

Rolf K. Andersen, Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling

Rolf K. Andersen, Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling

© Fafo 2013

ISBN 978-82-324-0050-8 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0051-5 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Problemstillinger	6
Uønsket deltid	7
Fortrinnsretten	7
1 Innledning	9
Fortrinnsretten	9
Undersysselsatte og ufrivillig deltid	10
Problemstillinger	12
2 Data og metode	15
Tre bransjer, tre aktører og fire fagforbundsområder	15
3 Ønsket og uønsket deltid	23
Andel som ønsker større stilling	23
4 Kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen og tvisteløsningsnemnda	35
Fortrinnsrettsbestemmelsen	35
Kjennskap til tvisteløsningsnemnda	38
5 Bruk av fortrinnsretten	41
6 Effekter av fortrinnsretten	45
Avslutning	50
Litteratur	53
Vedlegg	55

Forord

Denne rapporten omhandler arbeidsmiljølovens § 14-3 om at deltidsansatte under visse forutsetninger har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Arbeidsdepartementet. Bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 14-3 ble tatt inn i den nye arbeidsmiljøloven i 2006. Hensikten med denne rapporten har vært å undersøke hvilken effekt fortrinnsrettsbestemmelsen har hatt for å redusere omfanget av ufrivillig deltid

Tre grupper aktører er vesentlige når man skal studere kjennskap til og bruk av fortrinnsretten. Det er arbeidstakere, arbeidsgivere og tillitsvalgte i fagforeningene. Rapporten bygger på spørreundersøkelser blant disse tre gruppene i noen utvalgte bransjer. Takk til Fagforbundet, Fellesforbundet og Norsk Sykepleierforbund for å ha gitt oss e-postadresser til sine tillitsvalgte.

Kristine Nergaard fra Fafo har vært intern kvalitetssikrer. En stor takk til henne for et grundig arbeid. Vi vil også rette en takk til informasjonsavdelingen ved Fafo som har stått for ferdigstilling av rapporten. De har, som alltid, gjort dette på en grundig og samvittighetsfull måte.

Selv om flere har bidratt fram til ferdig rapport, er alle funn og konklusjoner som trekkes, forfatternes ansvar, likeså eventuelle feil og mangler i rapporten.

Oslo, oktober 2013

Rolf K. Andersen, Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Sammendrag

Arbeidsmiljøloven § 14-3 fastsetter at deltidsansatte under visse betingelser har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Bestemmelsen i § 14-3 ble tatt inn i den nye arbeidsmiljøloven i 2006 og hadde sin bakgrunn i lengre tids diskusjon om mulige virkemidler for å redusere ufrivillig deltid. Loven er basert på Arbeidslivslovutvalgets løsningsforslag (NOU 2004: 5), som innebar at fortrinnsretten for deltidsansatte skulle være betinget av at deltidsansatte måtte være kvalifisert for stillingen, og at fortrinnsretten ikke ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Problemstillinger

Hensikten med denne rapporten har vært å undersøke hvilken effekt fortrinnsrettsbestemmelsen har hatt for å redusere omfanget av ufrivillig deltid i den enkelte virksomheten og på makronivå. Det har vært tre hovedproblemstillinger i prosjektet:

- Hvilken kjennskap har virksomheter, tillitsvalgte og ansatte til fortrinnsrettsbestemmelsen?
- I hvilken grad bruker virksomheter, tillitsvalgte og ansatte fortrinnsrettsbestemmelsen?
- Har fortrinnsrettsbestemmelsen ført til flere heltidsansatte eller flere deltidsansatte med høyere stillingsbrøk?

Fortrinnsrettsbestemmelsen kan ha hatt både en direkte og en indirekte effekt på omfanget av ufrivillig deltid. Direkte i den forstand at ansatte som ønsker større stilling, kan benytte lovbestemmelsen til å kreve større stilling når nye stillinger lyses ut. Men også indirekte, ved at bestemmelsen kan ha bidratt til økt bevissthet hos både arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte.

