

Kristine Nergaard

Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?

Kristine Nergaard

Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?

© Fafo 2013
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord.....	5
1 Problemstillinger, data og metode.....	6
1.1 Problemstillinger	6
1.2 Data og metode	7
1.3 Kjennetegn ved utvalget	10
1.4 Oppsummering	14
2 Arbeidstid og ønsker om større stilling.....	15
2.1 Ønske om større stilling	15
2.2 Arbeid utover det som er avtalt i ansettelseskontrakten.....	18
2.3 Strategier for å oppnå større stilling.....	21
2.4 Oppsummering	22
3 Framgangsmåter for å få økt arbeidstiden.....	23
3.1 Undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte	23
3.2 Ansatte.....	24
3.3 Oppsummering	26
4 Fortrinnsrett og bekjentgjøring av nye stillinger.....	28
5 Hvorfor deltidsstilling?.....	30
6 Oppsummering	33
Referanser	38
Vedlegg	39

Forord

I dette notatet rapporterer vi resultatene fra en spørreundersøkelse blant deltidsansatte i varehandelen. Spørreundersøkelsen skulle opprinnelig inngå i rapporten *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel* (Fafø-rapport 2012:4), som inneholder resultatene fra to spørreundersøkelser blant butikksjefer og tillitsvalgte. Undersøkelsen blant deltidsansatte arbeidstakere måtte imidlertid utsettes på grunn av manglende tillatelser til å trekke utvalget, og den rapporteres derfor separat.

Hovedtema for alle de tre spørreundersøkelsene er ufrivillig deltid innen varehandelen (butikkhandel), og hvilke tiltak som kan bidra til at arbeidstakere som ønsker større stillinger, kan oppnå dette. Handel og Kontor (HK) og Virke tok i fellesskap initiativ til undersøkelsene for å ha et bedre utgangspunkt for et samarbeidsprosjekt rettet mot ufrivillig deltid innen bransjen.

Mens spørreundersøkelsene blant butikksjefer og tillitsvalgte i stor grad satte søkelyset på arbeidskraftstrategier og partssamarbeid, dreier undersøkelsen blant ansatte seg om arbeidstidsønsker. Vi har spurt om arbeidstakere ønsker større stilling, og om hvordan de eventuelt har gått fram for å oppnå dette. Vi har også fulgt opp spørsmål fra undersøkelsen blant butikksjefer og tillitsvalgte og bedt arbeidstakerne ta stilling til ulike måter som arbeidet og arbeidstiden kan organiseres på for å oppnå større stillinger. I tillegg har vi spurt om de deltidsansatte kjenner til fortrinnsretten til større stilling, og vi har gått nærmere inn på årsaker til å arbeide deltid.

Takk til Peggy Hessen Følsvik og Sissel Weholdt, HK, Inger Lise Blyverket og Anders Aarskog, Virke, og Runa Bolstad Laume, prosjektleder for «Ufrivillig deltid i varehandel», for konstruktive innspill og nyttige kommentarer til undersøkelsesopplegget, spørreskjemaene og notatet. Rolf Andersen fra Fafø har kvalitetssikret rapporten og skal ha takk for gode kommentarer. Takk også til Fellestiltakene LO-Virke som har stått for finansieringen av undersøkelsen.

Juli 2013

Kristine Nergaard, Fafø

1 Problemstillinger, data og metode

1.1 Problemstillinger

Undersøkelsen blant deltidsansatte innen varehandel dreier seg om arbeidstakernes arbeidstidsønsker, og den skal supplere det vi vet om fra andre datakilder, som arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) og de to spørreundersøkelsene blant butikksjefer og tillitsvalgte som ble gjennomført våren 2012 (Nergaard 2012). Vi viser til denne rapporten for en mer overordnet diskusjon av deltid og ufrivillig deltid som fenomen og utfordring. Med varehandel forstås detaljhandel, det vil si butikkhandel.

Innledningsvis gir vi – med utgangspunkt i undersøkelsen – en beskrivelse av de deltidsansatte innen varehandelen, og hva som kjennetegner deres arbeidsforhold og arbeidstid. Dette inkluderer hvilken arbeidstidsavtale som ligger til grunn for arbeidsforholdet, og hvor vanlig det er å arbeide mer enn det som er avtalt i ansettelseskontrakten.

Et sentralt spørsmål er hvor mange som ønsker en større stilling enn det de har i dag. I forlengelsen av dette er det også av interesse å se om andelen som ønsker større stilling, varierer etter bransje, alder, ansiennitet hos arbeidsgiver og andre kjennetegn ved arbeidstakeren og arbeidsforholdet. De som ønsker større stilling, er også spurt om hvor mye de ønsker å jobbe, og om hva de har gjort for å oppnå større stilling. Vi har også spurt dem som er fornøyd med sin nåværende arbeidstid, om de har fått økt stilling, og hvordan de eventuelt gikk fram for å få dette.

En annen problemstilling går på arbeidstidspreferanser, blant annet hvordan større stillinger kan oppnås. I undersøkelsen blant butikksjefer og tillitsvalgte så vi at en utfordring var å få fylt vakter på kvelder og lørdager, og at særlig butikksjefene mente at man kunne oppnå større stillinger hvis arbeidstakeren var villig til å jobbe mer på slike tidspunkt (Nergaard 2012). Samtidig ble også andre strategier diskutert, som at den ansatte ivaretar flere oppgaver eller arbeidet i flere avdelinger. I denne undersøkelsen ber vi både dem som ønsker større stilling, og dem som er fornøyd med dagens arbeidstid, ta stilling til de samme påstandene. Finner vi forskjeller mellom de to gruppene når det gjelder vurderingen av hvor relevant ulike måter å oppnå større stilling på er? Neste tema handler om fortrinnsretten og de praktiske mulighetene for å benytte denne. Hvor mange kjenner til bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte? Og hvor vanlig er det at ledige stillinger lyses ut internt?

Vi ville også vite mer om hvorfor arbeidstakere innen varehandel arbeider deltid. Skyldes dette ønsket om å kombinere arbeid og fritid, at det ikke tilbys heltidsstillinger, eller andre forhold som for eksempel studier eller familieforpliktelser? Også her er det aktuelt å se på forskjeller mellom unge og eldre, og mellom dem som er i bransjen for en kortere periode, og dem som ser stilling i butikk som sitt yrkesvalg.

Avslutningsvis oppsummerer vi funnene og drøfter disse.

1.2 Data og metode

Undersøkelsen er gjennomført blant et utvalg av deltidsansatte innen varehandel, nærmere bestemt butikkhandel. Mange av spørsmålene vil være mindre relevante for elever i videregående opplæring som kombinerer skolegang med en (ofte) liten deltidsstilling. Vi valgte derfor å avgrense utvalget til aldersgruppen 21–65 år. Denne avgrensingen gjør at de aller yngste arbeidstakerne i bransjen ikke er med, samtidig som vi fortsatt inkluderer mange studenter med deltidsstilling.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden november 2012 til januar 2013. Utvalget er trukket på basis av Arbeidstakerregisteret, som inneholder opplysninger om arbeidsgivers næringskode og stillingens størrelse. Utvalget er avgrenset til dem som var sysselsatt i bransjen i mai 2012, og som fortsatt jobbet i bransjen på det tidspunktet som undersøkelsen ble gjennomført på. Dette betyr at de fleste vil ha om lag et års ansiennitet eller mer hos arbeidsgiver. De som har besvart undersøkelsen, vil dermed ha såpass lang erfaring fra arbeidsplassen at de vil kunne ha reflektert over tema som stillingsstørrelse og arbeidstidsordninger. Samtidig faller de som er helt nye i bransjen, bort.

Undersøkelsen er begrenset til deltidsansatte i stillinger som omfatter kundebehandling, og er trukket fra dagligvarehandel og faghandel (tabell 1.1). Bensinstasjoner og handel med IKT-utstyr er utelatt. Det samme gjelder enkelte bransjer som handel med drikkevarer (i hovedsak Vinmonopolet), apoteker, torghandel og internetthandel. Avgrensingen er begrunnet i at vi ønsket de bransjene som omfattes av tariffavtalene mellom HK og Virke.

Tabell 1.1 Bransjer som dekkes av undersøkelsen

Butikkhandel med bredt vareutvalg	NACE 47.1
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretning	NACE 47.2 (unntatt butikkhandel med drikkevarer)
Butikkhandel med andre husholdningsartikler i spesialforretning	NACE 47.5
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	NACE 47.6
Annen butikkhandel i spesialforretning	NACE 47.7 (unntatt apoteker, dvs. NACE 47.74)

Intervjuopplegg og svarprosenter

Undersøkelsen ble gjennomført på følgende måte:

- Vi søkte NAV om tillatelse til å trekke et utvalg fra Arbeidstakerregisteret som inneholder opplysninger om ansatte etter bransje og stillingsstørrelse. NAV trakk et utvalg fra de bransjene som vi hadde valgt ut.
- Arbeidstakere som ble trukket ut, fikk tilsendt brev fra Fafo og NAV med informasjon om undersøkelsen.
- Datainnsamlingsbyrået Norstat fant fram til telefonnummer til personene i utvalget og gjennomførte intervjuene per telefon.
- Fafo fikk tilsendt en datafil med anonymiserte data.

Det viste seg å være krevende å få gjennomført tilstrekkelig antall intervjuer, både fordi mange ikke ønsket å delta, og fordi kontakt ikke ble oppnådd. Noen personer falt også bort fordi de ikke oppfylte kriteriene for å være med, for eksempel fordi de ikke lenger arbeidet i bransjen, eller fordi de har en stilling som ikke innebærer kundebehandling. Dette førte til at vi fikk for få intervjuer basert på det første utvalget og måtte trekke et tilleggsutvalg.

Intervjuene ble gjennomført i november og begynnelsen av desember 2012 (første uttrekk) og januar 2013 (annet uttrekk). Vi oppnådde 964 intervjuer i alt. I tillegg ble 59 intervjuer delvis gjennomført (påbegynt, men avbrutt). Disse er ikke med i undersøkelsen.

Tabell 1.2 viser frafallet etter type og svarprosent. Vi startet med drøye 9000 navn og fikk gjennomført 964 intervjuer. Dette gir en svarprosent på 11,5 prosent. Hvis vi kun tar utgangspunkt i den gruppen det ble oppnådd telefonisk kontakt med, er svarprosenten 18,7 prosent.

Fafo gjennomførte en nesten tilsvarende undersøkelse parallelt med denne (der temaet var fortrinnsrett til større stilling, og målgruppen var deltidsansatte i et bredere utvalg av bransjer). Svarprosent og frafall var nesten tilsvarende som i vår undersøkelse.¹

Tabell 1.2 Frafall og svarprosent

Antall navn med telefonnummer	9056
- Frafall fordi de ikke jobber i varehandel etc.	670
Korrigert bruttoutvalg	8386
Oppnådd kontakt per telefon	5153
Antall intervjuer	964
Intervjuer – i prosent av bruttoutvalget	11,5
Intervjuer – i prosent av gruppen det er oppnådd kontakt med	18,7

En så lav svarprosent gjør også at vi må stille spørsmål om hvilken betydning dette har for kvaliteten på undersøkelsen. Er det slik at utvalget er skjevt i betydningen at noen grupper er lettere å nå eller mer villige til å svare enn andre? Og er det slik at de som svarer for eksempel er mer interessert i problemstillingene enn de som ikke er interessert i å delta?

Siden vi kjenner sammensetningen av populasjonen etter alder og delbransje, vet vi også at noen grupper er underrepresentert og noen grupper overrepresentert. Dette skyldes dels at vi i utgangspunktet la opp til at det skulle være om lag like mange intervjuede i de tre hovedgruppene vi var opptatt av å undersøke (dagligvarehandel, handel med tekstiler og annen faghandel). Dette kalles et stratifisert utvalg og er planlagt. Dels erfarte vi at det særlig er arbeidstakere i alderen 25–39 år som sjeldnere enn andre har svart. Vi har derfor valgt å vekte utvalget slik at grupper som er overrepresentert, tilordnes en vekt under 1 (eldre arbeidstakere i dagligvarehandel), og grupper som er underrepresentert, tilordnes en vekt over 1 (yngre arbeidstakere i ulike typer faghandel). Effektene av vektene framgår av tabell 1.3. Vektene gjør at utvalget i større grad speiler bransjen slik den er sammensatt etter delbransje og aldersgrupper.

¹ Publiseres september/oktober 2013.

Tabell 1.3 Utvalget etter bransje og alder. Antall og prosentandel respondenter, og fordelingen etter at vekting er gjennomført.

	Ikke vektet		Vektet
	Antall	Prosent	Prosent
Bransje			
Dagligvare	441	46	33
Tekstil eller klesbutikk	156	16	20
Interiør-, byggevare- eller jernvarebutikk	86	9	12
Annen faghandel, f.eks. bokhandel, kosmetikk, sportsutstyr, elektronikk eller annen faghandel	214	22	28
Annet	67	7	7
I alt	964	100	100
Alder			
21-23 år	240	25	26
24-29 år	143	15	21
30-39 år	106	11	17
40-49 år	143	15	15
50-59 år	195	20	12
60-65 år	137	14	9
I alt	964	100	100

Vekting vil ikke løse problemene knyttet til at noen respondenter kan være mer interessert i å svare enn andre. En hypotese er at undersøkelsenes innhold kunne ha ledet til at de som ønsker større stilling, oftere svarer enn de som er fornøyd med sin stilling. Uten å foregripe innholdet i undersøkelsen kan vi peke på at vår undersøkelse gir om lag samme andel arbeidstakere som oppgir at de ønsker større stilling, som arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) gir. Dette tyder på at det ikke er slik at de som er særlig opptatt av ufrivillig deltid på grunn av egne erfaringer, er overrepresentert i undersøkelsen.

