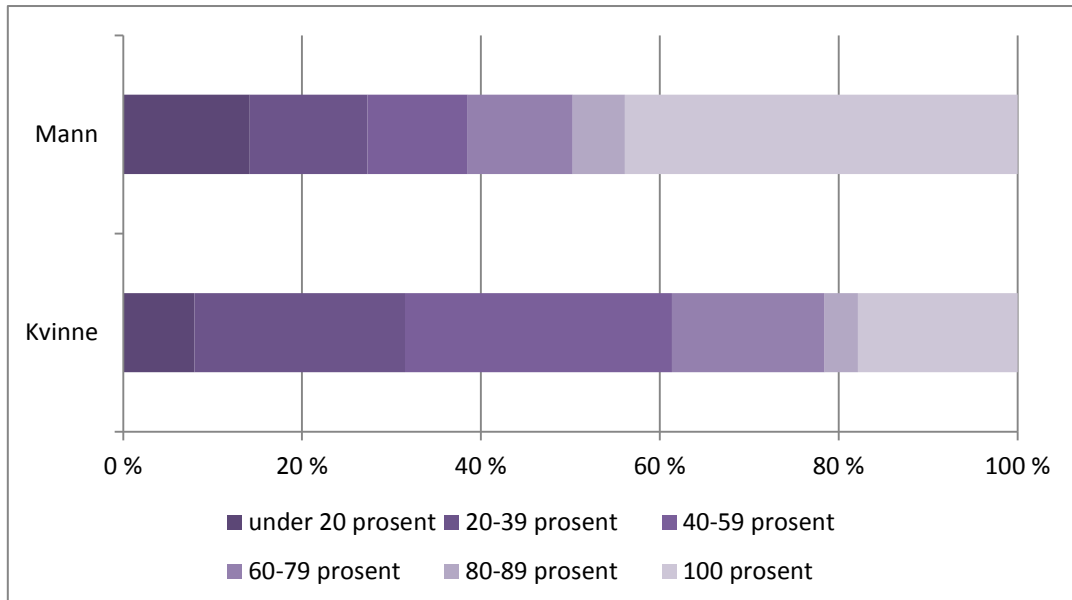
Ansatte med omsorgsforpliktelser for barn under 16 år jobber temmelig nøyaktig like mye som ansatte uten (tabell 3.1).

Ifølge årsmeldingen for 2012 hadde Vinmonopolet ved utgangen av året 1805 ansatte som utførte 1125 årsverk. Det vil si at hver ansatt i gjennomsnitt jobbet 0,62 årsverk, altså en stillingsprosent på 62. Vinmonopolet oppgir at 675 personer var heltidsansatte. Det vil si at virksomheten totalt hadde ca. 37 prosent heltidsansatte. Denne prosentandelen har variert litt, men er nå omtrent som i 2008. Forskjellen på Vinmonopolets egne tall (63 prosent deltid) og tallene fra undersøkelsen (77 prosent deltid) skyldes i stor grad at vårt utvalg er butikksansatte, og at deltid er et fenomen som stort sett bare forekommer ved utsalgene. I flere butikker er det kun butikksjefene og assisterende butikksjef som er heltidsansatt, men i større butikker er det gjerne noen heltidsansatte i tillegg. Resten arbeider deltid.

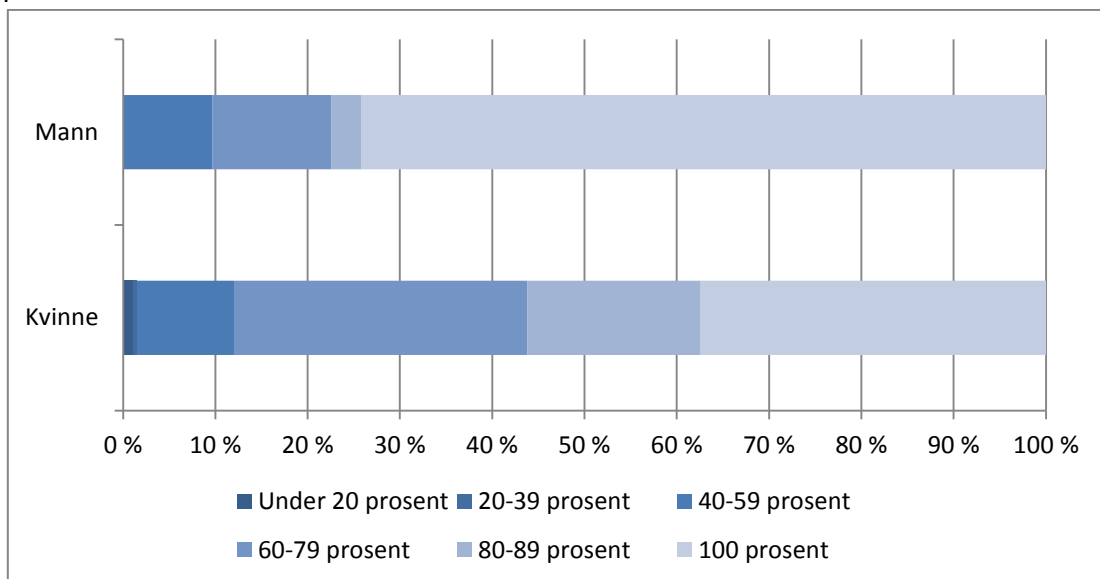
³¹ Dette er besvarelser fra respondenter som har oppgitt at de jobber i Vinmonopolet uten kontrakt.

³² Gruppen av ansatte under 30 år utgjør under 10 prosent av de ansatte i Vinmonopolet. Det indikerer at skolegang og studier blant de ansatte ikke forklarer alle de små stillingene.

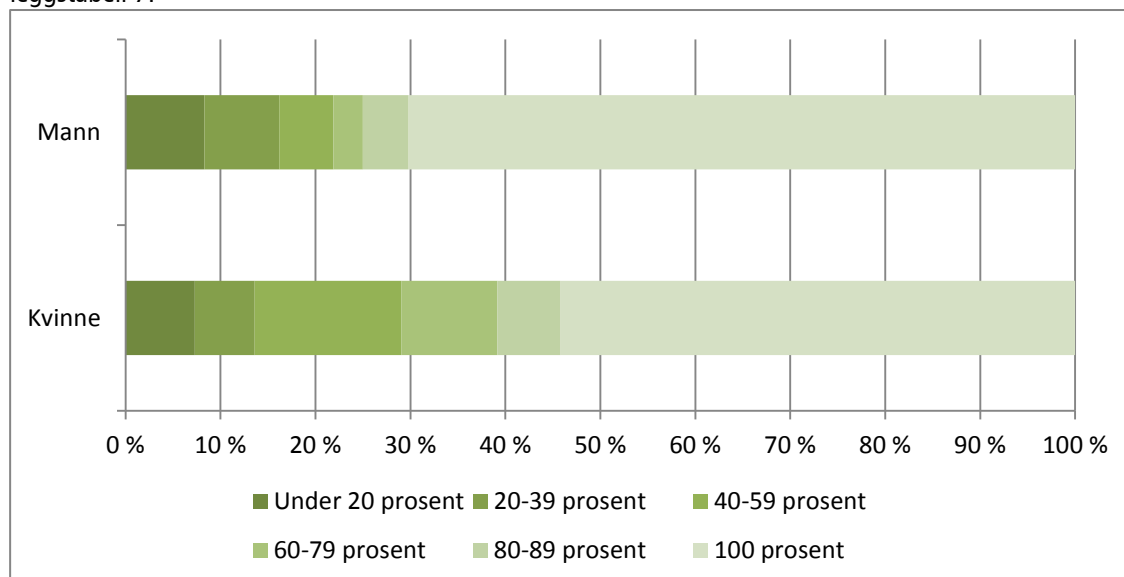
Figur 3.2: Stillingsstørrelse etter kjønn blant ansatte i Vinmonopolet. Eksakte tall er gjengitt i vedleggstabell 3.



Figur 3.3 Stillingsstørrelse etter kjønn blant ansatte i Vestre Viken. Eksakte tall er gjengitt i vedleggstabell 5.



Figur 3.4 Stillingsstørrelse etter kjønn blant ansatte ved Postens terminaler. Eksakte tall er gjengitt i vedleggstabell 7.



Tabell 3.1 Antall avtalte timeverk per uke og gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant ansatte i Vinmonopolet etter kjønn, kjønn og deltid, alder og omsorgsansvar.

	Gjennomsnitt timer per uke	Antall respondenter	Stillingsprosent
Kjønn			
Kvinne	21,3	621	57
Mann	26,0	208	69
Total	22,4	829	60
Alder			
Under 30	14,4	75	38
30-44 år	22,3	406	59
45 år eller mer	24,5	346	65
Total	22,5	827	60
Omsorgsansvar for barn under 16 år?			
Ja	22,3	386	60
Nei	22,5	431	60
Total	22,4	817	60
Kjønn/deltidsansatte			
Deltidsansatte kvinner	17,9	497	48
Deltidsansatte menn	17,2	112	46
Alle deltidsansatte	17,8	609	47

Vestre Viken

Blant dem som har svart på undersøkelsen fra Vestre Viken, oppgir 40 prosent at de jobber heltid og 60 prosent deltid (tabell 3.2). Mennene har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på ca. 90 prosent, mens kvinnene i snitt har en stilling på ca. 80 prosent, altså 10 prosentpoeng lavere. Alder spiller liten rolle. Vi har delt respondentene i tre aldersgrupper, og når vi sammenlikner disse, så jobbes det verken mer eller mindre med stigende alder (tabell 3.2).

Tabell 3.2 Gjennomsnittlig avtalt stillingsstørrelse blant ansatte i Vestre Viken etter kjønn, alder og omsorgsansvar.

	Stillingsprosent	Antall respondenter
Kjønn		
Kvinne	81	472
Mann	(91)	32
Total	82	506
Alder		
Under 30	82	77
30-44 år	82	200
45 år eller mer	81	226
Total	82	506
Omsorgsansvar for barn under 16 år		
Ja	81	216
Nei	82	287
Total	82	506

Ifølge Vestre Viken hadde foretaket i første halvdel av 2012 en deltidsandel på ca. 37–38 prosent,³³ mens Helse Sør-Øst opererer med en deltidsandel totalt for alle foretakene i regionsforetaket på ca. 35 prosent. I vårt utvalg fra Vestre Viken jobber 60 prosent deltid. Den store forskjellen mellom våre tall og Vestre Vikens skyldes delvis at vårt utvalg ikke har med administrative stillinger, men kun ansatte ved medisinsk og kirurgisk klinikk – to klinikker som ble trukket ut til denne undersøkelsen nettopp fordi de har mye deltid. En annen grunn er at Helse Sør-Østs tall er kunstig høye som følge av den omtalte korrigeringen.³⁴ Når Vestre Viken korrigerer sine tall ved å fjerne ca. 2000 deltidsansatte, reduseres deltidsstallet til ca. 32 prosent.³⁵

³³ Vestre Viken HF hadde i juni 2013 en deltidsandel på 37 prosent (2334 deltidsansatte av 6348 ansatte totalt). <http://www.helse-sorost.no/omoss/styret/Documents/Styrem%C3%B8ter/2013/Juni/049-2013%20Vedlegg%20-%20Aktivitets-%20kvalitets-%20og%20%C3%B8konomirapport%201.%20tert%202013.pdf>

³⁴ Korrigeringen går ut på at «de deltidsansatte som jobber redusert på grunn av rettighetspermisjoner, uførhet, bierverv ved høyskoler og universiteter og annet er tatt ut av gruppen.» Se omtale i kapittel 1.

³⁵ Virksomhetsrapportering for Vestre Viken HF per 30. april 2012, side 13 f.

Også når vi sammenlikner tallene for gjennomsnittlig stillingsstørrelse, er det betydelige forskjeller. Vi har sett at Helse Sør-Øst opererer med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 94 prosent. Når Vestre Viken korrigerer sine deltidstall, kommer de opp i en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på ca. 92 prosent. Dette er 10 prosentpoeng høyere enn i vårt utvalg, der det kun er mannlige arbeidstakere som ligger på et så høyt nivå. Dette viser at det er store variasjoner mellom foretakene og mellom enheter internt i hvert foretak. Ikke minst viser denne korte gjennomgangen at rapporteringsmåte (hvilke forhold som trekkes inn) har mye å si for hvilket deltidsbilde foretakene framstår med.

Posten

I følge Posten hadde virksomheten som helhet en deltidsandel på 19 prosent i 2012. Blant kundebehandlere på postkontor jobbet 75 heltid, mens den samme andelen blant produksjonsarbeidere på terminalene lå på 70 prosent. Dette utgjør derfor en deltidsandel på henholdsvis 25 og 30 prosent. Fordelingen blant postbud er for øvrig relativt lik de to andre (23 prosent deltid).

Blant dem som har svart på undersøkelsen fra postterminalene, oppgir 61 prosent at de jobber heltid og 39 prosent deltid.³⁶ Mennene har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på ca. 82 prosent, mens kvinnene i snitt har en stilling på ca. 77 prosent. Alder spiller relativt stor rolle. Vi har delt respondentene i tre aldersgrupper, og når vi sammenlikner disse, ser vi at de under 30 år i snitt jobber litt over 40 prosent. Det tilsvarende tallet for de i gruppene 30–44 år og 45 år eller mer er over 80 prosent. (tabell 3.3)

I vårt utvalg fra postens terminaler ligger deltidsandelen om lag 10 prosentpoeng høyere enn snittet for slike enheter i selskapet. Denne forskjellen skyldes trolig at en del av enhetene som ble trukket ut for å være med i vår undersøkelsen nettopp kom med fordi de har mye deltid.

³⁶ Både Postkom og ledelsen i Posten har de seneste årene satt deltid som tema på dagsordenen. Uten dette søkelyset ville trolig deltidsandelen vært en god del høyere.

Tabell 3.3 Gjennomsnittlig avtalt stillingsstørrelse blant ansatte i postterminalene etter kjønn, alder og omsorgsansvar.

	Stillings- prosent	Antall resp.
Produksjonssted		
Brevproduksjon	72,5	116
Pakkeproduksjon	81,3	384
Transport	66,5	16
Total	78,7	509
Kjønn		
Kvinne	76,6	286
Mann	81,7	228
Total	78,9	514
Alder		
Under 30	43,6	80
30-44 år	83,7	102
45 år eller mer	86,0	334
Total	79,0	516

3.2 Omfang av ønsket og uønsket deltid

Noen ansatte jobber deltid fordi de ønsker det, andre fordi de ikke har anledning til å jobbe mer, mens atter andre jobber deltid fordi de ikke tilbys større stillinger av arbeidsgiver. Deltid kan også være både ønsket og uønsket sett i et arbeidsgiverperspektiv. I enkelte sektorer, for eksempel pleie og omsorg, vil deltid også kunne være uønsket sett fra brukers ståsted (Moland og Bråthen 2012b). For fagbevegelsen og myndighetene er det rettet særlig oppmerksomhet mot å komme den uønskede deltiden, sett fra arbeidstakers ståsted, til livs. De senere årene har arbeidsgiversiden i deler av offentlig sektor (helse og omsorg) samt enkelte fagforbund ønsket å redusere omfanget av deltid totalt, enten den er såkalt frivillig eller ufrivillig. Gjennom en rekke undersøkelser og deltakelse i nasjonale programmer for å redusere den ufrivillige deltiden og etablere flere heltidsstillinger (se under) ser vi at det er vanskelig å skille mellom ønsket og uønsket deltid, samtidig som bruken av en streng definisjon av uønsket/ufrivillig deltid kan bidra til å nedtone at ufrivillig deltid er et problem for mange arbeidstakere. En streng definisjon av ufrivillig deltid bidrar også til å forsterke bildet av at deltid er ønsket av arbeidstaker, og at arbeidstakersiden utgjør hovedproblemet i arbeidet med å øke heltidsandelen.

SSB undersøker blant annet omfanget av undersyssetning i arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Definisjonen på undersyssettede er arbeidstakere som jobber deltid, og som har

søkt skriftlig om å få større stilling uten å ha fått det. For å regnes som undersysselsatt skal den deltidssysselsatte også kunne starte med lengre arbeidstid innen en måned. Dette er en relativt «streng» definisjon av det vi omtaler som uønsket deltid sett fra arbeidstakers side. Fra flere undersøkelser i helse- og omsorgssektoren har Fafo kartlagt at mange deltidsansatte ikke søker skriftlig om større stilling fordi de vet at de ikke vil nå fram. Undersøkelser har også dokumentert at det er arbeidstakere som ikke henvender seg om større stilling fordi arbeidspresset er så stort at de ikke orker å jobbe i større stilling (Moland 2013). Dette betyr at det er grunn til å tro at det er en god del flere arbeidstakere som jobber i uønsket deltid, enn de som registreres som undersysselsatte i AKU (se for øvrig Moland og Bråthen 2012a for en diskusjon av begrepet uønsket deltid).

I forbindelse med de to nasjonale programmene «Ufrivillig deltid» i regi av Arbeidsdepartementet, NAV, Vox og partene i arbeidslivet og «Saman om ein betre kommune» i regi av Kommune- og moderniseringsdepartementet og partene rapporterer virksomhetene tall på uønsket og ufrivillig deltid. Etter en første kartlegging oppgis ofte et ganske høyt tall på antall ansatte som ønsker større stilling. Etter en oppfølging fra ledelsens side viser det seg at svært mange av disse trekker seg når arbeidsgiver tilbyr å øke stillingen. Disse defineres da som å ha ønsket deltid. I enkelte kommuner har antallet ufrivillig deltidsansatte blitt redusert fra rundt 60 til bare en håndfull som følge av den strenge definisjonen. Dermed kan disse kommunene faktisk sies å ha løst oppdraget³⁷ sitt med et pennestrøk. Så godt som all deltid kan dermed bli definert som frivillig fordi de ansatte motsetter seg å formalisere flere vakter på ubekvemme tidspunkter i stillingen sin. Men antall deltidsansatte er ikke endret, og dersom målet skulle være å utvikle en heltidskultur, så er en ikke kommet nærmere dette ved å omdefinere deltidsansatte fra kategorien uønsket deltid til ønsket deltid.

Andre deltakere i disse programmene klarer derimot å trekke med seg mange av de deltidsansatte som vil øke stillingen, men som ikke umiddelbart er positive til virkemidlene ledelsen tilbyr. I disse tilfellene blir de ansatte involvert i å finne løsninger. Det er også eksempler der deltidsansatte først har sagt nei til større stilling, men som bestemmer seg når arbeidsgiver legger til rette for at den ansatte kan jobbe mer. Etter hvert er det også mange eksempler på at ansatte som først var negative til en arbeidstidsordning som muliggjorde flere heltidsstillinger (for eksempel langvakter), blir positive når de ser at kolleger som har gått inn i slike turnuser, er tilfredse med valget (Moland mfl. 2014; Moland og Bråthen 2012b). En grundigere gjennomgang av hvordan noen arbeidsgivere klarer å få oppslutning fra deltidsansatte om å jobbe mer, der andre arbeidsgivere har gitt opp³⁸, kommer i oppfølgeren av den første dypdykksrapporten (Moland mfl. 2014) som evaluerer programmet «Saman om ein betre kommune».

³⁷ Gjelder der prosjektmålet kun har vært å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Etter at myndighetene har forskjøvet målet for disse prosjektene fra redusert undersyssetting til utvikling av heltidskultur, ser en rimeligvis at definisjonen av uønsket versus ufrivillig deltid (undersyssetting) mer blir en avsporing enn en hjelp til måloppnåelse.

³⁸ Dette kommer blant annet fram i de fleste nettverkssamlingene om heltid–deltid i «Saman om ein betre kommune» og i den oppgitthet mange arbeidsgivere viser over ansatte som ikke umiddelbart er positive til å endre på en arbeidstidsordning de har hatt i en årrekke. Dette oppslaget i *Kommunal Rapport* illustrerer noe av det samme: http://www.kommunal-rapport.no/artikkel/ansatte_vil_ikke_jobbe_full_tid

I denne undersøkelsen har vi benyttet oss av det samme spørsmålsbatteriet som Fafo tidligere har brukt for å kartlegge stillingsstørrelser i helse- og omsorgssektoren.³⁹ Dette betyr at vi har brukt en mindre «streng» definisjon av uønsket deltid enn den som ligger til grunn for begrepet undersysselsatt, og at både arbeidstakere som aktivt har forsøkt å få større stilling, samt arbeidstakerne som ikke har foretatt seg noe for å få større stilling, sorterer under denne gruppen. I spørreundersøkelsen fikk arbeidstakerne spørsmål om hvilket av følgende fem utsagn som passer egen arbeidssituasjon best:

- a. Jeg har *hel* stilling og ønsker å *beholde den* uendret.
- b. Jeg har *hel* stilling og ønsker å *redusere* den om mulig.
- c. Jeg har *deltidsstilling* og ønsker å *beholde* den stillingsprosenten jeg har.
- d. Jeg har *deltidsstilling* og ønsker å *øke* stillingen om mulig.
- e. Jeg har *deltidsstilling* og ønsker å *redusere* stillingen om mulig.

Mest deltid og uønsket deltid i Vinmonopolet

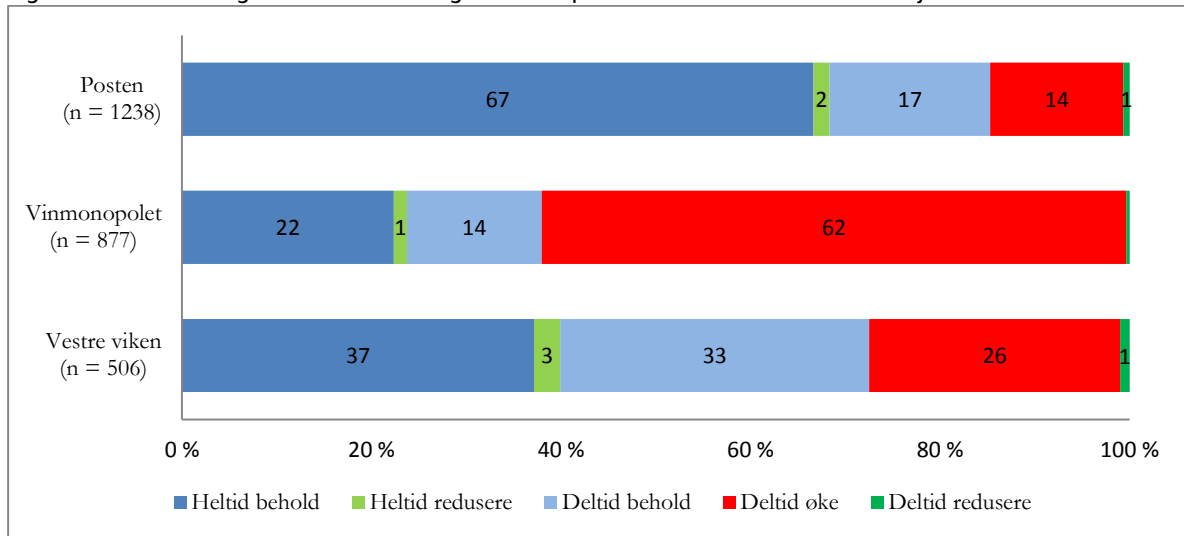
Av figur 3.5 ser vi at det er flest heltidsansatte i Posten, med om lag 70 prosent. Litt under 20 prosent jobber deltid og ønsker å beholde det slik, mens 14 prosent jobber deltid og ønsker å øke stillingen sin. I figur 3.6 har vi skilt postkontorene fra postterminalene. Da ser vi at postkontorene har en deltidsandel på ca. 40, mens postterminalene, der deltid-heltidsproblematikken har vært sterkt framme i forbindelse med omorganiseringen, er på ca. 25 prosent deltidsansatte.

I Vinmonopolet er situasjonen ganske annerledes. Her jobber i underkant av en fjerdedel heltid, mens nesten to tredjedeler (62 prosent) jobber deltid og ønsker å øke stillingen. 14 prosent har en deltidsstilling og ønsker å beholde denne. Vinmonopolet har med andre ord ikke bare svært mange deltidsansatte, de utmerker seg også ved at over 80 prosent av de deltidsansatte oppgir at de ønsker større stilling.

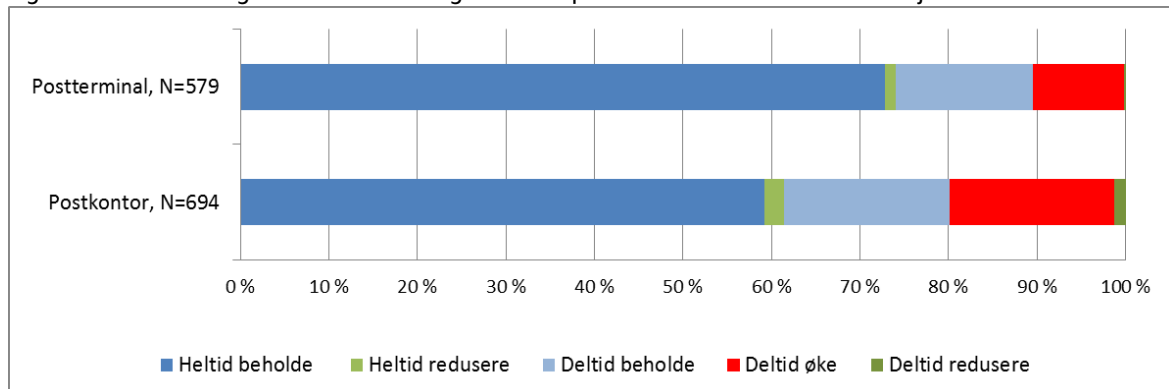
Vestre Viken befinner seg et sted midt imellom Vinmonopolet og Posten. Her jobber om lag av 40 prosent heltid, mens en tredjedel jobber deltid og ønsker å beholde det slik. Om lag en fjerdedel jobber deltid og ønsker å øke stillingen. Det vil si at ca. 45 prosent av de deltidsansatte ønsker større stilling.

³⁹ For en framstilling av resultatene fra disse undersøkelsene, se Moland og Bråthen (2011:24, figur 7).

Figur 3.5 Hvilket utsagn om ønsket stillingsstørrelse passer best for din arbeidssituasjon?



Figur 3.6 Hvilket utsagn om ønsket stillingsstørrelse passer best for din arbeidssituasjon?



Sammenligner man de tre virksomhetene, er det den store andelen som arbeider deltid og ønsker å øke stillingen i Vinmonopolet, som skiller seg ut. Denne andelen er langt høyere enn i de fleste andre undersøkelser Fafo har gjennomført de seneste årene, og også høyere enn tall fra tradisjonelle deltidsplasser som innenfor kommunal pleie og omsorg. Et annet forhold som er verdt å merke seg, er at andelen ansatte som ønsker å beholde størrelsen på deltidsstillingen de har, er vesentlig større innenfor Vestre Viken (ca. 33 prosent av alle ansatte) enn i de to andre virksomhetene (ca. 14–17 prosent av alle ansatte). Dette er ikke overraskende, all den tid vi vet fra tidligere undersøkelser at det er mange ansatte i helse- og omsorgssektoren som oppgir å jobbe frivillig deltid. Men tallene fra Posten og især Vinmonopolet er en påminnelse om at ikke all deltid er ønsket av de ansatte selv om Spekter delvis har rett i at dette gjelder mange innenfor sykehussektoren. Det er også en del som opplever endringer i livssituasjonen slik at en deltidsstilling som var ønsket på et tidspunkt, er ikke lenger er tilstrekkelig på et annet tidspunkt:

For min del har jeg klart meg til nå med en 60 prosent stilling. Men etter jeg ble alene i 2006, trengte jeg mer arbeid, og da tok jeg alle ekstratimer jeg kunne få. Men siden

2011 er det blitt bestemt nedbemanning på postkontoret, og da har det ikke vært noe særlig ekstratimer å få. Nå synes jeg inntekten min er altfor lav. Dessuten blir jeg satt opp på mange ufordelaktige vakter. (Posten, ansatt)

Uønsket deltid, ikke bare inngangsbillett

Små stillinger omtales ofte som veien til større deltidsstillinger og heltidsstilling. I en undersøkelse av AKU-materiale finner Svalund⁴⁰ (2012) at undersysselsatte svært sjelden forblir i denne situasjonen i mer enn to år. Derimot vil noe flere forbli i ufrivillig (uønsket) deltid etter to år. Svalund konkluderer med at «de fleste beveger seg raskt bort fra undersyssetting eller ufrivillig deltid i løpet av 8 kvartal» (Svalund 2011:7).