For å svare på problemstillingene i prosjektet, har vi samlet inn data fra bransjer med et stort omfang deltidsstillinger, og som dermed kan ha erfaringer med krav om å bruke fortrinnsretten. Tre grupper aktører er vesentlige når vi skal studere kjennskap til og bruk av deltidsansattes fortrinnsrett til større stilling på arbeidsplassene. Det er

arbeidstakere, arbeidsgivere og tillitsvalgte i fagforeningene. Vi har derfor foretatt spørreundersøkelser blant disse tre gruppene i følgende tre bransjer: varehandel, hotell og restaurant, helse og sosial.

Uønsket deltid

Fortrinnsrettsbestemmelsen skal hjelpe deltidsansatte som ønsker det, til å få større stilling. Dersom det er slik at de fleste deltidsansatte ikke ønsker større stilling, kan en heller ikke forvente stor pågang for å ta fortrinnsretten i bruk. Arbeidsgivers holdninger til å gi deltidsansatte større stilling, kan også påvirke bruken av fortrinnsrettsbestemmelsen.

De ansatte som danner datagrunnlaget for denne studien, jobber alle i deltidsstillinger. Omfanget av uønsket deltid er størst i den kommunale pleie- og omsorgssektoren (38 prosent av de deltidsansatte). I varehandel er andelen med uønsket deltid 33 prosent. Andelen er lavest i sykehusene (24 prosent). Blant lederne i pleie- og omsorgstjenestene og ved sykehusene oppgir mer enn 60 prosent at de ønsker flere heltidsansatte, mens blant lederne i varehandelen og i hotell- og restaurantnæringen er over 70 prosent fornøyd med å ha mange deltidsansatte. Vi finner også at de tillitsvalgte ofte får henvendelser fra deltidsansatte med ønsker om større stilling. Nesten samtlige tillitsvalgte i Fagforbundet, to av tre tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og halvparten av de tillitsvalgte i Fellesforbundet (hotell- og restaurantområdet) har fått henvendelser fra ansatte med ønske om større stilling.

Fortrinnsretten

Våre undersøkelser viser at det gjennomgående er god kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen hos både ledere, tillitsvalgte og ansatte. Nær sagt samtlige tillitsvalgte og ledere i de områdene vi har undersøkt, svarer at de kjenner til bestemmelsen.

Blant de tillitsvalgte svarer et stort flertall at de har brukt bestemmelsen i saker om uønsket deltid. Dette gjelder mer enn 90 prosent i Norsk Sykepleierforbund og Fagforbundet og 80 prosent i Fellesforbundet. Blant lederne finner vi først og fremst at det er i helse og sosial de har opplevd ønsker om utvidet stilling der fortrinnsrettsbestemmelsen også har blitt brukt som argument for en økning. Blant arbeidsgiverne i pleie- og omsorgssektoren og i sykehusene har over halvparten mottatt krav/ønsker om utvidet stilling. Av disse oppgir til sammen 64 prosent at et slikt krav fra de ansatte eller de tillitsvalgte er blitt underbygget med argumenter om fortrinnsrett.

Videre viser våre funn at både tillitsvalgte og ledere i de undersøkte bransjene mener lovbestemmelsen har gitt både et direkte og et indirekte bidrag til at ansatte som ønsker det, har fått større stillinger. Effekten av fortrinnsretten har vært større i bransjene med sterke innslag av kollektive partsforhold og tariffavtaler (helse og sosial), enn i de bransjene der kollektive partsforhold og tariffavtaler er mindre vanlige (varehandel og hotell og restaurant).