Sammenlignet med arbeidskraftsundersøkelsene, som gjennomføres av Statistisk sentralbyrå, finner vi også at vår undersøkelse har noenlunde samme profil når det gjelder fordeling av ansatte med kort og lang ansiennitet. Vi har i tillegg sammenlignet svarene med tilleggsundersøkelser til AKU (2004 og 2008) og finner rimelig godt samsvar når det gjelder spørsmål om fagorganisering, om det er fagforening eller en tillitsvalgt på arbeidsplassen, og om man er omfattet av en tariffavtale. Dette tyder på at vår undersøkelse ikke har vesentlige skjevheter på de områdene vi kan kontrollere.

Et siste tema er de deltidsansatte som ikke omfattes, det vil si unge under 21 år, og de som har kort ansiennitet hos arbeidsgiver. Dette betyr at knappe halvparten av de deltidsansatte i bransjen ikke er med i utvalget.² Det er likevel mange unge arbeidstakere som kombinerer jobb og studier, som er med i undersøkelsen. De aller yngste arbeidstakerne (under 18 år) skiller seg ut fra utvalget blant annet ved at stillingene i denne aldersgruppen gjennomgående er mindre. Men man kan argumentere for at det neppe er så stor forskjell på studenter eller unge arbeidstakere i alderen 19–20 år (som ikke omfattes) og studenter og andre unge arbeidstakere i alderen 21–22 år (som omfattes).

² Det er ikke mulig å gi et eksakt anslag, men tallet blir om lag det samme uavhengig av om vi ser på AKU eller den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Blant deltidsansatte i varehandel er om lag 40 prosent under 21 år i 2012 (AKU 4. kvartal). I tillegg kommer en viss andel arbeidstakere i alderen 21 år og mer som er blitt ansatt i perioden fra juni 2012 og utover. Disse vil ikke komme med i vår undersøkelse siden vi la inn en forutsetning om at vedkommende måtte være sysselsatt i bransjen senest i mai 2012.

1.3 Kjennetegn ved utvalget

Vi ser kort på hvordan utvalget fordeler seg etter sentrale kjennetegn som alder, kjønn, kontraktstype og stillingsstørrelse. I tabell V.1 (tabellen er lagt til vedlegg) vises fordelingen henholdsvis for utvalget sett under ett, for de tre delbransjene dagligvare, handel med tekstiler og annen faghandel og til sist den totale fordelingen. Vi minner om at antall personer som er intervjuet, blir ganske lavt når vi bryter ned til bransje, og at særlig tallene for handel med tekstiler blir usikre. Man bør derfor ikke legge vekt på mindre forskjeller – forskjeller på mindre enn 8–10 prosentpoeng mellom gruppene vil i mange tilfeller ikke være statistisk signifikante.

Kjønn og alder

Varehandel er en kvinnedominert bransje med mange unge arbeidstakere. Alt i alt er nesten halvparten av utvalget i alderen 21–29 år, og det er ingen vesentlige forskjeller mellom bransjene. Handel med tekstiler er mer kvinnedominert enn de andre bransjene, og sett under ett er om lag 80 prosent av deltidsansatte innen varehandel kvinner. Vi kan skille mellom dem som er studenter, og øvrige deltidsansatte. Blant studentene er kjønnsfordelingen mer lik, her er nesten 40 prosent menn. Blant øvrige deltidsansatte i varehandelen er kvinneandelen 86 prosent i vårt utvalg. En drøy firedel (27 prosent) har omsorgsansvar for barn under 16 år, blant kvinner er andelen 32 prosent, og når vi ser bort fra studenter, er andelen blant kvinner 38 prosent.

Stillingstype og ansiennitet

85 prosent i utvalget oppgir at de har fast ansettelse, og det er ikke vesentlige forskjeller mellom bransjene. En tredel av arbeidstakerne i undersøkelsen oppgir at de har vært hos sin arbeidsgiver i ti år eller mer, og ytterligere 25 prosent sier fem–ni år. Dette kan synes noe overraskende siden butikkhandel gjerne trekkes fram som en bransje med høy gjennomstrømming og korte ansettelse. Siden vi verken har med de aller yngste eller dem som flytter raskt på seg (dem vi har med, har minimum ni måneders ansiennitet hos arbeidsgiver), viser dette situasjonen blant den mer stabile delen av arbeidsstyrken i bransjen. Det er ikke store forskjeller mellom de ulike bransjene innen varehandel, men dagligvarehandel skiller seg ut ved aller høyest andel deltidsansatte med lang ansiennitet.

Arbeidstid og arbeidstidsavtale

Vi spurte arbeidstakerne hvor mange timer de skulle jobbe i henhold til ansettelseskontrakten. Vi minner igjen om at avgrensningen av utvalget betyr at skoleelever med «dørdagsjobb» ikke kommer med, og at vi kun har intervjuet deltidsansatte. Om lag 10 prosent har en stilling som er på under ti timer, mens 27 prosent har en stilling på 10–19 timer. Dette betyr at 38 prosent har en avtalt arbeidstid innenfor det som ofte kalles kort deltid (under 20 timer per uke). En tredel har lang deltid (20 timer og mer), inkludert noen få som oppgir så mange timer at det tilsvarer en heltidsstilling. De sistnevnte har på et tidligere spørsmål angitt at de jobber deltid. Men det er også mange som enten ikke har noen avtale om arbeidstid (14 prosent), eller som svarer at de ikke vet (14 prosent). Man kan anta at flertallet i den siste gruppen hører inn under dem som ikke har

avtale om fast timetall. Ansatte innen handel med tekstiler er overrepresentert blant dem med små stillinger, mens det er flere i de to andre bransjene som enten angir at de ikke har noen avtale, eller som svarer «vet ikke».

Hvem er det så som ikke har noen avtale om hvor mye de skal jobbe, eller som sier at de ikke vet? Det er særlig ringehjelper/ekstrahjelper og unge arbeidstakere som oppgir at de ikke har noen fast avtale om hvor mye de skal arbeide. De som svarer «vet ikke», fordeler seg ganske jevnt mellom aldersgruppene, og det er ikke slik at det spesielt er unge arbeidstakere og nye på arbeidsplassen som velger dette svaralternativet.

Fagorganisering

Vi spurte også om arbeidstakeren var fagorganisert. En knapp tredel svarer ja, flest i dagligvarehandel og færrest innen handel med tekstiler. Denne andelen ligger over det vi vanligvis finner for bransjen i spørreundersøkelser om fagorganisering. En viktig forklaring er at vi verken har med de yngste eller dem som er helt nye på arbeidsplassen. Vi vet fra før at nettopp disse gruppene arbeidstakere sjeldnere er organisert enn andre grupper. Innen varehandel utgjør disse i tillegg en betydelig andel av alle ansatte. Dermed påvirker det totaltallet når vi ser på et utvalg som kun omfatter de noe mer etablerte arbeidstakerne.

Framtidsplaner

Varehandel har – som en del andre bransjer i tjenesteytende sektor – høy turnover i betydningen at mange av de ansatte kun blir i yrket/bransjen for en begrenset periode. Vi spurte hvor lenge arbeidstakerne ser for seg at de kommer til å arbeide i butikkyrket. Om lag 40 prosent sier at de ser for seg en framtid i yrket, mens de øvrige fordeler seg på dem som sier at de arbeider i butikk for en periode, men at de ikke regner med å fortsette i butikkyrket over tid, og dem som sier «kun mens jeg går på skole / er i utdanning».

Studenter

Vi hadde ikke noe direkte spørsmål om man var student/elev eller ikke. Men vi hadde et spørsmål som fanger opp dette: Er skolegang/utdanning en viktig årsak til at du jobber deltid?³ I tillegg kan vi legge til dem som svarer «kun mens jeg studerer eller går på skole» på spørsmålet om hvor lenge de vil bli i yrket. Sett under ett finner vi at en drøy tredel av dem som har besvart undersøkelsen, er studenter. Andelen er lavest innen handel med tekstiler og høyest innen annen faghandel.

Kjennetegn ved arbeidsplassen

Vi ser også på hvordan utvalget fordeler seg etter en del kjennetegn ved arbeidsplassen. Det ble stilt spørsmål om arbeidsplassens størrelse, om butikken var del av en kjede, og hvor stor deltidsandelen var. I tillegg spurte vi om det var fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen, og om arbeidsplassen var dekket av tariffavtale eller ikke (tabell 1.4).

³ «Jeg skal nå lese opp en del påstander om hvorfor noen jobber deltid, jeg vil at du skal svare om disse passer for deg eller ikke: 'Jeg går på skole/utdanner meg.'»

Ansatte innen dagligvarehandel arbeider på større arbeidsplasser enn de som arbeider innen ulike typer faghandel. Innen handel med tekstiler og annen faghandel befinner rundt 60 prosent av vårt utvalg seg på arbeidsplasser med under ti ansatte. Innen dagligvarehandel er så små arbeidsplasser et unntak.

Kjedene dominerer. 85 prosent av utvalget oppgir at deres arbeidsplass er del av en kjede, og innen handel med dagligvarer er kjedeandelen nesten 100 prosent. Her finner vi et lite unntak innen handel med tekstiler, der en av tre oppgir at deres butikk ikke er del av en kjede.

Vi var også opptatt av om arbeidsplassen var en deltidsarbeidsplass eller en heltidsarbeidsplass, dette fordi at det er forskjeller i deltidsandel innad i varehandelen. Kun 11 prosent sier at heltidsstillinger dominerer, mens 60 prosent sier at deltidsstillinger dominerer. De øvrige svarer at det er omtrent lik fordeling mellom heltid og deltid. Det er kun mindre forskjeller mellom bransjene. Man kunne ventet å finne større forekomst av heltidsarbeidsplasser innen deler av faghandelen. Samtidig har mange av de store kjedene innen faghandel i dag lange åpningstider, noe som gjerne henger sammen med økt bruk av deltidsstillinger (ekstrahjelper) på ettermiddag og i helgene. Men mønstret kan også delvis forklares av at vårt utvalg kun består av deltidsansatte. Dermed vil «heltidsbransjene» innen varehandel være dårlig representert i undersøkelsen fordi det her er få deltidsansatte.

Vi spurte også om tariffavtale og om det er fagforening/tillitsvalgt til stede på arbeidsplassen. Knappe 40 prosent sier at det er representanter for fagforening på deres arbeidsplass, og andelen er dobbelt så høy innen dagligvare som innen handel med tekstiler. Dette har sammenheng med at størrelsen på arbeidsplassene varierer mellom bransjene, og at vi finner flest store butikker innen dagligvarehandel. Sannsynligheten for at det er en tillitsvalgt eller klubb på arbeidsplassen, øker med antall ansatte på arbeidsplassen og er høyere i kjedebutikker enn i andre butikker. Det er også forskjeller mellom bransjene når det gjelder hvor mange som oppgir at arbeidsplassen omfattes av en tariffavtale. Her er imidlertid forskjellene mye mindre. I alt oppgir tre av fire i vårt utvalg at deres arbeidsplass omfattes av en tariffavtale, og dette gjelder også drøye 60 prosent av dem som sier at det ikke finnes noen klubb eller tillitsvalgt på deres arbeidsplass. Fra tidligere spørreundersøkelser vet vi at arbeidstakere tenderer til å overdrive andelen med tariffavtale, blant annet fordi en del arbeidsgivere følger lønnsbestemmelsene i tariffavtalen uten at de formelt er tariffbundet (se for eksempel Nergaard og Stokke 2005). Vi har ingen mulighet til å undersøke i hvilken grad dette er tilfelle her. Noen kjeder følger en praksis der tariffavtalens lønnsbestemmelser skal gjøres gjeldende.

Tabell 1.4 Deltidsansatte innen varehandel etter trekk ved arbeidsplassen. Alle og etter bransje. HK-Virkeundersøkelsen 2013. Prosent.