Det er mange enkeltstående eksempler på arbeidstakere som har måttet vente i mange år før de har fått heltidsstilling eller en tilstrekkelig stor deltidsstilling. Med nye formuleringer i arbeidsmiljøloven som den såkalte fireårsregelen og fortrinnsretten er nok omfanget av ansatte som har måttet vente lenge, lavere enn på 90-tallet.⁴¹

På denne bakgrunnen er det overraskende at så mange av informantene i vår undersøkelse oppgir å ha gått i uønsket lave stillinger i årevis. I undersøkelsen ble de ansatte som oppga å jobbe deltid og ønsket større stilling, bedt om å oppgi hvor mange år de hadde hatt en deltidsstilling i virksomheten som var mindre enn de ønsker. Av tabell 3.4 ser vi gjennomsnittlig antall år fordelt på virksomhet.

Tabell 3.4 Hvor lenge har du jobbet i en deltidsstilling som har vært mindre enn den du ønsker? (Gjennomsnittlig antall år). Prosent.

Vinmonopolet n = 528	Vestre Viken n = 128	Postkontor n = 64
7 år	3 år	8 år

I Vinmonopolet og blant ansatte på postkontor er det snakk om henholdsvis sju og åtte år i snitt, mens i Vestre Viken er det under halvparten (tre år). Dette forteller oss at personer som arbeider uønsket deltid, kan gå i en slik stilling i en årrekke, og at mange har gjort dette i mer enn sju–åtte år, som altså er gjennomsnittet. En deltidsansatt i Vinmonopolet uttrykte seg slik under et intervju:

For to eller tre uker siden var det nok en ny heltid for andre eller tredje gang siden jeg begynte. Den ble utlyst. Den fikk jeg ikke denne gangen heller. Da spurte jeg etter en attest fordi jeg er nødt til å begynne å søke andre steder, jeg kan ikke fortsette med dette. Dette er så synd. For tre år siden kom jeg meg endelig ut av restaurantbransjen, yes! Endelig skal jeg inn i et skikkelig arbeidsforhold og en trygg jobb i staten. Staten skal fjerne deltid og mertid. Det ble veldig nedtur, og jeg har begynt å se etter noe annet.

⁴⁰ Svalund følger AKU-respondenter gjennom åtte kvartal.

⁴¹ Moland 1997 beskriver i *Ingen grenser* at det den gangen var vanlig at kommunale arbeidstakere jobbet i årevis i små stillinger og uten arbeidskontrakter.

Dette kan også ses i sammenheng svarfordelingen som er gjengitt i 3.2. Vi spurte ansatte som oppga å være fornøyde med sin stillingsstørrelse, hvor lenge det hadde vært slik. Av tabell 3.5 ser vi at 42 prosent av dem som svarte fra Vinmonopolet, hadde hatt en tilfredsstillende stillingsstørrelse helt siden de startet i virksomheten, mens ca. 60 prosent av de fornøyde har fått dette etter hvert.

Tilsvarende gruppe av ansatte i Vestre Viken og Postkontor som oppga at de hadde hatt en tilfredsstillende stilling fra begynnelsen av, var på henholdsvis 75 og 80 prosent. Dette underbygger antakelsen om at personer som begynner i en mindre stilling enn de egentlig ønsker, kan gå i uønsket deltid i flere år før de får den stillingsstørrelsen de vil ha. Eller sagt på en annen måte: Skal du få en heltidsstilling eller stor deltidsstilling, bør du bli ansatt i en slik stilling når du starter i virksomheten.

Tabell 3.5 Hvor lenge har du hatt en tilfredsstillende stillingsstørrelse? Prosent.

	Vinmonopolet (n = 319)	Vestre Viken (n = 353)	Postkontor (n = 597)
Helt siden jeg begynte å jobbe ved Vinmonopolet/sykehuset/Posten	42	75	80
Det endret seg i 2011	3	6	2
Det endret seg i 2010	10	4	1
Det endret seg i 2009 eller tidligere	45	16	18

Ønsket stillingsstørrelse

De deltidsansatte med uønsket deltid ble også spurt hvor stor stilling de ville hatt dersom de selv kunne bestemme. Av tabell 3.6 ser vi at gjennomsnittlig ønsket stillingsprosent i Vinmonopolet er 72 prosent, 93 prosent i Vestre Viken og 85 prosent blant ansatte på postkontorene.

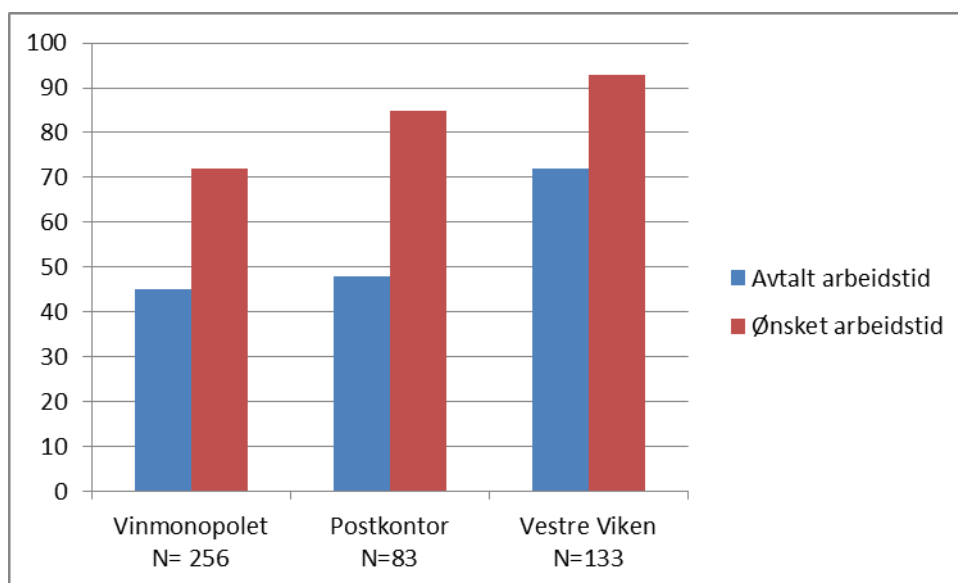
Tabell 3.6 Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse blant deltidsansatte som ønsker større stilling (uønsket deltid).

Vinmonopolet (n = 256)	Vestre Viken (n = 133)	Postkontor (n = 50)
72*	93	85

*I surveyen ble Vinmonopolets ansatte bedt om å oppgi antall timer per uke da dette er den vanligste måten å omtale stillingsstørrelse på i virksomheten. Ønsket gjennomsnittlig antall timer per uke er 27. I beregningen av stillingsprosent for Vinmonopolet er det tatt utgangspunkt i 37,5 timer per uke.

Vi har sammenliknet faktisk avtalt stillingsstørrelse med ønsket stillingsstørrelse blant de deltidsansatte som selv sier de ønsker større stilling. I Vinmonopolet er dette en ganske stor gruppe, og vi ser av figur 3.7 at de i gjennomsnitt har en stillingsstørrelse på ca. 45 prosent. Tilsvarende gruppe ved postkontorene ønsker å øke den avtalte stillingen fra litt under 50 til ca. 85 prosent. I Vestre Viken ønsker denne gruppen i gjennomsnitt å øke stillingen fra ca. 70 prosent til litt over 90.

Figur 3.7 Avtalt og ønsket arbeidstid hos ansatte i de tre virksomhetene som har oppgitt at de ønsker større stilling.



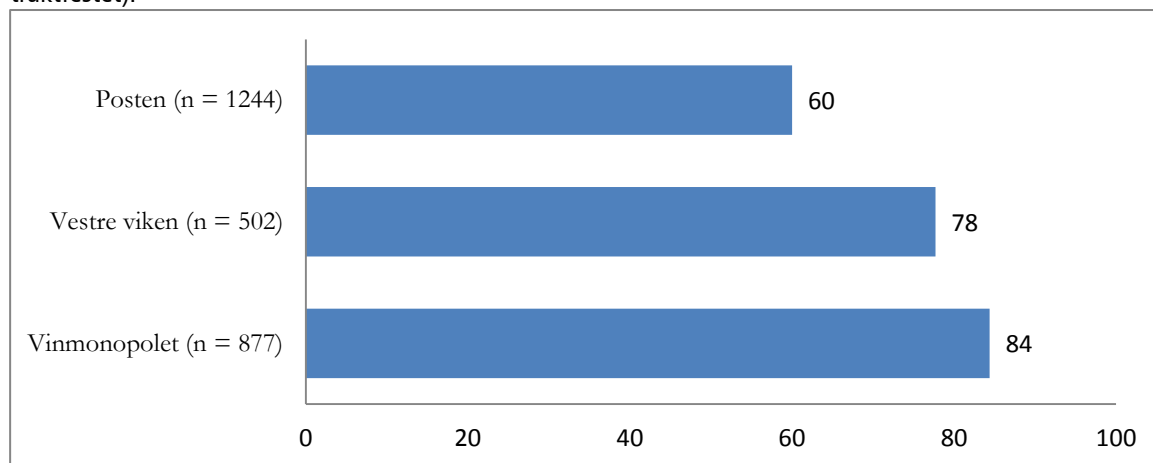
Overtid og mertid

Vi vet fra tidligere undersøkelser (se Nicolaisen og Bråthen 2012) at en del deltidsansatte arbeider ekstravakter for å tjene ekstra. For noen er disse ekstravaktene helt nødvendige for å få tilstrekkelig lønn til å kunne leve av, mens for andre kan det være nok å tjene litt ekstra i perioder. Det er grunn til å tro at det er særlig deltidsansatte som påtar seg ekstravakter. Tall fra SSB viser at tiden som de undersysselsatte ønsket å arbeide ekstra i tredje kvartal 2012, utgjorde til sammen 25 000 heltidsjobber.⁴²

I vår spørreundersøkelse fikk både heltids- og deltidsansatte spørsmål om de jobber ekstravakter. Svært mange av de ansatte i Vinmonopolet og Vestre Viken svarte ja på dette spørsmålet, mens litt over halvparten av de ansatte i Posten gjorde det samme. Dersom disse tallene brytes ned på hvorvidt man er deltids- eller heltidsansatt, finner vi enkelte forskjeller. I Vinmonopolet er det slik at nær sagt samtlige deltidsansatte har svart ja på at det hender de jobber ekstravakter/mertid, mens ca. halvparten av de heltidsansatte svarer det samme. I Vestre Viken tar ca. to tredjedeler av de heltidsansatte og om lag 85 prosent av de deltidsansatte ekstravakter. I Posten er fordelingen mellom heltids- og deltidsansatte omtrent lik.

⁴² <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2012-10-31>

Figur 3.8 Andel ansatte som oppgir at de tar ekstravakter/mertid (arbeid utover de timene de har kontraktfestet).



Ansatte som oppga at det hendte de jobbet mertid eller overtid, ble bedt om oppgi hvor mange timer det var snakk om per måned. Av tabell 3.7 under ser vi hvor mange timer de oppga. For ansatte på postkontor og postterminaler er det gjennomsnittlig snakk om henholdsvis 10 og 14 timer per måned. Mens det tilsvarende tallet for Vestre Viken og Vinmonopolet er 15 og 22 (tabell 3.7). I denne oversikten har vi inkludert alle ansatte, både heltids- og deltidsansatte.

I tabell 3.7 ser vi at de deltidsansatte som ønsker større stilling, jobber mer ekstra enn sine kolleger. I gjennomsnitt jobber disse tre–fire dagsverk ekstra i måneden, noe som underbygger at deres ønske om større stilling er reelt. I Vinmonopolet oppgir ca. 16 prosent at de jobber et ukeverk eller mer ekstra i måneden. Ved postkontorene og i Vestre Viken oppgir henholdsvis 8 og 5 prosent at de jobber en uke eller mer ekstra per måned.

Tabell 3.7 Gjennomsnittlig timer ekstravakter (overtid eller mertid) per måned

Hel- og deltidsansatte	Postkontor, N = 316	Postterminal, N = 251	Vestre Viken, N = 354	Vinmonopolet, N = 709
	10	14	15	22
Deltidsansatte som ønsker større stilling	Posten, N = 103 Kontor og terminal slått sammen		Vestre Viken, N = 112	Vinmonopolet, N = 521
	26		22	26

Tallene fra postkontorene, postterminalene og Vestre Viken er henholdsvis 24, 27 og 22 timer per uke. Det samme tallet for Vinmonopolets ansatte som jobber uønsket deltid, er 26 timer. Bak dette tallet står hele 521 ansatte. Sett under ett ser vi at det er et betydelig antall timer som jobbes ekstra per måned. Til sammenligning fant Moland og Gautun i en undersøkelse fra 2002 at deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere med offentlig arbeidsgiver i snitt jobbet 30 timer utover avtalt arbeidstid i måneden. Ansatte i 50 prosent stillinger eller mindre jobbet ca. 35 timer ekstra i måneden. De som

jobbet fulltid, men samtidig oppga å jobbe ekstra, jobbet 19 timer utover avtalt arbeidstid i måneden. Forfatterne av denne rapporten fant med andre ord at jo mindre stilling en arbeidstaker hadde, desto mer jobbet de ekstra per måned (Moland og Gautun 2002:53–55).

Vinmonopolet: mye uønsket deltid og lite bruk av arbeidsmiljølovens «deltidparagrafer»

Temaet ekstravakter/mertid var også noe flere av våre informanter var opptatt av i intervjuene. Også her kom det fram at flere jobber en god del mer enn de har kontraktfestet, enkelte måneder jobber de mer enn dobbelt så mye som kontrakten tilsier. Følgende utsagn fra ansatte i Vinmonopolet eksemplifiserer dette:

Jeg har 24 timer i uken, men jeg jobber også nesten fulle uker. Dette er litt interessant å se på utskrifter, jeg står nesten med 100 prosent, men jeg har bare 24 timer i uka. Det er 68 prosent. Det er masse ekstravakter. (Vinmonopolet, ansatt)

Jeg hadde bare stilling på fjorten timer i syv år og var da avhengig av ekstratimer. Det er litt mer avslappet nå med tjue timer, selv om man selvfølgelig kunne tenkt seg flere timer. (Vinmonopolet, fritekst⁴³)

Jeg blir glad bare jeg får ekstra timer. Men jeg får jo snart barn, det skjer en del på privatfronten. Da er det ikke så bra å jobbe deltid og den usikkerheten den fører med seg. (Vinmonopolet, ansatt)

Jeg jobber *mye* ekstra og har gjort det hele tiden. Til tider blir jeg sint på meg selv, for at jeg "skjemmer bort" polet! Jeg stiller opp og arbeider når de har behov, og når de ikke har behov, må jeg ta til takke med mine 14 timer. Føler meg utnyttet!!! (Vinmonopolet, fritekst)

Vi har sett at Vinmonopolet har svært høy deltidsandel, og at over 80 prosent av de deltidsansatte ønsker større stilling. Samtidig ser vi at det store omfanget av ekstravakter er stabilt i den forstand at mange går i små stillinger år etter år. Det vil si at mange deltidsansatte i Vinmonopolet vil kunne påberope seg både fireårsregelen (aml. § 14-9) og den nyeste formuleringen i arbeidsmiljøloven om å kunne få fast stilling tilsvarende det faktiske arbeidet (§ 14-4 a). Ut fra intervjuene får vi også et bilde av Vinmonopolet som en arbeidsplass hvor fortrinnsretten er lite brukt. En gjennomgang av saker som føres for Tvisteløsningsnemnda, dokumenterer at dette stemmer. De aller fleste sakene om rett til utvidet stilling gjelder ansatte i helse- og omsorgstjenester (Alsos og Bråten 2011:19). Men det er også enkelte saker fra andre områder i offentlig sektor. Fra varehandelen har det den aller siste tiden vært to saker.⁴⁴

⁴³ Med fritekst menes sitater hentet fra den delen av spørreundersøkelsen der respondentene selv hadde mulighet til å komme med kommentarer, altså spørsmål uten faste svaralternativer.

⁴⁴ <http://www.arbeidstilsynet.no/tvisteløsningsnemnda/index.html?kat=91640&noindex=1>

Organiseringen av arbeidstiden, vaktlengder og helgefrequens

Mange av arbeidstakerne som er med i denne undersøkelsen, har arbeidstid utenom det som kan betegnes som normalarbeidsdagen, og ved flere enheter jobbes det også skift eller turnus. De fleste enhetene som inngår i denne undersøkelsen, har produksjon i helgen: enten bare lørdag eller både lørdag og søndag. Arbeidsmiljøloven tillater arbeid annenhver søndag, men innenfor helse- og omsorgssektoren er det vanligste å jobbe hver tredje helg (lørdag og søndag). Mange enheter vil derfor kunne praktisere at ansatte jobber hyppigere helg uten at dette kommer i konflikt med arbeidsmiljøloven. I undersøkelsen har vi kartlagt hvor ofte heltids- og deltidsansatte i de tre virksomhetene jobber i helgen, og om det eventuelt er forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte.

I spørreundersøkelsen stilte vi en del spørsmål knyttet til de ansattes arbeidstid. Det er få heltidsansatte i de tre virksomhetene som går vakter som er kortere enn fire timer (tabell 3.8). Faktisk har over 90 prosent svart at de aldri jobber slike vakter. Blant de deltidsansatte i Vinmonopolet og Vestre Viken er slike vakter også relativt uvanlige, og henholdsvis 80 og 91 prosent har svart at de aldri går slike vakter. I Posten er dette annerledes. Om lag en femtedel av de ansatte på postkontorene og postterminalene har oppgitt å jobbe kortere enn fire timer tre ganger i uken eller mer. Men også andelen som jobber slike korte vakter én til to ganger i uken, er høyere i Posten enn i de to andre virksomhetene.

Tabell 3.8 Hvor ofte er du satt på vakter som er kortere enn fire timer? Prosent.

	Vinmonopolet n = 770		Vestre Viken n = 423		Postkontor n = 541		Postterminal n = 391	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Aldri	92	80	92	91	92	46	94	54
1 gang per måned eller sjeldnere	2	11	7	8	6	14	2	13
2-3 ganger i måneden	4	4	1	0	1	9	0	6
1-2 ganger i uken	2	4	0	0	1	10	1	7
3 ganger i uken eller mer	0	1	0	0	1	21	3	19

Tabell 3.9 gir en oversikt over hvor ofte de ansatte er satt på vakter som er lengre enn 4 timer, men kortere enn 7,5 timer. Som vi ser av tabellen, er slike vakter relativt vanlige i både Posten og Vinmonopolet, der vi ser at både heltids- og deltidsansatte går slike vakter. I Vestre Viken er det derimot ganske få som oppgir å gå vaktlengder av denne typen.

Tabell 3.9 Hvor ofte er du satt på vakter som er lengre enn 4 timer, men kortere enn 7,5 timer? Prosent.

	Vinmonopolet n = 770		Vestre Viken n = 423		Postkontor n = 541		Postterminal n = 391	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Aldri	22	4	65	54	26	10	29	9
1 gang per måned eller sjeldnere	6	11	31	35	16	10	6	8
2-3 ganger i måneden	33	23	3	6	15	21	4	19
1-2 ganger i uken	30	32	1	1	23	16	2	14
3 ganger i uken eller mer	9	30	1	3	19	45	59	51

I intervjuene var det særlig ansatte i Vinmonopolet som var opptatt av at ansatte ikke bør få korte vakter. Noen sitater fra intervjuer med ansatte derfra er derfor tatt med:

For å drive økonomisk lønnsomt må man ha folk på jobb når det er lønnsomt. Det er veldig likt restaurantbransjen. Hvis noen spør meg om jeg vil ha vekten fra 13.45–17.45, så tar jeg ikke den. Det blir verken fugl eller fisk. (Vinmonopolet, ansatt)

Det bør ikke være kortere arbeidsdag enn fem timer. Dette for å unngå at en 16-timersuke har firedagersuke, noe som gjør det umulig å kombinere med annen jobb. (Vinmonopolet, fritekst)

Det er slitsomt med små stillinger fordi man ofte jobber like mange dager i uka som en med full stilling eller større stilling. Vi jobber kortere dager og begynner kanskje midt på dagen, noe som ødelegger hele dagen, og man får ikke gjort så mye annet. (Vinmonopolet, fritekst)

Små stillinger som blir dratt utover mange dager, er slitsomt. Man greier seg ikke på for eksempel en 14 timer i uka alene og må derfor kombinere det med noe annet. Noe som ikke er helt enkelt når man jobber fire timer en dag, fem en og seks timer den siste. (Vinmonopolet, fritekst)

Helgejobbing

Av tabell 3.10 ser vi at det er relativt små forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte i Vinmonopolet. Det store flertallet jobber to lørdager i måneden. Likevel er det verdt å merke seg at 21 prosent av de deltidsansatte oppgir å jobbe tre eller fire lørdager i måneden. I postkontorene er det relativt små forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte.

Det store flertallet jobber på lørdager enten én eller to ganger per måned. Ved postterminalene oppgir tre av fire heltidsansatte at de jobber én lørdag eller sjeldnere enn dette per måned. Blant de deltidsansatte oppgir ca. halvparten at de jobber to eller flere lørdager i måneden. Alt i alt er det små forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte i de to virksomhetene. De deltidsansatte jobber litt oftere på lørdager.

Tabell 3.10 Omtrent hvor mange lørdager jobber ansatte i Vinmonopolet og Posten i løpet av én måned? Prosent.

	Vinmonopolet n = 872		Postkontor n = 674		Postterminal n = 522	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Sjeldnere enn 1 gang i måneden	-	-	11	6	24	25
1 gang i måneden	6	2	66	47	60	24
2 ganger i måneden	92	77	22	35	15	26
3 ganger i måneden	1	14	1	10	1	19
4 ganger i måneden	0	7	0	2	0	6

Et lignende spørsmål ble også stilt til arbeidstakerne i Vestre Viken. Også i denne virksomheten er det relativt få forskjeller å spore mellom heltids- og deltidsansatte. Av tabell 3.9 ser vi at 73 prosent og 81 prosent av henholdsvis de heltids- og deltidsansatte jobber hver tredje helg.

Tabell 3.11 Omtrent hvor ofte er ansatte i Vestre Viken fast satt opp til å jobbe helger? Prosent. N = 440.

	Heltid	Deltid
Annenhver helg	1	1
Ca. 2 helger på 5 uker	2	0
Hver tredje helg	73	81
Ca. 3 helger på 7 uker	1	1
Hver fjerde helg	10	11
Ingen helger	0	1
Annet	12	5

Som beskrevet over er dette det absolutt vanligste i sektoren, og slik har det vært siden arbeidstidsforkortelsen i 1987. Da ble det etablert en praksis om at arbeidstidsforkortelsen skulle tas ut slik at helgejobbingen kunne reduseres fra annenhver til tredjehver helg.

(Se Moland 2013:54–55 for en detaljert diskusjon av dette.) Denne praksisen er imidlertid ikke tariffestet. Unio og Norsk Sykepleierforbund tapte nylig en sak mot Spekter og to av helseforetakene om at sykepleiere hadde rett til kun å jobbe hver tredje helg. Rettsaken hadde utgangspunkt i en lokal situasjon ved Akershus universitetssykehus HF (Ahus) og Vestre Viken HF. «Bakgrunnen for tvisten ved Vestre Viken var at de tillitsvalgte ved godkjenning av ferieturnuser hadde stilt krav om at det ikke skulle arbeides oftere enn hver tredje helg, og med særskilt kompensasjon for arbeidstakere som frivillig påtok seg ekstravakter. Arbeidsretten kom enstemmig til at prinsippet om at det ikke skulle arbeides oftere enn hver tredje helg ikke var tariffestet» (Arbeidsrettens dom av 03.03.2014 i sak nr. 28/2013).⁴⁵

3.3 Hvorfor jobber de deltid?

Forklaringer på hvorfor deltidsansatte jobber deltid, kan knyttes til normer og muligheter til heltidsarbeid på arbeidsplassen. Der det råder en heltidskultur, jobber også kvinner oftest heltid. Der arbeidsgiver organiserer arbeidet med basis i deltidsjobbing på grunn av store variasjoner i arbeidsmengde, vil ikke ansatte få mulighet til å jobbe heltid selv om de ønsker det, med mindre de skifter jobb. Men deltidarbeid kan også være utslag av ansattes preferanser (genuint ønske om deltid) eller mestringsvalg der en velger deltid av hensyn til andre personer, egen helse eller opplevd arbeidspress. Hovedskillet går mellom hvorvidt deltid er valgt av den ansatte eller styrt av arbeidsgiver. Studenter og skoleelever velger rimeligvis deltid fordi jobben skal kombineres med utdanning. Mange kvinner velger yrker og arbeidssted fordi de av ulike grunner ikke ønsker å jobbe full tid. Menn velger oftest deltid i kortere perioder før og etter et arbeidsliv i heltidsstilling, altså i studietiden eller i kombinasjon med pensjon (Hakim 2000, 2006; Nicolaisen og Bråthen 2013; Nergaard 2013; Egeland og Drange 2014). Men i en del bransjer er deltid ikke ønsket av de deltidsansatte, men styrt av arbeidsgiver og i noen grad av kolleger (Olberg og Moland 1989; Moland 1994; Moland og Bråthen 2012).

Tidligere funn

Arbeidstakernes begrunnelser for å jobbe deltid er sammensatte. Enkelte deltidsansatte ville kanskje ikke jobbet i det hele tatt dersom de ikke hadde hatt mulighet til å jobbe deltid. Eksempler på dette kan være skoleelever, studenter, personer med mye omsorgsansvar, personer med svekket helse eller folk som ønsker å ha mer fritid enn det som er mulig med en heltidsstilling. For andre innebærer deltidarbeid en hindring fra å kunne delta for fullt i arbeidslivet. Det kan for eksempel være at arbeidstakeren selv ønsker å jobbe heltid, men at arbeidsplassen ikke tilbyr annet enn deltidsstillinger. I tillegg er det også slik at trekk ved den enkelte arbeidstaker og arbeidsplassen kan virke sammen når det gjelder valg av arbeidstid.

⁴⁵ <http://www.arbeidsretten.no/index.php?module=Pagesetter&tid=9&orderby=domsavsigelse:desc&pubcnt=20>

De senere årene er det gjennomført flere undersøkelser som belyser grunner for deltidsarbeid. Moland (2013) viser blant annet til en undersøkelse fra 2009 der et utvalg av Fagforbundets medlemmer ble bedt om å ta stilling til hvilke forhold som var bestemmende for at vedkommende arbeidet deltid. De fleste respondentene i den undersøkelsen begrunner eget deltidsarbeid med et ønske om både å jobbe og ha noe fri. Deretter kom de som ikke hadde fått tilbud om full stilling, samt de som mente at jobben var for slitsom til å jobbe fullt.