1 Innledning

Fortrinnsretten

I 2005 ble fortrinnsrett til større stilling for deltidsansatte tatt inn i arbeidsmiljøloven (gjeldende fra 1.1.2006). Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstakeren har den nødvendige kompetansen for den aktuelle stillingsutvidelsen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten (NOU 2008: 17). Bestemmelser om at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til større stillinger, finnes også i flere tariffavtaler.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Bestemmelsen i § 14-3 ble tatt inn i den nye arbeidsmiljøloven i 2006 og hadde sin bakgrunn i lengre tids diskusjon om mulige virkemidler for å redusere ufrivillig deltid. Bestemmelsen ble tatt inn i loven etter at regjeringen i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) fremmet forslag om dette. Forslaget var basert på Arbeidslivslovutvalgets løsningsforslag (NOU 2004: 5) som innebar at fortrinnsretten for deltidsansatte skulle være betinget av at deltidsansatte måtte være kvalifisert for stillingen, og at fortrinnsretten ikke ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Alsos og Bråten (2011) påpeker at loven har en del skjønsmessige begreper som til en viss grad er berørt av forarbeidene. De viser til at fortrinnsretten gjelder *utvidet stilling*, som tilsier at en ansatt ikke kan kreve å få en annen stilling enn det den ansatte faktisk har: «det må dreie seg om en utvidelse av den stillingen arbeidstakeren er ansatt i – med andre ord at det er stillingsstørrelsen som utvides mens arbeidsoppgavene er de samme» (Alsos & Bråten 2011:13). Samtidig viser de at det er rom for noe variasjon når det gjelder arbeidsoppgaver (ibid.). Det er ikke anledning for den ansatte til å velge hvor mye han/hun ønsker å utvide sin eksisterende stilling. Hevder man fortrinnsrett, må det i utgangspunktet kreves for *hele den utlyste stillingen*. Alsos og Bråten (2011:29–31) viser imidlertid at tvisteløsningsnemnda har nyansert dette i en del tilfeller. Først og fremst går nemndas vurderinger ut på om det medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver å splitte stillingen, særlig knyttet til arbeidsgivers mulighet til å rekruttere nye ansatte i den reststillingen som måtte oppstå dersom fortrinnsrett kreves til deler av den utlyste stillingen. Fortrinnsretten gjelder også kun i den grad arbeidstakeren er *kvalifisert* for stillingen. Dette følger i og for seg av at arbeidsoppgavene skal være de samme som man har per dags dato, for å kunne hevde fortrinnsrett. Dersom

flere deltidsansatte hevder fortrinnsrett til en stilling, må det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å bestemme hvem som kan tre inn i stillingen, så lenge arbeidsgivers valg ligger innenfor vanlige saklighetsnormer (Johansen & Stueland red. 2011:553).

Dersom man skal hevde fortrinnsrett til en stilling, må for det første en arbeidstaker som jobber deltid, selv definere at deltiden er ufrivillig, det vil si at man må ønske å øke stillingsprosenten. Det pålegges ikke arbeidsgiver noen forpliktelse til å kartlegge om det finnes ansatte som ønsker å benytte fortrinnsretten, men den generelle plikten til å informere de ansatte om ledige stillinger (aml § 14.1) gjelder (Johansen & Stueland red. 2011:549).

Tvisteløsningsnemnda

Twist om en deltidsansatt arbeidstaker har fortrinnsrett, kan bringes inn for en partsammensatt tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3. Fra 2006 og fram til september 2011 behandlet tvisteløsningsnemnda 196 saker om fortrinnsrett for deltidsansatte. Saker fra offentlig sektor utgjorde hovedtyngden, bare 15 av de 161 sakene som har blitt realitetsbehandlet, kom fra privat sektor (Alsos & Bråten 2011:19). Saker som omhandler sykepleiere, er dominerende, 84 saker totalt. Nemnda har gitt arbeidsgiver medhold i 101 saker, mens arbeidstaker har fått medhold i 48 saker (Alsos & Bråten 2011:25). Vi vet med andre ord en del om sakene som legges fram for nemnda. Vi vet imidlertid mindre om hvordan fortrinnsrettsbestemmelsen virker på de enkelte arbeidsplassene. Har for eksempel bestemmelsens eksistens i seg selv effekt på hvordan ledige stillinger/stillingsandeler fordeles?