	Alle	Dagligvare	Handel med tekstiler	Annen faghandel
Antall ansatte				
Under 5	14	4	18	18
5-9	33	13	45	41
10-19	28	42	23	19
20-49	16	27	11	11
50 eller flere	9	10	3	10
Ikke sikker	1	3	0	1
Total	100	100	100	100
Del av kjede				
Ja	85	98	69	83
Nei	15	2	31	16
Vet ikke	0	0	0	0
Total	100	100	100	100
Deltidsandel				
De fleste jobber heltid	11	7	9	14
De fleste jobber deltid	60	61	63	58
Det er om lag lik fordeling mellom heltid og deltid	29	32	28	27
Total	100	100	100	100
Fagforening til stede				
Ja	39	54	26	34
Nei	50	32	68	56
Ikke sikker	11	14	7	10
Total	100	100	100	100
Tariffavtale				
Ja	74	87	71	67
Nei	16	5	21	22
Vet ikke	9	8	9	10
Total	100	100	100	100
N	964	441	156	367

1.4 Oppsummering

- Utvalget er trukket fra Arbeidstakerregisteret og omfatter deltidsansatte som jobber med kundebehandling innenfor varehandel. Personene i utvalget er i alderssegmentet 21–65 år. Det er gjennomført 964 intervjuer i november–desember 2012 og januar 2013.
- Svarprosenten er lav; 18 prosent av de personene det ble oppnådd kontakt med, ønsket å delta. Vi finner ingen vesentlige avvik fra populasjonen eller annen statistikk over ansatte innen varehandel når det gjelder alder, kjønn eller stillingsandel. Andelen som oppgir at de ønsker større stilling, samsvarer også med funn fra andre undersøkelser.
- Utvalget er kvinnedominert, særlig når vi ser bort fra studenter med jobb ved siden av studiene. Dette avspeiler at det i hovedsak er kvinner som arbeider deltid i norsk arbeidsliv. Bransjen har også mange unge ansatte, halvparten av dem som har besvart undersøkelsen, er under 30 år. En drøy tredel kombinerer studier og jobb.
- 85 prosent har fast stilling, og utvalget fordeler seg på en drøy tredel som arbeider kort deltid (under 20 timer per uke), en drøy tredel som arbeider lang deltid (20 timer eller mer per uke) og en knapp tredel som enten ikke har noen avtalt arbeidstid, eller som ikke vet. Drøye halvparten har arbeidet i bransjen i fem år eller mer.
- Om lag 40 prosent sier at de ser for seg en framtid i butikkyrket.
- I undersøkelsen skiller vi mellom dagligvarehandel, handel med tekstiler og annen faghandel. Det er ikke store bransjevise forskjeller når det gjelder bakgrunnsvariabler. Ett unntak er at handel med tekstiler er enda mer kvinnedominert enn de øvrige bransjene i varehandel.
- Det store flertallet i undersøkelsen er ansatt i en butikk som tilhører en kjede, og arbeidsplasser med 5–19 ansatte dominerer. Innen dagligvarehandel er arbeidsplassene gjennomgående større enn i de øvrige bransjene.
- Flertallet arbeider på arbeidsplasser der deltidsstillinger dominerer, eller der det er om lag like mange deltidsansatte som heltidsansatte.
- Et stort flertall (74 prosent) oppgir at de dekkes av en tariffavtale, men langt færre oppgir at det er fagforening/tillitsvalgt til stede på arbeidsplassen, eller at de selv er fagorganisert. Ut fra generell kjennskap til tariffavtaledekningen i bransjen antar vi at tariffavtaledekningen overdrives.

2 Arbeidstid og ønsker om større stilling

2.1 Ønske om større stilling

Vi starter med å se på hvor mange som oppgir at de ønsker en annen arbeidstid enn det de har i dag. Følgende spørsmål⁴ ble stilt:

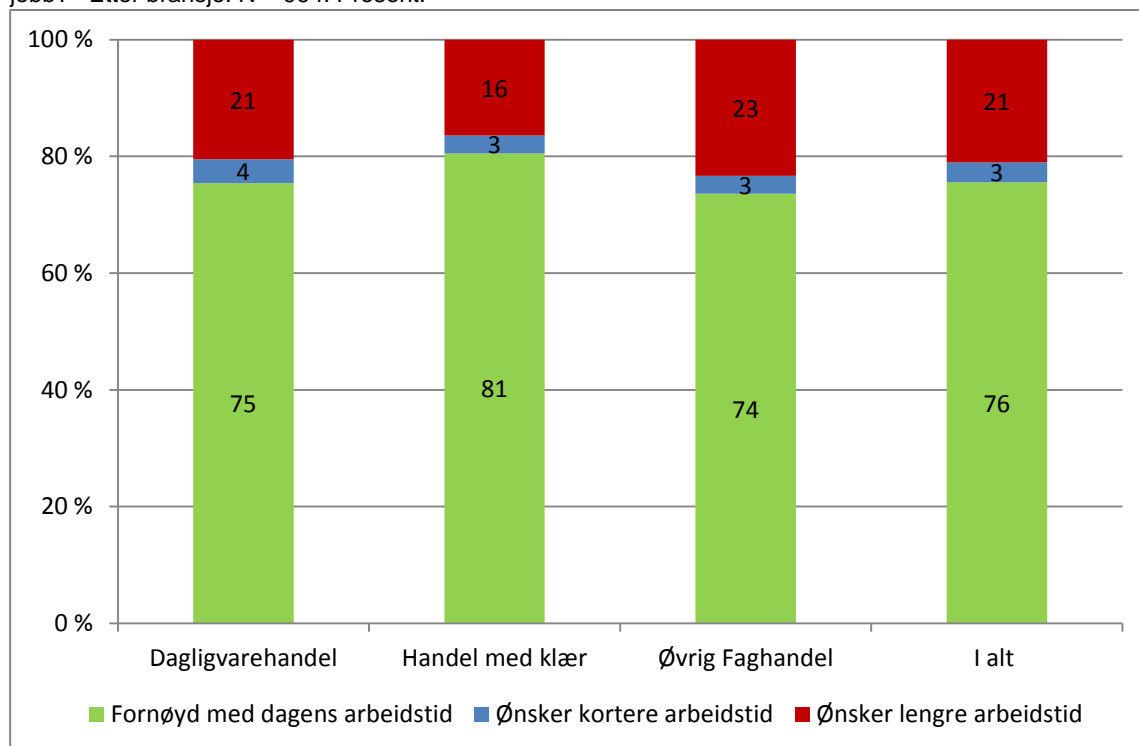
Er du fornøyd med denne arbeidstiden, ønsker du kortere eller lengre arbeidstid i din nåværende jobb?

21 prosent av de deltidsansatte arbeidstakerne innen varehandel oppgir at de ønsker lengre arbeidstid (figur 2.1), mens 3 prosent sier at de ønsker kortere arbeidstid. Tre av fire er fornøyd med dagens arbeidstid. Resultatet samsvarer godt med hva vi tidligere har funnet med utgangspunkt i arbeidskraftsundersøkelsene (se for eksempel Bråten og Nergaard 2011, Nergaard 2010).

Forskjellene mellom de tre underbransjene i varehandel er ikke statistisk signifikante, og de kan dermed være tilfeldige.

⁴ Dette spørsmålet er noe annerledes formulert enn spørsmålet i arbeidskraftsundersøkelsen, som lyder som følger: «Ønsker du en annen avtalt/gjennomsnittlig arbeidstid enn xx timer pr. uke, under forutsetning av at inntekten endres tilsvarende?». Der fikk de som svarte ja, et oppfølgingsspørsmål om hvor mange timer de ønsket å arbeide. De to spørsmålene bør likevel fange opp noenlunde samme holdninger og ønsker om annen arbeidstid (lengde) enn det arbeidstakeren har i dag.

Figur 2.1 «Er du fornøyd med denne arbeidstiden, ønsker du kortere eller lengre arbeidstid i din nåværende jobb?» Etter bransje. N = 964. Prosent.



Hvilke mønstre finner vi så når det gjelder andelen arbeidstakere som ønsker større stilling? Vi har gjennomført en statistisk analyse der vi har kontrollert for flere variabler samtidig⁵, det vil si at vi sammenligner for eksempel menn og kvinner eller yngre og eldre, «alt annet likt». Vi finner følgende sammenhenger:

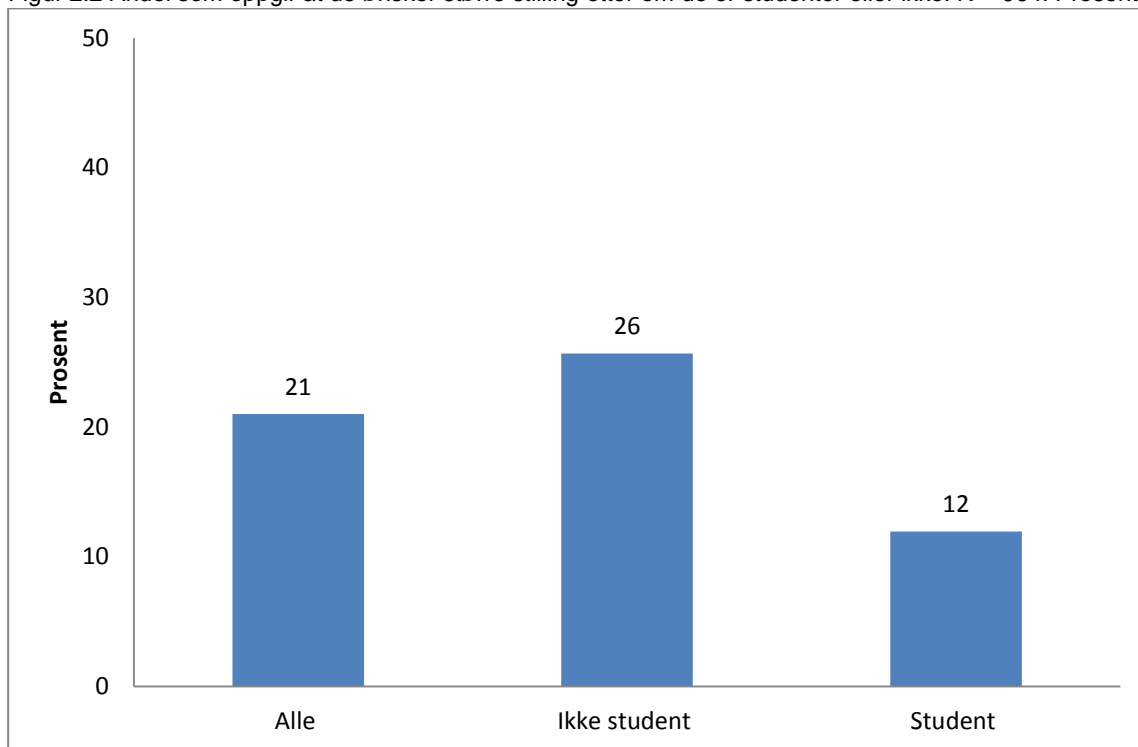
- Unge arbeidstakere – særlig gruppen 24–29 år, men også de yngste i utvalget (21–23 år) – oppgir oftere enn andre at de ønsker større stilling.
- Andelen som ønsker større stilling, er betydelig høyere blant dem som ikke er i en studiesituasjon, enn blant dem som er i en studiesituasjon.
- Andelen som ønsker større stilling, er høyest blant dem som er nye på arbeidsplassen (kort ansiennitet), og andelen avtar med økende ansiennitet.
- Andelen som ønsker større stilling, er noe lavere innen handel med tekstiler sammenlignet med de to andre bransjene.
- Sannsynligheten for å være i en situasjon der man ønsker større stilling, er høyest på arbeidsplasser med høy deltidsandel.
- Det er ikke forskjell mellom andelen deltidsansatte kvinner og deltidsansatte menn som ønsker større stilling.

⁵ Logistisk regresjon med «ønsker større stilling» (nei/ja) som avhengig variabel.

- Vi finner ikke forskjeller mellom små og stor arbeidsplasser, eller mellom arbeidsplasser med og uten tariffavtale eller tillitsvalgte. Med andre ord er sannsynligheten for å ønske større stilling like høy blant ansatte på arbeidsplasser med tariffavtale som ellers.

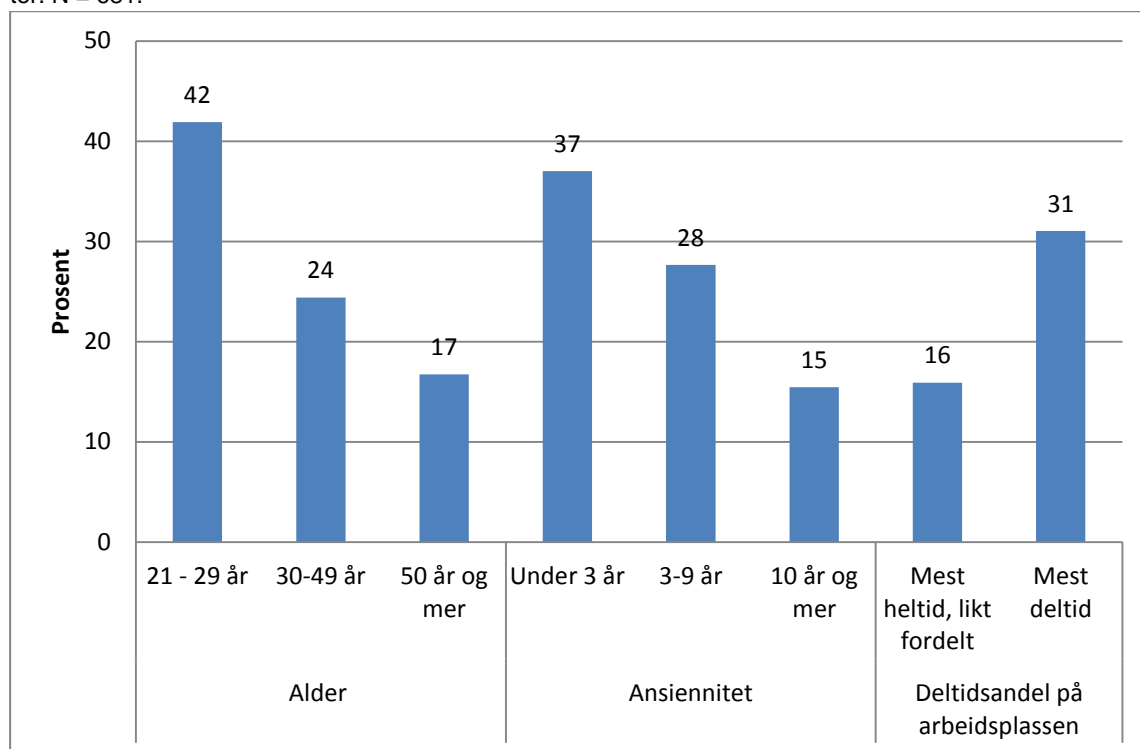
Undersøkelsen tyder dermed på at utfordringene med uønsket deltid / mindre arbeidstid enn ønsket særlig er relevante for deltidsansatte som er nye på arbeidsplassen, dem som jobber på en arbeidsplass som har høy deltidsandel, og dem som er unge, men ikke er i en studiesituasjon. Vi har skilt ut studenter som egen kategori og ser at andelen som ønsker større stilling, er lavere blant studenter enn blant dem som ikke er i en studiesituasjon (figur 2.2). I den førstnevnte gruppen oppgir 12 prosent at de ønsker større stilling, sammenlignet med 26 prosent av dem som ikke er studenter.