YS Arbeidslivsbarometer belyser også dette spørsmålet. Dette barometeret er en representativ spørreundersøkelse til et utvalg norske arbeidstakere. I 2013-undersøkelsen⁴⁶ var helserelaterte årsaker blant de vanligste begrunnelsene for deltidsarbeid både for kvinner (21 prosent) og menn (25 prosent). Omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk og vanskelig å få heltidsjobb / økt stillingsbrøk er også sentrale årsaker for at kvinner jobber deltid (henholdsvis 20 og 22 prosent). Kun 6 prosent blant menn viser til omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk, mens 18 prosent mener det er vanskelig å få heltidsjobb / økt stillingsbrøk. De største forskjellene mellom kjønnene er andelen som jobber deltid og tar ut pensjon samtidig. Hele 21 prosent av mennene har oppgitt at de gjør dette, mens det samme tallet for kvinnene er kun 3 prosent.⁴⁷ Også andelen kvinner som oppgir ønsket om mer fritid som en årsak til deltidsarbeid, er på 18 prosent, mens 11 prosent av mennene svarer det samme.

Nergaard (2013:30) har stilt mange av de samme spørsmålene som også inngår i flere av Fafos undersøkelser (bl.a. Moland og Gautun 2002; Moland 2009; Andersen, Bråthen og Moland 2013) og i YS-barometeret til deltidsansatte i varehandelen. Også her kommer det å kunne jobbe noe og ha mer fri opp som den vanligste begrunnelsen. Deretter følger at arbeidsgiver ikke har tilbudt større stilling.

I en kvalitativ undersøkelse av ansatte som arbeider frivillig deltid, tar Nicolaisen og Bråthen (2012:7f) for seg tre yrkesgrupper som jobber mye deltid, men som har svært ulike tilnærminger til dette. Den første gruppen er medlemmer av Fagforbundet, som først og fremst jobber i sykehjem. Disse ble rekruttert inn i deltidsstillinger og en deltidskultur hvor de har fortsatt som deltidsansatte. Deres begrunnelser for å forbli deltidsansatte har i hovedsak vært hensynet til familien. Den andre gruppen er medlemmer av Fellesorganisasjonen (FO). Dette er vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger. Disse ble rekruttert inn i heltidsstillinger og en heltidskultur. Disse deltidsansatte begrunner også sitt deltidsvalg med familiehensyn, men de jobber kun deltid mens barna er små, og går så tilbake til full stilling. Den tredje gruppen er medlemmer av Musikerne fellesorganisasjon. Blant disse arbeidstakerne er deltid i liten grad begrunnet med ønske om tid til hjem, barn, familie og fritid. Musikerne har delvis kommunale jobber som bare er utlyst som deltidsstillinger, men også freelanceoppgaver. Det siste oppleves som attraktivt av mange. Flere viser dessuten til at en kommunal heltidsstilling, primært på ettermiddags- og kveldstid, ville vært vanskelig både å kombinere med freelancejobbing og med familieliv (Nicolaisen og Bråthen 2012:6–8).

⁴⁶ http://www.afi-wri.no/modules/module_123/proxy.asp?I=6346&C=1&D=2

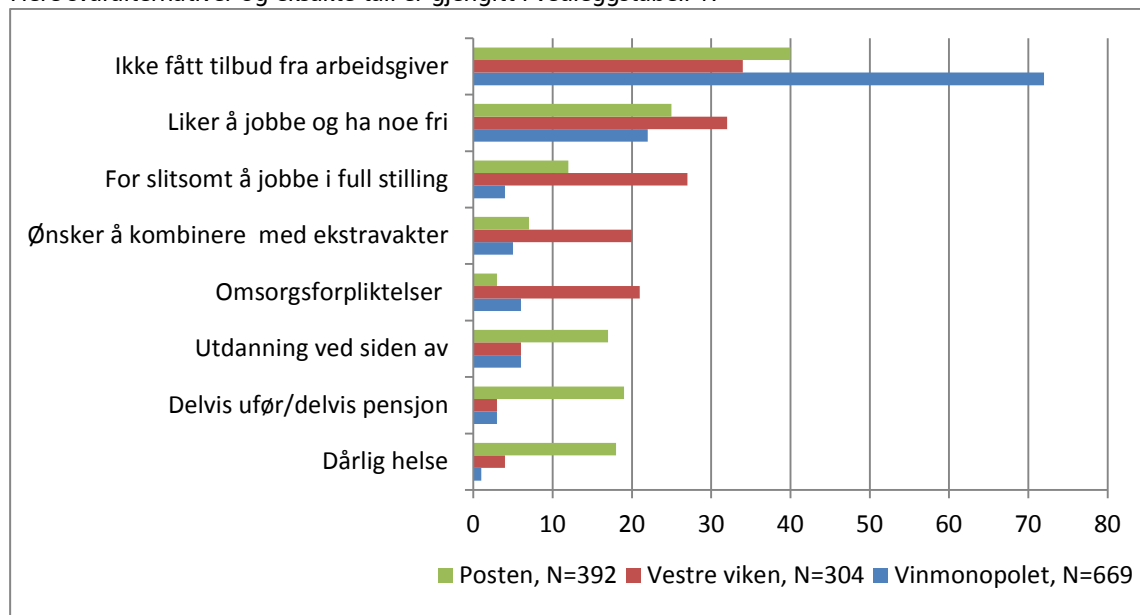
⁴⁷ Dette har sammenheng med alderssammensetningen i utvalget. 38 prosent av mennene som arbeider deltid, er over 69 år, mens dette kun er tilfelle for 13 prosent av kvinnene.

I sin studie «*Frivilling deltid - kun et spørsmål om tid?*» finner Egeland og Drange (2014) at den «frivillige deltiden» blant kvinner i liten grad dreier seg om selve tiden brukt på arbeid. Forfatterne peker på at kvinners deltidsvalg heller kan betraktes som et spørsmål om «[...] familieøkonomi, opplevelse av egen helse, mestringsstrategier og et kulturelt mandat som legitimerer arbeidstidsreduksjon og tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet for kvinner» (Egeland og Drange 2014:viii).

Ansatte og lederes begrunnelser for deltid

I det følgende gjengir vi ansattes begrunnelser for hvorfor de jobber deltid, og lederes begrunnelser for hvorfor de organiserer driften med mange deltidsstillinger. Med utgangspunkt i et spørsmålsbatteri de ansatte har svart på, tar vi opp de ulike begrunnelse- ne. Tallene suppleres med sitater fra intervjuer med ansatte og tillitsvalgte. På tema der også ledere har uttalt seg, trekker vi også inn sitater fra intervjuer med disse. Figur 3.9 viser hvordan de ansatte har svart på spørsmålsbatteriet.

Figur 3.9 Ansatte i Posten, Vinmonopolet og Vestre Vikens begrunnelser for at de jobber deltid. Prosent. Flere svaralternativer og eksakte tall er gjengitt i vedleggstabell 1.



Får ikke tilbud om å jobbe mer

De deltidsansatte i denne undersøkelsen fikk spørsmål om hvorfor de jobber deltid. Som det går fram av figur 3.9, svarer ansatte fra de tre virksomhetene svært ulikt. Den absolutt oftest oppgitte begrunnelsen er at de ikke har fått tilbud om en full stilling av arbeidsgiver. Dette oppgis av 72 prosent av de deltidsansatte i Vinmonopolet, av 40 prosent av de deltidsansatte i Posten og av 34 prosent av de deltidsansatte i Vestre Viken. Blant ansatte som jobber uønsket deltid, oppgis dette enda oftere: av 85 prosent i Vinmonopolet, av 76 prosent i Posten og av 69 prosent i Vestre Viken. Vi har tidligere

gjengitt frustrasjonen hos deltidsansatte fra Vinmonopolet over at de ikke får tilbud om større stilling. De to neste sitatene er fra ansatte i Vestre Viken:

De som har 100 prosent, har det fra gammelt av. Det er veldig få som har det hos oss. Det er noen hjelpepleiere i alle fall. Det er ingen nye som blir ansatt i 100 prosent stilling. (Vestre Viken, ansatt)

Jeg synes det nesten er en menneskerett å få jobbe 100 prosent. Skulle jeg valgt utdanning igjen, hadde det ikke blitt sykepleier. Ikke jeg heller! [To andre informanter samtykker.] (Vestre Viken, ansatt)

Tallene på deltidsansatte som oppgir at de ikke har fått tilbud om større stillinger, er betydelig høyere i vårt utvalg enn det som har kommet fram i tidligere undersøkelser. Dette indikerer at deltid i disse tre virksomhetene i sterkere grad inngår som et strategisk virkemiddel i arbeidsgiverpolitikken. Det viser også at omfanget av små stillinger i disse virksomhetene i mindre grad er et resultat av arbeidskraftens ønsker. Noen av de ansatte ved Vinmonopolet uttrykte det slik:

Lite fleksibilitetsvilje hos ledelsen for tilrettelegging av turnus og manglende medbestemmelsesrett på løsning av for eksempel jule- og påsketurnus gjør det umulig å jobbe hel stilling.

For mitt vedkommende er det sterkt uønsket å gå i en deltidsstilling, men jeg får ingen mulighet til å få større stilling. Dessuten er det kjempekjedelig at Vinmonopolet mister flinke og gode folk til jobb i andre bedrifter med fulltidsstillinger. (Vinmonopolet, ansatt)

Det at jeg har fem timer, er litt komisk, men. Det er litt morsomt å fortelle det til folk. Men på et kurs jeg var, hørte jeg om en som har 2,5 timer. (Vinmonopolet, ansatt)

Deltidsansatte er misfornøyd med antall timer de får. De føler seg utnyttet av arbeidsgiver. Alt under 32 timer i uken er ikke til å leve av. Men så kan de jo tjene ekstra i sommerferien og til jul når det passer bedriften. (Vinmonopolet, fritekst)

Forklaringer fra Vinmonopolet

Av en tidligere undersøkelse (Bråten og Nergaard 2011) samt i våre intervjuer med både personer i administrasjonen og på butikknivå blir det framholdt at den høye andelen deltidsansatte i Vinmonopolet i all hovedsak skyldes salgstopper, små butikker, lørdagsproblematikk og «fleksibilitetens» pris:

1. **Salgstopper:** Det meste av salget i butikkene skjer torsdag, fredag og lørdag, mens det er betraktelig mindre å gjøre tidlig i uken. Det er for øvrig kun mindre forskjeller når det gjelder pågangen innad i dagene. Dessuten har man flere såkalte sesongbutikker. Noen av sesongbutikkene selger like mye i løpet av seks uker

om sommeren som resten av året, altså at juli er en bedre måned enn desember. Desember er en måned som de fleste steder er travle, og i enkelte butikker står desember for 20 prosent av årsomsetningen. Deler av våren, altså påsken og mai måned, er også måneder som tradisjonelt har stort salg. En leder uttrykte det på følgende måte:

mandag er rolig, og så bygger det seg opp i løpet av uken. 50 prosent av omsetningen skjer fra torsdag ettermiddag til lørdag. Skal man ha alle på heltid da, blir det svært dårlig inntjening på mandag, tirsdag og onsdag. (Vinmonopolet, leder)

2. **Små butikker:** I mange av de mindre kommunene er butikkene kun åpne i et begrenset antall dager per uke, noen steder kun om lag 15 timer i uken. I slike butikker finnes det kun deltidsansatte. Alt i alt øker stillingsstørrelsen i takt med butikkstørrelsen (vedleggstabell 2). Vi har spurt ansatte hvor mange ansatte det er i butikken de jobber i, og hvor mye de jobber. Blant dem som jobber i små butikker (5 eller færre ansatte), er avtalt arbeidstid i gjennomsnitt nesten 20 timer i uken (stillingsprosent = 52). Blant ansatte i mellomstore butikker (6–10 ansatte) er avtalt arbeidstid i gjennomsnitt 23 timer i uken (stillingsprosent = 62). Blant ansatte i store butikker (11–20 ansatte) er avtalt arbeidstid i gjennomsnitt nesten 28 timer i uken (stillingsprosent = 74). Ansatte ved de få utsalgene som har mer enn 20 ansatte, har ikke større stillinger enn dette.

3. **Lørdagsproblematikk:** Det er vanlig å jobbe annenhver lørdag, derfor trengs det en del deltidsansatte for å få arbeidsplanen til å «gå opp». En leder sa det på denne måten:

Trenger man for eksempel fem fast på lørdager, så trenger man ti totalt for å ha to lag. Dersom ingen skal jobbe to lørdager på rad. (Vinmonopolet, leder)

For en mer detaljert diskusjon av dette, se avsnittet om «helgeproblematikk» under Vestre Viken to sider lenger ned.

4. **«Fleksibilitetens pris»:** I tillegg til de tre overnevnte årsakene var det flere ansatte og tillitsvalgte som nevnte en fjerde forklaring på høyt deltidsomfang, nemlig «fleksibilitetens pris». Det ble pekt på at for en del butikksjefer er det behagelig og ønskelig å ha en del deltidsansatte på relativt små kontrakter som lett stiller opp ved behov ved for eksempel sykefravær og ferieavvikling.

Forklaringer fra Posten

I våre intervjuer med ledere og ansatte i Posten ble den høye andelen deltidsansatte i all hovedsak forklart med følgende forhold:

1. **Den teknologiske utviklingen**, særlig knyttet til automatisering av arbeidsprosesser som tidligere var manuelle, har ført til at færre ansatte kan gjøre det samme arbeidet som tidligere. Utviklingen av elektronisk kommunikasjon har dessuten ført til en voluminøs nedgang i brevpost.
2. **Korte produksjonsvinduer**. 85 prosent av alle sendinger skal være framme kl. 16–17 dagen etter.⁴⁸ Dette kravet fører til at arbeid som ellers kunne vært over en dag, konsentreres til noen timer på ettermiddagen og kvelden. Den første flyavgangen med morgendagens post går kl. 20.00. En oppmykning i kravet (fra Stortinget) om at posten skal være framme neste dag, ville åpnet for et større produksjonsvindu og flere heltidsstillinger.
3. **Helge-/lørdagsproblematikk**. De fleste jobber hver tredje helg (kun lørdager på postkontor), og da trengs en del personer for å få arbeidsplanen til å gå opp. På postkontorene er det dessuten slik at det alltid skal være to på vakt. Fra ledelseshold har det derfor blitt hevdet at ved å bruke deltidsstillinger oppnår man «flere hoder», slik at arbeidsstokken kan benyttes bedre. Dette gjelder også i helgene. For en mer detaljert diskusjon av dette, se avsnittet om «helgeproblematikk» under Vestre Viken.
4. **Organisering av arbeid på terminalen**. Ifølge enkelte av våre informanter er det slik at det er bedriftsøkonomisk best å gjøre det som ble omtalt som å «bufre» posten, det vil si lagre posten som skal behandles, og så starte sorteringsmaskinene sent på dagen, slik at disse kan kjøres med full kapasitet. Et alternativ til dette, der maskinene går på noe redusert fart og over lengre tid, omtalt som «dunkekjøring», ville åpnet for flere heltidsstillinger, men samtidig ført til en kostnadsøkning.

Forklaringer fra Vestre Viken

Helgeproblematikken: I intervjuene med ledelse, tillitsvalgte og ansatte ble det hevdet at den høye andelen deltidsansatte i all hovedsak skyldes bemanningsbehovet i helgene, altså den såkalte helgeproblematikken (Amble 2008; Moland og Bråthen 2012a, 2012b). Denne problematikken oppstår fordi virksomhetene i helse- og omsorgssektoren må bemannes hele døgnet uken igjennom for å sikre et forsvarlig tjenestetilbud. Mange må derfor arbeide i en turnusordning. Mye av deltidsarbeidet kommer som en følge av at turnusen må legges opp på en slik måte at helgene blir bemannet (NOU 2008: 17; Moland 1999). Dersom alle i denne sektoren skulle hatt heltidsstilling samtidig som de går i tradisjonell tredelt turnus, må det i de fleste tilfeller jobbes oftere enn hver tredje helg. Følgende eksempel illustrerer dette: Dersom en sykehusavdeling er satt opp med fire dagvakter, to kveldsvakter og to nattevakter i helgen, behøver man åtte personer for å dekke opp vaktene denne helgen (de samme personene jobber både lørdag og søndag).

⁴⁸ Dette kravet ble forlenget i Samferdselsdepartementets konsesjon av 18.12.2012 til Posten for perioden 2013 til 2016 med hjemmel i lov av 29. november 1996 nr. 73 om formidling av landsdekkende postsendinger (postloven).

Hvis turnusen er innrettet slik at det arbeides hver tredje helg, trenger man åtte personer hver av disse helgene, til sammen 24 personer. Dersom vi antar at avdelingen er satt opp med 16 årsverk, gir dette en gjennomsnittlig stillingsprosent på 66 prosent. Arbeides det derimot hver annen helg, trenger man 16 personer for å bemanne de to helgene. Dette gir dette en gjennomsnittlig stillingsprosent på 100, gitt at stillingsmengden holdes konstant. Av dette følger det at antall vakter som skal dekkes i helgen, multiplisert med frekvensen for arbeidshelger gir det antall personer som må til for å dekke turnusen. Se også Moland (2013) for en grundig diskusjon av dette temaet. En leder i Vestre Viken redegjorde for helgeproblematikken på følgende måte:

Min grunn til å ha deltidstillinger er for å få dekket bemanningsplanen i helgene. Da jeg tok over denne avdelingen, var det ganske mange som jobber 100 prosent stillinger. Flere enn hva som er tilfelle nå. Det som ble mye av min arbeidsoppgave da, var å prøve å få dekket opp helgene. Å få folk til å jobbe ekstra, overtid osv. Det jeg har gjort, og det som kanskje er grunnen til at denne avdelingen er med og deres undersøkelse, er at jeg, når folk har sluttet i 100 prosent stilling, har ansatt nye folk i 75 prosent stilling. Når jeg her gjort dette noen ganger, så har vi ”plutselig” fått et hode til. Jeg har redusert på antall 100 prosent stillinger for å få flere mennesker inn. Det er hovedmotivasjonen.

Arbeidspress. Høyt arbeidspress brukes noen ganger som forklaring på at deltid er selvvalgt. Både i denne og i andre spørreundersøkelser oppgir ansatte at de har valgt å jobbe mindre fordi arbeidspresset er så stort. Men (for) høyt arbeidspress kan også være resultat av at arbeidsgiver velger å drive enheten med en for lav (grunn)bemanning.⁴⁹ Da kan en stille spørsmål ved om den selvvalgte deltidstillingen er et ønsket valg eller en tilpasning. Vi ser lederen i sitatet under også presiserer at deltidstillingene styres av avdelingens behov. Dette behovet for deltidstillinger kan være et resultat av ressursknapphet, men det kan også være et resultat av den turnusen de har valgt å bruke. At avdelingen kanskje kunne vært drevet mer effektivt, til fordel for både pasienter, ansatte og ledelsen, med en annen turnus som tillater flere store stillinger, kommer ofte ikke fram. En leder i Vestre Viken forklarte det slik:

Den andre grunnen er at det er en del ansatte som ønsker dette selv. Jeg har folk ansatte i 100 prosent stilling som har valgt å gå ned til for eksempel 75 prosent på grunn av omsorgsoppgaver. Da har de selvsagt søkt permisjon. Jeg har også andre som synes det er for mye – synes det holder med 75 prosent stilling. Det kan være familiesituasjon eller økonomi som tilsier at det er ok med 75 prosent. Noen tar videreutdanning ved siden av også. Den andre grunnen er altså for å ivareta ansatte som ønsker deltid. Men det er klart vi har ansatte som jobber

⁴⁹ Et eksempel på underbemanning er Bråset bo- og omsorgssenter (landets største sykehjem) som etter kritikk fra Fylkesmannen i Buskerud økte bemanningen, ikke med 4 årsverk, men med 3,78 årsverk.

http://kommunal-rapport.no/artikkel/Krass_kritikk_til_landets_st_rste_sykehjem

75 prosent, som egentlig ønsker seg 100 prosent. I slike tilfeller er det avdelingens behov som går foran de ansatte.

For slitsomt

Fra kommunesektorens pleie- og omsorgstjenester vet vi at det er vanlig at ansatte sier at jobben er for slitsom til at man orker å jobbe i full stilling. Nergaard (2013) fant at arbeidspress ikke var noe argument for deltid blant deltidsansatte i varehandelen. Under 5 prosent av de deltidsansatte i Vinmonopolet oppgir dette som begrunnelse for å jobbe deltid. Det er derfor ingen overraskelse at ansatte i Vestre Viken er de som oftest begrunner sitt deltidsvalg med at det ville vært for hardt å jobbe full stilling.

I Vestre Viken peker litt under 30 prosent på at en av grunnene til at de jobber deltid, er fordi det er for slitsomt å jobbe i full stilling. Dette var noe også informantene i de intervjuene i Vestre Viken pekte på. Tre av dem vi snakket med, uttrykte følgende:

Jeg jobber deltid for å mestre hverdagen. Hadde det ikke vært for den harde turnusen, skulle jeg gjerne jobbet 100 prosent.

Ønsker å jobbe 100 prosent stilling. Men jobben er så hard og tempoet veldig høyt, og stort overbelegg av pasienter. Jobber derfor 80 prosent stilling. De som jobber 100 prosent stilling på avdelingen, er ofte sykemeldte på grunn av høyt arbeidspress.

Hadde det ikke vært den turnusen, tror jeg mange flere ville gått fullt. Man får ned-satt livskvalitet av å gå i den turnusen. Man orker ikke trene for eksempel, man har ikke overskudd til familie og venner. Det er veldig intenst her. På jobben her kan man bruke en halv time på å spise et rundstykke. Vi sitter sjelden stille selv i lunsjen.

Bildet de ansatte tegner av arbeidsbyrden, slik det er organisert i Vestre Viken, og at dette ikke innbyr til å jobbe heltid, blir bekreftet av denne lederen:

Mange sier i intervjuer med meg at de ønsker 100 prosent stilling, men etter å ha jobbet en stund kommer de ofte og sier: «Du hadde rett, 75 prosent er mer enn nok.»

Vi ser også at enkelte ansatte i Vestre Viken trekker fram at turnusen i seg selv er krevende. Flere undersøkelser har vist at den tradisjonelle to- eller tredelte turnusen som brukes i pleie- og omsorgssektoren, oppfattes som en større belastning å gå i enn de fleste av nyere turnuser som er tatt i bruk (Moland og Bråthen 2012a, 2012b). Det har også kommet undersøkelser som har vist at deltidarbeid ikke nødvendigvis oppleves som mindre krevende enn heltid (Ingstad 2011). Likeledes er det flere eksempler på at noe tilrettelegging fra arbeidsgivers side gjør at deltidsansatte likevel kan jobbe mer (Moland 2009a og b).

Pauseavvikling

Når ansatte opplever at arbeidspresset er for hardt, og av den grunn «velger» å jobbe deltid, vil god pauseavvikling være et av flere tiltak⁵⁰ som kan redusere arbeidspresset og dermed også gjøre det lettere for ansatte å jobbe full tid.

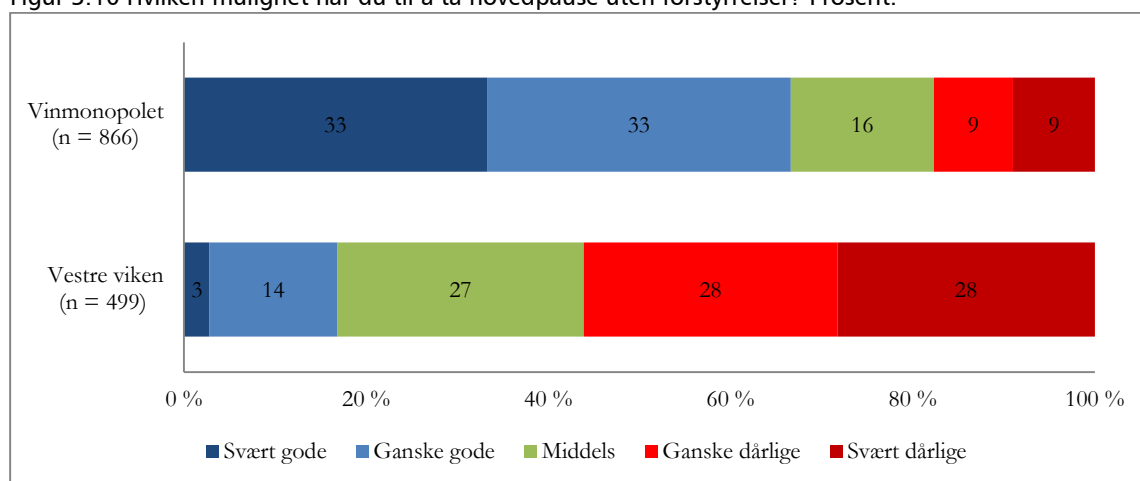
Pauseavvikling er et lederansvar. Når ansatte ikke har tid til å ta pauser, er dette et tegn på dårlig ledelse. Pauseavvikling er særlig viktig når arbeidspresset er høyt, og når vaktlengden er lang. Dette kommer svært tydelig fram i evalueringer av såkalte langtur- nuser der vaktlengden ofte er på 11–13 timer flere dager på rad (Moland og Bråthen 2012b). Dette har også vært tatt opp på en rekke nettverkssamlinger og konferanser i de to pågående nasjonale programmene (Ufrivillig deltid og Saman om ein betre kommune) der virksomheter prøver ut ulike turnusordninger for å kunne drive med flere heltidsstil- linger. Ansatte oppgir at de ikke får tatt pauser, og at ledelsen må sørge for rutiner som gjør at de får tatt pausene. Nye rutiner for pauseavvikling kan på den ene siden være en forutsetning for at nye arbeidstidsordninger som gir flere heltidsstillinger, i det hele tatt kan benyttes. På den annen side kan bedre pauseavvikling og restitusjonsmuligheter være et (av flere) tiltak som kan gjøre at deltidsansatte kan være villige til å jobbe mer, slik det ble tatt opp i avsnittet over.

Muligheten for pauser er viktig i alle jobber og kanskje særlig viktig der det jobbes med syke mennesker som trenger pleie og omsorg, som på sykehus. Fra tidligere under- søkelses vet vi at pauseunntatelse øker arbeidsbelastningen og restitusjonsbehovet uten- for jobb ytterligere (Moland og Bråthen 2012b).

Blant de tre virksomhetene oppgir særlig ansatte i Vestre Viken at de har problemer med å ta hovedpause: Her oppgir nesten 60 prosent at de har enten ganske eller svært dårlige muligheter for å ta hovedpause. Det tilsvarende tallet for ansatte i Vinmonopolet er i underkant av 20 prosent. Det er dessuten vesentlig flere i Vinmonopolet som mener de har svært eller ganske gode muligheter for hovedpause (figur 3.10). Det er for øvrig ingen forskjeller mellom svarene fra henholdsvis heltids- og deltidsansatte på dette spørsmålet.

⁵⁰ Andre tiltak kan for eksempel være tilstrekkelig grunnbemanning dersom denne er for lav, flere kom- petente fagfolk på jobb (særlig i helgene), variasjon i arbeidet, organisering av arbeidet som reduserer utagering og avvik hos brukerne.

Figur 3.10 Hvilken mulighet har du til å ta hovedpause uten forstyrrelser? Prosent.