Undersysselsatte og ufrivillig deltid

Fortrinnsretten til større stilling henger tett sammen med begrepet ufrivillig deltid eller kortere arbeidstid enn ønsket siden arbeidstakeren kan ønske å arbeide deltid, men i en større stillingsandel. I Statistisk sentralbyrås statistikk skiller det mellom begrepene undersysselsatte og ufrivillig deltid. Der er man undersysselsatt dersom man er deltidsansatt, ønsker lengre avtalt arbeidstid under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende, har aktivt forsøkt å få en lengre arbeidstidsavtale og er tilgjengelig for lengre arbeidstid innen en måned. Ufrivillig deltid har en noe mindre streng definisjon og er deltidsansatte som ønsker lengre avtalt arbeidstid under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende (se også Moland & Gautun 2002:65; Svalund 2011:19). Svalund (2011:7) anslår at mellom 40 000 og 50 000 er undersysselsatte i 2011 mens mellom 71 000 og 80 000 opplever å jobbe ufrivillig deltid. Disse tallene kan være både høyere

og lavere fordi skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid er uklart (Moland 2013:27ff; Amble 2008; Moland & Bråthen 2012).

Temaet ufrivillig deltid har stått på dagsordenen i mer enn 20 år. LOs forbund for handel og kontor, hotell og restaurant og kommunesektoren tok initiativ til forskning på temaet ufrivillig deltid på slutten av 1980-tallet (Moland & Olberg 1989). I 1994 ble arbeidsmiljøloven endret slik at alle arbeidstakere skulle ha skriftlig kontrakt på arbeidsforholdet. Samtidig ble adgangen til midlertidige ansettelser innskrenket. I kjølvannet av dette fikk også de mange i ufrivillig deltid stor oppmerksomhet. Men omfanget av små stillinger og uønsket deltid gikk ikke nevneverdig ned på den tiden.

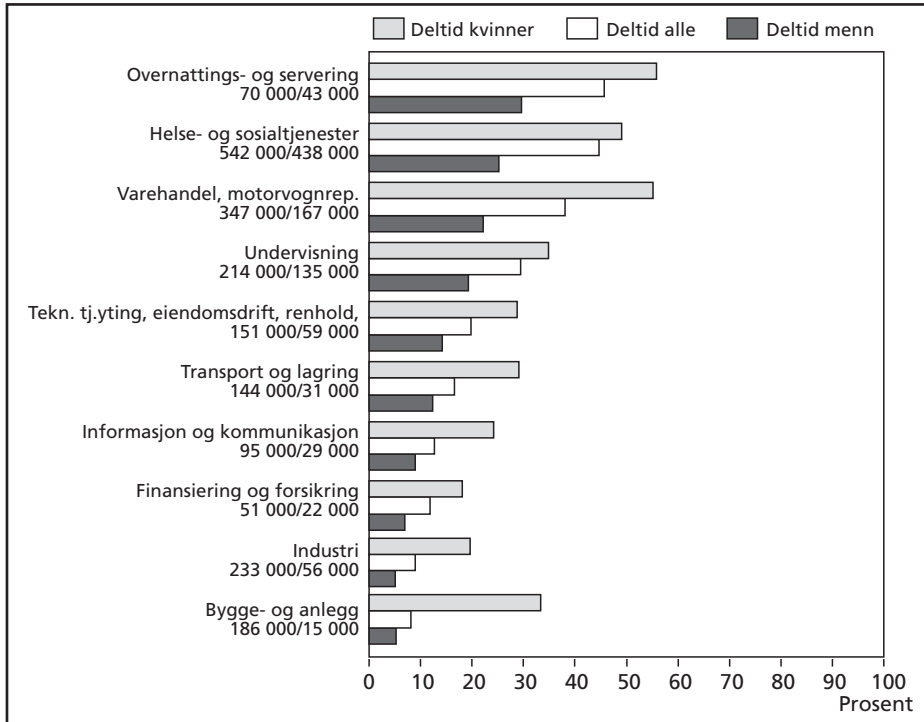
I forbindelse med tariffoppgjøret i 2003 ble partene i kommunesektoren enige om å gå sammen for å finne årsaker til ufrivillig deltid og deretter iverksette tiltak for å redusere omfanget av dette. Fra da av har partene hatt en felles målsetting, noe som også har bidratt til økt antall prosjekter og forsøksaktiviteter for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. De siste årene har også brukerinteressene blitt trukket inn for ytterligere å underbygge behovet for å få flere store stillinger, helst heltid. Pleie- og omsorgssektoren står dessuten overfor et rekrutterings- og kapasitetsproblem i årene som kommer, og små stillinger er dårlig utnyttelse av arbeidskraftpotensialet. De små stillingene er også ofte en hindring i seg selv for å få rekruttert kompetent arbeidskraft (Moland & Gautun 2002; Moland & Andresen 2007; Moland & Bråthen 2012).