Figur 2.2 Andel som oppgir at de ønsker større stilling etter om de er studenter eller ikke. N = 964. Prosent.



I figur 2.3 ser vi nærmere på gruppen som ikke er i en studiesituasjon, og ser hvordan andelen som ønsker større stilling, fordeler seg etter kjennetegn ved arbeidstakeren og arbeidsplassen. Andelen er høyest blant dem som har ganske kort ansiennitet hos arbeidsgiver, og synker med økende ansiennitet. På samme måte finner vi at det særlig er yngre arbeidstakere som befinner seg i en situasjon der de har en mindre stillingsbrøk enn ønsket. Men også blant dem med middels lang ansiennitet og blant arbeidstakere i alderen 30–49 år, oppgir én firedel at de ønsker større stilling. På arbeidsplasser der flertallet jobber deltid, sier en av tre av de ansatte – studenter unntatt – at de ønsker større stilling. Stillingsstørrelsen er i større grad selvvalgt (i betydningen at arbeidstakeren er fornøyd) på arbeidsplasser der heltidsstillinger dominerer.

Figur 2.3 Andel som oppgir at de ønsker større stilling, etter arbeidstakerens alder, ansiennitet hos arbeidsgiver og om arbeidsplassen har mest deltidsstillinger eller ikke. Kun arbeidstakere som ikke er studenter. N = 681.



2.2 Arbeid utover det som er avtalt i ansettelseskontrakten

Vi vet fra andre undersøkelser, blant annet arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) og undersøkelsen blant butikksjefer og tillitsvalgte, at deltidsansatte blir bedt om å arbeide ekstra ved behov. Også undersøkelsen blant butikksjefer og tillitsvalgte viste at deltidsansatte blir bedt om å ta ekstravakter (Nergaard 2012: 34-37).

I vår undersøkelse har vi to indikatorer på hvor vanlig det er å arbeide mer enn avtalt:

- Andelen som oppgir at antall arbeidede timer i en vanlig/typisk uke (inkludert ekstravakter og annen arbeidstid som ikke inngår i arbeidskontrakten), er høyere enn antall timer i arbeidskontrakten
- Andelen som oppgir at de regelmessig tar ekstravakter⁶

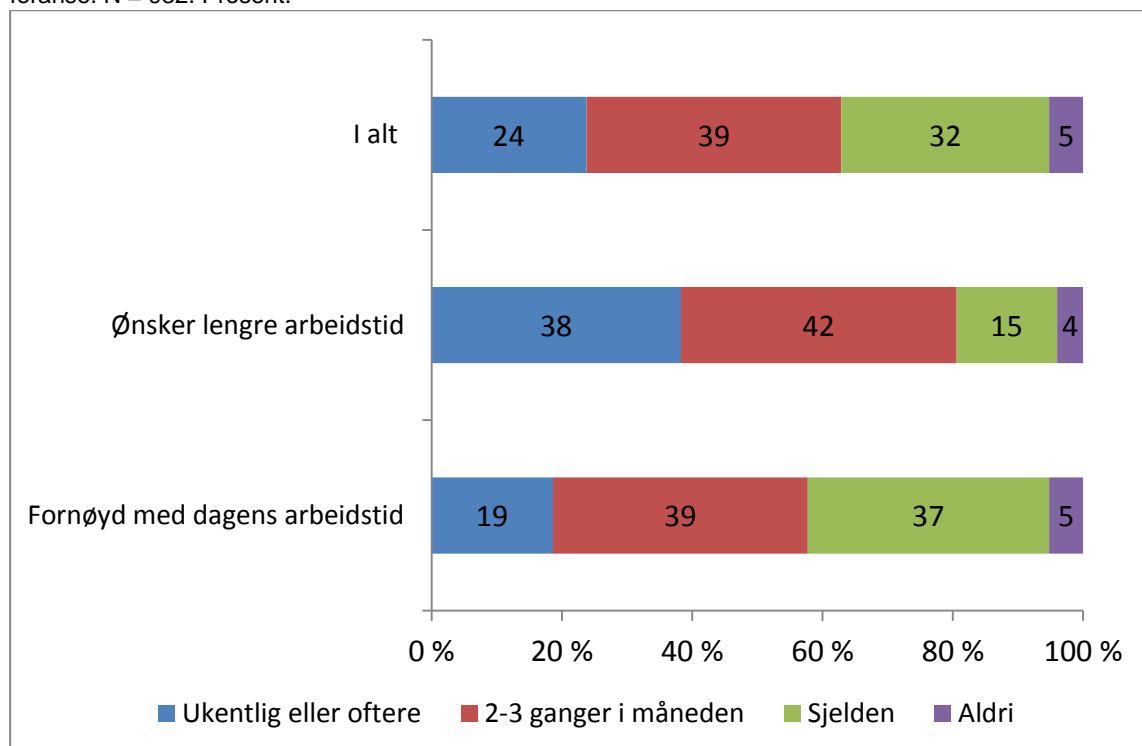
Problemstillingene er dermed: Hvor vanlig er det at arbeidstakere arbeider ekstra, og er det slik at de som ønsker større stilling, utpeker seg ved oftere å ta ekstravakter?

⁶ Spørsmålet: «Hvor ofte arbeider du mer enn avtalt, f.eks. ved å påta deg ekstravakter?»

Det er ikke uvanlig at arbeidstakere arbeider utover det som er avtalt. I AKU sier om lag 20 prosent av lønnstakerne at de arbeidet mer enn avtalt den gitte uka. Her er det ikke noen vesentlige forskjeller mellom dem som arbeider heltid og deltid, men deltidsansatte som ønsker større stilling, peker seg ut ved oftere enn andre å jobbe ekstra.⁷ Hva sier så vår undersøkelse? Vi ser først på hvor ofte arbeidstakerne arbeider mer enn avtalt (figur 2.4). En firedel sier at de arbeider mer enn avtalt ukentlig eller oftere, mens ytterligere 39 prosent sier at dette skjer to–tre ganger i måneden. Det er svært få som sier at de aldri arbeider ekstra.

Det er klare forskjeller mellom dem som ønsker større stilling, og dem som er fornøyd med dagens arbeidstid. Men mens 19 prosent av dem som er fornøyd med dagens arbeidstid oppgir at de jobber ekstra på ukentlig basis, gjelder dette 38 prosent av dem som ønsker større stilling. Av dem som er fornøyd med dagens arbeidstid, oppgir drøye 40 prosent at de sjelden eller aldri jobber mer enn avtalt. I gruppen som ønsker lengre arbeidstid, er andelen som sjelden eller aldri jobber ekstra, under 20 prosent.

Figur 2.4 «Hvor ofte arbeider du mer enn avtalt, f.eks. ved å påta deg ekstravakter?» Etter arbeidstidspreferanse. N = 932. Prosent.



Gruppen som ønsker kortere arbeidstid, er så liten at vi ikke kan presentere tall for denne.

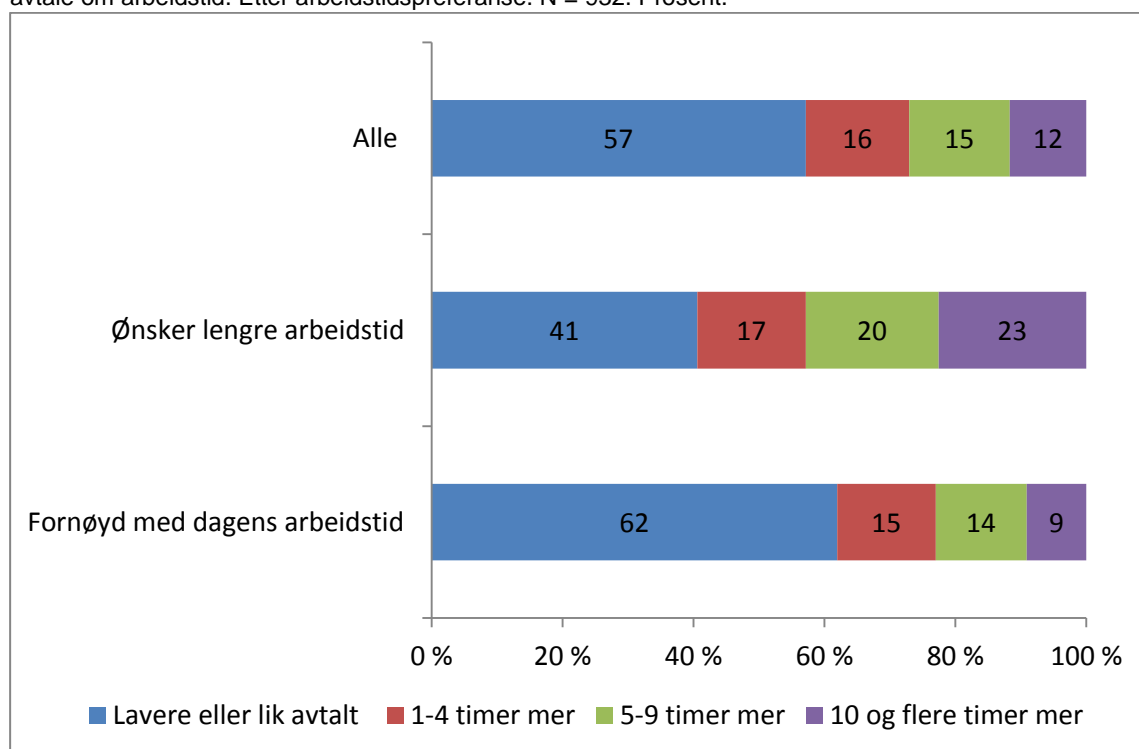
Vi kan også gi anslag over hvor mange timer som arbeides ekstra, siden vi både vet hvor lang deres avtalte arbeidstid er, og hva som er vanlig arbeidstid i en typisk uke. Slike mål blir omtrentlige siden det ikke alltid er så lett for en arbeidstaker å gi et nøyaktig anslag

⁷ Upubliserte tall fra Fafo basert på arbeidskraftsundersøkelsene 2011 og 2012. AKU-tallene refererer til en gitt uke, ikke det som er vanlig (gjennomsnittlig) arbeidstid.

på vanlig eller gjennomsnittlig arbeidstid, inkludert timer som arbeides ekstra. Dette kan også variere gjennom året og etter hvilken bemanningssituasjon butikken har, om det er sykefravær og permisjoner osv. Vi kan kun beregne ekstratid for dem som har avtale om arbeidstid. Vi så tidligere at nesten 30 prosent enten svarte at de ikke hadde noen avtale om arbeidstid, eller at de ikke vet.

Figur 2.5 viser det samme mønstret som vi så i figur 2.3. De som ønsker større stilling, arbeider oftere utover avtalt arbeidstid. Mens 62 prosent blant dem som er fornøyd med dagens arbeidstid ikke oppgir at deres vanlige arbeidstid strekkes seg utover det avtalte⁸, er andelen som ikke jobber ekstra, 41 prosent blant dem som ønsker lengre arbeidstid. Nesten en av fire i denne gruppen oppgir en vanlig arbeidstid som er ti timer eller mer per uke utover det avtalte, og 43 prosent arbeider vanligvis fem timer eller mer utover det som er avtalt.

Figur 2.5 Antall timer per uke som vanligvis arbeides utover avtalt arbeidstid. Kun arbeidstakere som har avtale om arbeidstid. Etter arbeidstidspreferanse. N = 932. Prosent.



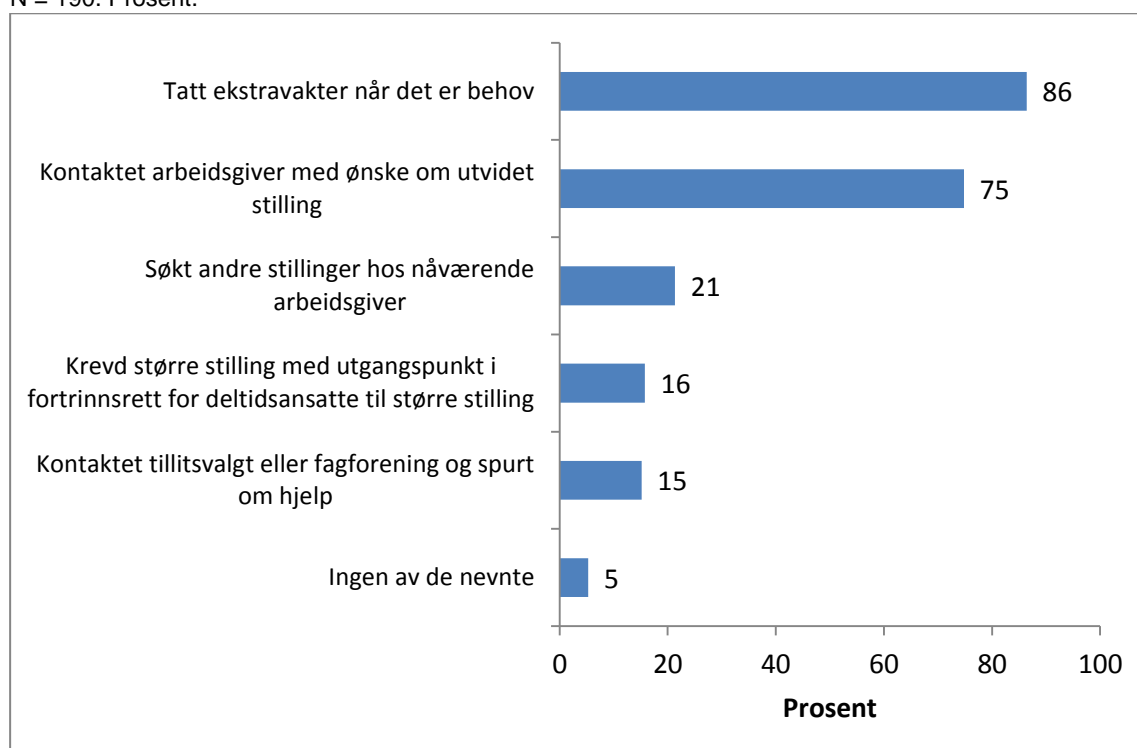
Vi spurte også hvor mange timer de som ville ha større stilling, ønsket å arbeide per uke. Flertallet ønsker heltid (57 prosent) eller en stilling som innebærer 80 prosent stilling eller mer (27 prosent). Samlet sier 85 prosent av dem som ønsker større stilling, at de ønsker å arbeide 30 timer eller mer per uke.