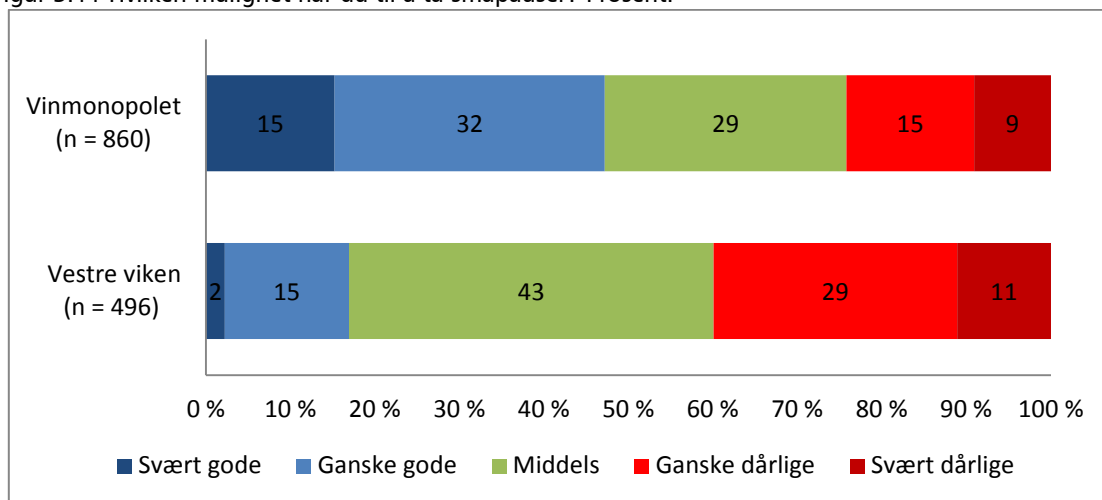
Informantene ble også spurt om hvilke muligheter de har til å ta småpauser (figur 3.11). Litt under halvparten av de ansatte i Vinmonopolet har svart at de har svært eller ganske gode muligheter for dette, mens om lag en fjerdedel oppgir å ha svært eller ganske dårlige muligheter. 17 prosent av de ansatte i Vestre Viken mener de har gode muligheter for småpauser, mens 40 prosent mener mulighetene er dårlige. I begge virksomheter er det en relativt stor andel som mener mulighetene er «middels». På dette spørsmålet er det heller ikke så store forskjeller mellom svarene fra heltids- og deltidsansatte i de to virksomhetene. Vi ser altså at det er særlig i Vestre Viken mulighetene for pause framstår som problematiske, det er trolig her pauseunnløstelse er mest kritisk – særlig med tanke på pasientsikkerhet. Men også flere av Vinmonopolets ansatte peker på problemer. Bak dette ligger det antakelig en ressursutfordring der bemanningsfaktoren spiller inn. Er man underbemannet, blir det rimeligvis vanskeligere å ta pauser. Dette var også noe som opptok våre informanter i intervjuene, noe følgende to sitater fra Vinmonopolet illustrerer:

Hvis jeg må på do, må jeg låse døra. Da må kundene vente. Vi selger ikke nok for å få flere på jobb, da blir det sånn. (Leder, Vinmonopolet)

Jeg har betalt lunsj. Jeg sitter her på pauserommet med døra åpen, og så hører jeg når folk kommer inn i butikken. Du får aldri spist ut. Det kommer jo alltid en del kunder i løpet av en halv time. Alle kundene kommer ikke på en gang. Så vi går, og vi går. (Ansatt, Vinmonopolet)

Men også flere ansatte fra Posten og Vestre Viken fortalte at arbeidsdagen relativt ofte var så hektisk at det var lite rom for småpauser. Informanter fra Vestre Viken fortalte dessuten om tilfeller der enkelthendelser dukket opp og kunne gjøre det vanskelig å få avviklet hovedpause.

Figur 3.11 Hvilken mulighet har du til å ta småpauser? Prosent.



Restitusjon

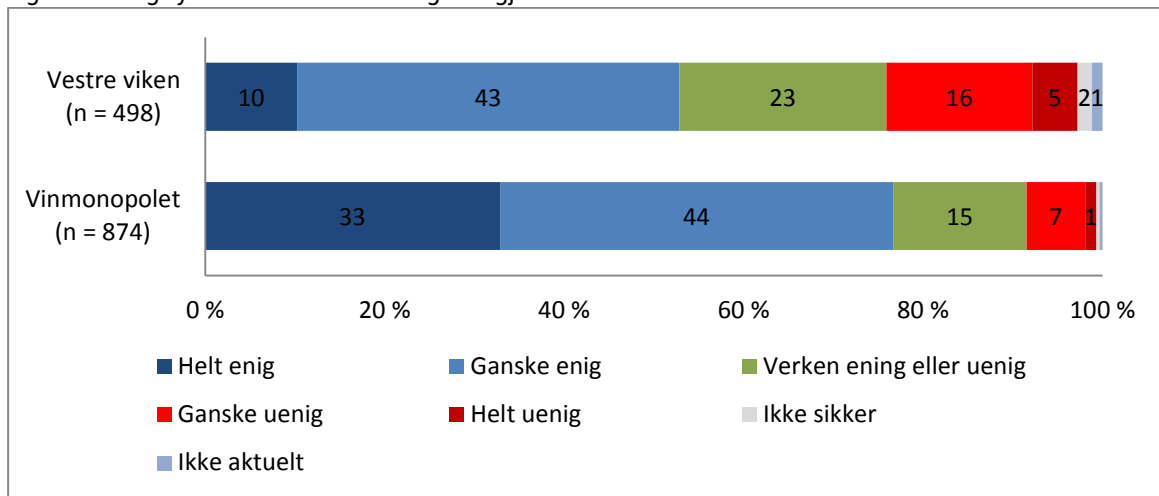
God restitusjon er på samme måte som god pauseavvikling et forhold som kan gjøre det lettere for ansatte å jobbe i hele stillinger. Restitusjon er viktig og kanskje særlig viktig der det jobbes turnus og med tidvis særdeles krevende pasienter som ved Vestre Viken. Men også for Vinmonopolets ansatte er det viktig å få tilstrekkelig hvile etter harde arbeidsdager med varemottak og tung løft. I spørreundersøkelsen ba vi derfor respondentene om å ta stilling til følgende påstand: «Jeg synes det er lett å ta meg inn igjen etter vakt.» Av figur 3.12 ser vi at ca. halvparten av respondentene fra Vestre Viken har sagt seg enig i påstanden, mens om lag en femtedel har sagt seg uenig. Ca. en fjerdedel er verken enig eller uenig. De ansatte i Vinmonopolet er i større grad enn i Vestre Viken enige i påstanden. I Vinmonopolet har nesten fire femtedeler sagt seg enige, mens i underkant av 10 prosent er uenige. Også i intervjuene framkom det at en god del ansatte synes det tidvis kan være vanskelig å få tilstrekkelig hvile mellom vaktene i en tredelt turnus:

80 prosent stilling som sykepleier burde være full stilling når man jobber tredelt turnus. Vanskelig å omstille seg etter de forskjellige vaktene. (Vestre Viken, ansatt)

Det er mange som ikke får sove etter en nattevakt. Det er ikke akkurat gunstig med tredelt turnus. (Vestre Viken, ansatt)

Etter en nattvakt er jeg i ulage lenge. Jeg får tung pust, tørr i munnen osv. Jeg sliter veldig med å snu døgnet. Det er vanskelig å spise også. (Vestre Viken, ansatt)

Figur 3.12 Jeg synes det er lett å ta meg inn igjen etter vakt. Prosent.



Liker å ha fri

Ca. 25 prosent av de deltidsansatte oppgir at de liker å kombinere jobbingen med noe mer fri. Ansatte i Vestre Viken svarer dette oftere enn ansatte i de to andre virksomhetene (litt over 30 prosent, mot litt over 20 prosent hos de andre to). Tallet er lavere enn det som har kommet fram i flere undersøkelser fra kommunesektoren, men det er noe høyere enn det som kom fram i den siste utgaven av Arbeidslivsbarometeret til YS/AFI.

Kombinere fast deltidsjobb med ekstravakter

Dette er en variant av spørsmålet om å jobbe og ha noe mer fri. Her spørres det imidlertid ikke om mer fri, men om friheten ved å ikke være bundet til en heltidsstilling. Man binder seg kun til å jobbe i en deltidsstilling og kan så velge om og når man vil ta ekstravakter. Spørsmålet er blant annet ment å fange opp de såkalte shopperne av ekstravakter (Andersen mfl. 2013:27). Å kunne shoppe ekstravakter er en situasjon enkelte deltidsansatte ønsker å være i. Det vil si at de ønsker å kunne sette seg opp på ekstravakter når de selv har lyst. De vet at mulighetene for ekstravakter er gode, og opplever ikke usikkerhet ved å ha en lav, fast stillingsprosent. Dette med å foretrekke å ha en begrenset, avtalt deltidsstilling og kombinere dette med å ta ekstravakter er et fenomen som nesten bare forekommer i Vestre Viken og i helse- og omsorgssektoren for øvrig. Deltidsansatte i Posten og Vinmonopolet som tar ekstravakter, gjør dette fordi det er eneste mulighet å få nok vakter, ikke for å styre arbeidstiden selv.

Uønsket deltid og jakten på vakter

Disse shopperne står i motsetning til dem som «jager» ekstravakter, og som vanligvis ønsker større stilling. Shopperne er ikke så mange, og vi finner dem ikke uventet blant deltidsansatte i Vestre Viken, der ca. 20 prosent av de deltidsansatte har oppgitt at de liker å kombinere deltidsjobb med å ta ekstravakter (figur 3.9). Shopperne er relativt fraværende i Posten og i Vinmonopolet som i stedet har mange som jager ekstravakter

som følge av at de ikke er tilbudt større stillinger. Dette med å måtte jage eller jakte på ekstravakter er et problem for mange.

Figur 3.13 viser at en del ansatte synes de har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familie og fritid. Dette kan forsterkes av at de jobber deltid. For noen er kanskje ikke arbeidstidsordningen i seg selv så problematisk, men det at de stadig er på jakt etter vakter, fører til en lite forutsigbar arbeidstid. Dersom man ofte må holde dager og kvelder åpne i tilfelle det kommer vakter man må takke ja til for «å få hjulene til å gå rundt», vil dette kunne føre til lite forutsigbar fritid og vanskeligheter med å planlegge. Dette var også noen flere av våre informanter var inne på i intervjuene.

Kontraktene i Vinmonopolet kan være på så lite som 2,5 timer i uka. Dette synes jeg er ganske elendig. Når man er deltidsansatt, er det vanskelig å planlegge andre aktiviteter utenfor jobben siden man alltid må si ja til ekstra vakter for å få nok timer per måned. (Vinmonopolet, fritekst)

Vi går opp mot fulltid. Vi suger til oss det vi kan få. Derfor får du ikke noe rytme eller system i arbeidsukene. De kan ringe og spørre om man kan jobbe sent da eller tidlig da – det er et puslespill. Dette er litt vanskelig. (Vinmonopolet, ansatt)

De fleste nyutdannede ønsker seg en 100 prosent stilling når de skal begynne å jobbe. At man får 50 eller 80 prosent og må ta ekstravakter for å fylle opp til 100 prosent stilling, gir en uforutsigbar arbeidstid, og man ender ofte opp med overtidsarbeid. (Vestre Viken, fritekst)

Omsorgsforpliktelser

Med utgangspunkt i tabellene 3.1–3.3 har vi ingen grunn til å forvente at omsorgsforpliktelser er en tungtveiende grunn for å jobbe deltid. I Vinmonopolet jobber ansatte med og uten omsorgsforpliktelser for barn under 16 år akkurat like mye. Ved de to andre virksomhetene er forskjellene så små at de ikke kan regnes som signifikante. Likevel må vi være åpne for at noen av de deltidsansatte begrunner deltidsvalget med omsorgsforpliktelser, samtidig som deltidsansatte uten omsorgsforpliktelser jobber deltid av andre grunner.

Ser vi på svarene i undersøkelsen under ett, oppgir ca. en av ti deltidsansatte omsorgsforpliktelser som grunn til å jobbe deltid. I Posten og Vinmonopolet oppgis dette av mellom 3 og 5 prosent. I Vestre Viken oppgir ca. 20 prosent omsorgsforpliktelser som deltidsgrunn. Dette er omtrent på samme nivå som er avdekket i de andre undersøkelsene. Posten og Vinmonopolet ligger derimot langt under. For Vinmonopolets del er forklaringen at nesten alle deltidsansatte der ønsker større stilling, og at omsorgsforpliktelser ikke røkter ved dette.

Arbeid og privatliv

Omsorgsforpliktelser oppgis altså ikke så ofte som begrunnelse for å jobbe deltid. Derimot er det mange som synes de har en arbeidstidsordning som gjør det vanskelig å

kombinere arbeid og privatliv. Tidligere studier har vist at arbeid utenfor normalarbeidsdagen kan ha en negativ innvirkning på balansen mellom arbeid og privatliv. Dette knytter seg blant annet til familiens tilfredshet samt tid til egne sysler som hobbyer og andre fritidsaktiviteter. Slike konsekvenser oppstår fordi arbeid utenfor normalarbeidsdagen blant annet passer dårlig overens med den typiske organiseringen av sosiale aktiviteter. Hvor fornøyde eller misfornøyde arbeidstakere er med sin arbeidstid, har også sammenheng med koplingene mellom arbeidstid og tid utenfor jobb – familietid, sosial tid, og egentid (Nicolaisen 2012). Mye av den internasjonale forskningslitteraturen har nettopp vektlagt denne såkalte work-life-balance (jf. McInnes 2005).

I spørreundersøkelsen ble de ansatte bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Jeg har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter.» Av figur 3.13 ser vi at ansatte i Posten og Vinmonopolet har svart relativt likt på dette spørsmålet, om lag 20 prosent har sagt seg enige i påstanden, mens om lag halvparten har sagt seg uenig. Det er for øvrig ingen forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte i svarene på dette spørsmålet. Som gjennomgangen i kapittel 2 viste, har også ansatte i disse to virksomhetene noenlunde samme arbeidstid, selv om en del ansatte i Posten også har skiftarbeid. Når det gjelder ansatte i Vestre Viken, er det slik at de fleste arbeider i en tredelt turnus (dag-, kvelds- og nattevakter). Om lag en fjerdedel av de ansatte i Vestre Viken har sagt seg enten helt eller ganske enig i at de har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter. Dette gjelder både heltids- og deltidsansatte. Nesten 40 prosent er derimot ganske eller helt uenige.

Tabell 3.12 viser andelen ansatte som er enig eller uenig i påstanden om at de har en turnus som er vanskelig å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter. Vi ser at ansatte i tredelt turnus i større grad oppfatter turnusen som et problem enn det ansatte i todelt turnus gjør. Dette forsterker bildet av at arbeidstidsorganiseringen er vel så viktig som mengden arbeidstid for å forklare hvorfor mange i helse- og omsorgstjenestene ikke jobber heltid.

Tabell 3.12 Ansatte i Vestre Viken som er enige eller uenige i påstanden: «Jeg har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter.»

	Enig	Verken eller	Uenig	Ikke aktuelt	Sum	Antall
Todelt turnus	26,8	25,4	42,3	5,6	100,0	71
Tredelt turnus	41,3	26,4	28,6	3,6	100,0	329
Alle	38,8	26,3	31,0	4,0	100,0	400
Antall	155	105	124	16		400

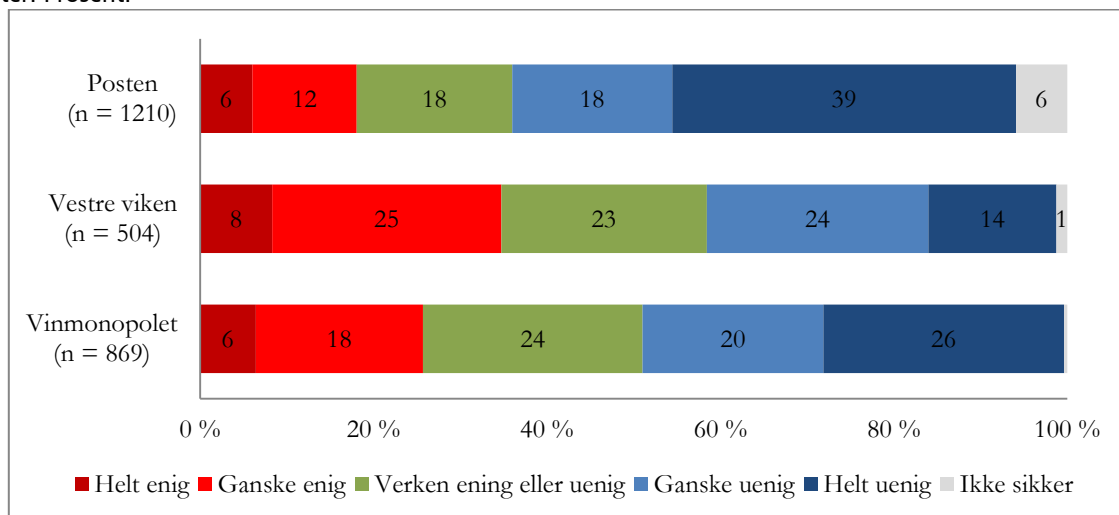
I det kvantitative materialet finner vi for øvrig ingen forskjeller i svarene med hensyn til hva slags arbeidstidsordning den ansatte har. Dette står i en viss kontrast til det kvalitative materialet. En del av våre informanter fra Vestre Viken uttrykte i intervjuene at de synes arbeidstidsordningen var vanskelig å kombinere med fritid og familie, og at dette særlig gjaldt med en tredelt turnus:

Da jeg jobbet 100 prosent, i starten altså, da merket jeg at ikke orket så mye hjemme. Husarbeid, innkjøp osv. Det ble veldig lite familieliv. (Vestre Viken, ansatt)

Jeg er alenemor. For meg er det vanskelig med den lave lønna 75 prosent gir. Men jeg må ha tid til å være sammen med barnet mitt også. Å ha overskudd til det. (Vestre Viken, ansatt)

Det er synd at man ikke skal kunne jobbe 100 prosent fordi man ønsker å ta del i familielivet. Det er liksom ikke tilpasset til det. (Vestre Viken, ansatt)

Figur 3.13 Jeg har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter. Prosent.



Dårlig helse, delvis ufør, utdanning ved siden av med mer

Spørsmålene om dårlig helse, uførhet, deltidspensjonering, utdanning og arbeidsforhold andre steder har nesten bare blitt besvart av deltidsansatte i Posten. I intervjuene var våre informanter i liten grad innom slike forhold, men i spørreundersøkelsens fritekstfelt ble noen av temaene belyst. Under følger noen utdrag fra disse dataene:

[Jeg er] 50 prosent ufør, 50 prosent i jobb. Glad så lenge jeg klarer det. (Posten, fritekst)

Går i 50 prosent stilling på grunn av sykdom. Hadde full stilling tidligere. (Posten, fritekst)

Jeg tok ut 20 prosent AFP i 2010. (Posten, fritekst)

For meg er det ok med deltid, på grunn av halv trygd. (Posten, fritekst)

Jeg sliter med vonde muskler og ledd. (Posten, fritekst)

[Jeg har] prolaps, redd det forverrer seg ved å stå hver dag. (Posten, fritekst)

I Nergaard 2013 svarte 40 prosent av ansatte i varehandelen at de jobber deltid fordi de kombinerer jobben med studier og utdanning. I Vinmonopolet gjelder dette bare for ca. 5 prosent av de spurte. I Vinmonopolet er knapt 10 prosent av de ansatte under 30 år, så dette virker rimelig. Vi har også sett at mange i Vinmonopolet jobber i flere butikker og for andre ansatte. Det er med andre ord ikke grunnlag for å si at deltid er en vinn-vinn-situasjon for ansatte i Vinmonopolet fordi så mange skulle være studenter/skoleelever.

I Vestre Viken oppgir 6 prosent av de ansatte i vår undersøkelse at de jobber deltid fordi de kombinerer jobb med å gå på skole eller tar utdanning ved siden av. Det tilsvarende tallet i Posten er 17 prosent. Som i Vinmonopolet er andelen under 30 år relativt lav i Vestre Viken – om lag 15 prosent. Av tallene fra Posten ser vi at det er lang flere som oppgir skole eller annen utdanning som årsak til eget deltidsarbeid. I Posten er dessuten hele 29 prosent av de ansatte i vår undersøkelse under 30 år. Vedleggstabell 7 viser også at de unge oftere har små deltidsstillinger, mens de eldre har større deltidsstillinger. Det tyder på at det en god del flere i Posten sammenlignet med de to andre virksomhetene som arbeider frivillig deltid fordi de primært seg på seg selv som elever eller studenter.

4 Arbeidsmiljø, ansvar og kompetanse

I dette kapitlet tar vi for oss flere sider ved hvordan de ansatte har det på jobben. Først spør vi hvordan de ansatte oppfatter arbeidsplassens attraktivitet og muligheten til å påvirke egen arbeidshverdag. Deretter tar vi for oss temaer knyttet til kompetanse og kompetanseutvikling. Dette er spørsmål som berører alle arbeidstakere. I denne undersøkelsen ønsker vi å belyse hvilke arbeidsmiljøkonsekvenser det har for ansatte å jobbe i små stillinger. Får de tilstrekkelig faglig utvikling, er de fullt integrert på arbeidsplassen, har de en tilstrekkelig og forutsigbar lønn og arbeidstid?

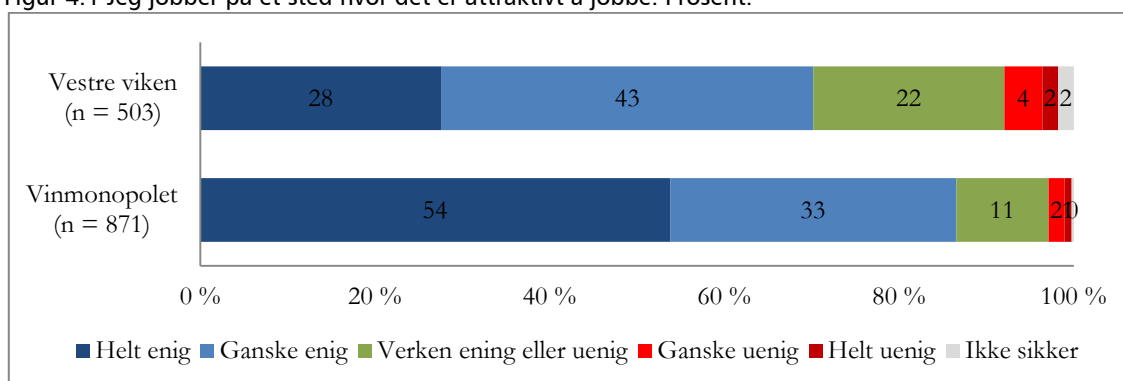
Er virksomhetene attraktive arbeidsplasser?

Sett i et arbeidsgiverperspektiv kan det å ha et høyt omfang av deltidsstillinger skape problemer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Kommunesektoren har mange erfaringer med dette (Moland og Bråthen 2012a). Arbeidsplasser som ikke kan tilby hele stillinger, svekker både bransjens og fagets omdømme blant framtidige utdannings- og arbeidssøkere (som måtte ønske en karriere med hel stilling og full lønn). Og som vi allerede har sett: I Posten, Vinmonopolet og Vestre Viken er det mange små stillinger og utbredt bruk av ekstravakter.

I spørreundersøkelsen ble informantene fra Vestre Viken og Vinmonopolet bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Jeg jobber på et sted hvor det er attraktivt å jobbe.» Av figur 4.1 ser vi at totalt har over 70 prosent av de ansatte i Vestre Viken sagt seg enige i denne påstanden, 6 prosent er uenige, og litt over en femtedel er verken enig eller uenig. I Vinmonopolet har over 80 prosent sagt seg enige i den samme påstanden, 3 prosent er uenige, mens ca. 10 prosent har oppgitt å være verken enige eller uenige. Som vi ser, er tendensen i de to virksomhetene ganske lik, men det er verdt å merke seg at andelen som sier seg helt enig, er vesentlig høyere i Vinmonopolet (54 prosent) sammenlignet med i Vestre Viken (28 prosent). For øvrig er det ingen forskjeller mellom deltids- og heltidsansatte med hensyn til hvordan de svarer på denne påstanden. Det er tankevekkende at såpass mange, særlig i Vinmonopolet, mener de jobber på en attraktiv arbeidsplass all den tid vi vet at det er svært mange som jobber i en mindre stilling enn de ønsker.

Vinmonopolet er en attraktiv og veldig fin arbeidsplass, men mye deltidsstillinger trekker ned. I butikken hvor jeg jobber, er vi fire ansatte, med kun én heltidsansatt, som da er butikksjef. Vi har store problemer med å holde på våre ansatte på grunn av for lite timer. (Vinmonopolet, fritekst)

Figur 4.1 Jeg jobber på et sted hvor det er attraktivt å jobbe. Prosent.



Til sammenlikning viste en undersøkelse Agenda gjorde for KS i 2009, at ansatte i 99 kommuner ga sin kommune 4,4 poeng, der 6 var maks, på spørsmålet om omdømmet til egen arbeidsplass. Agenda spurte «om de ansatte tror egen arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen, at de tror brukerne er fornøyd med tjenestene fra egen arbeidsplass, og at de vil anbefale andre å søke jobb der».

Vinmonopolet topper for øvrig TNS Gallups liste over bedrifter som har godt omdømme hos publikum.⁵¹ I Vinmonopolets tilfelle har det med andre ord latt seg gjøre å bygge et positivt omdømme hos publikum med en svært høy andel deltidsansatte. Like bemerkelsesverdig er det at bedriften også oppfattes som attraktiv hos de ansatte på tross av at et flertall av dem jobber i uønsket deltid. Den dokumenterte misnøyen med å måtte jobbe i små stillinger er med andre ord svakere enn ønsket om å jobbe mer på samme arbeidssted.

Tar deltidsansatte like mye ansvar på arbeidsplassen?

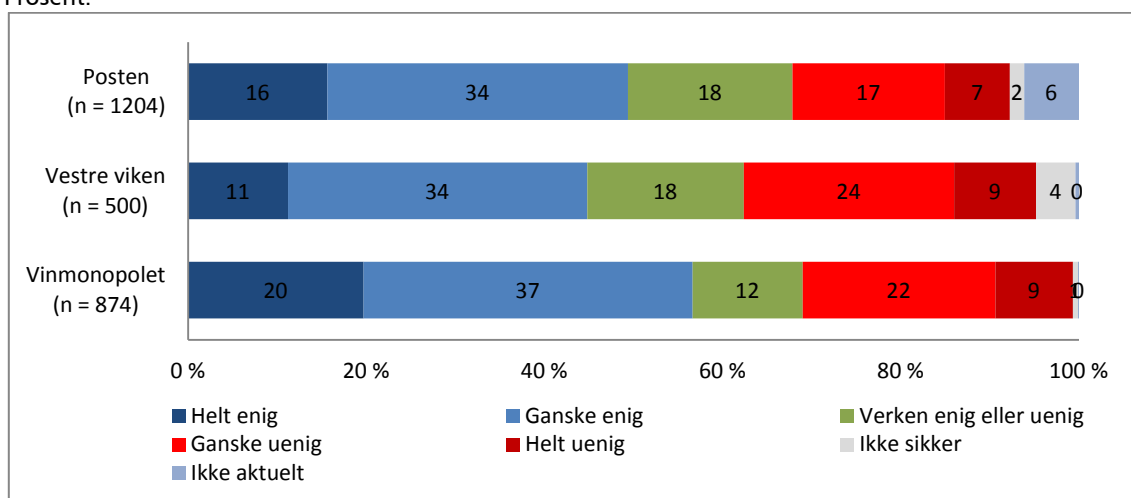
Fra tidligere undersøkelser vet vi at et stort antall deltidsstillinger gir lederen mange ansatte å håndtere, og at det i tillegg er vanskelig å myndiggjøre ansatte i små stillinger. (Moland og Bråthen 2012a, Moland og Holmli 2002) Dette kan bety at mye av de erfaringene ansattes og lederens tid⁵² går med til å veilede og gi beskjeder, noe som fører til lite ledelse og dårlig utnyttelse av ressurspersoner. I spørreundersøkelsen ble alle ansatte bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Ansatte i små stillinger tar like mye ansvar på arbeidsplassen som ansatte i store stillinger.» Som vi ser av svarfordelingen under, er respondentene på tvers av virksomhetene relativt samstemt. Om lag halvparten har sagt seg enten helt eller ganske enig i påstanden, mens om lag 30 prosent har sagt seg helt eller ganske uenige. I underkant av en femtedel har oppgitt å være verken enig eller uenig.