Deltidsproblematikken i pleie- og omsorgssektoren er viet størst politisk og medie-messig oppmerksomhet. Det er også her det har vært gjort flest utviklingsforsøk, og det er her det er mest forskning. Men problematikken er minst like relevant i SFO, renhold, kultur, ved sykehusene og i deler av privat sektor som varehandelen, hotell og restaurant og samferdsel (Moland 2013; Nergaard 2013; Nicolaisen & Bråthen 2012). I disse næringene har også en stor andel menn deltidsstillinger. Figur 1.1 (neste side) gjengir antall og andel deltidsansatte kvinner og menn i ulike næringer i 2011. Tall for 2012 er gjengitt i vedleggstabell 1. Kvinner jobber mer deltid enn menn i alle bransjer.

Omfanget av deltid er særlig stort i overnatting og servering, i helse- og sosialtjenester og i varehandelen. En mer detaljert oversikt ville ha vist mer deltid i pleie og omsorg og i helseforetakene. Bråten og Nergaard (2011) har på grunnlag av SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU) fra 2009 kartlagt deltidsandeler og omfanget av ufrivillig deltid i privat tjenesteyting. Når de skiller detaljhandel fra engroshandel og motorvognreparasjoner, finner de en deltidsandel på hele 66 prosent (Bråten & Nergaard 2011:19).

Cirka 20 prosent av de deltidsansatte ønsker større stilling (Bråten & Nergaard 2011). Dette tallet er betydelig høyere blant yngre sykepleiere og hjelpepleiere (Moland & Gautun 2002), og som vi skal se i neste kapittel, også høyere blant ansatte i denne studien.

Figur 1.1 Andel deltidsansatte kvinner og menn i ulike næringer definert av SSB. Søylen viser prosentandel deltidsansatte innen hver av næringene. Tallene bak næringene viser til henholdsvis antall ansatte totalt og antall kvinner. (Hentet fra Moland 2013:19.)



Kilde: SSB/AKU 2011 – 2. kvartal.

Problemstillinger

Hensikten med denne undersøkelsen har vært å undersøke hvilken effekt fortrinnsrettsbestemmelsen har hatt for å redusere omfanget av ufrivillig deltid i den enkelte virksomheten og på makronivå. Det har vært tre hovedproblemstillinger i prosjektet:

- Hvilken kjennskap har virksomheter, tillitsvalgte og ansatte til fortrinnsrettsbestemmelsen?
- I hvilken grad bruker virksomheter, tillitsvalgte og ansatte fortrinnsrettsbestemmelsen?
- Har fortrinnsrettsbestemmelsen ført til flere heltidsansatte eller flere deltidsansatte med høyere stillingsbrøk?