⁸ Det er også noen få som oppgir at vanlig arbeidstid er lavere enn avtalt. Det kan skyldes ulike typer fravær som sykefravær, permisjoner etc.

2.3 Strategier for å oppnå større stilling

Gruppen arbeidstakere som ønsket større stilling, ble bedt om å oppgi hvordan de hadde gått fram for å oppnå dette. I figur 2.6 viser vi svarfordelingen. De fleste har tatt ekstravakter når det er behov, og tre av fire har kontaktet arbeidsgiver med ønske om større stilling. Langt færre har søkt andre stillinger hos arbeidsgiver (én av fem). Om lag 15 prosent sier at de har krevd større stilling med utgangspunkt i fortrinnsretten eller kontaktet tillitsvalgt eller fagforening. Hvis vi kun ser på dem som har tillitsvalgt på arbeidsplassen, er andelen som har kontaktet tillitsvalgt i forbindelse med ønsket om større stilling, om lag 25 prosent. Det er kun noen få som oppgir at de *ikke* har benyttet noen av disse framgangsmåtene for å få økt sin arbeidstid.

Figur 2.6 «Jeg skal nå lese opp noen mulige framgangsmåter for å få øket arbeidstiden og vil vite om du har benyttet deg av noen av disse eller ikke.» Flere svar mulig. Arbeidstakere som ønsker større stilling. N = 190. Prosent.



Vi spurte også dem som i dag er fornøyd med sin nåværende arbeidstid, om de i løpet av de siste fire årene har fått større stilling hos sin nåværende arbeidsgiver. En tredel svarer ja. De sistnevnte ble også spurt hvordan de hadde gått fram. Også blant disse var det mest vanlig å spørre arbeidsgiver om større stilling, og 14 prosent sier at de har søkt og fått annen stilling hos sin nåværende arbeidsgiver. Det er ikke mange som har kontaktet tillitsvalgt/fagforening (5 prosent), men en av ti sier at de har krevd større stilling med utgangspunkt i fortrinnsretten. Svaralternativene var ikke gjensidig utelukkende, og det var for eksempel en del som både hadde kontaktet arbeidsgiver og søkt annen stilling og/eller benyttet fortrinnsretten.

Dette er noenlunde samme mønster som for dem som i dag ønsker større stilling. Men i denne gruppen er det også om lag 40 prosent som har fått større stilling uten å ha kontaktet arbeidsgiver, søkt annen stilling hos arbeidsgiver, brukt fortrinnsretten eller kontaktet tillitsvalgt. Vi er noe usikre på hvordan dette skal tolkes, men dette kan for eksempel være dem som har gått fra å være ekstravakt/ferievikar til å få en fast stilling. Mønsteret tyder uansett på at det ikke er uvanlig å starte med en liten stilling, og at time-tallet etter hvert øker.

2.4 Oppsummering

- 21 prosent av dem som deltok i spørreundersøkelsen, sier at de ønsker større stilling. Blant studenter er andelen 12 prosent mot 26 prosent blant øvrige arbeidstakere.
- Andelen som ønsker større stilling, er høyest blant dem med kort ansiennitet og blant de yngste. Dette tyder på at arbeidstakere som blir i yrket, gradvis får tilbud om større stilling og oppnår en avtalt arbeidstid som samsvarer med ønsket arbeidstid.
- Det er ganske vanlig å arbeide mer enn avtalt. 24 prosent oppgir at de arbeider mer enn avtalt på ukentlig basis. Gruppen som ønsker lengre arbeidstid, oppgir langt oftere enn andre at de påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid.
- De som ønsker lengre arbeidstid, benytter særlig følgende strategier for å øke arbeidstiden: 86 prosent har påtatt seg ekstravakter, og 75 prosent har kontaktet arbeidsgiver med ønske om utvidet arbeidstid.
- Et mindretall har kontaktet tillitsvalgt eller krevd større stilling med utgangspunkt i fortrinnsretten for deltidsansatte. Selv om andelen er lav, viser dette at også disse kanalene benyttes.

3 Framgangsmåter for å få økt arbeidstiden

I undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte stilte vi spørsmål om ulike framgangsmåter for å få økt arbeidstiden. Formålet var å kartlegge hvilke alternativer som ble vurdert som relevante sett fra arbeidsgiversiden og fra de tillitsvalgte. De samme spørsmålene ble stilt til deltidsansatte arbeidstakere i de samme bransjene.

3.1 Undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte

Undersøkelsen blant ledere (butikksjefer og avdelingsledere) i fem store kjeder viser at flertallet mener det er vanskelig å bemanne butikken med færre deltidsstillinger.⁹ Blant de tillitsvalgte er det færre som støtter en slik påstand, men også her er det flere som svarer at det er vanskelig, enn det er som sier at dette er svært eller ganske lett. Deltidsstillinger er dermed en sentral strategi for å skaffe arbeidsgiver fleksibilitet i en situasjon med lange åpningstider og mange vakter som skal fylles. Deltidsstillinger gjør det enklere å få arbeidsplanene til å gå opp og gjør at bemanningen kan tilpasses variasjoner i løpet av dagen eller uka når det gjelder kundetilstrømming. Lederne opplever også at enkelte typer vakter er mer krevende å fylle enn andre, dette gjelder særlig lørdag ettermiddag/kveld og kvelder i ukedagene. I tillegg oppleves det som vanskelig å dekke behovet for ekstravakter når det er sykdom eller ekstra mye å gjøre.

Hva skal så til for at virksomhetene skal kunne tilby flere større stillinger/heltidsstillinger enn i dag? De strategiene flest ledere vurderer som relevante, er at ansatte får opplæring slik at de kan ivareta flere oppgaver, og at ansatte er villige til å jobbe mer på kveld enn det de gjør i dag. Både ledere og tillitsvalgte rangerer at de ansatte skal arbeide flere kvelder enn i dag høyere enn at de ansatte skal arbeide flere lørdager. De tillitsvalgte legger vekt på at virksomhetene må bli flinkere til å planlegge større stillinger når arbeidsplanene settes opp, mens ledere er mer opptatt av at det må være mulig å endre arbeidsplanene på kort varsel (Nergaard 2012:37-40).

⁹ Se kapittel 2 i Kristine Nergaard (2012): *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Fafo-rapport 2012:41.

3.2 Ansatte

Påstandene som omhandler arbeidstakernes valg og tilpasninger, ble også satt fram i denne undersøkelsen blant deltidsansatte. Her er alternativene mer findelte for å avdekke preferansene.

- For dem som ønsket større stilling, ble spørsmålet stilt direkte: «Jeg skal nå lese opp noen mulige måter din nåværende stilling kan utvides på, jeg vil vite hvor aktuelle er disse for deg?»
- For dem som var fornøyd med dagens arbeidstid (eller ønsket kortere arbeidstid), spurte vi indirekte: «Hvis du i framtida skulle ønske en større stilling enn det du har i dag, hvor aktuelle ville følgende alternativer være for deg?»

Vi ser først på de alternativene som innebærer mer arbeid på kveld eller lørdag (figur 3.1). Om lag halvparten avviser at det er aktuelt å arbeide mer på ukekveldene eller lørdag på dagtid, og når det gjelder mer arbeid på lørdag ettermiddag, er det enda flere som er negative. Vi ser likevel at de som ønsker større stilling, er mer positive til å arbeide mer på ettermiddag/kveld på ukedagene (nesten halvparten oppgir svært eller nokså aktuelt), og også flere lørdager på dagtid (en tredel sier svært eller ganske aktuelt). Det å ta ekstravakter oppfattes som aller mest aktuelt. Blant dem som ønsker større stilling, mener to av tre at det er svært aktuelt å ta ekstravakter. Dette samsvarer med hva vi så ovenfor: De som ønsker større stilling, påtar seg flere ekstravakter enn de som er fornøyd med dagens arbeidstid.¹⁰

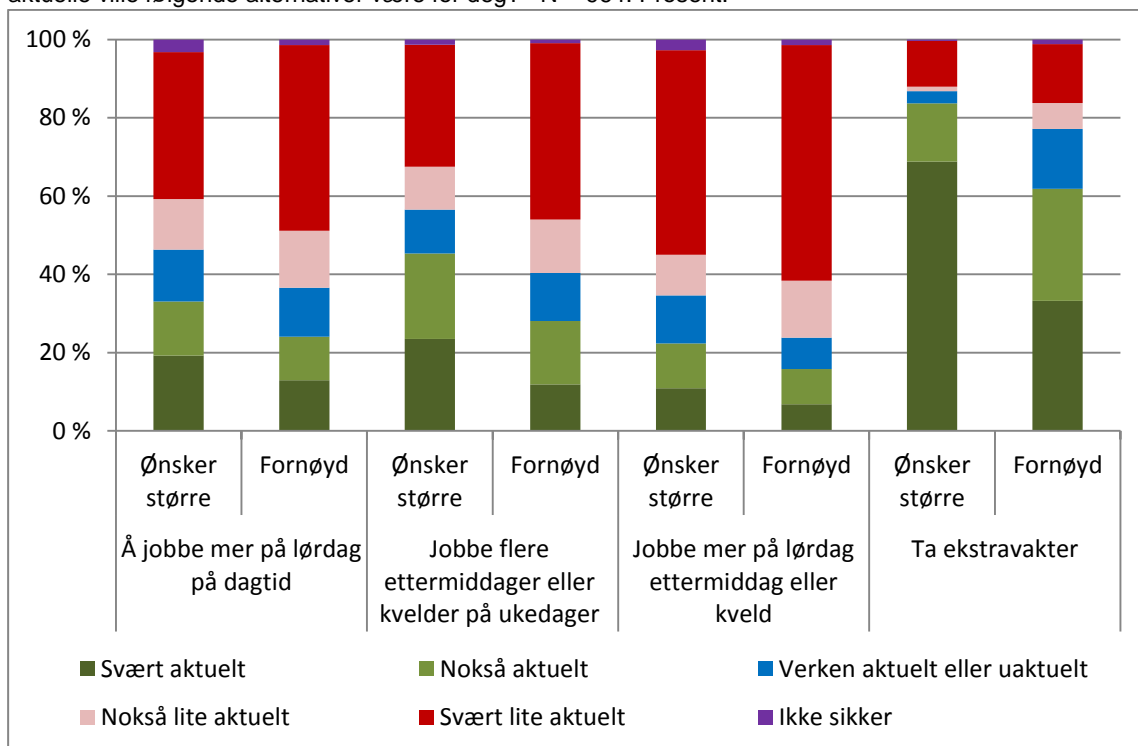
Den interne rangeringen mellom alternativene er lik for de tre gruppene (ledere, tillitsvalgte og ansatte): Lørdag ettermiddag er minst aktuelt/ønskelig, flere ettermiddager/kvelder i uka er mer aktuelt, mens ekstravakter oppfattes som mest aktuelt for begge grupper. Også ekstravakter vil ofte innebære arbeid på ettermiddag, kveld eller lørdag, men ikke inngå i noen fast arbeidsplan. Dermed kan den ansatte si ja eller nei ettersom det passer, noe som gir den ansatte større fleksibilitet sammenlignet med en situasjon der mer av arbeidstiden legges på kveld eller lørdag på fast basis. Ulempen er naturligvis at det vil være usikkerhet omkring arbeidstiden, og at det ikke alltid vil være behov for ekstravakter.

Forskjellene i svargivning mellom dem som ønsker større stilling, og dem som er fornøyd med dagens arbeidstid, kan skyldes at de som i dag er fornøyd med sin arbeidstid, delvis har valgt dette for å unngå å måtte jobbe på tidspunkt som oppfattes som lite bekvemme. I denne gruppen er gjennomsnittsalderen noe høyere, og arbeidstakerne har lengre ansiennitet hos arbeidsgiver. Gjennomgående ser vi at yngre arbeidstakere er mer positive enn eldre til å jobbe utenom ordinær dagtid, og at studenter er mer innstilt på

¹⁰ Vi inkluderte ikke flere vakter på dagtid på vanlige ukedager i alternativene siden vi var ute etter vurderinger av hvor villige arbeidstakerne er til å øke arbeidstiden gjennom å organisere arbeidet annerledes, inkludert å legge til rette for økt flerfaglighet, eller å arbeide mer på de tidspunktene som arbeidsgiver angir er vanskelige å bemanne. I undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte var «vakter på dagtid mandag–fredag» lette å fylle, og man kan anta at mange ansatte ville krysset av for et slikt alternativ.

dette enn andre. Blant eldre arbeidstakere som er fornøyd med sin arbeidstid, er villighe-
ten til å arbeide mer på kveld eller på lørdag lav.