⁵¹ <https://www.tns-gallup.no/?aid=9107030>

⁵² Drammen kommune har nylig gjort et overslag over tidsbruken til ledere i pleie- og omsorgstjenesten og fant at omtrent 50 prosent av tiden gikk med til å ringe etter ekstravakter. De prøver derfor ut et prosjekt med bemanningskonsulenter som utfører denne jobben i stedet for lederen. (Moland mfl. 2014:57)

På et slikt spørsmål kunne man tenke seg at deltidsansatte var systematisk mer positive enn heltidsansatte. Sagt på en annen måte: At mange er positive til de deltidsansattes innsats kan rett og slett skyldes at de selv er deltidsansatte. En slik hypotese finner delvis støtte i vårt materiale. I alle virksomheter er det signifikant flere deltidsansatte som har sagt seg «helt enig» i påstanden sammenlignet med heltidsansatte. I Vinmonopolet og Posten er det også signifikant flere heltidsansatte som har sagt seg «helt uenig» i påstanden (vedleggstabell 8).

Figur 4.2. Ansatte i små stillinger tar like mye ansvar på arbeidsplassen som ansatte i store stillinger. Prosent.



Selv om mange er enig i at ansatte i små stillinger tar like mye ansvar som ansatte i større stillinger, er det likevel en god del som mener dette ikke er tilfellet. Dette er i overensstemmelse med inntrykket fra intervjuene. Også her var det flere som mente stillingsstørrelse ikke var det avgjørende for hvor mye ansvar den enkelte tar, men andre mente dette var av betydning. Følgende passasjer eksemplifiserer dette:

Det er altfor mange deltidsansatte i Vinmonopolet. Dette fører også til at de ansatte får en mindre følelse av tilhørighet og ansvar i forhold til arbeidsplassen. Dette fører ofte til større gjennomtrekk av ansatte på mindre kontrakter og større opplæring. (Vinmonopolet, fritekst)

Vi ser på det som en fordel å ha størst mulig stillinger, men det er en del rammer som legger begrensninger. Likevel er det slik at medarbeidere i store stillinger er mer dedikerte enn de i mindre stillinger. (Vinmonopolet, leder)

Deltidsansatte tar ikke samme ansvar for arbeidsplassen og arbeidet som må utføres, selv om de har vært tilsatt i flere år. Må stadig påminnes eller spørres om de har husket det og det. (Posten, ansatt)

Som vi ser, peker flere informanter på at en del deltidsansatte ikke får den samme tilhørigheten til arbeidsplassen som ansatte i større stillinger, og at dette fører til en mindre

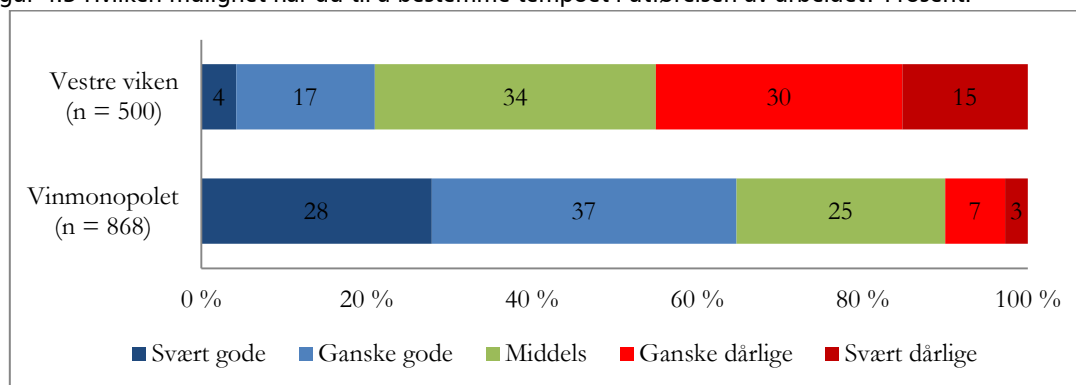
ansvarsfølelse. De får med andre ord et løsere forhold til arbeidsplassen. Dette er noe vi også har sett i tidligere undersøkelser (se f.eks. Nicolaisen og Bråthen 2012:66ff). Moland og Gautun (2002:105) viser til at en forutsetning for en «selvdreven» organisasjon er at det eksisterer en personalgruppe som har høy tilstedeværelse, tilhørighet, kontinuitet og rett kompetanse. Dette forutsetter en arbeidsgiverpolitikk der det satses på store stillinger og lav turnover. Videre påpeker de at dette står i motsetning til en praksis med stort omfang av små stillinger og visjoner om den effektive, kompetente og selvstendige arbeidstaker.

Mulighet til å påvirke egen arbeidsdag

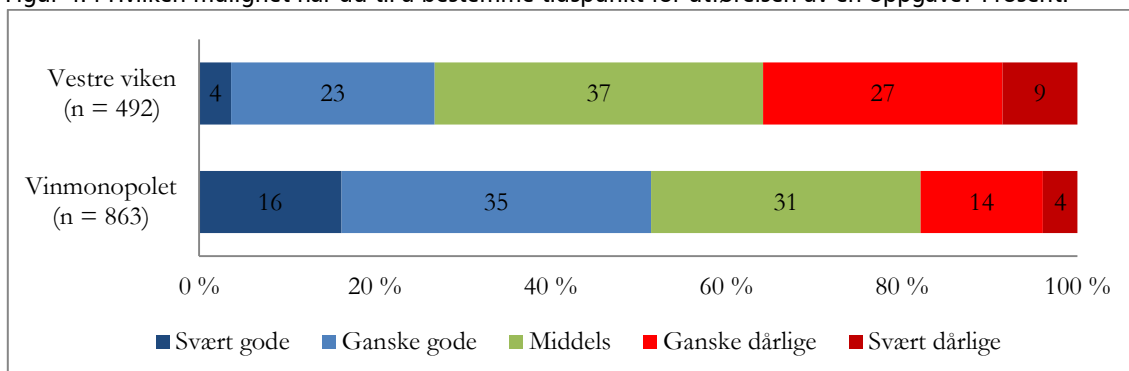
Involvering av ansatte vil ha betydning for arbeidsmiljøet, for effektiviteten og kvaliteten på jobben som utføres. Involvering er viktig både i endringsprosesser, utforming av arbeidsmål og i selve utføringen av oppgaver. I dette avsnittet konsentrerer vi oss primært om involvering i det daglige arbeidet. Ansatte som både er organisatorisk og faglig involvert, har et godt grunnlag for å ta de mange beslutningene som må tas i løpet av en dag (Moland 2013:83).

I spørreundersøkelsen stilte vi ansatte i Vestre Viken og Vinmonopolet en rekke spørsmål knyttet til involvering. Av figur 4.3 og 4.4. ser vi at henholdsvis 65 og 50 prosent av respondentene fra Vinmonopolet mener de har gode (svært gode og ganske gode) muligheter for å bestemme *tempoet* i arbeidet og *tidspunktet* for utførelsen av en oppgave. De tilsvarende tallene for Vestre Viken er henholdsvis 21 og 27 prosent, altså en god del lavere enn i Vinmonopolet. Tilsvarende ser vi at andelen som mener de har ganske eller svært dårlige muligheter, er en god del høyere i Vestre Viken sammenlignet med hos Vinmonopolet. Det er for øvrig kun små forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte når det gjelder svarmønsteret på disse to spørsmålene. Dette er overraskende ut fra tidligere undersøkelser om at heltidsansatte har mer kontroll over arbeidsdagen og derfor også lettere kan styre tempoet (Ingstad og Kvande 2011 og Moland 2013).

Figur 4.3 Hvilken mulighet har du til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet? Prosent.



Figur 4.4 Hvilken mulighet har du til å bestemme tidspunkt for utførelsen av en oppgave? Prosent.

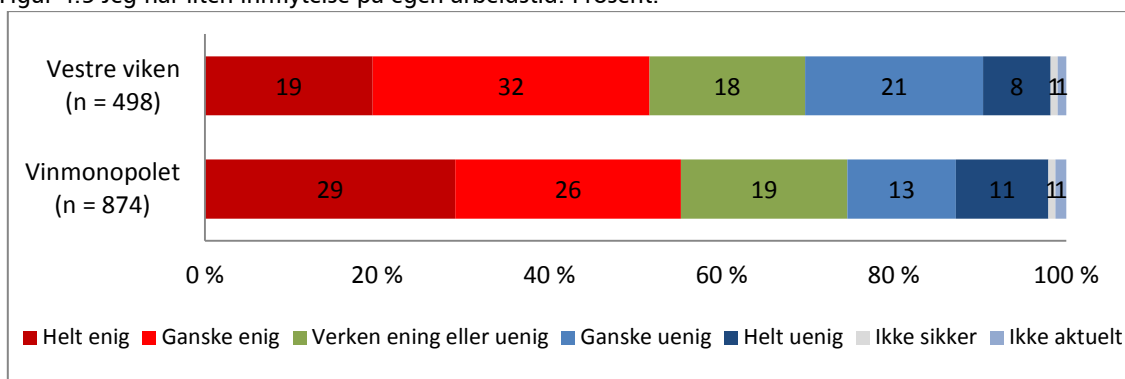


At ansatte i Vestre Viken i større grad enn ansatte ved Vinmonopolet må legge opp dagen etter andre, er som forventet som følge av produksjonsforskjellene. Men det er kun 5 prosent i Vestre Viken som oppgir at de har svært gode muligheter å påvirke innholdet i arbeidsdagen. Med et så lavt tall kan dette forklare at de deltidsansatte ikke skiller seg ut ved å ha ytterligere mindre kontroll på arbeidsdagen.

Det at en del ansatte i Vestre Viken mener de har liten mulighet til å bestemme tempoet og tidspunktet for utførelse av en oppgave, var også noe flere informanter snakket om i intervjuene. Det ble oppfattet som slitsomt at man i såpass liten grad hadde mulighet til å styre arbeidsdagen. Flere av informantene knyttet denne problematikken til underbemanning, det vil si at grunnbemanningen er for lav. En mulig medvirkende årsak til at turnusjobbing oppfattes som såpass tøft, kan være nettopp fordi de ansatte i så liten grad kan bestemme over egen arbeidsdag (Ingstad og Kvande 2011 og Moland 2013).

Respondentene i de to virksomhetene er relativt samstemt når det kommer til påstanden om at «Jeg har liten innflytelse på egen arbeidstid». Her har om lag halvparten av respondentene i begge virksomheter sagt seg helt eller ganske enig i påstanden (figur 4.5). Vi finner ingen nevnbare forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte med hensyn til svarfordelingen for denne påstanden.

Figur 4.5 Jeg har liten innflytelse på egen arbeidstid. Prosent.



De fleste er stort sett med på personalmøtene

I de foregående avsnittene har vi diskutert ulike forhold som sier noe om hvor inkludert og myndiggjort den enkelte arbeidstaker er i sin virksomhet. En indikator på i hvor stor grad man deltar og er inkludert på arbeidsplassen, er hvorvidt man deltar på personalmøter. Tabell 4.1 viser hvor ofte respondentene har oppgitt at det er personalmøter/butikkmøter på deres arbeidsplass. Oppfatningen av hvor ofte slike møter holdes, varierer ganske mye, og det er de samme variasjonene i alle tre virksomheter. Ca. en av fire mener slike møter avholdes en gang i måneden, ca. 40 prosent oppgir annenhver måned, mens en av tre mener slike møter avholdes sjeldnere enn dette. Hvis disse svarene er riktige, så viser de at det er svært ulik møtepraksis mellom enhetene innenfor hver av de tre virksomhetene.

Tabell 4.1 Hvor ofte har dere personalmøter/møter i butikken? Prosent.

	Vinmonopolet n = 877	Vestre Viken n = 504	Posten n = 1211
Flere ganger i måneden	4	3	3
Ca. 1 gang i måneden	15	27	22
Ca. annenhver måned	43	37	40
Sjeldnere enn annenhver måned	36	32	34
Aldri	1	1	1

I Vinmonopolet ser vi at både heltids- og deltidsansatte stort sett er med på alle personalmøter. Blant ansatte på Postens terminaler ser vi at det er noe mer varierende. Dette gjelder særlig ansatte som har mindre en 33 prosent stilling. I denne kategorien svarer i underkant av én femdel at de aldri er med på møtene. I Vestre Viken er det ingen blant dem med stillingsprosent under 33 prosent som oppgir at de stort sett alltid deltar på møtene, og hele 57 prosent oppgir å sjelden delta. Om lag halvparten av respondentene i de andre stillingskategoriene i Vestre Viken deltar på alle personalmøter. Tatt i betraktning av at de fleste går i tredelt turnus, er dette et høyt tall. Felles for alle virksomhetene er at de som har høyest stillingsprosent, er de som oftest deltar på slike møter (tabell 4.2). Dermed har vi nok en indikasjon på at deltidsansatte er mindre integrert på arbeidstedet, at de er mindre informert om driften, og at de i mindre grad involveres i endringsprosesser.

Tabell 4.2 Hvor ofte er du med på personalmøter/møter i butikken/i avdelingen? Prosent

	Vinmonopolet. N = 808				Vestre Viken. N = 494				Posten, terminal. N = 502			
	Under 33 prosent	33-65 prosent	66-99 prosent	Heltid	Under 33 prosent	33-65 prosent	66-99 prosent	Heltid	Under 33 prosent	33-65 prosent	66-99 prosent	Heltid
Stort sett alltid med på møtene	93,2 %	97,4 %	97,6 %	99,5 %	0,0 %	48,5 %	56,4 %	52,6 %	62,3 %	83,1 %	72,0 %	94,3 %
Med på ca. halvparten av møtene	5,3 %	2,3 %	2,4 %	0,5 %	42,9 %	25,8 %	29,8 %	33,7 %	6,6 %	3,9 %	12,0 %	2,2 %
Sjelden med på møtene	1,5 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	57,1 %	19,7 %	11,1 %	12,8 %	13,1 %	5,2 %	14,0 %	2,9 %
Aldri med på møtene	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,1 %	2,7 %	1,0 %	18,0 %	7,8 %	2,0 %	0,6 %

Opplæring for både heltids- og deltidsansatte

I de tre virksomhetene er det ganske ulike former for kompetanseutvikling. I intervjuene fortalte noen av informantene fra Vestre Viken at det ble holdt fagdager noen ganger i året der alle fast ansatte deltok. På disse fagdagene hadde det blant annet vært instruksjoner i bruk av forskjellig utstyr, men også blitt tatt opp temaer knyttet til etikk og andre faglige spørsmål.

De ansatte i Posten fortalte at de stort sett bare fikk opplæring da de begynte i virksomheten, eller i forbindelse med nye arbeidsoppgaver, og at det var lite påfyll utover dette.

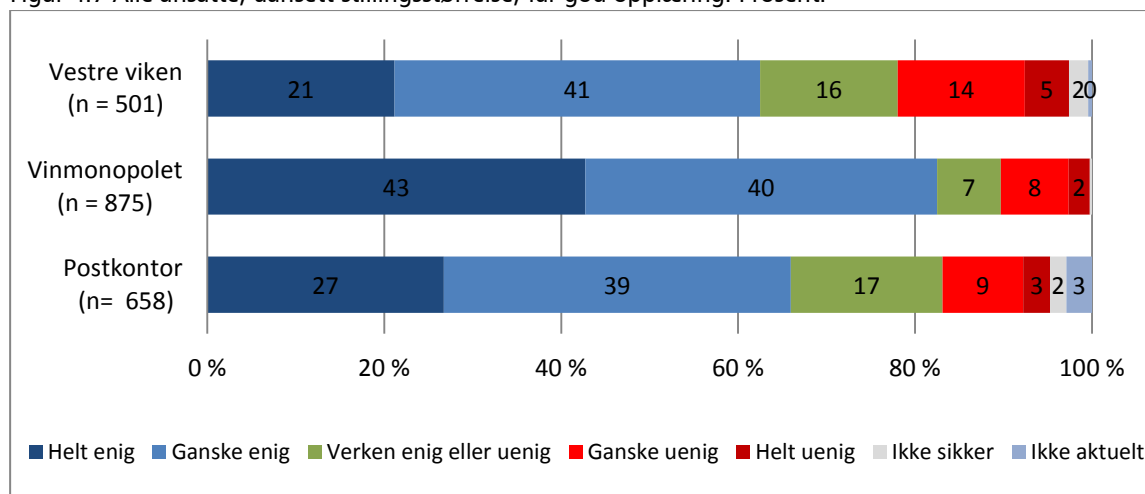
Informantene fra Vinmonopolet fortalte derimot om et omfattende opplærings- og kompetanseutviklingssystem. Alle nyansatte i Vinmonopolet må gjennomføre obligatorisk varefaglig opplæring. Vinmonopolets fagstige har seks trinn. De fire første er obligatoriske for alle fast ansatte i butikk og skal gjennomføres innen to år etter ansettelse. Ekstrahjelpere og vikarer kan delta dersom de ønsker det. Trinn 5 og 6 er en frivillig del som de ansatte må søke om å få delta på. Disse to trinnene innebærer blant annet selvstudium samt en studietur til utlandet. Figur 4.6 under illustrerer kompetansestigene i Vinmonopolet og dens nivåer.

Figur 4.6 Vinmonopolets kompetansestige.



I spørreundersøkelsen ble ansatte bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Alle ansatte, uansett stillingsstørrelse, får god opplæring.» Her skiller Vinmonopolet seg fra de to andre virksomhetene.

Figur 4.7 Alle ansatte, uansett stillingsstørrelse, får god opplæring. Prosent.



Av figur 4.7 ser vi at over 80 prosent er enige i at alle får god opplæring, også de deltidsansatte. Dette ble også understøttet i intervjuene. De ansatte i Vinmonopolet beskriver

seg selv og sine kolleger som kunnskapshungrige, og de ønsket å styrke sin varefaglige kompetanse. Flere etterlyste også enda flere muligheter for å skaffe seg økt kunnskap. Heller ikke her er det forskjeller med hensyn til hvordan heltids- og deltidsansatte har tatt stilling til denne påstanden. Sitatene nyanserer dette noe: Det er i hovedsak enighet om at alle ansatte får god opplæring, selv om noen uttrykte at kunnskaper om faget er en ting, mens kjennskap til rutiner og «hvordan ting gjøres her» kunne være mangelfulle hos deltidsansatte:

Det er forskjell på kompetanse, det er fagkompetansen og den praktiske butikkkompetansen. Det er ikke alle deltidsansatte som er flinke til å ta lass. Dette avhenger av hvor lenge du har jobbet også. (Vinmonopolet, ansatt)

Nei, ingen forskjell [når det gjelder kompetanseheving blant heltids- og deltidsansatte]. Men de som bare er her på sommeren, de går ikke på kurs. Men de sitter mye i kassa. De har ikke noe varefaglig kurs eller noe sånt, men noen av dem er interesserte i å lære mer. De lærer en del av oss også. (Vinmonopolet, tillitsvalgt)

Det er klart alle kan ikke alt, det kan ikke vi som jobber mye heller. Men jeg merker om jeg jobber noen dager ekstra, altså på en del dager etter hverandre, da kommer jeg bedre inn i det. Da vet jeg hva vi har i butikken osv. Jeg synes det er leit at vi ikke alltid har oversikt over hva vi har i butikken. (Vinmonopolet, tillitsvalgt)

Vi skal ha elleve mat- og vinrunder i løpet av et år. Da får alle betalt to timer hver gang. Det er én gang i måneden, utenom i juli. Da er mange fri. Alle er med uansett stilling. De som ikke er med, studenter osv., som bare er her om sommeren, sitter mest i kassa nå de er her. (Vinmonopolet, leder)

Vi har to eller tre fagdager i året. Alle uansett stillingsstørrelse er med på dette. Men det er klart vikarene er jo ikke med på dette. Det fungerer veldig bra. Vi deles i grupper, slik at ikke alle er borte fra jobb samtidig. Vi har blant annet tatt for oss noe utstyr på avdelingen der det trengs godkjenning, men vi har også hatt foredrag av folk utenfra osv. [...] Jeg tror folk er fornøyde med disse fagdage. (Vestre Viken, ansatt)

Det er jo sånn at jo mer du jobber, jo mer trygg blir du i faget. Det er veldig viktig. Det betyr veldig mye for folk økonomisk også. (Vestre viken, ansatt)

Utfordringen kan ligge i det vi anser som kritisk kompetanse. Selv om rutiner/prosesser er godt beskrevet, så har heltidsansatte et større "eierforhold" til kvaliteten gjennom sin praktisering av egen kompetanse. (Posten, leder)

Posten er ikke flink på opplæring, synes jeg. Har ikke vært noe opplæring på de ansatte de siste 15 årene. Man får grunnkurs i teori, og så går man en runde rundt maskinen, og så er man i gang. Dette er ikke bra! (Posten, ansatt)

[...] det er ikke forskjell på deltid/heltid, alle får like dårlig opplæring. Det er de som har vært her lenge, som har den kunnskapen, de fikk opplæring da de begynte. (Posten, tillitsvalgt)

[Før] fikk man en skikkelig grunnopplæring, om ulik post, geografi: postale kunnskaper. Det er helt borte. Det du lærer nå, er hvordan du skal betjene maskinen [så det] skal gå fortest mulig. Helhetsforståelsen blir borte da. (Posten, tillitsvalgt)

Av sitatene over ser vi at flere ansatte, særlig de fra Vinmonopolet, mener at også praktisk kunnskap om butikken er svært viktig, for eksempel knyttet til butikkens varelager. I noen av intervjuene ble det også pekt på at slik kunnskap kan bli skadelidende ved deltidsstillinger, for eksempel når man jobber torsdag og fredag fast. Dette er de travleste dagene, og da er det vanskelig å få tid til å oppdatere seg. I intervjuene var også flere mer negative til Postens kompetanseutvikling enn det som framkommer av materialet fra spørreundersøkelsen. Det kan muligens skyldes at man i spørreundersøkelsen har tenkt på om man selv og kolleger har tilstrekkelig opplæring for å betjene en viss maskin eller rute, mens i intervjuene kunne informantene drøfte opplæring i et litt bredere perspektiv, slik vi oppfatter at tillitsvalgte (siste sitat over) gjør når vedkommende snakker om postale kunnskaper og det å kunne se sammenhengen mellom den jobben man selv gjør, og dennes plassering i helheten.

Dette forholdet mellom faglig og praktisk kompetanse har sitt motstykke fra en rekke beskrivelser av kvalitet og effektivitet i den kommunale pleie- og omsorgssektoren. Heltidsansatte har ikke nødvendigvis bedre formell, faglig kompetanse enn deltidsansatte. De har derimot den praktiske kompetanse som beskrives over. De kjenner rutinene, får og tar ansvar, og ikke minst kjenner de brukerne, og brukerne kjenner dem.

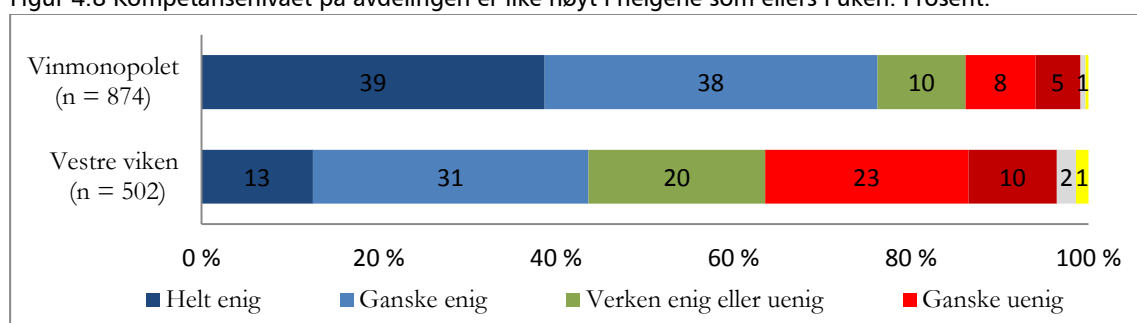
Variasjoner i kompetansenivået gjennom uken?

Erfaringer fra pleie- og omsorgssektoren er at deltidsarbeid også kan være uønsket sett fra brukernes og de pårørendes ståsted. Fafo har i flere undersøkelser (se for eksempel (Moland og Bråthen 2012a og b, Moland og Andersen 2007, Moland og Gautun 2002) vist at mange små stillinger fører til at brukere må forholde seg til unødige mange tjenesteytere. For mange brukere skaper dette utrygghet og ubehag, andre blir forvirret, mens atter andre opplever irritasjon over stadig å måtte instruere nye tjenesteutøvere. Fra helsesektoren er man vant med at det er mange ekstravakter i helgen, og siden disse jobber sjelden, er kompetansenivået lavere i helgen enn ellers. Og det er gjerne da de pårørende er på besøk. For Vinmonopolets del vet en at mange legger handlingen til lørdagene.

I spørreundersøkelsen ble ansatte i Vinmonopolet og Vestre Viken bedt om ta stilling til følgende påstand: «Kompetansenivået på avdelingen er like høyt i helgene som ellers i uken.» Av figur 4.8 ser vi at rett under 80 prosent av respondentene i Vinmonopolet har sagt seg enige i dette, mens ca. 45 prosent i Vestre Viken har gjort det samme. I Vestre Viken har hele en tredjedel av respondentene sagt seg uenig i denne påstanden, mens det samme tallet i Vinmonopolet er 13 prosent. Som tidligere nevnt er det grunn til å tro at det brukes en del ekstravakter i helgene for å få turnusen til å gå opp. Dette er gjerne arbeidstakere som ikke jobber så ofte, og de har derfor ikke den samme kompe-

tansen som personalet som jobber mye. Dette kan også være frustrerende for kollegene som bruker mye tid på å forklare og veilede. Selv om de aller fleste av Vinmonopolets ansatte får god opplæring, var det som vi så under forrige avsnitt, flere som mente at det ikke bare er den varefaglige kompetansen som er viktig, men også forhold knyttet til butikken. Et eksempel på dette kan være kunnskap om hvor varer er plassert på lageret, eller hvordan bestemte varer skal profileres i butikken, etc. Dette kan nettopp være med referanse til denne typen kompetanse («hvordan ting gjøres her») en del har svart at kompetansenivået i Vinmonopolet er lavere i helgen sammenlignet med i resten av uken.

Figur 4.8 Kompetansenivået på avdelingen er like høyt i helgene som ellers i uken. Prosent.