Av de tre problemstillingene er det særlig spørsmål knyttet til effekten av bestemmelsen som er vanskelige å besvare i et prosjekt av denne typen. Gjennomsnittlig

stillingsstørrelse har økt noe over tid, og variasjoner i andel undersysselsatte påvirkes ikke bare av lovbestemmelser, men også av konjunktorene, situasjonen på arbeidsmarkedet og av hvordan arbeidet blir organisert lokalt. Bestemmelsen om fortrinnsrett har før den kom inn i arbeidsmiljøloven, også vært regulert i ulike tariffavtaler (Stokke 2002:37). Den isolerte effekten av den lovfestede fortrinnsrettsbestemmelsen kan derfor være vanskelig å dokumentere.

Fortrinnsrettsbestemmelsen kan både ha hatt en direkte og en indirekte effekt: direkte i den forstand at ansatte som ønsker større stilling, kan benytte lovbestemmelsen til å kreve større stilling når nye stillinger lyses ut, indirekte i den forstand at bestemmelsen kan ha bidratt til økt bevissthet hos både arbeidsgiver og ansatte. I tillegg kommer økt oppmerksomhet på de små stillingenes negative innvirkning på kvalitet, effektivitet, omdømme, rekruttering, læringsmiljø osv. Summen av disse momentene har bidratt til at en god del arbeidsplasser har redusert omfanget av ufrivillig deltid (Moland & Bråthen 2012; Moland & Andersen 2007).

2 Data og metode

For å svare på problemstillingene i prosjektet har vi gjennomført en innsamling av data fra bransjer med et stort omfang deltidsstillinger og som dermed kan ha erfaringer med krav om å bruke fortrinnsretten.

Tre bransjer, tre aktører og fire fagforbundsområder

Kunnskapen om arbeidstidsmønster innenfor ulike næringer er vel dokumentert. Vi har sett at mange bransjer har lite deltid (figur 1.1). Vi har vurdert det som lite hensiktsmessig å samle inn data fra disse. Samtidig vet vi også at det vil være betydelig variasjon mellom ulike bransjer innenfor samme næring. Deltidsandelen vil for eksempel være lavere i deler av den spesialiserte, og mannsdominerte, spesialhandelen enn den er i den kvinnedominerte dagligvarehandelen. Et annet eksempel er sykepleiere som jobber mer deltid enn vernepleiere i den kommunale pleie og omsorgen (Nergaard 2010; Moland 2009; Kjelstad & Nymoene 2004; Moland & Egge 2000). Ut fra den kunnskapen vi allerede har, vil vi konsentrere oss om varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og helse- og sosialtjenester. Den siste næringen vil fange opp både kommunal sektor (sykehjem, boliger for psykisk utviklingshemmede, hjemmebasert omsorg m.m.) og de statlige sykehusene.

Tre grupper aktører er vesentlige når vi skal studere kjennskap til og bruk av deltidsansattes fortrinnsrett til større stilling på arbeidsplassene. Det er arbeidstakere, arbeidsgivere og tillitsvalgte i fagforeningene. Vi har derfor foretatt spørreundersøkelser blant disse tre gruppene i de tre utvalgte bransjene.

Bransjene vi skal konsentrere oss om, er i hovedsak dekket av fire fagforbund: Fellesforbundet har hotell og restaurant, Handel og Kontor i Norge har varehandelen, mens Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund er de største i pleie- og omsorgstjenestene og sykehusene. Dette gir oss ti informantgrupper, av disse har vi gjennomført spørreundersøkelse i ni, slik det framkommer i tabell 2.1 (neste side). I det følgende redegjør vi nærmere for metoden som har vært brukt.

Tabell 2.1 Oversikt over informanter fra i alt ni utvalg.