Figur 3.1 «Jeg skal nå lese opp noen mulige måter din nåværende stilling kan utvides på, jeg vil vite hvor
aktuelle er disse for deg?» / «Hvis du i framtida skulle ønske en større stilling enn det du har i dag, hvor
aktuelle ville følgende alternativer være for deg?» N = 964. Prosent.

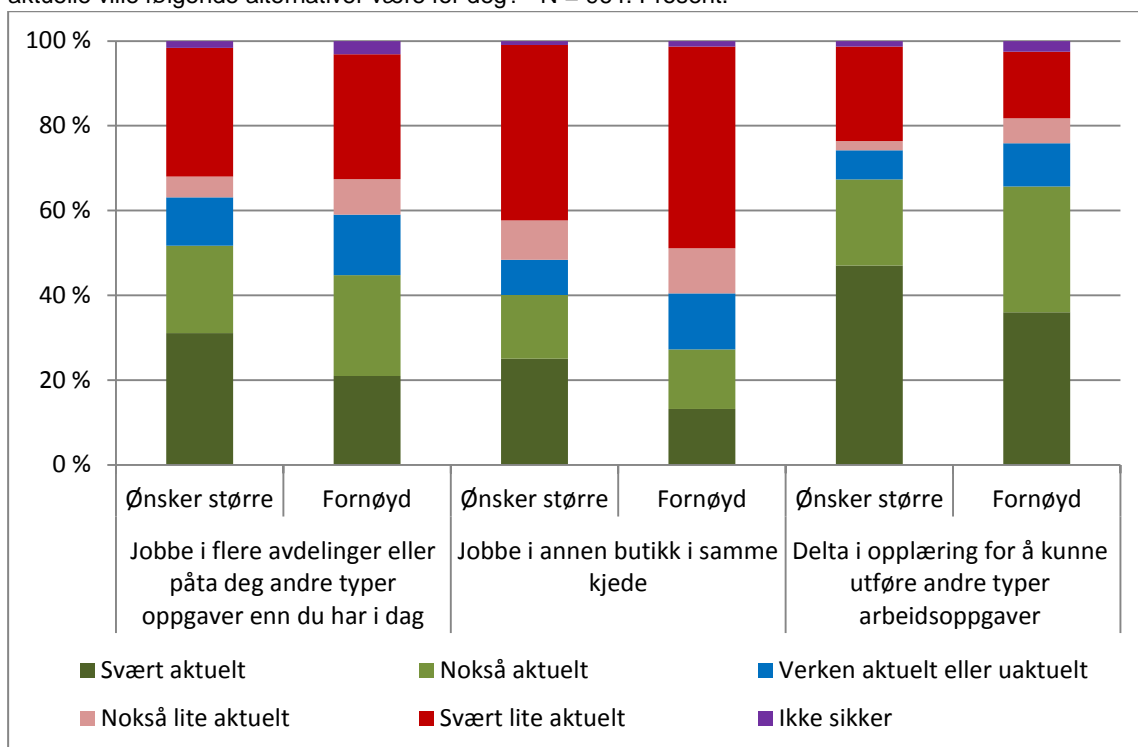


«Ønsker større» = de som ønsket større stilling, «Fornøyd» = de som er fornøyd med nåværende arbeidstid

Vi ba også arbeidstakerne ta stilling til påstander som går på alternative arbeidsopp-
gaver, opplæring og det å arbeide i flere butikker i samme kjede. Dette vil innebære å
utvide stillingen innholdsmessig. De som ønsker større stilling, er mest positive til slike
strategier (figur 3.2). Det er flest som er interessert i å delta i opplæring for å kunne ut-
føre flere arbeidsoppgaver, men drøye halvparten sier at det er aktuelt å jobbe i flere
avdelinger eller ivareta andre oppgaver. Også blant dem som i dag er fornøyd med ar-
beidstiden, er det mange som er positive til slike måter å utvide stillingen på. Det å job-
be i flere butikker i kjeden er mindre aktuelt. Dette spørsmålet ble kun stilt til ansatte i
butikker som er del av en kjede, og vi må her ta høyde for at dette i en del tilfeller ikke
er aktuelt på grunn av reisevei etc. I små butikker vil det heller ikke alltid være flere av-
delinger, og her ivaretar antakelig arbeidstakerne de fleste løpende oppgaver allerede.

Yngre er i større grad enn eldre positivt innstilt til å jobbe på flere avdelinger eller i
flere butikker. Men det er ikke vesentlige forskjeller mellom yngre og eldre når det gjel-
der spørsmålet om å delta i opplæring. Det er riktignok flere i de eldste årsklassene som
avviser dette som helt uaktuelt (en av tre), men knappe halvparten av gruppen over 50
år sier at dette kan være aktuelt.

Figur 3.2 «Jeg skal nå lese opp noen mulige måter din nåværende stilling kan utvides på, jeg vil vite hvor aktuelle er disse for deg?»/ «Hvis du i framtida skulle ønske en større stilling enn det du har i dag, hvor aktuelle ville følgende alternativer være for deg?» N = 964. Prosent.



«Ønsker større» = de som ønsket større stilling, «Fornøyd» = de som er fornøyd med nåværende arbeidstid

3.3 Oppsummering

- Undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte i varehandel (Nergaard 2012), viste at ledere i fem store kjeder innen varehandel er ganske samstemte i at det ville være vanskelig å drive virksomheten med færre deltidsstillinger. Selv om lederne ser fordeler med flere større stillinger eller heltidsstillinger, viser undersøkelsen at deltidsstillinger oppfattes som viktige for å oppnå nødvendig fleksibilitet for virksomheten.
- I tillegg til forhold knyttet til organiseringen av arbeidsplanene trekker ledere og i noen grad også tillitsvalgte fram muligheten for å øke stillingsstørrelsen ved at arbeidstakeren tar flere vakter utenom ordinær dagtid. Flere kvelder vurderes som mer aktuelt enn flere lørdager.
- Ansatte som ønsker større stilling, trekker særlig fram muligheten for å ta flere ekstravakter og å få opplæring slik at de kan ivareta flere arbeidsoppgaver. Vektleggingen av flere ekstravakter avspeiler antakelig at dette oppleves som mer fleksibelt enn faste arbeidsplaner der mer av arbeidet legges til kvelder eller lørdager.

- Ansatte som ønsker større stilling, er mer åpne for ulike alternativer for økt arbeidstid, inkludert flere vakter på kveld og lørdag. Blant dem som ønsker større stilling, er nesten halvparten åpne for å jobbe flere kvelder på vanlige ukedager.
- Flertallet blant ansatte som er fornøyd med sin nåværende arbeidstid, svarer at det er lite aktuelt å arbeide flere lørdager eller kvelder gitt at de skulle ønske større stilling i framtiden.

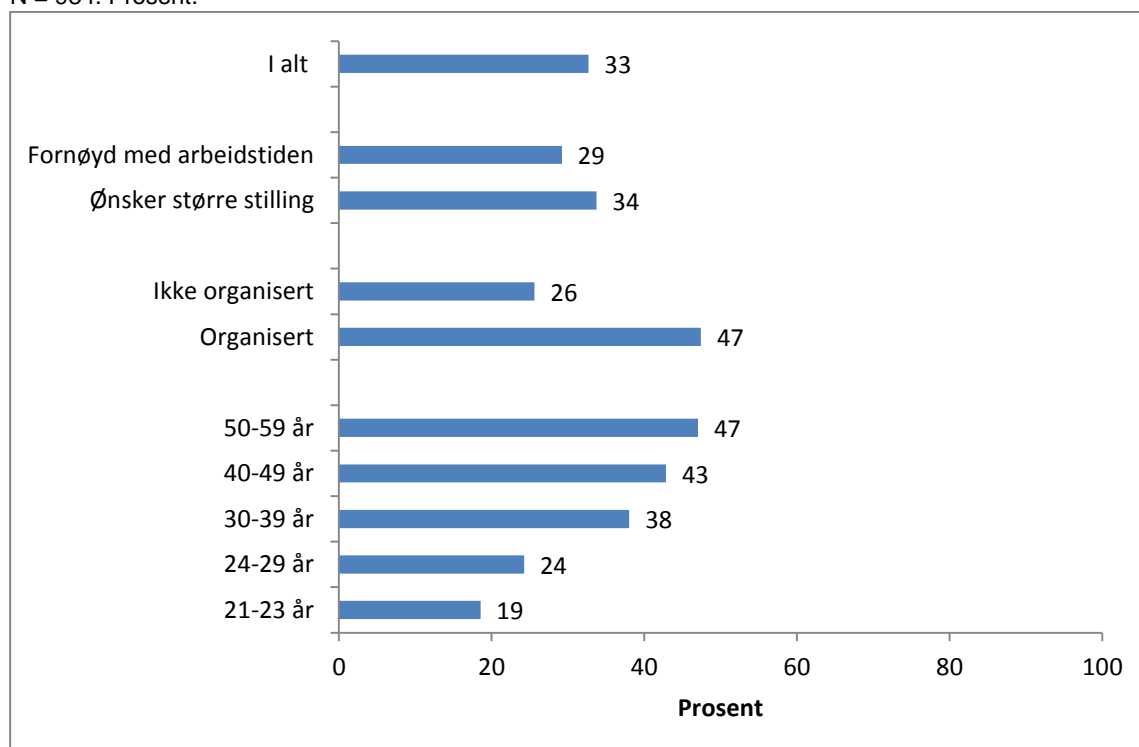
4 Fortrinnsrett og bekjentgjøring av nye stillinger

Vi stilte to spørsmål som berører rettigheter og prosedyrer knyttet til større stillinger. For det første om arbeidstakere kjenner til bestemmelsene om fortrinnsrett til større stilling. For det andre spurte vi om det er vanlig at ledige stillinger bekjentgjøres internt. Det siste vil gjerne være en forutsetning for å benytte fortrinnsretten.

En av tre sier at de kjenner til fortrinnsretten til større stilling, to av tre sier de ikke kjenner til denne (figur 4.1). Andelen som kjenner til fortrinnsretten, øker med alder, ansiennitet på arbeidsplassen og etter om man er fagorganisert eller har klubb/tillitsvalgt på arbeidsplassen. Kjennskapet er dermed høyest blant de mest etablerte arbeidstakerne og blant arbeidstakere som har tillitsvalgte på arbeidsplassen.

Det er derimot ingen vesentlig forskjell i kjennskap mellom dem som oppgir at de ønsker større stilling, og dem som er fornøyd med dagens arbeidstid.

Figur 4.1 Andel som kjenner til bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte som ønsker større stilling. N = 934. Prosent.

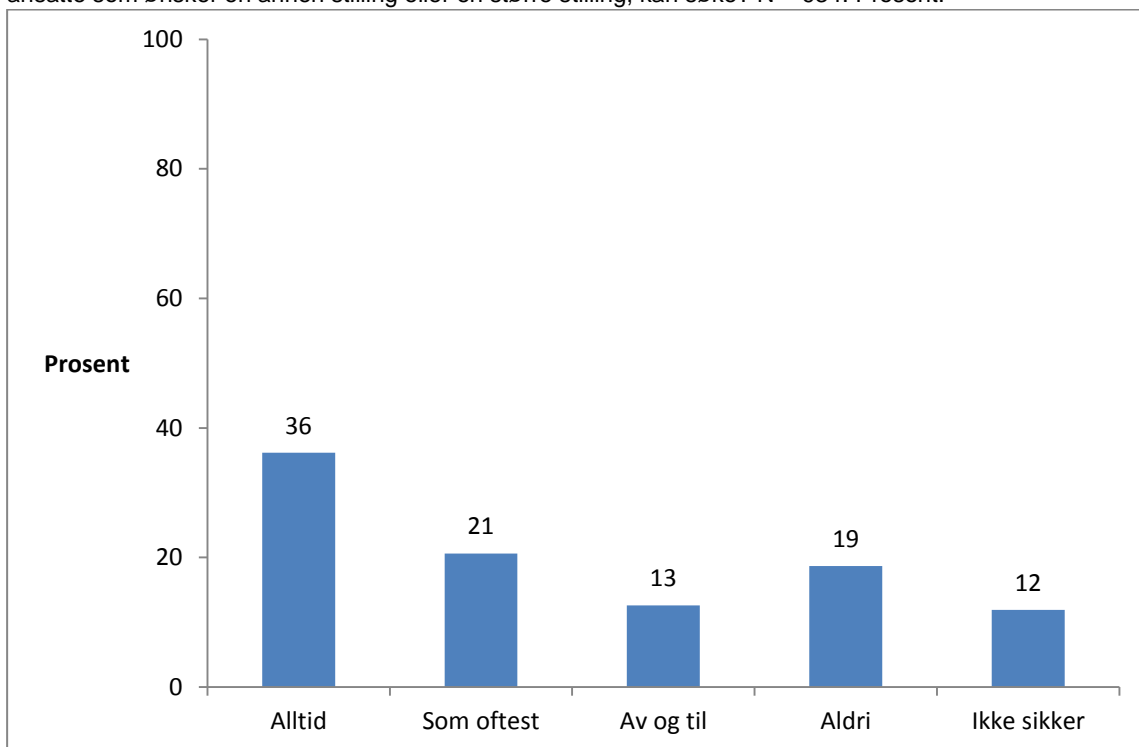


Det andre spørsmålet som går på prosedyrer, er om stillinger bekjentgjøres internt i virksomheten. Drøye halvparten sier at dette alltid eller som oftest skjer, mens 19 prosent svarer at dette aldri skjer (figur 4.2). Det ser ut som om interne utlysninger er aller vanligst innen handel med tekstiler. Samtidig er det noe mer vanlig at stillinger lyses ut

eller bekjentgjøres internt i kjedebutikker enn i andre butikker. Det kan se ut til at det er noe mer vanlig med interne utlysninger på arbeidsplasser der det er klubb/tillitsvalgt til stede, men dette kan delvis være effekt av at vi oftest finner et slikt apparat på større arbeidsplasser.