I intervjuene var informantene ganske bevisste på at kompetansebehovet varierer en del gjennom uken:

Deltid er ikke alltid så gunstig med tanke på kompetansen ute i butikkene. Fredag er det mye tung kompetanse til stede, men på lørdager forsvinner en del av denne. (Vinmonopolet, leder)

Vi skulle gjerne hatt flere heltidsansatte. Når vi har salgstopper, har ofte den beste kompetansen gått hjem. (Vinmonopolet, leder)

Vi har en del ekstrahjelper på lørdag, noen av dem har andre jobber hele uka. Det er litt begrenset hva ekstrahjelper kan svare på, men de er ofte veldig interesserte. Kompetansen i butikken er mye høyere på fredager enn på lørdager. (Vinmonopolet, ansatt)

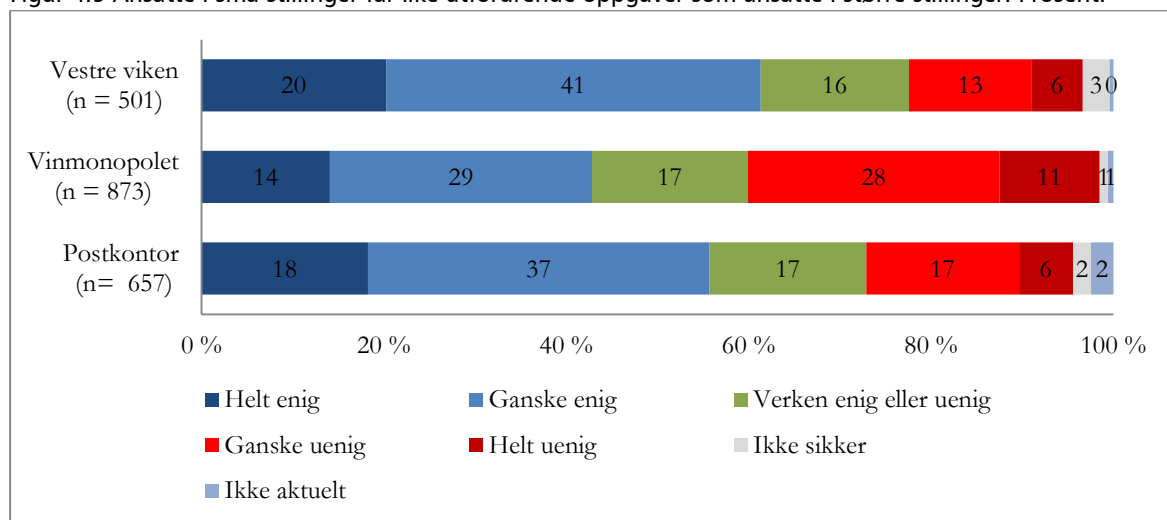
Deltidsansatte har ikke samme tid til oppdatering. Dette gjelder spesielt små deltidsstillinger som for eksempel arbeider lørdager og ettermiddager. Stillingsbevilgningene er redusert kraftig de siste årene. Dette medfører ekstra belastning for de som er tilbake. Mange vel voksne arbeidstakere med varierende helse. (Posten, fritekst)

Får deltidsansatte like utfordrende oppgaver?

I spørreundersøkelsen og i intervjuene spurte vi informantene om de mener ansatte i små stillinger får like utfordrende arbeidsoppgaver som andre. Flere av de intervjuede mente at det ikke var noen forskjell her, mens en god del mente at det var en slik for-

skjell. Dette ser vi også av surveymaterialet. Av figur 4.9 ser vi at mellom 40 og 60 prosent av de ansatte er enten helt eller ganske enige i at alle får like utfordrende oppgaver. Det er størst enighet i Vestre Viken og blant ansatte på postkontor, mens hos Vinmonopolet er om lag 40 prosent både enige og uenige. Det var også en del frustrasjon å spore blant Vinmonopolets deltidsansatte fordi de ikke fikk brukt sin kompetanse skikkelig. Dette vil diskuteres nærmere under neste avsnitt.

Figur 4.9 Ansatte i små stillinger får like utfordrende oppgaver som ansatte i større stillinger. Prosent.



Som nevnt var deltidsansattes oppgaver noe som opptok flere av våre informanter:

Jeg synes vi deltidsansatte ikke får noe særlig ansvar. Vi er der bare for å fylle i hyller og sånn. (Vinmonopolet, ansatt)

På en del mindre steder er de bare én på jobb mandag til torsdag. Uansett om man er hel- eller deltid i de mindre butikkene, får man gjøre alt, og man får en del ansvar. I de større butikkene blir ansvar nesten bare gitt til de som er heltid. (Vinmonopolet, ansatt)

Mye av det arbeidet vi gjør her, er helt avhengig av kompetanse og erfaring, derfor er det også viktig å holde på folk. Resultatet av å operere med mye deltid er at kvaliteten totalt sett faller. Det er det ingen tvil om. Det gjelder i størst grad det som er uønsket. (Posten, leder)

Mye kunnskap, men får ikke brukt den på heltid

Hos enkelte informanter i Vinmonopolet samt i spørreundersøkelsens fritekstfelt framkommer det også noe frustrasjon knyttet til opplæring og etterutdanning. Flere ga uttrykk for at de synes det er spennende å øke egen varefaglig kompetanse, men at det er leit at de ikke får brukt kompetansen så mye som de ønsker, og at den ervervede kompetansen ikke fører til større stilling. Andre pekte på at de mister faglig dyktige kolleger på grunn av deltidstillinger:

Føler at man gjør alle kurs til ingen nytte, da man aldri får tilbud om høyere kontrakt! Ser flere kunnskapsrike ansatte på små stillinger slutter på grunn av dette, og det er veldig dumt da Vinmonopolet trenger oss som faktisk står på og vil lære mest mulig. (Vinmonopolet, fritekstfelt)

Hadde vært flott om de som har deltidskontrakter, faktisk kunne få en heltidsstilling om det var ønsket av kontraktsholder. Det er uverdigg av en arbeidsplass å holde på deltidskontrakter over flere år dersom de arbeider seg opp i kompetansesstigen. (Vinmonopolet, fritekstfelt)

5. Mulige tiltak

Deltidsproblematikken kan analyseres ut fra tre ulike aktørperspektiv: de ansattes, arbeidsgivers og brukernes/kundenes perspektiv.

Ansatte kan ha behov for full lønn og fulle pensjonsrettigheter, jevnere fordeling av arbeidsbelastninger, forutsigbar arbeidstid og fritid, fullverdige muligheter for faglig utvikling, sosial deltakelse og involvering i utviklingen av arbeidsstedet. Disse behovene vil være de samme uavhengig av bransje. Disse behovene er rimeligvis mindre hos studenter og skoleelever og andre som ikke ser deltidsjobben som en hovedbeskjeftigelse.

Arbeidsgivere kan ha behov for stabil og kompetente arbeidskraft som kan jobbe selvstendig og levere god kvalitet i et godt læringsmiljø. Ledere må få tid til å lede, og fagpersonell må kunne konsentrere seg om å jobbe / levere tjenester framfor å skaffe ekstravakter og stadig lære opp og gi veiledning til disse. Kravene til kompetanse og ansattes nærvær vil variere både mellom bransjer og mellom stillinger innad i bransjen. Likeledes vil åpnings- og produksjonstider variere. Der disse går ut over normalarbeidsdagen, og der produksjonen er ujevn med store arbeidstopper og korte produksjonsvinder, kan bruk av deltidsarbeidskraft være et ønsket valg for arbeidsgiver.

Brukere har behov for ansatte som leverer gode tjenester på en faglig og praktisk god måte. Vi har allerede sett at Vinmonopolet har klart å kombinere deltidsansettelser med stor grad av kundetilfredshet. Vi har også sett at det er kundebehovene i form av tidskrav til A-post som medvirker til Postens bruk av deltidsstillinger der bedriften ellers hadde kunnet operere med heltidsstillinger. Blant de tre virksomhetene er det først og fremst Vestre Viken som trolig ville kunne ha levert bedre tjenester til sine brukere dersom det ble flere hele stillinger og færre små.⁵³ Men vi viser også til eksempler fra varehandelen hvor heltidsansatte har bedre kjennskap til butikken og derfor kan gjøre en bedre jobb.

Vi har imidlertid vist at det er mange gode grunner til å gjøre noe med det store omfanget av deltid generelt og uønsket deltid spesielt. Et sentralt spørsmål er derfor hva virksomhetene faktisk kan gjøre for å legge til rette for flere større stillinger og heltidsstillinger. Ikke minst har lovverket blitt endret slik at deltidsansatte i dag har flere argumenter for å hevde rettigheter til større stilling. Som påpekt i kapittel 1 ser dette ikke ut til å være så godt kjent utenfor helse- og omsorgssektoren.

⁵³ Dette har ikke kommet så klart fram i denne undersøkelsen. Men det er dokumentert at heltidsstillinger er gunstig for tjenestekvaliteten i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene (Moland og Bråthen 2012a og 2012b). Dette legges også til grunn i Helse- og omsorgsdepartementets resonnement om at «Stabile miljøer med lav turnover og stor andel fast ansatte i heltidsstillinger fremmer kompetanse, kvalitet og pasientsikkerhet.» Meld. St. 10 (2012–2013) God kvalitet – trygge tjenester. Kvalitet og pasientsikkerhet i helse- og omsorgstjenesten, side 82.

Flere steder i virksomhetene i denne undersøkelsen benyttes det mye mer-tid/ekstravakter. Våre tall tyder dessuten på at mange av dem som jobber mye ekstra, ønsker større stilling. Dette betyr at virksomhetene kan forvente at det vil komme flere krav om utvidet stilling i løpet av 2015, ref. aml. § 14-4 a «Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid». Mange vi har intervjuet, forteller at de lenge har forsøkt å få større stilling samtidig som ledelsen i stedet ansetter nye folk i både hel- og deltidsstillinger. Her vil fortrinnsrettsbestemmelsen kunne komme til anvendelse. Der gis deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten (aml. § 14-3 (1-2)).

Innenfor offentlig sektor, særlig innenfor pleie- og omsorgssektoren, er det gjennomført en rekke forsøk og prosjekter der målet er å skape flere store stillinger og heltid. Noen forsøk har vært vellykkede, mens andre har få eller ingen effekter på deltidsmåle-ne. Mange av disse er omtalt på hjemmesidene til NAV og Vox og på hjemmesidene til Kommunal- og moderniseringsdepartementet.⁵⁴ En del av forsøkene er også evaluert (se for eksempel Agenda Kaupang 2012; Amble 2008; Moland og Bråthen 2012a og 2012b; Moland 2013; Moland mfl. 2014), men også innenfor privat sektor er det blitt gjort forsøk (se f.eks. Bråten og Nergaard 2011; Nergaard 2013). Handel og Kontor har også en egen hjemmeside om disse forsøkene.⁵⁵ I dette kapitlet trekker vi fram noen tiltak som har vært gjort, og som kan være nyttig for virksomhetene i denne undersøkelsen. Men først skal vi se nærmere på hva respondentene selv svarte da de ble bedt om å ta stilling til ulike tiltak for å skape større stillinger.

Arbeidstakerens syn på mulig tiltak for å få større stilling

Det er mange tiltak å velge mellom dersom en virksomhet ønsker å skape flere større stillinger, og i mange tilfeller vil det være behov for å kombinere flere av dem for å lykkes. Moland og Bråthen (2012a:71) kategoriserte tiltak for kommunenes pleie- og omsorgssektor i sju hovedtyper, og innenfor hver av disse kunne det være en rekke varianter. Forslagene vi presenterte for informantene i Posten, Vestre Viken og Vinmonopolet, kan grovt sett deles i to hovedgrupper av tiltak:

- Tiltak knyttet til endret organisering av arbeidssted og arbeidsoppgaver. Slike tiltak innebærer at arbeidstakere skal kunne arbeide på tvers av butikker, postkontor, avdelinger osv. Det kan også være snakk om å utføre et bredere spekter av oppgaver.
- Tiltak knyttet til endret organisering av arbeidstid. Dette dreier seg først og fremst om forhold rundt turnusoppsettet: helgefrekvens og vaktlengder.

⁵⁴ <https://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/Ufrivillig+deltid>

<http://www.vox.no/ufrivilligdeltid>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kmd/prosjekter/sammenomenbedrekommune.html?id=635606>

⁵⁵ Handel og Kontors hjemmeside: www.ufrivilligdeltid.no

Vi ba de ansatte som tidligere i undersøkelsen hadde oppgitt å arbeide deltid, men som ønsker større stilling, om å ta stilling til en del mulig betingelser eller tiltak for å kunne få større stilling. Resultatene vises i figur 5.1-3. Gjennomgående ser vi at de fleste av respondentene er villige til å jobbe annerledes enn de gjør i dag for å få større stilling. Dette gjelder både med hensyn til arbeidstid som lengre vakter og mer helgearbeid, men også forhold knyttet til arbeidsoppgaver som å utføre flere oppgaver, jobbe i flere avdelinger etc. Det mest oppsiktsvekkende ved figur 5.1-3., er at såpass mange ansatte er villige til å endre på dagens jobbsituasjon for å få større stilling uavhengig av hvilken virksomhet de jobber i. Dette forteller oss at ønsket om større stilling er sterkt.

Vestre Viken

Tre av fire på ufrivillig deltid i Vestre Viken jobber gjerne langvakter i helgene for å få større stilling. De kan altså jobbe flere helgetimer, men de vil nødig at flere helger skal bli berørt. Ca. halvparten er villig til å jobbe langvakter uavhengig av om det er helg eller ikke. Vi ser også at halvparten kan tenke seg å utføre flere oppgaver enn det de gjør i dag.

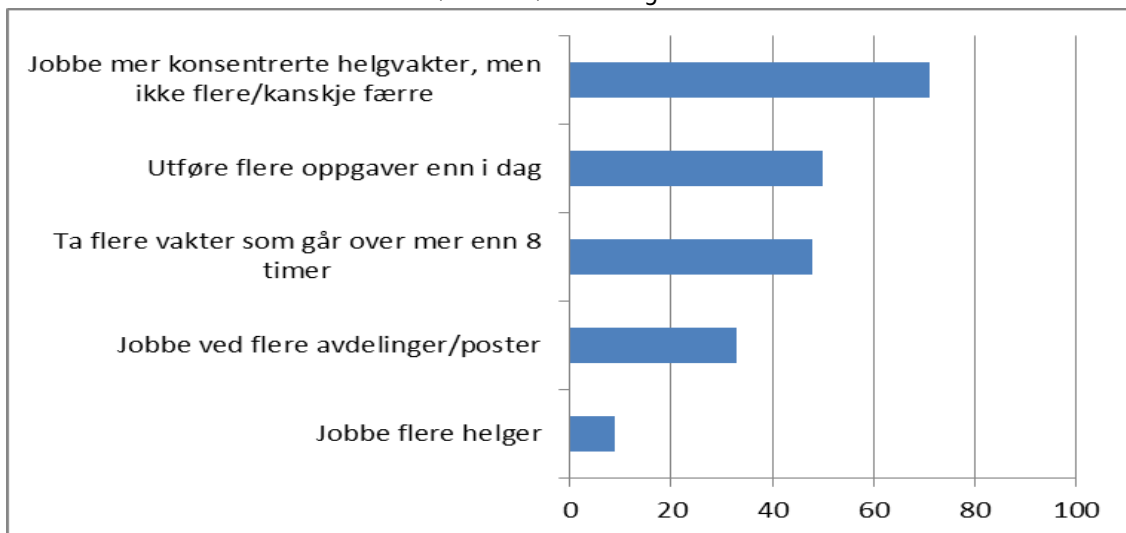
En av tre er villig til å jobbe på flere poster. Et flertall er det ikke. Sammenliknet med holdninger i kommunesektoren er likevel en tredjedel et høyt tall. Ansatte utviser vanligvis stor motstand mot å jobbe på andre steder enn der de er kjent. Erfaringer fra Sørlandet sykehus, Arendal, er eksempel på et vellykket tiltak der ansatte jobber ved flere poster og slik har fått heltidsstillinger. En av suksessfaktorene her har vært å skape faglig trygghet ved å gi hver enkelt en individuell kompetanseplan. Effektene for sykehuset av at ansatte behersker flere poster og en større del av pasientforløpet, har vært positive. Det har også vært gunstig for pasientene å kjenne igjen pleiere når de har blitt flyttet mellom avdelinger.⁵⁶

Dette vitner om betydelig fleksibilitet fra de ansatte side, og at det ikke står på dem dersom enhetene vil gjennomføre tiltak for å få flere store stillinger så lenge de gjør det på en riktig måte.⁵⁷ Det er ikke noe mål at ett tiltak skal være det riktige for alle i en virksomhet. Tvert imot er både ansatte og brukere ulike. Fra kommunesektoren er det vist at kommuner som har prøvd mange ulike tiltak, har de beste resultatene.

⁵⁶ Erfaringer fra prosjektet presenteres på en nasjonal samling i Drammen 8. mai 2014.

⁵⁷ For en gjennomgang av gode utviklingsprosesser og forutsetninger for å lykkes med tiltak der flere jobber mer, viser vi til kapittel 8 og 9 i *Kunnskapsstatusen om heltid-deltid* (Moland 2013).

Figur 5.1 Vil du si ja til større stilling dersom dette innebærer noen av de følgende tiltakene? Prosent. N = 372 deltidsansatte i Vestre Viken som ønsker større stilling.

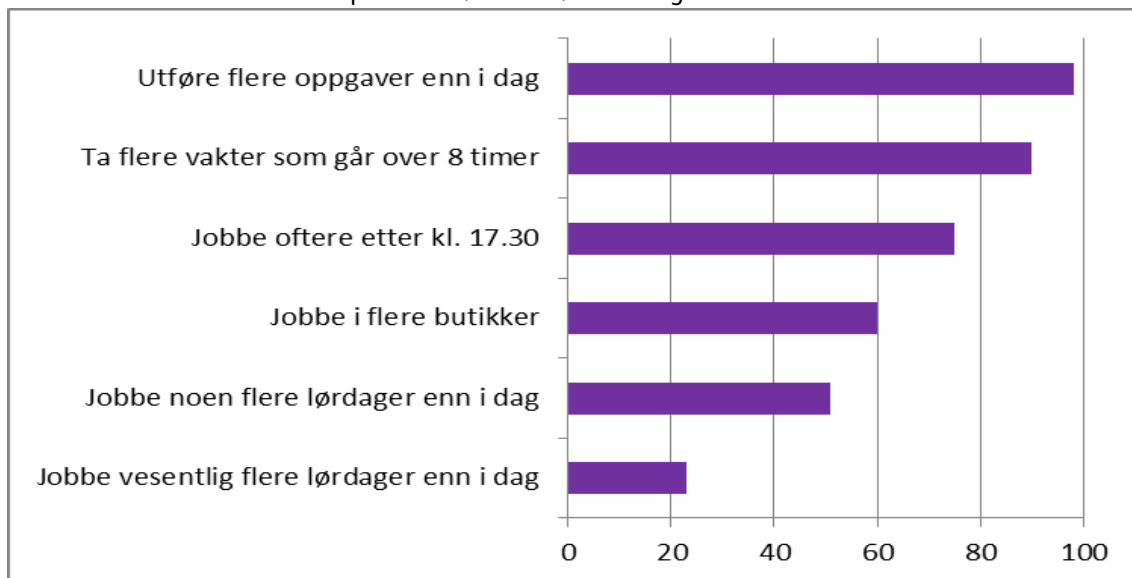


Vinmonopolet

Så godt som samtlige deltidsansatte som ønsker større stilling, er villige til å utføre flere oppgaver dersom dette kan gi dem større stilling. 90 prosent er villige til å jobbe langvakter. 75 prosent kan også jobbe mer på kveldstid, og halvparten jobber gjerne noen flere lørdager om det kan gi dem større stilling.

60 prosent kan jobbe ved flere butikker. Den vegringen ansatte i helse- og omsorgssektoren har mot å jobbe flere steder, finner vi ikke i Vinmonopolet. Svarene som er gjengitt i figur 5.2, underbygger det vi har skrevet tidligere: De deltidsansatte i Vinmonopolet har et sterkt ønske om å få større stillinger, og de er med på mange slags tiltak for å få dette til.

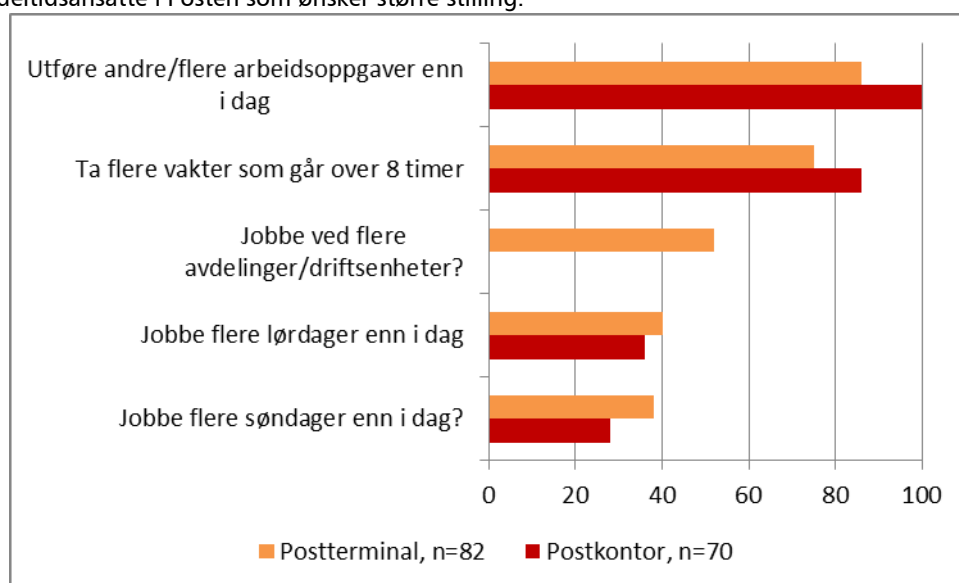
Figur 5.2 Vil du si ja til større stilling dersom dette innebærer noen av de følgende tiltakene? Prosent. N = 336 deltidsansatte i Vinmonopolet som ønsker større stilling.



Posten

Svarene fra Posten er delt i to grupper: de som jobber ved postterminal, og de som jobber ved postkontor. Samtlige ved postkontorene og ca. 85 prosent av de aktuelle respondentene fra postterminalene utfører gjerne flere oppgaver for å få større stilling (figur 5.3). Ca. 80 prosent er villige til å jobbe lengre vakter, mens nesten 40 prosent kan jobbe noe flere helger. Dersom ledelsen i Posten skulle ønske flere store stillinger, så kommer de neppe til å møte motstand hos de deltidsansatte.

Figur 5.3 Vil du si ja til større stilling dersom dette innebærer noen av de følgende tiltakene? Prosent. N = 152 deltidsansatte i Posten som ønsker større stilling.



Tiltak for å skape mer heltid og flere store stillinger

I de neste avsnittene vil vi gå gjennom de ulike tiltakene som våre informanter ble bedt om å ta stilling til, samt diskutere noen allerede pågående tiltak i virksomhetene. Det vil også bli vist til enkelte aktuelle «minicaser», altså tilfeller der det har blitt prøvd ut tiltak som er særlig aktuelle for våre tre virksomheter. I de følgende avsnittene vil vi presentere og diskutere følgende tiltak: arbeide på flere enheter og med flere oppgaver, jobbe mer i helgen, jobbe lange vakter samt gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Arbeide på flere enheter og med flere oppgaver

Bemanning på tvers av avdelinger og arbeidsområder ble lansert i pleie- og omsorgsektoren på 1990-tallet som en mulighet for å gi ansatte større stillinger dersom dette ikke lot seg gjøre innenfor én avdeling (Moland og Gautun 2002). Dette er en måte å benytte de ansattes ressurser mer fleksibelt ved å øke den ansattes oppgavebredde. En organisering av arbeid som innebærer at de ansatte jobber flere steder og/eller har oppgaver som tilligger ulike stillinger, er beskrevet med ulike begreper. I kommunesektoren er kombi-jobbing et vanlig begrep. Kringlebotn skole (SFO) har oppnådd store stillinger og tilfredse barn og foreldre ved å la ansatte kombinere stilling som renholder og skoleassistent. De har også slått sammen andre stillingsvarianter (Moland og Andersen 2007). Forsøket ble bekreftet som vellykket av nyansatt rektor åtte år etter oppstart under et innlegg på en nasjonal konferanse i Oslo 18.06.13.⁵⁸

Tidligere har begrepet stor brukerbredde blitt brukt der ansatte jobber med ulike brukergrupper, men dette kan også brukes i en annen kontekst der ansatte i Vinmonopolet eller Posten for eksempel jobber i flere butikker eller driftsenheter. I tillegg har begrepet stor oppgavebredde blitt benyttet der ansatte jobber med flere oppgaver enn det som vanligvis tilligger en stilling (Moland og Gautun 2002; Moland og Bråthen 2012a).

Slike virkemidler må ofte kombineres med en heving av den enkeltes realkompetanse. Realkompetanse er kompetanse som hovedsakelig tilegnes utenfor utdanningssystemet, og er derfor som oftest ikke dokumentert i form av vitnemål og andre former for kompetansebevis. Heving av realkompetansen fører til at deltidsansatte kan utføre et bredere spekter av arbeidsoppgaver og på den måten kvalifisere seg til større stilling enten ved én eller flere avdelinger/enheter. Riktignok er det slik at det finnes en del oppgaver som forutsetter en bestemt utdanning. Det er derfor formelle grenser knyttet til hvilke oppgaver den enkelte ansatte kan utføre. Av ressurs hensyn er det også mange oppgaver en høyt utdannet ikke bør utføre. Mellom de mest opplagte ytterpunktene er det mange oppgaver som kun kan utføres av ansatte med ulik utdanning og i ulike stillinger. Måten disse oppgavene fordeles på, kan gi opphav til større stillinger, et bedre arbeidsmiljø og en mer rasjonell ressursbruk. Men de samme oppgavene kan også gi opphav til uenigheter og dårlig arbeidsmiljø (Moland 2013).

⁵⁸ Innlegget er gjengitt på hjemmesidene til Programmet «Saman om ein betre kommune».

Utføring av flere oppgaver enn det som i utgangspunktet tilligger en stilling, har lenge vært praktisert uten at det har vært et målrettet tiltak for å skape større stillinger. Innenfor kommunal sektor har dette gjerne vært begrunnet i rasjonell tidsbruk i hjemmetjenestene eller som løsning på ressursproblemer i helgene. Det kan være sykepleiere på hjemmebesøk som utfører en hjemmehjelperoppgave, eller hjelpepleiere som i helgene utfører sykepleieroppgaver. Man kan også tenke seg en situasjon der ansatte i Vestre Viken arbeider på flere avdelinger på sykehuset for å få full stilling, slik vist fra Sørlandet sykehus over. I Bråten og Nergaard (2011:46–48) vises det til et regionalt forsøk i et serviceselskap som i hovedsak driver innenfor kantine, renhold og vaktmestertjenester. Som en del av dette forsøket ble renholdere tilbudt å utføre flere oppgaver samt omorganisering av kundeporteføljen på en slik måte at de som ønsket det, kunne få hel eller større stilling.

Tabell 5.1 A-C viser dessuten at en god del ansatte i uønsket deltid var villige til å utføre flere eller andre arbeidsoppgaver og/eller jobbe flere steder enn i dag for å få større stilling. I intervjuene var det flere av våre informanter som delte sine tanker om dette virkemiddelet. Sitatet fra en tillitsvalgt i Posten kunne like gjerne ha kommet fra en tillitsvalgt i helse- og omsorgssektoren eller fra en leder.

Det har ikke vært lett til å få folk til å jobbe på tvers og lære seg nye ting og sann. Vi har møtt mye motstand der, men der må folk tenke seg om litt; man trenger jo en lønn å leve av. Dersom man ikke vil flytte litt på seg, får man jo ikke noe mer enn deltid, man kan jo miste jobben også. (Posten, tillitsvalgt)

Da vi planla bemanningen her, fokuserte vi på mest mulig heltid. Det har betydning for hvordan vi er organisert i dag. Vi slo sammen flere avdelinger og laget nye områder for å få mer heltid. Folk har fått nye arbeidsoppgaver, folk som hadde manuelle oppgaver, har for eksempel fått opplæring på maskiner. (Posten, leder)

Jeg synes butikkene burde samarbeidet mer. I stedet for å ha en masse ekstrahjelper burde man samarbeide mer om de ansatte man allerede har i butikkene. Det er masse ansatte som jobber 5 og 10 prosent, og de vil ha mer tid. Da kunne butikkene jobbet sammen. (Vinmonopolet, ansatt)

Jobbe i flere av Vinmonopolets utsalg

Det var særlig blant Vinmonopolets ansatte at mange snakket om muligheten til å jobbe ved flere utsalg. Enkelte av våre informanter hadde også noe erfaring med dette. I spørreundersøkelsen spurte vi også de ansatte i Vinmonopolet om dette var noe de hadde gjort. 13 prosent av de ansatte oppgir at de jobber i flere enn én av Vinmonopolets butikker (tabell 5.1.A). En av fire gjør det en til to ganger i uken eller mer. En av tre jobber flere steder to til tre ganger i måneden, mens ca. 40 prosent gjør det sjeldnere enn én gang i måneden (tabell 5.1.B). Dette innebærer at 6–7 prosent av de ansatte totalt jobber ved flere butikker to–tre ganger i måneden eller mer. Altså er dette med å jobbe på tvers ikke et mye brukt tiltak hos Vinmonopolet heller.