Også blant lederne og de tillitsvalgte oppga drøye halvparten at bekjentgjøring innad i kjeden var en viktig rekrutteringskanal (jf. Nergaard 2012, kapittel 2).

Figur 4.2 Blir ledige stillinger bekjentgjort gjennom oppslag i butikken eller ved annen intern utlysning slik at ansatte som ønsker en annen stilling eller en større stilling, kan søke? N = 934. Prosent.



5 Hvorfor deltidstilling?

Vi stilte også et spørsmål om hvorfor man jobber deltid:

«Jeg skal nå lese opp en del påstander om hvor for noen jobber deltid, jeg vil at du skal svare om disse passer for deg eller ikke.»

Følgende påstander ble så lest opp:

- Det er for slitsomt å jobbe i full stilling.
- Jeg går på skole / utdanner meg.
- Større stilling vil føre til flere ubekvemme vakter.
- Arbeidsgiver tilbyr ikke full stilling.
- Jeg har omsorgsforpliktelser som det er vanskelig å kombinere med full stilling.
- Jeg liker både å kunne jobbe og å ha noe fri.

Påstandene skal dekke de begrunnelsene for deltid som ofte trekkes fram, både de mer personlige og de som knyttes til arbeidsforholdet. Vi knyttet påstandene til deltid/heltid og ikke til eventuelt større deltidstilling. Påstandene er utformet for å treffe situasjonen innen varehandel, med mange studenter og der åpningstider og kundetilstrømming betyr at det kan være en avveining mellom større stillinger og når på døgnet eller i uka man foretrekker å arbeide. Det var mulig å krysse av for flere alternativer. Vi ser i tillegg på om det er variasjoner i begrunnelse for deltid mellom dem som ønsker større stilling, og dem som er fornøyd med dagens arbeidstid (figur 5.1a og 5.1b).

Svarene vises i figur 5.1 a og b, og vi oppsummerer her kort hovedfunn og kommenterer også de viktigste forskjellene mellom ulike grupper ansatte.

- Kun et mindretall trekker fram at det er for slitsomt å jobbe heltid. Andelen er høyest blant dem som er fornøyd med arbeidstiden sin. Det kan dermed se ut som om en del av disse velger deltid fordi de mener det er for krevende med en heltidsstilling. Det er særlig arbeidstakere over 50 år som mener det er for slitsomt å jobbe fulltid.
- Sett under ett er ikke omsorgsforpliktelser noen viktig begrunnelse for å arbeide deltid i varehandelen, heller ikke blant dem som er fornøyd med dagens arbeidstid. Men om lag halvparten av dem som har barn under 16 år, oppgir at omsorgsforpliktelser er en svært viktig årsak til at de jobber deltid. Aldersgruppen 30–49 år oppgir langt oftere enn yngre og eldre arbeidstakere at de arbeider deltid på grunn av omsorgsforpliktelser.
- Mange – og aller flest blant dem som er fornøyd med sin arbeidstid – trekker fram at de liker både å kunne jobbe og ha noe fri. Hvis vi ser bort fra studentene, finner vi at

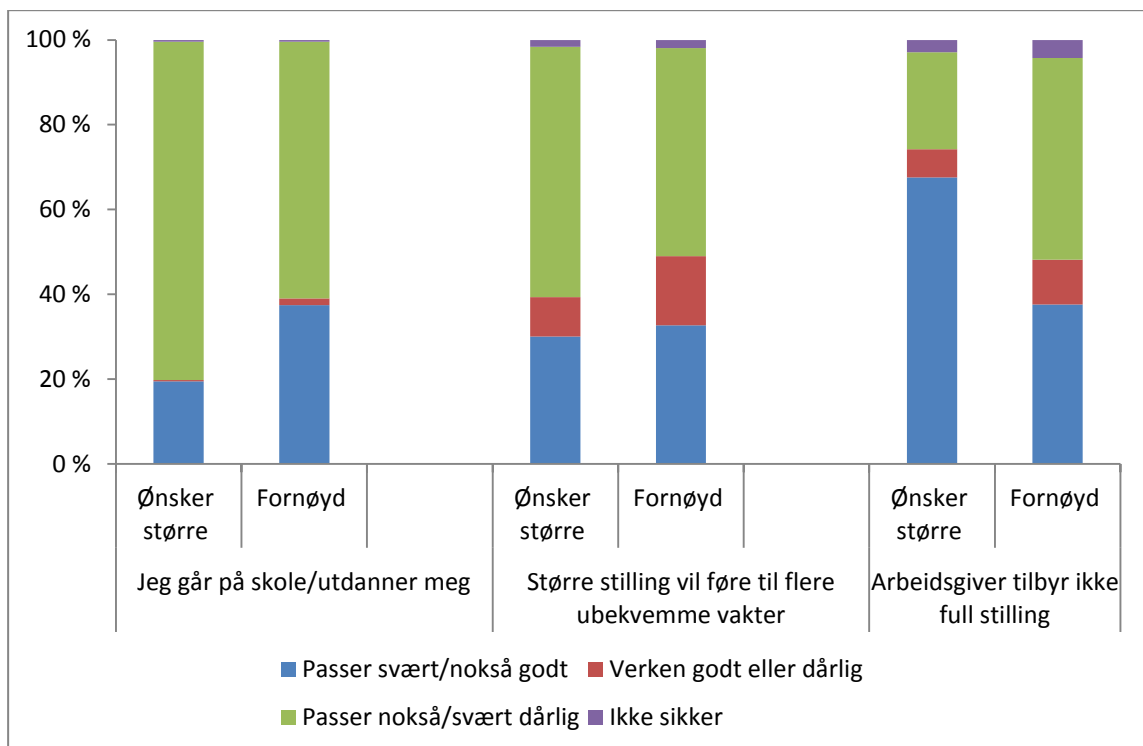
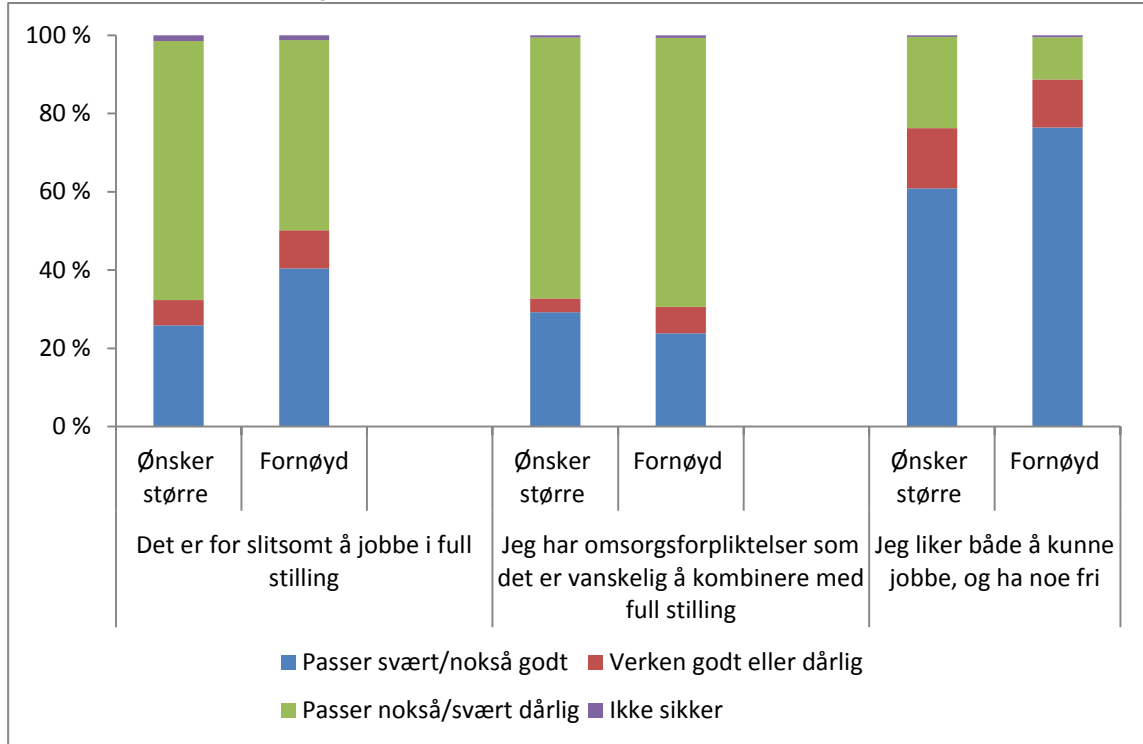
ynge (under 30 år) noe oftere enn andre avviser at de jobber deltid fordi de liker både å jobbe og ha noe fri (prioriterer fritid). Men det er ingen forskjell mellom dem som er i 30- eller 40-årene, og ansatte som har fylt 50 år. Ønsker om å kombinere arbeid med det å ha noe fri er dermed framtreddende både blant yngre voksne og arbeidstakere over 50 år.

- Skolegang og studier er en viktig årsak til å velge en deltidsstilling. Rundt 40 prosent blant dem som er fornøyd med arbeidstiden sin, oppgir at de kombinerer jobb og utdanning/skole.
- Ønsket om å unngå flere ubekvemme vakter trekkes fram av om lag en tredel. Selv om andre forklaringer er viktigere, er det like mange som vektlegger dette som andelen som sier at heltidsstilling er for slitsomt, eller at de jobber deltid på grunn av omsorgsforpliktelser. Dette samsvarer dermed med undersøkelsen blant lederne og til-litsvalgte. Her sier drøye halvparten seg enig i en påstand om at en del av de ansatte ikke ønsker større stilling fordi dette ville innebære mer arbeid på kveld og i helgene.
- I begge grupper er det en god del som viser til at arbeidsgiver ikke tilbyr full stilling. Blant dem som ønsker større stilling, er dette den påstanden som får størst oppslutning av alle.

Med unntak av studentene er det få menn som jobber deltid. Blant de mennene som finnes i bransjen (studenter unntatt), finner vi at de sjeldnere enn kvinner arbeider deltid på grunn av omsorgsforpliktelser eller fordi jobben er for slitsom for full stilling. Få av de deltidsansatte mennene tenker å fortsette i yrket over tid, mens dette gjelder en betydelig andel av kvinnene.

Vi finner også at de som mener det er for slitsomt å arbeide heltid, oftere enn andre oppgir at de ønsker å unngå flere ubekvemme vakter, og at det er denne gruppen som i størst grad av alle legger vekt på at de liker å kunne kombinere det å jobbe med det å ha noe fri.

Figur 5.1a og 5.1b «Jeg skal nå lese opp en del påstander om hvor for noen jobber deltid, jeg vil at du skal svare om disse passer for deg eller ikke.» N = 964. Prosent.



«Ønsker større» = de som ønsket større stilling, «Fornøyd» = de som er fornøyd med nåværende arbeidstid

6 Oppsummering

I dette notatet har vi analysert resultatene fra en spørreundersøkelse blant deltidsansatte innen varehandel om arbeidstidsønsker. Undersøkelsen omfatter arbeidstakere som er 21–65 år, og som jobber med kundebehandling. De som inngår i utvalget, har vært selsatt i bransjen i et drøyt halvår eller mer. Utvalget omfatter dermed ikke de aller yngste¹¹ eller dem som her helt nye i bransjen. Et grovt estimat er at utvalget dekker om lag halvparten av bransjens deltidsansatte. Svarprosenten var lav (18 prosent av dem vi oppnådde kontakt med, deltok), men utvalget fordeler seg som forventet når det gjelder kjønn, alder, arbeidstid med videre.

Vi trakk innledningsvis opp fire hovedproblemstillinger knyttet til arbeidstidsønsker og arbeidstidsvalg:

- Hvor mange og hvem ønsker større stilling?
- Hvordan vurderes ulike måter å oppnå større stilling på?
- Kjenner ansatte til fortrinnsretten for deltidsansatte for større stilling?
- Hva ligger til grunn for valget om å arbeide deltid?

De ansatte i deltidstilling

Kvinner utgjør det store flertallet av dem som arbeider deltid i varehandelen, og kvinneandelen øker når vi ser bort fra dem som kombinerer studier og jobb. Mange av de deltidsansatte er unge. Undersøkelsen viser at det er betydelig omfang av små deltidstillinger, og at en god del arbeidstakere ikke har noen fast avtalt arbeidstid. Små stillinger er mest vanlig blant dem som kombinerer studier og jobb, og studenter er også overrepresentert blant dem som ikke har avtale om fast arbeidstid.

Ønske om større stilling

- I vår undersøkelse finner vi at 21 prosent av de deltidsansatte ønsker større stilling. De som kombinerer jobb og utdanning, er mest fornøyd med sin arbeidstid, mens andelen som ønsker større stilling blant dem som ikke er studenter, er 26 prosent. Utfordringen er størst blant yngre arbeidstakere og blant dem som har kort ansiennitet hos arbeidsgiver.

¹¹ Blant deltidsansatte innen varehandel under 21 år oppgir 86 prosent av de oppfatter sin hovedaktivitet som studier/skolegang (AKU 2012, 4. kvartal).

- Blant dem som i dag er fornøyd med sin arbeidstid, har en av tre fått økt arbeidstiden i løpet av siste fire år. Andelen som har oppnådd større stilling, er høyest blant dem som har fra tre til ni års ansiennitet, og mange av disse hadde henvendt seg til arbeidsgiver med forespørsel om større stilling. Undersøkelsen tyder dermed på at det skjer en gradvis overgang til større stilling og en stillingsbrøk som samsvarer med arbeidstakers ønsker.¹²

Alternativer for å øke arbeidstiden

- Den vanligste framgangsmåten for å øke arbeidstiden er å ta ekstravakter. De som ønsker større stilling, tar langt oftere ekstravakter enn andre ansatte, og ekstravaktene utgjør flere timer per uke enn hos dem som er fornøyd med arbeidstiden.
- 75 prosent av ansatte som ønsker større stilling, har henvendt seg direkte til arbeidsgiver med ønske om større stilling. Et flertall blant lederne (Nergaard 2012) sier at de sjelden eller aldri får slike henvendelser, men mange svarer «ganske sjelden», noe som indikerer at de allikevel får slike henvendelser med ujevne mellomrom. Det er ikke mulig å sammenholde svarene fra ledere og ansatte direkte.
- Andelen arbeidstakere som har søkt annen stilling hos arbeidsgiver, har benyttet fortrinnsretten eller har søkt hjelp hos tillitsvalgt, er ganske lav sammenlignet med andelen som har henvendt seg til arbeidsgiver med forespørsel om større stilling, eller bedt om å få ta ekstravakter. En forklaring kan være at de førstnevnte vil være strategier som først tas i bruk hvis en henvendelse ikke resulterer i større stilling.
- Ansatte ble bedt om å vurdere ulike alternative måter arbeidstiden kan utvides på. Formålet var å teste interessen for å arbeide mer på andre tidspunkt eller med andre oppgaver. Det alternativet som vurderes som minst aktuelt, er å jobbe mer på lørdag kveld, mens ansatte er noe mer positive til å jobbe flere kvelder i ukedagene. Mest aktuelt er å ta flere ekstravakter. Arbeidstakerne er generelt positive til å delta i opplæring for å fylle flere oppgaver, og om lag halvparten mener det er aktuelt å jobbe på flere avdelinger eller ivareta flere typer oppgaver.
- Generelt ser vi at arbeidstakere som ønsker større stilling, er mer positive til de ulike framgangsmåtene for å få større stilling enn de som i dag er fornøyd med sin arbeidstid – og som ble bedt om å ta stilling til påstandene ut fra en hypotetisk situasjon (om de i framtiden skulle ønske større stilling). De som er fornøyd med arbeidstiden, har gjennomgående lengre ansiennitet hos arbeidsgiver og er eldre enn de som ønsker større stilling. Dette kan tyde på at arbeidstidspreferansene er ganske fastlagte hos arbeidstakere med lang ansiennitet og i de eldste aldersgruppene.
- Prioriteringene blant de ansatte stemmer overens med tilbakemeldingene fra ledere og tillitsvalgte om hvor lett eller vanskelig det er å få fylt vakter utenom vanlig dag-

¹² Tematikken er analysert nærmere i Svalund, Jørgen (2011): *Undersyssetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre*. Fafo-rapport 2011:34.

tid.¹³ Lederne og de tillitsvalgte framhever lørdag ettermiddag som et tidspunkt hvor det er krevende å få dekket vakter, mens det er lettere å få dekket ettermiddager på vanlige ukedager og få problemer med å få dekket vakter på dagtid på vanlige ukedager.

- De tre undersøkelsene viser at utfordringene knyttet til for små stillinger henger sammen med bemanningsutfordringene i bransjen så vel som med arbeidstakernes preferanser for når de skal jobbe. De vaktene som virksomhetene sliter med å fylle, er også de minst populære blant dem som ønsker større stilling, og flertallet av de ansatte er negative til at stillingene skal utvides ved at mer av arbeidstiden legges på slike tidspunkt. Dermed står bransjen overfor følgende dilemma: Det er behov for økt arbeidsinnsats, men det er krevende å omsette behov for økt arbeidsinnsats på ettermiddag og kveld i større stillinger på grunn av at slike vakter er lite populære blant dem som ønsker større stilling. I forlengelsen av dette kommer avveiningen av om det kun er de som ønsker større stilling, som må forvente flere ettermiddags-/kveldsvakter i sin arbeidsplan, eller om dette skal gjelde alle.
- Sammenlignet med å arbeide mer på kveld eller lørdag (at en større andel av vaktene legges på slike tidspunkt) foretrekker de ansatte å ta flere ekstravakter for å øke sin stillingsstørrelse. For arbeidsgiver er det krevende å fylle alle ekstravakter, noe som betyr at arbeidstakers og arbeidsgivers behov og preferanser møtes her.
- Ledere, tillitsvalgte og ansatte trekker fram opplæring til flere oppgaver som et virkemiddel for større stillinger.

Fortrinnsretten til større stilling

Vi spurte også om kjennskap til fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling, og om ledige stillinger utlyses internt. Det siste vil gjøre det enklere å kreve annen stilling med utgangspunkt i fortrinnsretten.

- En av tre av de ansatte sier at de kjenner til fortrinnsretten. Andelen er høyest blant dem som har lang ansiennitet hos arbeidsgiver, blant de eldste og blant dem som er organisert. Det er ingen forskjell mellom dem som ønsker større stilling, og dem som er fornøyd.
- Drøye halvparten av vårt utvalg sier at stillinger alltid eller som oftest lyses ut internt.
- Blant dem som i dag ønsker større stilling, og blant dem som har fått større stilling siste fire år, sier 10–15 prosent at de har benyttet fortrinnsretten (med eller uten suksess). Dette betyr at selv om andre metoder for større stilling er langt vanligere, benyttes bestemmelsen. I vårt utvalg nevnes bruk av fortrinnsretten av 6 prosent av de deltidsansatte. I undersøkelsen blant butikksjefer og tillitsvalgte i fem kjeder så vi at

¹³ Figur 2.4, 2.5, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12 i rapporten undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte innen varehandel (Nergaard 2012).

om lag 30 prosent av lederne og 45 prosent av tillitsvalgte hadde fått slike henvendelser siste to år. Er så tallene for bruk av fortrinnsretten lave eller høye? Det er rimelig å anta at en arbeidstaker vanligvis først vil forsøke en forespørsel til arbeidsgiver, og at krav basert på fortrinnsretten kommer når direkte henvendelser ikke gir uttelling. Undersøkelsen viser dermed at slike henvendelser ikke er noen dominerende strategi, men at denne typen virkemidler brukes fra tid til annen.

Begrunnelser for å arbeide deltid

Vi spurte også om årsaker for å arbeide deltid.¹⁴ En god del kombinerer studier med ekstrasjabb. Men det er også andre årsaker:

- Mange oppgir at de liker å kombinere jobb med å ha noe fri. Dette samsvarer med andre undersøkelser, som finner at en god del av dem som velger deltidsstilling, begrunner dette ut fra ønsket om å ha mer tid til familien, å ha en dag fri eller lignende. Et mindretall viser også til at det er for slitsomt å jobbe fulltid, mens omsorgsforpliktelser ikke trekkes fram som noen viktig forklaring på deltidsstillinger. Yngre arbeidstakere og de som ønsker større stilling, oppgir sjeldnest denne typen begrunnelser. De som sier at de ser for seg en framtid i yrket – dette er først og fremst de over 30 år – er overrepresentert i gruppen som foretrekker å kombinere jobb med det å ha fri.
- Mangel på heltidsstillinger trekkes fram som en viktig årsak for deltid både fra dem som ønsker større stilling, og dem som er fornøyd med sin nåværende arbeidstid. Dette er den begrunnelsen som oftest framheves blant dem som i dag er misfornøyd med sin arbeidstid.¹⁵ Andelen som oppgir at arbeidsgiver ikke tilbyr heltidsstillinger, er like høy blant dem som ikke har rettet en henvendelse til arbeidsgiver, som blant dem som har spurt. Oppfatningen er dermed ikke nødvendigvis grunnet i personlige erfaringer, men kan være basert på et inntrykk den ansatte har. Undersøkelsen blant ledere og tillitsvalgte viser likevel at deltidsstillinger vurderes som sentrale for å få bemanningsplanene til å gå opp.
- Om lag 30 prosent begrunner deltidsstillinger med at større stilling ville medført flere ubekvemme vakter. Andelen som trekker fram dette argumentet, er størst blant studentene, noe som kan tyde på at disse får tilbud om slike vakter hvis de ønsker å jobbe mer. En lignende påstand fikk større oppslutning blant lederne (Nergaard 2012).

Undersøkelsen blant ansatte viser at mindre stillinger enn ønsket er en utfordring innen varehandel, i størst grad ved oppstarten av en karriere i bransjen og blant yngre arbeids-

¹⁴ Se Nicolaisen, Heidi & Ketil Bråthen (2012), *Frivillig deltid – en privatsak?* Fafo-rapport 2012:49.

¹⁵ Dette samsvarer med et litt annerledes formulert spørsmål fra AKU, som omfatter deltidsansatte i alle bransjer. Se Nergaard, Kristine (2010), *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17.

takere. Disse ønsker heltidsstilling eller en stor deltidsstilling (80 prosent) og er mer åpne enn andre for ulike framgangsmåter for å øke stillingen.

Samtidig er flertallet av de deltidsansatte fornøyd med sin nåværende arbeidstid, de ønsker å kombinere jobb og det å ha noe fri, og en god del av disse synes også det er slitsomt å jobbe fulltid. Mye tyder på at disse også er fornøyd med hvordan arbeidstiden er plassert, og denne gruppen vil være lite innstilt på endringer som innebærer å måtte arbeide mer på kveld eller flere lørdager. Mange av disse ser for seg at de kommer til å fortsette i yrket framover.

For mange er det å ha en for liten stilling forbigående. En god del av dem som i dag er fornøyd med sin arbeidstid, har fått større stilling i løpet av de siste fire årene. Mønsteret kan tyde på at det er «ventetid» på større stilling, og at arbeidsgiver i mange tilfeller finner løsninger som innebærer større stillinger. Men slike prosesser kan ta tid, særlig i de delene av varehandelen der arbeidet i hovedsak er organisert som deltidsstillinger.

Referanser

- Bråten, M. & Nergaard, K. (2011). *Heltid en rett – deltid en mulighet? Strategier for større stillinger innen privat tjenesteyting*. Fafo-rapport 2011:05.
- Nergaard, K. (2010). *Antalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17.
- Nergaard, K. (2012). *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Fafo-rapport 2012:4.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2005). Organisasjoner og tariffavtaler. I Torp (red), *Nytt arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal
- Nicolaisen, H. & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid – en privatsak?* Fafo-rapport 2012:49.
- Svalund, J. (2011). *Undersyssetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre*. Fafo-rapport 2011:34.

Vedlegg

Tabell V.1 Deltidsansatte innen varehandel etter alder, kjønn, kontraktstype og stillingsstørrelse. Alle og etter bransje. HK-Virke-undersøkelsen 2013. Prosent.

	Dagligvare	Handel med tekstiler	Annen faghandel	Alle
Alder				
21-23 år	27	24	26	26
24-29 år	17	27	21	21
30-39 år	20	11	17	17
40-49 år	15	16	15	15
50-59 år	12	13	11	12
60-65 år	9	8	9	9
Total	100	100	100	100
Kjønn				
Kvinne	73	93	78	79
Mann	27	7	22	21
Total	100	100	100	100
Kontraktstype				
Fast ansatt	88	84	84	85
Midlertidig ansatt/vikar	4	4	2	3
Ringehjelp/ekstrahjelp	8	10	14	11
Annet	0	2	1	1
Total	100	100	100	100
Ansiennitet på arbeidsplassen				
Under ett år	3	5	6	5
1-2 år	26	27	25	26
3-4 år	17	24	21	20
5-9 år	28	22	23	25
10 år og mer	37	30	32	33
Total	100	100	100	100

Stillingsstørrelse				
Under 10 timer	7	19	11	11
10-19 timer	29	27	25	27
20-29 timer	18	16	19	18
30-36 timer	15	12	12	13
Tilnærmet heltid	2	5	3	3
Ingen avtale	12	11	17	14
Vet ikke	17	11	14	14
Total	100	100	100	100
Er du fagorganisert?				
Ja	39	25	31	32
Nei	60	75	68	67
Ikke sikker	1	0	1	1
Total	100	100	100	100
Barn under 16 år				
Ja	70	73	69	70
Yngste barn under 12 år	24	19	27	24
Yngste barn 12-16 år	6	8	4	5
Total	100	100	100	100
Framtid i yrket?				
Kun mens jeg er i utdanning	24	23	28	26
For en periode	27	29	28	28
Framtid i yrket	44	45	39	42
Vet ikke	5	3	6	5
Total	100	100	100	100
Student?				
Ja	69	64	63	65
Nei	31	26	37	35
Total	100	100	100	100
N	441	156	367	964

Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?

Tema for dette notatet er arbeidstidsønsker og ufrivillig deltid blant ansatte innen varehandelen. Blant spørsmål som diskuteres er:

- Hvor mange ønsker større stilling enn det de har i dag?
- Hva har de gjort for å oppnå større stilling?
- Hvor vanlig er det å arbeide mer enn det som er avtalt i ansettelseskontrakten?
- Hvilke strategier oppfattes som aktuelle for å øke arbeidstiden, og hvilke er mindre aktuelle?
- Hvor mange kjenner til bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte?

Datagrunnlaget er en spørreundersøkelse blant 964 deltidsansatte innen dagligvare- og faghandel. Undersøkelsen er finansiert av Fellestilltakene LO-VIRKE. Den er del av Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke sitt samarbeidsprosjekt om ufrivillig deltid innen varehandelen.