Respondentene som jobber i flere enn én butikk, fikk også spørsmål om hvorfor de jobber i flere butikker. Av tabell 5.1.C framkommer det at nesten 70 prosent gjør dette fordi de ønsker å jobbe mer enn vaktene de tilbys ved sin primære butikk. Det er kun 19 prosent av den lille gruppen som har oppgitt å gjøre dette fordi det er en del av arbeidsforholdet, altså at de har en avtale om at de skal jobbe i flere butikker. En av fire har oppgitt å jobbe flere steder fordi de ønsker å hjelpe til ved ferieavvikling, sykdom etc. Vi ser med andre ord at det er få ansatte som har jobbing i flere butikker som et organisert tiltak for å få større stilling. Dette er også vårt inntrykk fra intervjuene med informanter i Vinmonopolet. Våre informanter som hadde erfaring med dette, fortalte oss at de eller kolleger som jobbet i flere avdelinger, ordnet dette selv, og det var noe som ble gjort fordi de «jaget vakter». Følgende sitat belyser dette:

Jeg begynte som ekstrahjelp, så fikk jeg tilbud om fem timer. Nå skal jeg opp på tolv timer. Jeg har vært helt der, det har gått fort. Selv når jeg jobbet som ekstrahjelp, jobbet jeg aldri under hundre timer i måneden. Men jeg er veldig fleksibel. I dag for eksempel skal jeg jobbe på en annen avdeling enn min faste. Jeg har jobbet på de fleste avdelinger i Oslo. Er man fleksibel, kan man fylle opp. Men man blir veldig sliten etter en sånn uke, i dag ringte de i dag tidlig, det blir liksom veldig lite stabilt kan du si. (Vinmonopolet, ansatt)

Jeg opplever at enkelte deltidsansatte trives med arbeidsmengden, mens andre ikke får endene til på møtes. Sistnevnte gruppe sender gjerne mail rundt til et større område for å huke tak i noen timer ekstra. I tillegg til ekstra reisekostnader, mister man tilhørighet. (Vinmonopolet, fritekst)

I de små kommunene er butikkene bare åpne 15 timer i uken. I slike butikker er det ingen heltidsansatte. Vi har forsøkt å utvide kontraktene slik at man kan jobber i to butikker, men da møter vi igjen problemet med at folk stort sett trengs på de samme tidspunktene [mot slutten av uken og lørdag]. (Vinmonopolet, leder)

Som vi så av figur 5.2, er det en relativt stor vilje blant ansatte i samtlige virksomheter til å jobbe ved flere avdelinger. Det er derfor grunn til å tro at det foreligger et potensial i å kunne bruke arbeidskraften på tvers av avdelinger/butikker.

Tabell 5.1 A-C: Hvor mange jobber ved flere vinmonopolutsalge, hvor ofte og hvorfor?

A: Jobber ved flere vinmonopolutsalge	N	Prosent
Ja	114	13
Nei	763	87
Total	877	100
B: Hvor ofte ved andre utvalg?	N	Prosent
3 ganger i uken eller mer	8	7
1-2 ganger i uken	22	20
2-3 ganger i måneden	35	31
1 gang i måneden eller sjeldnere	48	43
Total	113	100,0
C: Hvorfor jobbe flere steder?	N	Prosent
Det er en del av mitt avtalte arbeidsforhold	24	15
Ønsker å jobbe mer enn det jeg tilbys ved min primære butikk	85	54
For å støtte andre butikker ved ferieavvikling, sykdom etc.	33	21
Annet	14	9
Ikke sikker	1	1
Antall svar totalt	113	100

Vikarpool og bundet/ubundet tid

Over har vi diskutert muligheten for at ansatte kan jobbe mer eller mindre fast på tvers av noen (ofte to) spesifiserte avdelinger/butikker og liknende. Men man kan også tenke seg en ordning der man setter opp en intern bemanningsenhet, gjerne omtalt som vikarpool. I en vikarpool kan arbeidstakeren enten være ansatt på hel- eller deltid. Ved deltid dreier det seg gjerne om ordninger der den ansatte har en avtalt stillingsstørrelse, men at ikke hele denne består av fast arbeidstid. Arbeidet utover denne faste delen utføres via vikarpoolen ved ledige vakter for eksempel i forbindelse med ferie, sykdom eller annet. Her er det også vanlig å bruke begrepsparet bundet og ubundet tid. En ansatt kan for eksempel ha 100 prosent stilling der 70 prosent er knyttet til en fast stilling i turnus, mens de øvrige 30 prosentene jobbes mer fleksibelt ved andre avdelinger. For eksempel kunne man se for seg en vikarpool i Oslo-området der deltidsansatte i Vinmonopolet kunne arbeide. Dette ville bety at en arbeidstaker har fast kontrakt på 24 timer per uke ved filialen på Oslo City, mens de resterende timene av stillingen er i vikarpoolen. Den ansatte er derfor nødt til å arbeide de resterende timene av stillingen sin, altså timene i vikarpoolen, ved andre utvalg med mindre han kan gå inn ved behov (f.eks. i forbindelse med sykdom) på egen avdeling. Man kan selvsagt også tenke seg tilfeller der man har ansatte som kun jobber i vikarpoolen og derfor er å anse som en slags brannkorps som kan settes inn ved behov (Moland og Bråthen 2012).

Minicase: Ultra i Ski – nye vaktlister og mer jobbing på tvers⁵⁹

Ultra i Ski er en del av et storsenter og holder åpent fra 10 til 21 på hverdager og 10 til 18 på lørdager. Ca. halvparten av de 106 ansatte i butikken er skoleelever som ønsker å jobbe deltid, men før prosjektet startet opp, var det flere av de ansatte som jobbet deltid i stillinger på 80–90 prosent. Våren 2012 fikk disse ansatte spørsmål om de ønsket å jobbe heltid, og elleve av dem svarte ja. Ifølge varehussjefen er det et mål at alle ansatte foruten skoleelevene skal arbeide heltid fordi heltidsansatte har en bedre kjennskap til butikken, noe som kommer kundene til gode. I tillegg gir det en ekstra trygghet for de deltidsansatte skoleelevene med rutinerte kolleger. Ifølge butikksjefen er «butikkene [...] avhengig av skoleelevene som jobber i butikken. De jobber på ukurante tider som kvelder og helger. Vi er avhengig av å ha mange å spille på. Men de heltidsansatte skaper stabilitet i butikken».

Omleggingsarbeidet startet med å gjennomgå arbeidsplaner og arbeidsoppgaver. Det ble lagt vekt på å se arbeidsoppgaver og arbeidstid i sammenheng, samt hvordan arbeidet kunne organiseres på en bedre måte. Alle de elleve ansatte som ønsket heltidsstilling, har fått dette uten at det totale timeforbruket i butikken har gått opp. Man har heller valgt å gi nye deltidsansatte færre timer enn det de tidligere fikk. Som en del av omleggingen må alle fast ansatte arbeide én kveldsvakt hver per uke. I tillegg jobber alle hver tredje lørdag. Ifølge varehussjefen gjør den nye grunnbemanningen «det lettere for de ansatte å planlegge både jobb og fritid fordi turnusen er så forutsigbar. Bemanningen er robust, vi har ikke kuttet til beinet. Vi takler sykdom og fravær godt, men jobber nå mer på tvers av avdelingene enn før».

Jobbe mer i helgene

Helgefrekvensen kan legges opp på to ulike måter:, rytmisk helg og hinkehelg. Rytmisk helg innebærer at det et likt antall uker mellom hver gang ansatte har arbeidshelg, for eksempel hver tredje eller fjerde helg. Hinkehelg er i utgangspunktet lik den rytmiske helgen, men har innskutte helger i grunnmønsteret. Et slikt system betyr at man jobber noen ekstra helger (hinker) i løpet av ett år. Gjennom å arbeide noen ekstra helger vil det være behov for færre personer for å dekke opp helgevaktene, noe som medfører at man kan ha færre og større stillinger. Et eksempel kan være en turnus der man arbeider fem av tolv helger i løpet av turnusperioden, altså arbeid hver tredje helg, men med én hinkehelg. I løpet av et år vil dette utgjøre om lag fire ekstra arbeidshelger. I virksomheter som Vinmonopolet og på postkontor vil dette innebære at ansatte jobber oftere lørdag enn i dag, ved for eksempel at samtlige ansatte begynner å jobbe annenhver lørdag. Figur 5.1-3 viste at mange av de ansatte som har deltidsstilling, men som ønsker å jobbe mer, var villige til å jobbe flere helger for å kunne få større stilling. Dette gjaldt særlig i Posten og Vinmonopolet.

⁵⁹ Denne framstillingen bygger på en omtale av prosjektet i *HK-nytt* 9 2012:

<https://www.buyandread.com/reader.htm?pub=hknytt&date=20121005> og en artikkel i *Handelsbladet*

FK: www.handelsbladet.no/id/27554.0. Prosjektet i Ski er en del av det større prosjektet «Ufrivillig deltid i varehandel», som er et samarbeidsprosjekt mellom Virke og Handel og Kontor.

I Vestre Viken så vi at det var stor motstand mot å involvere flere helger. Til gjengjeld var svært mange positive til å jobbe litt lengre vakter når de først var på jobb i helgen (figur 5.1). Et annet virkemiddel flere sykehus prøver ut, er å fordele helgevakter på flere. Dette handler dels om å øke helgefrekvensen hos dem som har jobbet sjeldnere enn hver tredje helg, og dels om å involvere flere ansatte i helgearbeidet ved å trekke inn folk som jobber på avdelinger som kun produserer innenfor normalarbeidsdagen på hverdager. Flere av dem vi intervjuet, hadde også meninger om muligheten for å jobbe oftere helg enn i dag:

Jeg kunne hatt mange flere 100 prosent stillinger dersom man jobbet annen hver helg. Det er ikke en aktuell problemstilling å gå tilbake til det, det går vel heller mot hver fjerde helg. Hadde jeg hatt hver annen helg, hadde jeg trengt 30 til å dekke opp. Og jeg har 28 stillinger. (Vestre Viken, leder)

Jeg synes hver tredje er ofte nok også. Vi kunne ikke jobbet noe oftere. (Vestre Viken, ansatt)

Tidligere hadde vi mange heltidsansatte. De deltidsansatte jobbet hver lørdag da, i dag har nesten alle som jobber deltid, fri annenhver lørdag. Dette har ført til en økning i bruken av deltid. Vi skal ikke bare ha lørdagskontrakter, derfor har vi fjernet en del heltidsansatte for å få plass til større deltidskontrakter. Mange arbeider 18 timer i uken, eventuelt seks timer hver lørdag. Det har blitt færre heltidsansatte. Vi har gått fra en stor andel heltid, til en relativt stor andel deltid. (Vinmonopolet, leder)

Jeg tror det å jobbe på tvers av avdelinger kan gjøre en del, men det blir jo ikke noen flere til å dekke inn i helgene av det heller. Alle trenger folk i helgene. Vi har et samarbeid med poliklinikken, der jobber det ikke folk i helgene, så der kan man få til noe. En poliklinikk er åpen fra 08 til 15.30, fem dager i uken. Men det er bestemt at de skal jobbe hos oss hver fjerde helg. Noen hos oss jobber litt hos dem også. (Vestre Viken, ansatt)

Lange vakter

Av figurene 5.2 og 5.3 ser vi at mange ansatte særlig i Posten og Vinmonopolet har oppgitt at de er villige til å ta flere vakter over åtte timer for å få større stilling (mellom 75 og 90 prosent). Ca. halvparten av de deltidsansatte i Vestre Viken sier det samme (figur 5.1). Dette betyr at langvakter kan være et viktig virkemiddel for å redusere den ufrivillige deltiden dersom det er praktisk mulig.

Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidstidslengde, nattarbeid, pauser, helligdagsfri med videre. Her er det satt opp både «hovedregler» og «unntaksregler» for ulike typer av arbeid, for eksempel der det er behov for døgnkontinuerlig arbeid. I tillegg til offshorebaserte arbeidsplasser og innen anlegg er det innenfor helse- og omsorgssektoren slike arbeidstidsordninger har vært vanligst. Med lange vakter menes her et bredt spekter av ordninger der arbeidertakeren jobber lange vakter flere dager i strekk, etterfulgt av sammenhengende friperioder. Slike vakter fører til en todeling heller enn en tredeling av

døgnet (for eksempel ved å slå sammen dag- og kveldsvaktene), noe som medfører behov for færre personer i arbeidsplanen. Et eksempel på slike vakter kan hentes fra et bofellesskap for psykiske utviklingshemmede i Bergen. Der jobber de ansatte 13,5 timers vakter sju dager i strekk, etterfulgt av en friperiode på tre uker (se Moland og Bråthen 2012b for flere detaljer). Men også ved sykehus, sykehjem og ambulansetjeneste har langvakter vært brukt. Under intervjuene våre var det særlig informantene fra Vestre Viken som var opptatt av dette tiltaket:

Jeg får en del spørsmål om folk som ønsker å jobbe dobbel vakt på lørdag eller søndag og på den måten gjøre ferdig helgen på en dag. I ren desperasjon gjør vi det noen ganger med vikarer, mens en del faste ansatte kunne ønske seg en slik ordning permanent. Det kan til og med tenkes at belastningen ville være mindre – du er liksom i gang og kan fordele gjøremålene utover flere timer. Dette er regulert av arbeidsmiljøloven, så det er ikke noe vi kan gjøre. Lange vakter fordrer i alle fall at man er skikkelig uthvilt. (Vestre Viken, leder)

Denne lederen kommer inn på et viktig poeng som vi var inne på i kapittel 3, der arbeidspress ble drøftet. Tidligere undersøkelser har vist at ansatte som er lenge på jobb, får mer kontroll over dagen og kan fordele gjøremålene over flere timer (Moland og Bråthen 2012b). Det er imidlertid en misforståelse at arbeidsmiljøloven er til hinder for å lage turnuser med vakter på opp mot 13 timer.⁶⁰ Den tillitsvalgte i sitatet under har hørt om at dersom man jobber langvakter hver fjerde helg, så er dette tilstrekkelig. Vi har tidligere sett at dette stemmer. De to siste som er sitert under, kjenner til at langvakter har fungert godt andre steder, men mener at det ikke vil fungere på deres arbeidsplass fordi det er for høyt tempo. Dette er et vanlig utsagn, og det er mulig det er riktig. Men den vanligste erfaringen er at tempoet kan settes ned som følge av at arbeidet organiseres bedre under langvakter. Det blir færre vaktskifter, mindre uro, og de ansatte kan planlegge arbeidet bedre.⁶¹

Noen har snakket om at dersom man jobber hver fjerde helg, men jobber lange vakter – altså at døgnet er delt i to vakter, da skal det være nok folk i turnusen, altså ikke noe vikarbruk. Jeg vet ikke om det stemmer, jeg har ikke regnet på det selv. Dette vet jeg at flere er interessert i at vi skal prøve. (Vestre Viken, tillitsvalgt)

Jeg tror ikke det går her med lange vakter. Her skal man være så skjerpet hele tiden, pasienten er så dårlig. Man har prøvd tolv timers vakter på akuttmottak. Det har ført

⁶⁰ Det foreligger en kunnskapsstatus om heltid-deltidsproblematikken. Den gjennomgår lovreguleringene på side 32 og utover (Moland 2013). I nevnte kunnskapsstatus er også flere typer av langvakter gjennomgått. Olberg (2010:9ff) har også en gjennomgang av arbeidsmiljølovens reguleringer av arbeidstid. Se Stokke mfl. (2010) om omfanget av arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven.

⁶¹ I tillegg til i de refererte rapportene fra Moland og Bråthen formidles denne erfaringen stadig oftere på seminarer om arbeidstid med norske kommuner. Dette kommer også fram i erfaringer fra deltakere i de omtalte nasjonale programmene for større stillinger og mindre ufrivillig deltid, noe som vil bli dokumentert i evalueringene av disse.

til at man har fått færre helgevakter. På denne avdelingen tror jeg det ville vært veldig tøft. Å jobbe tolv timers vakter i fengselsvesenet er noe annet enn her. Her skal man se på tegn, dele ut medisiner. Mange ville finne det vanskelig, men noen ville kanskje trives med det. Av og til går vi doble vakter, og folk er ikke noe særlig glad i det her. For hjelpepleiere er det mange tunge løft, flere enn for sykepleiere. Da får du alle tunge løft gjennom en hel dag. (Vestre Viken, leder)

[Lange vakter] fungerer ikke på denne posten. Her er det fullt trøkk hele tiden. Vi sitter aldri stille. Det går hvis man jobber med psykisk utviklingshemmede eller lignende. Det er veldig sjelden vi har en stille vakt her. Det verker i ben og armer etter en vanlig vakt her. Vi kjenner litt til det på grunn av doble vakter. Det går nesten ikke. For eksempel i barnevernet gjør jo barna en del selv. Spiser dusjer og så videre. (Vestre Viken, ansatt)

Fra to til tre langdager i Vinmonopolet

Da vi startet de innledende intervjuene med ledere på Vinmonopolets hovedkontor vinteren 2010, ble vi fortalt at de butikkansatte maksimalt kunne jobbe to langdager i uken uten at det utløste overtidsbetaling⁶². En av våre informanter fortalte det slik:

Ifølge tariffen skal ingen ansatte jobbe mer enn to dager sent – langdager – uten at det utløser overtid. Det er begrensninger med tanke på aml. også, men vi ønsker ikke å betale overtid. Derfor må vi ansette flere for å dekke opp dette. Må ha flere å dele langdagene og lørdagene på.

Noe av deltidsproblematikken ble med andre ord begrunnet med at de ansatte ikke kunne jobbe til stengetid oftere enn to ganger i uken. Det er feil at arbeidsmiljøloven er til hinder for at man kan jobbe fra for eksempel 9.30 til 18.30 mer enn to ganger i uken. Ni timers arbeidsdag ligger innenfor normalbestemmelsene. Det er opp til de lokale partene i Vinmonopolet å enes om slike turnuser.

Også noen av de butikkansatte selv var ganske misfornøyde med denne bestemmelsen og mente at den sto i veien for flere større stillinger:

Det som er problemet med den regelen, er at den hindrer i å legge til rette for større kontrakter. Hvis du kun kan jobbe sent to dager, forhindrer det polet i å utvide kontrakten. Det er ikke gunstig, det er umulig å få kabalen til å gå opp. Jeg var en del av et eksperiment: Jeg jobbet på to pol samtidig. Da oppstår problemet. Hvis den regelen ikke hadde vært der, og man vel å merke er fleksibel, ja, da kan man jobbe nesten fullt [fordelt] på to pol. (Vinmonopolet, ansatt)

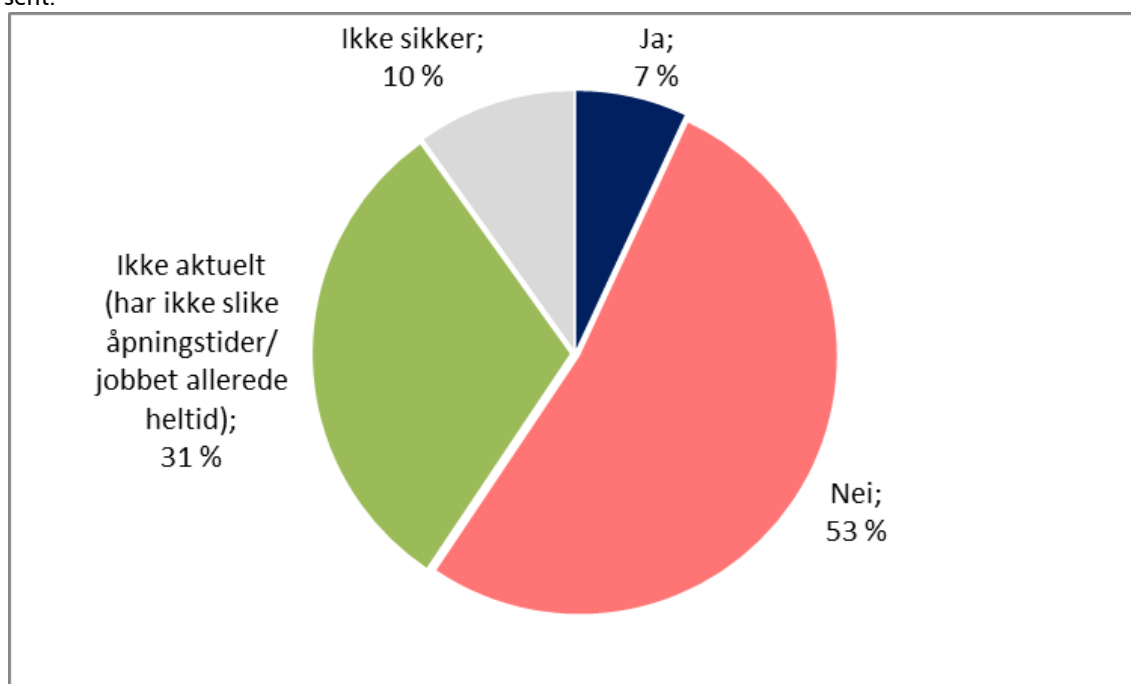
I tariffforhandlingene i 2010 ble det gjort en endring som gjorde det mulig at den enkelte nå kan arbeide tre langdager mot tidligere to dager.⁶³ I spørreundersøkelsen som ble

⁶² Det er her ikke snakk om vakter som er så lange at det trengs unntak fra arbeidsmiljøloven.

sendt ut i mai 2011, stilte vi følgende spørsmål til respondentene: «Tidligere kunne butikkpersonalet jobbe lenger enn til kl. 17.30 to dager i uken. I 2010 ble overenskomsten endret slik at butikkpersonalet nå kan jobbe lenger enn til kl. 17.30 tre dager i uken. Har dette ført til at du jobber mer enn du gjorde før denne endringen?»

Av figur 5.4 ser vi kun 7 prosent av de spurte har svart ja på dette spørsmålet, litt over halvparten har svart nei, mens 10 prosent er usikre.

Figur 5.4 | 2010 ble overenskomsten endret slik at butikkpersonalet nå kan jobbe lenger enn til kl. 17.30 tre dager i uken. Har dette ført til at du jobber mer enn du gjorde før denne endringen? N = 877. Prosent.



De respondentene som oppga at de jobbet mer enn to langvakter i uken, fikk følgende oppfølgingsspørsmål: «Har denne endringen ført til at du har fått større kontraktfestet stilling enn den du hadde før denne endringen?» Av 60 respondentene som fikk dette oppfølgingsspørsmålet, svarte 58 respondenter nei, én respondent svarte ikke sikker, og kun én respondent svarte ja.

Vi ser med andre ord at den nye tariffavtalen som utvider adgangen til å jobbe langvakter fra to til tre ganger i uken, ikke har hatt effekt på de ansattes stillingsstørrelse. Spørsmålet ble stilt ett år etter at bestemmelsen kom inn i tariffavtalen. Det er mulig at det var litt kort tid, og at den har hatt effekt senere. Dette vet vi imidlertid ikke.

⁶³ For butikkpersonalet skal arbeidstiden ordinært ligge mellom kl. 07.45 og kl. 17.30. Tre dager hver uke, samt siste uke før jul kan det arbeides utenom den ordinære arbeidstid mot at det betales tillegg for ubekvem arbeidstid.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Gjennomsnittsberegning åpner for en fordeling av arbeidstiden som gjør at man i perioder kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid, mot tilsvarende mindre i andre perioder. I arbeidsmiljøloven § 10-5 står følgende⁶⁴:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

Gjennomsnittsberegning⁶⁵ er et virkemiddel vi stadig oftere hører om, for eksempel i Seip mfl. (2013), men også i forbindelse med Fafos pågående evaluering av prosjektene som inngår i regjeringens krafttak mot ufrivillig deltid.⁶⁶ Denne bestemmelsen gjør det altså mulig å organisere arbeidstiden slik at det arbeides mer i perioder, mens arbeidstakerne jobber tilsvarende mindre i andre perioder. Arbeidsgiverforeningen Virke skriver følgende om dette virkemidlet⁶⁷:

«Tidvis kan det være behov for å ordne arbeidstiden slik at det i enkelte uker eller perioder i året arbeides mer enn det avtalte ukentlige timetall, mot at arbeidstakerne får tilsvarende kompenserende fri andre uker. Slik gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er en rasjonell form for å utnytte ressursene best mulig. Det er særlig bruk av overtid/merarbeid samt ekstrahjelpen man vil kunne unngå ved en gjennomsnittsberegning. Samtidig unngår man overforbruk av timer i roligere perioder.»

⁶⁴ <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-010.html#10-5>

⁶⁵ Gjennomsnittsberegning inngår også ved langturnuser, ønske-/forhandlingsturnuser, lengre helgevakter, årsturnuser mv.

⁶⁶ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/presstesenter/pressemeldinger/2011/-krafttak-mot-ufrivillig-deltid-.html?id=653485>

⁶⁷ <http://www.virke.no/virkehjelp/deg/juridiskbistand/juridiskefagartikler/Sider/Gjennomsnittsberegning-av-arbeidstid.aspx>

Minicase: Gjennomsnittsberegning av arbeidstid på Plantasjen⁶⁸

Plantasjen Hvam på Skedsmo i Akershus er en del av «Ufrivillig deltid i varehandel», som er et samarbeidsprosjekt mellom Virke og Handel og Kontor. Virksomheten har 39 fast ansatte, og over halvparten er deltidsansatte. Om våren og sommeren øker de faste arbeidstiden sin, og mange skoleelever og studenter kommer til. I høysesongen har virksomheten over 100 ansatte. Tidligere har de deltidsansattes stillingsprosent vært tilsvarende behovet i lavsesongen, mens de har jobbet hel stilling i høysesongen, uten å få dette kontraktsfestet. Som en del av ufrivillig deltid-prosjektet har dette blitt endret. Butikksjefen og tillitsvalgt har gått sammen om å gjennomsnittsberegne arbeidstiden. I *HK-nytt* nr. 3 2013 kan vi lese følgende om effektene av gjennomsnittsberegningen:

«Ansatte i 50 prosent stilling har fått kontraktsfestet 75 prosent stilling, mens de på 70 prosent har fått 88 prosent. Det er det de faktisk jobber i gjennomsnitt i løpet av et år. Og mens de ansatte tidligere fikk lønn time for time, har de nå fått en fast månedslønn. Før varierte lønna veldig mellom lav- og høysesong, nå er lønna den samme hele året. Overtidsbetaling, hel- og kveldstillegg kommer imidlertid utenom. Og: Nå får de ansatte kompensert jobbing på bevegelige helligdager med avspasering. Det utgjør en og en halv uke for en heltidsansatt. For Plantasjen har bare stengt fire dager i året. [...] Gjennomsnittsberegningen har hatt en annen positiv effekt: Nå vet alle når de skal jobbe, også i høysesongen. Mens vaktlistene fram til nå har vært basert på lavsesongen, har de laget nye for hele året. Høysesongen har blitt definert til faste perioder, ulik for de forskjellige avdelingene i butikken. – Det gir de ansatte en forutsigbarhet de ikke hadde tidligere. Dessuten har det vært vanskelig å passe på de fastes fortrinnsrett til merarbeid i høysesongen. Noen ganger har det hendt at sommervikarene har fått jobbe mer enn dem.»

Videre påpekes det også at gjennomsnittsberegningen har ført til lavere turnover, og at større stillinger gjør det lettere å beholde verdifull kompetanse. En av de ansatte som har fått økt sin stilling fra 70 til 88 prosent, påpeker at hun ikke jobber mer enn før, men at all arbeidstiden har blitt kontraktsfestet, og at det slik sett har blitt mer forutsigbarhet rundt lønnsutbetalingene. Ifølge virksomheten har prosjektet ført til følgende endringer i stillingsstørrelsene:

⁶⁸ Denne framstillingen bygger på en omtale av prosjektet i *HK-nytt* 3 2013: <https://www.buyandread.com/reader.htm?pub=hknytt&date=20130318>

Tabell 5.2 Endring i stillingsstørrelse ved Plantasjen Hvam.⁶⁹

Antall ansatte	Avtalt arbeids tid	Utført arbeidstid	Ønsket arbeidstid	Oppnådd arbeidstid
14 av 39	Snitt 65%	Snitt 89%	Snitt 93 %	Snitt 86 %
1 ansatt	10 %	60 %	70 % stilling	52 %
1 ansatt	20 %	60 %	80 % stilling	80 %
2 ansatte	50 %	70 %	1 stk.100 % og 1 stk. 70 % stilling	77 % og 70 %
9 ansatte	70 %	90 %	5 stk. 80 % og 4 stk. 100 % stilling	76 % og 90 %
1 ansatt	80 %	90 %	90 % stilling	90 %
25 ansatte	100 %	100 %	100 % stilling	100 %

Det gjøres også en rekke forsøk med gjennomsnittsberegning av arbeidstid og med 52 ukers turnus i kommunesektoren. Disse vil bli omtalt i en evaluering som kommer høsten 2014.

⁶⁹ Tabellen er hentet fra en presentasjon lagt ut på prosjektets hjemmeside: <http://ufrivilligdeltid.no/wp-content/uploads/2013/09/Frokostseminar-20130828-Plantasjen.pdf>

Tabellvedlegg

Vedleggstabell 1 Hvorfor jobber du deltid? Prosent.

	Vinmonopolet n = 669	Vestre Viken n = 304	Posten n = 392
Det er for slitsomt å jobbe i full stilling	4	27	12
Jeg liker både å kunne jobbe, og ha noe fri	22	32	25
Jeg ønsker å kombinere en deltidsstilling med ekstravakter	5	20	7
Full stilling vil føre til flere ubekvemme vakter	1	8	1
Jeg går samtidig på skole/utdanner meg	6	6	17
Jeg har ikke fått tilbud om full stilling fra arbeidsgiver	72	34	40
Jeg har omsorgsforpliktelser som er vanskelig å kombinere med full stilling	6	21	3
Jeg har dårlig helse	1	4	18
Jeg har god økonomi og trenger ikke å jobbe mer enn det jeg gjør	4	4	3
Jeg er delvis ufør/har tatt ut delvis pensjon/AFP	3	3	19
Jeg har ansettelsesforhold hos en annen arbeidsgiver	-	-	5
Jeg driver annen egen virksomhet	-	-	2

Vedleggstabell 2 Stillingsstørrelse blant ansatte i Vinmonopolet etter butikkstørrelse.

Butikkstørrelse	Timer i uka	Stillingsprosent	N
5 eller færre ansatte	19,8	52,7	347
6-10 ansatte	23,1	61,6	356
11-20 ansatte	27,8	74,1	113
21-50 ansatte	26,6	71,0	4
Ikke sikker	12,1	32,3	4
Total	22,3	59,5	824

Vedleggstabell 3 Stillingsprosent hos ansatte i Vinmonopolet

Alder	under 20 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-89 prosent	100 prosent	Sum prosent	Sum antall
Under 30	28,6	29,9	27,3	5,2	1,3	7,8	100,0	77
30-44 år	9,2	21,0	26,5	15,6	3,0	24,8	100,0	404
45 år eller mer	5,6	18,6	23,4	18,0	6,5	27,8	100,0	338
Sum, antall	78	171	207	128	35	200		819
Kjønn	under 20 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-89 prosent	100 prosent	Sum prosent	Sum antall
Kvinne	8,0	23,5	29,9	17,0	3,7	17,9	100,0	616
Mann	14,1	13,2	11,2	11,7	5,9	43,9	100,0	205
Sum, antall	78	172	207	129	35	200		821

Vedleggstabell 4: Stillingsstørrelse blant ansatte i Vestre Viken etter størrelse (antall normerte senger) på post/avdeling/seksjon

Størrelse på post/avd./seksjon	Stillingsprosent	N
Færre enn 10	84,6	128
10-20	81,7	115
Flere enn 20	81,9	253
Total	82,6	496

Vedleggstabell 5: Stillingsprosent hos ansatte i Vestre Viken

Alder	Under 20 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-89 prosent	100 prosent		Sum antall
Under 30	1,3		3,9	44,7	13,2	36,8	100	76
30-44 år	0,5	,5	12,1	27,8	18,2	40,9	100	198
45 år eller mer	1,3	,4	11,5	28,8	19,0	38,9	100	226
Sum antall	5	2	53	154	89	197		500
Kjønn	Under 20 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-89 prosent	100 prosent		Sum antall
Kvinne	1,1	,4	10,5	31,8	18,8	37,4	100	468
Mann			9,7	12,9	3,2	74,2	100	31
Sum antall	5	2	52	153	89	198		499

Vedleggstabell 6: Stillingsstørrelse blant ansatte på postterminaler etter størrelse (antall ansatte) på terminal/driftsenhet.

Ansatte ved avdeling/driftsenhet	Stillingsprosent	N
5 eller mindre	69,2	9
6 -10	75,7	25
11-20	78,9	110
21-50	82,4	197
Flere enn 50	83,6	109
Ikke sikker	62,4	58
Total	79,1	508

Vedleggstabell 7: Stillingsprosent hos ansatte på postterminaler

Alder	Under 20 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-89 prosent	100 prosent	Sum prosent	Sum antall
Under 30	36,3	18,8	12,5	3,8	8,8	20,0	100	80
30-44 år	4,9	7,8	5,9	6,9	7,8	66,7	100	102
45 år eller mer	1,8	3,9	12,3	7,8	4,5	69,8	100	334
Sum antall	40	36	57	36	30	317		516
Kjønn	Under 20 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-89 prosent	100 prosent	Sum prosent	Sum antall
Kvinne	7,3	6,3	15,4	10,1	6,6	54,2	100	286
Mann	8,3	7,9	5,7	3,1	4,8	70,2	100	228
Sum antall	40	36	57	36	30	315		514

Vedleggstabell 8. Ansatte i små stillinger tar like mye ansvar på arbeidsplassen som ansatte i store stillinger. Prosent og antall repondenter.

	Vestre viken		Vinmonopolet		Posten, terminal		Posten, postkontor	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Helt enig	23	60	23	200	43	71	97	73
	11,7%	20,1%	11,2%	30,1%	13,2%	33,6%	19,9%	43,5%
Ganske enig	60	111	74	210	89	70	152	60
	30,5%	37,1%	36,1%	31,6%	27,4%	33,2%	31,2%	35,7%
Verken enig eller uenig	43	50	37	101	61	34	91	17
	21,8%	16,7%	18,0%	15,2%	18,8%	16,1%	18,7%	10,1%
Ganske uenig	40	54	44	104	66	20	91	12
	20,3%	18,1%	21,5%	15,7%	20,3%	9,5%	18,7%	7,1%
Helt uenig	20	19	25	42	36	6	36	5
	10,2%	6,4%	12,2%	6,3%	11,1%	2,8%	7,4%	3,0%
Ikke sikker	10	5	1	5	2	3	10	1
	5,1%	1,7%	,5%	,8%	,6%	1,4%	2,1%	,6%
Ikke aktuelt	1	0	1	2	28	7	10	0
	,5%	0,0%	,5%	,3%	8,6%	3,3%	2,1%	0,0%
Total	197	299	205	664	325	211	487	168

Vedlegg 1 Spørreundersøkelse benyttet i Vinmonopolet¹

1. I hvilket fylke jobber du?
 - a. Akershus
 - b.
 - c. Østfold

2. Hva slags ansettelsesforhold har du i Vinmonopolet?
 - a) Fast ansatt
 - b) Midlertidig ansatt/vikariat
 - c) Annet

3. Hvor lenge har du jobbet i Vinmonopolet?
 - a) Oppgi antall år

4. Jobber du i flere enn én av Vinmonopolets butikker?
 - a) Ja
 - b) Nei

5. Hvor ofte jobber du i andre butikker enn den du først og fremst er ansatt i?
 - a) 3 ganger i uken eller mer
 - b) 1-2 ganger i uken
 - c) 2-3 ganger i måneden
 - d) 1 gang i måneden eller sjeldnere

6. Hvorfor jobber du i flere butikker? (Flere svar er mulig)
 - a) Fordi det er en del av mitt avtalte arbeidsforhold.
 - b) Fordi jeg ønsker å jobbe mer enn det jeg tilbys ved min primære butikk
 - c) For å støtte andre butikker ved ferieavvikling, sykdom etc.
 - d) Annet
 - e) Ikke sikker

7. Jobber du heltid eller deltid?
 - a) Heltid
 - b) Deltid

¹ Spørreundersøkelsene som ble benyttet i de to andre virksomhetene er i stor grad i overensstemmelse med den som ble brukt i Vinmonopolet. Stier er utelatt.

8. Hvor stor stilling har du?
a) Oppgi antall kontraktfestede timer per uke
9. Hender det at du jobber ekstravakter/mertid (arbeid utover de timene du har kontraktfestet)?
a) Ja
b) Nei
10. Omtrent hvor mange timer jobber du ekstra (mertid) per måned?
a) Oppgi antall timer per måned

Tidligere kunne butikkpersonalet jobbe lenger enn til kl. 17:30 to dager i uken. I 2010 ble overenskomsten endret slik at butikkpersonalet nå kan jobbe lenger enn til kl. 17:30 tre dager i uken.

11. Har dette ført til at du jobber mer enn du gjorde før denne endringen?
a) Ja
b) Nei
c) Ikke aktuelt (har ikke slike åpningstider/jobbet allerede heltid før endringen)
d) Ikke sikker
12. Har denne endringen ført til at du har fått større stilling enn den du hadde før denne endringen?
a) Ja
b) Nei
c) Ikke sikker
13. Kryss av på det utsagnet som passer best til din arbeidssituasjon
a) Jeg har *hel stilling* og ønsker å *beholde* den uendret
b) Jeg har *hel stilling* og ønsker å *redusere* den om mulig
c) Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *beholde* den stillingsprosenten jeg har
d) Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *øke* stillingen om mulig
e) Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *redusere* stillingen om mulig
14. Hvor lenge har du hatt en tilfredsstillende stillingsstørrelse?
a) Helt siden jeg begynte å jobbe i Vinmonopolet
b) Det endret seg i 2011
c) Det endret seg i 2010
d) Det endret seg i 2009 eller tidligere
15. Hvor lenge har du jobbet i en deltidsstilling som har vært mindre enn den du ønsker?
a) Oppgi antall år
16. Hva stor stilling ønsker du?
a) Oppgi ønsket antall timer i uken

17. Hvorfor jobber du deltid? (flere svar er mulig)

- a) Det er for slitsomt å jobbe i full stilling
- b) Jeg liker både å kunne jobbe, og ha noe fri
- c) Jeg ønsker å kombinere en deltidsstilling med ekstravakter
- d) Full stilling vil føre til flere ubekvemme vakter
- e) Jeg går samtidig på skole/utdanner meg
- f) Jeg har ikke fått tilbud om full stilling fra arbeidsgiver
- g) Jeg har omsorgsforpliktelser som er vanskelig å kombinere med full stilling
- h) Jeg har dårlig helse
- i) Jeg har god økonomi og trenger ikke å jobbe mer enn det jeg gjør
- j) Jeg er delvis ufør/har tatt ut delvis pensjon/AFP
- k) Annet, spesifiser

18. Vil du si ja til større fast stilling dersom det innebærer at du må

Ja, Nei

- a) Jobbe oftere etter kl. 17:30
- b) Ta flere vakter som går over 7,5 timer
- c) Jobbe noen flere lørdager enn i dag
- d) Jobbe vesentlig flere lørdager enn i dag
- e) Utføre flere oppgaver enn i dag
- f) Jobbe i flere butikker

19. Omtrent hvor mange lørdager jobber du i løpet av én måned?

- a) 1 gang i måneden
- b) 2 ganger i måneden
- c) 3 ganger i måneden
- d) 4 ganger i måneden

20. Hender det at du jobber etter kl. 17:30?

- a) Ja
- b) Nei

21. Hvor ofte jobber du etter kl. 17:30?

- a) 3 ganger i uken eller mer
- b) 1-2 ganger i uken
- c) 2-3 ganger i måneden
- d) 1 gang i måneden eller sjeldnere

22. Synes du det er det greit å jobbe etter kl 17:30?

- a) Ja
- b) Nei

23. Hender det at du jobber mer enn 7,5 timer i strekk?

- a) Ja
- b) Nei

24. Hvor ofte jobber du mer enn 7,5 timer i strekk?

- a) 3 ganger i uken eller mer
- b) 1-2 ganger i uken
- c) 2-3 ganger i måneden
- d) 1 gang i måneden eller sjeldnere

25. Hvor ofte er du satt opp arbeidsøkter som er

Aldri, 1 gang per måned eller sjeldnere, 2-3 ganger i måneden, 1-2 ganger i uken, 3 ganger i uken eller mer

- a) Kortere enn 4 timer?
- b) Lengre enn 4 timer, men kortere enn 7,5 timer

26. Hvilke muligheter har du til å:

Svært gode, ganske gode, middels, ganske dårlige svært dårlige.

- a) Bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet?
- b) Tidspunkt for utførelsen av en oppgave
- c) Ta hovedpause uten forstyrrelser
- d) Ta småpauser?

27. Er arbeidet ditt slik at du etter arbeidsdagen kjenner deg:

Svært ofte, ganske ofte, ganske sjelden, svært sjelden aldri

- a) Fysisk sliten
- b) Psykisk/mentalt sliten

28. Er du enig eller uenig i følgende påstander:

Helt enig, ganske enig, verken eller, ganske uenig, helt uenig, ikke sikker, ikke aktuelt

Jeg synes det er lett å ta meg inn igjen etter vakt

- a) Jeg jobber på et sted hvor det er attraktivt å jobbe
- b) Jeg har god kunnskap om de arbeidsoppgavene jeg skal utføre
- c) Jeg har stor innflytelse på arbeidstempo
- d) Jeg er interessert i å delta på opplæring/etterutdanning knyttet til jobben
- e) Jeg går ofte på jobb selv om jeg er småsyk
- f) Jeg har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter
- g) Jeg har liten innflytelse på utførelsen av egne arbeidsoppgaver
- h) Jeg har liten innflytelse på egen arbeidstid

29. Hvor enig er du i følgende påstander om fagforeningens innflytelse. Ansatte, gjennom sine kontaktpersoner/tillistvalgte, har:

Helt enig, ganske enig, verken eller, ganske uenig, helt uenig, ikke sikker, ikke aktuelt

- a) Liten innflytelse på utførelsen av arbeidsoppgaver
- b) Liten innflytelse på oppgavefordelingen blant ansatte

- c) Stor innflytelse på regulering av arbeidstid
- d) Stor innflytelse på arbeidstempo

30. Vet du hvem som er

Ja/Nei

- a) Verneombud på din arbeidsplass
- b) Hovedverneombud for hele Vinmonopolet

31. Hvor ofte har dere personalmøter/møter i butikken?

- a) Flere ganger i måneden
- b) Ca. 1 gang i måneden
- c) Ca. annenhver måned
- d) Sjeldnere enn annenhver måned
- e) Aldri

32. Hvor ofte er du med på disse?

- a) Stort sett alltid med på møtene
- b) Med på ca. halvparten av møtene
- c) Sjelden med på møtene
- d) Aldri med på møtene

33. Hvilket nivå på varefaglig utdanning har du gjennomført (til og med trinn)?

- a) Trinn 1 (Introduksjonskurs)
- b) Trinn 2 (Introduksjonssamling)
- c) Trinn 3 (Varefaglig kurs)
- d) Trinn 4 (Varefaglig samling)
- e) Trinn 5 (Selvstudium)
- f) Trinn 6 (Selvstudiesamling)
- g) Trinn 7 (Wset Advanced)
- h) Trinn 8 (Wset Diploma)
- i) Jeg har ikke gjennomgått varefaglig utdanning
- j) Ikke sikker

34. Har du i løpet av de siste 12 månedene deltatt i noen av de følgende formene for opplæring?

Ja/Nei

- a) Formell utdanning (som kan gi formell kompetanse, f.eks. studiepoeng eller kompetanse på videregående skole-nivå)
- b) Kurs, seminarer eller annen organisert opplæring
- c) Veiledning eller instruksjon i arbeidssituasjonen

35. Har arbeidsstedet ditt i løpet av de siste 3 årene vært gjennom en større omstilling eller omorganisering som har medført noe av det følgende?

Ja/nei

- a) Nedbemanning

- b) Økt arbeidsmengde for ansatte
- c) Nye arbeidsoppgaver for de ansatte
- d) Økt ansvar til ansatte
- e) Innføring av ny teknologi
- f) Endrede kompetansekrav
- g) Annet, spesifiser

36. Under er det listet opp noen påstander om deltidsansettelser. I hvilken grad er du enig i disse?

Helt enig, ganske enig, verken eller, ganske uenig, helt uenig, ikke sikker, ikke aktuelt

- a) Alle ansatte, uansett stillingsstørrelse, får god opplæring
- b) Ansatte i små stillinger har samme kunnskap om sine arbeidsoppgaver (rutiner etc.) som ansatte i større stillinger
- c) Ansatte i små stillinger får like utfordrende oppgaver som ansatte i større stillinger
- d) Ansatte i små stillinger tar like mye ansvar på arbeidsplassen som ansatte i store stillinger
- e) Kompetansenivået i butikken er like høyt på lørdager som ellers i uken

37. Har du noen kommentarer knytte til deltidsansettelser?

- a) Spesifiser

38. Omtrent hvor mange fast ansatte er det ved din butikk?

- a) 5 eller mindre
- b) 6 -10
- c) 11-20
- d) 21-50
- e) Flere enn 50

39. Hvilket formelt utdanningsnivå har du?

- a) Høyskole/universitet
- b) Videregående skole/faglært
- c) Grunnskole

40. Er du butikksjef?

- a) Ja
- b) Nei

41. Hvor gammel er du?

- a) Under 30
- b) 30-44 år
- c) 45 år eller mer

42. Kjønn

- a) Kvinne
- b) Mann

43. Sivilstatus

- a) Ugift
- b) Gift, samboer
- c) Skilt
- d) Enke/enkemann

44. Har du omsorgsansvar for barn under 16 år?

- a) Ja
- b) Nei

45. Har du omsorgsansvar for hjelpetrequende i familien som for eksempel eldre eller ektefelle?

- a) Ja i stor grad
- b) Ja i noen grad
- c) Nei

Vedlegg 2 Intervjuguide²

1. Omfang

- a. Ansettelsesforhold (fast, vikar, midlertidig)
- b. Avtalt stillingsstørrelse
- c. Ønsket stillingsstørrelse
- d. Ansiennitet (Hvor lenge har du jobbet deltid/heltid? = Surveyspørsmål)
- e. Reell arbeidstid, mertid, overtid.
- f. Hva slags arbeidstidsordning? Synspunkter på arbeidsordningen

2. Begrunnelser og motiv for deltidsansettelser

- a. Hvorfor jobber den deltidsansatte deltid?
- b. Hvorfor tilbys den ansatte deltidsstilling? (økonomi, trekk ved organisasjon, arbeidsmarked, arbeidsoppgaver, tariffavtalebestemmelser og andre avtaledokumenter, åpningstider etc.)

3. Konsekvenser for den enkelte og for bedriften

- a. Økonomisk
- b. Sosialt, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, lærende organisasjon, rekruttering etc.
- c. Tjenestekvalitet

4. Endringsmuligheter

- a. Hva må/kan gjøres for at den enkelte skal ville jobbe mer?
- b. Hva kan gjøres for at arbeidsgiver kan tilby større stillinger/flere hele stillinger?
Hva kan gjøres for å unngå økt omfang av små stillinger?
- c. Utviklingstrekk de siste årene

² Hvert spørsmål hadde flere underspørsmål der vi gikk mer i detalj, de er utelatt her. Intervjuguidene som ble benyttet var også tilpasset den enkelte virksomhet.

Litteratur

- Alsos, K. og M. Bråten (2011), Tvisteløsningsnemndas praksis i saker om fortrinnsrett for deltidsansatte. Fafo-rapport 2011:31
- Abrahamsen, B. og Høst, H. (2005). Deltid rekrutterer til pleieyrkene. SPS-kronikk nr. 2-2005. Oslo: Senter for profesjonsstudier,
- Amble, N. (2008). Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering. Utrykt vedlegg til NOU 2008: 13. AFI-notat 4/08.
- Andersen, R. K., K. Bråthen og L. E. Moland (2013), Fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling. Fafo-rapport 2013:43 57
- Arbeidsdepartementet (2013). *Lov nr. 32 om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)*
- Bråten, M. & Nergaard, K. (2011). *Heltid en rett, deltid en mulighet? Strategier for større stillinger i privat tjenesteyting*. Fafo-rapport 2011:06. Oslo: Fafo.
- Egeland, C. & Drange, I. (2014). *Frivillig deltid – kun et spørsmål om tid?* AFI Rapport 2014:4.
- Ingstad, K. & Kvande, E. (2011). Arbeid i sykehjem – for belastende for heltid? *Søkelys på arbeidslivet, 1–2*.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences, *British Journal of Guidance and Counselling*, 34: 279-294.
- MacInnes, J. (2005). Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 273–295.
- Meld. St. 29 (2010-2011), Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv
- Moland, L.E. (1994), De små grå. Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene. Fafo-rapport 171
- Moland, L. E., O. Elgvin, A. I. Hilsen og L. Lien (2014), Saman om ein betre kommune: Dypdykk i 16 kommuner. Fafo-rapport 2014:17
- Moland, L. E. (1999). *Suksess og nederlag i pleie- og omsorgstjenestene. Kvalitet, effektivitet og miljø*. Fafo-rapport 269. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. (2009a). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud*. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et pro-

- sjeikt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:15. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. (2009b). *Deltid og sykefravær i Skedsmo kommune*. Fafo-notat 2009:03. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. (2013). *Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser*. Fafo-rapport 2013:27. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. og R. K. Andersen (2007), *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Fafo-rapport 2007:25
- Moland, L. E og Bråthen, K (2011). *Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune. Delrapport*. Fafo-notat 2011:07. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2012a). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* Fafo-rapport 2012:14. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. og Bråthen, K. (2012b). *Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune. Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke*. Fafo-rapport 2012:60. Oslo: Fafo.
- Moland, L.E. og H. Holmli (2002), *Nærværende lederskap og tverrfaglighet i pleie- og omsorgssektoren. Arbeidslagsmodellen i Rykkinn, et pilotprosjekt i Bærum kommune*. Fafo-rapport 390
- Moland, L. E. & Gautun, H. (2002). *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren. En studie av arbeidstid og undersyssetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere*. Fafo-rapport 395. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Olberg, D. (1989). *Man må jo prøve å være litt elastisk*. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2012). *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Fafo-rapport 2012:41. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2013). *Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?* Fafo-notat 2013:15. Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, H. (2001). *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avviking?* Fafo-rapport 362. Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, H. (2012). *Innarbeidingsordninger og familieliv – erfaringer fra helsesektoren og industri. Søkelys på arbeidslivet, 3/2012*.
- Nicolaisen, H. & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid – en privatsak?* Fafo-rapport: 2012:49. Oslo: Fafo.
- NOU 2008: 17. *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Skift/turnusutvalget 2007–2008*.
- Næshem, H. og Villund, O. (2013). *Syssetting - deltid blant kvinner og menn. Syssetting - deltid blant kvinner og menn. Deltidsarbeid - blir forskjellene utjevnet? Samfunnspeilet, 2/2013*.
- Ot.prp. nr. 54 (2008–2009). *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)*

- Prop. 83 L (2012–2013) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)
- Seip, Å. A., Andersen, R. K., Nergaard, K. og Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid og fleksibilitet Omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler*. Fafo-rapport 2013:46. Oslo: Fafo.
- Svalund, J. (2011), Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre. Fafo-rapport 2011:34
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. og Steen, J. R. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02. Oslo: Fafo.

Vedlegg 3: Avtale LO Spekter om reduksjon av deltid

Tiltak for reduksjon av deltid i helseforetakene

Partene viser til samarbeidsavtalen datert 8. februar 2011. En av målsettingene i samarbeidsavtalen er å ta initiativ til prosesser og prosjekter som tar sikte på å redusere og i størst mulig grad fjerne ufrivillig deltid samt initiere prosesser for å få flere til å velge større stillingsbrøk eller hel stilling. Dette er viktig både for den enkelte arbeidstaker og for foretaket som gjennom større stillingsbrøker kan få bedre kvalitet og lettere sikres nødvendig kompetanse i tjenesteproduksjonen.

Videre er partene enige om at kvaliteten på tjenestetilbudet er best tjent med at flest mulig av de som jobber i sykehusene er fast ansatte i fulle stillinger. Dette betyr at det som hovedregel skal brukes faste stillinger og at bruken av vikarer og midlertidige stillinger begrenses til et nødvendig minimum, jf, Arbeidsmiljøloven § 14-9.

Partene ber alle helseforetak om å kartlegge omfanget av ufrivillig deltid. Det skal kartlegges hvor mange som ønsker utvidelse til hel stilling, som er første prioritet, og hvor mange som ønsker utvidelse til en større stillingsbrøk og forutsatt mulighet til tiltredelse med 1 måneds varsel. Ved ønske om utvidelse av stilling, skal alle ansatte likebehandles, uavhengig av arbeidsoppgaver og fagområde. Kartleggingen skal være gjennomført innen 20. april.

Partene er enige om at helseforetakene innen 15. mai skal gjennomføre drøftinger om ulike tiltak som innenfor de vedtatte budsjetttrammer reduserer ufrivillig deltid. Slike tiltak kan bl.a. være endrede arbeidstidsordninger, vikarpoolordninger eller arbeid ved flere avdelinger.

Partene viser også til de tiltak som er beskrevet i felles brosjyre *Fra stykkevis og delt – til fullt og helt!*

Partene konstaterer at deltid også oppstår som følge av rettighetsbaserte ordninger som omsorgspermisjon, gradert sykmelding og gradert pensjon. Partene understreker at tiltak for å redusere deltid ikke vil redusere disse rettighetene.

Videre vises til følgende bestemmelse i overenskomstens del A2:

2.8 Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14-3.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

Partene viser også til Hovedavtalens § 31 om drøftinger ved innleie og konkurranseutsetting.

Partene er videre enige om å ta initiativ til å få igangsatt et forsknings- eller utredningsarbeid som bl.a. kartlegger arbeidstidsordningers og kompetansesammensetningers betydning for ufrivillig deltid.

Det skal minimum en gang i kvartalet avholdes møte mellom Spekter og Fagforbundet for å vurdere hvordan arbeidet med reduksjon av deltidsbruken følges opp.

Oslo, 16. mars 2011

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For LO-forbundene

Anne-Kari Bratten

Geir Mosti

Ønsket og uønsket deltid i Posten, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet

Denne rapporten ser nærmere på bruken av deltidsansettelser i de statseide virksomhetene Posten, Vestre Viken HF og Vinmonopolet. Vi tar opp følgende spørsmål: Hvor stort er omfanget av deltidsansettelser, og hvor mye av denne deltiden er henholdsvis ønsket og uønsket? Videre analyserer vi hvorfor omfanget er så stort som det er, samt hva dette betyr for driften og for den enkelte ansatte. Avslutningsvis drøfter vi hva som kan gjøres for at virksomhetene skal kunne tilby flere heltidsstillinger og større deltidstillinger.