		Aktører		
		Arbeidsgiver	Tillitsvalgt	Arbeidstaker
Bransjer	Varehandel	Leder (1)	Handel og Kontor (4)	Ansatt (8)
	Hotell og restaurant	Leder (2)	Fellesforbundet (5)	x
	Helse og omsorg	Leder (3)	Fagforbundet (6), Norsk Sykepleierforbund (7)	Ansatt (9)

Som nevnt i innledningen er det svært vanskelig å isolere en statistisk effekt av en lovendring der man under visse forutsetninger innfører fortrinnsrett for ansatte til utvidet stilling. For det første vil hvorvidt ansatte ønsker utvidet stilling, variere fra arbeidsplass til arbeidsplass av rent demografiske årsaker. De ansattes demografi, så som andel småbarnsforeldre, andel eldre, andel med ansvar for eldre foreldre, andel kvinner osv., vil i seg selv kunne påvirke andelen deltidsansatte som ønsker å øke stillingen. Og et ønske om økt stillingsprosent er en forutsetning for at fortrinnsretten i det hele tatt skal komme til anvendelse og i neste omgang ha noen effekt. I tillegg vil arbeidsplassens organisering, målsettinger om andel på deltid, sykefravær, ledernes kompetanse osv. kunne påvirke muligheten for å redusere, øke eller holde deltidsandelen stabil. Generelle trekk ved arbeidsmarkedet, som arbeidsledighet, økonomisk vekst og lignende, kan også påvirke ønsker om stillingsprosent. Har du ektefelle som jobber på en arbeidsplass der framtiden er usikker, er det godt mulig at motivasjonen din for å øke stillingen i din jobb øker. I tillegg har ansattes fortrinnsrett vært en del av mange tariffavtaler før det ble stadfestet i arbeidsmiljøloven til å gjelde i hele det norske arbeidslivet.

I dette prosjektet har vi derfor ikke forsøkt å isolere effekten av aml § 14-3. Vi har istedenfor spurt både ledere, tillitsvalgte og ansatte om deres subjektive oppfatning av hvordan fortrinnsretten har påvirket deres arbeidsplass, og om det har bidratt til å redusere andelen med ufrivillig deltid.

Spørreundersøkelse til arbeidsgiver

Utvalget er trukket fra Lindorffs register over norske virksomheter. Dette er basert på Brønnøysundregistrene. Vi har trukket ut bransjene hotell og restaurant, helse og sosial inkludert sykehusene og varehandel. Forskning har vist at antallet ansatte har vesentlig betydning for hvordan virksomhetene legger opp kompetanseutvikling, HMS-arbeid, rekruttering osv. (Bråten et al. 2008; Andersen et al. 2009). Det er også rimelig å anta at antallet ansatte også har noe å si for muligheten til å jobbe systematisk med ufrivillig deltid og i ytterste konsekvens fortrinnsretten. Grensen for å komme med i undersøkelsen ble derfor satt til minimum fem ansatte. Daglig leder/enhetsleder var målgruppen for undersøkelsen, men der det fantes en egen definert personalsjef/ansvarlig, vil denne

kunne besvare undersøkelsen, dette fordi personalansvarlig i mange tilfeller vil ha bedre kunnskap om problemstillingen enn den øverste lederen for virksomheten.

Dersom intervjuene hadde blitt gjort proporsjonalt, ville mer enn halvparten av intervjuene blitt gjort i varehandelen. Siden det var et poeng å kunne sammenligne resultatene mellom bransjene, måtte vi sikre store nok utvalg i alle bransjene. Vi valgte derfor å trekke et disproporsjonalt utvalg. Varehandel ble kvotert ned samtidig som hotell og restaurant og helse og sosial inkludert sykehusene ble kvotert opp. Det betyr at vi ikke kan presentere totale tall for disse bransjene. Dette skyldes at materialet er såpass skjevt at det ikke er statistisk forsvarlig å vekte skjevheten tilbake til hvordan populasjonen faktisk er sammensatt. Resultatene presenteres derfor bransjevis. Fordeling av hovedbransjer, hvilke underbransjer som inngår, og antall intervjuer i hver hovedbransje framgår av tabell 2.2.

Tabell 2.2 Utvalgets sammensetning etter hovedbransje, underbransjer med NACE-koder og antall intervjuer i hver hovedbransje.

Hovedbransjer	Underbransjer med NACE-kode	Antall intervjuer
Hotell og restaurant	55.1 Hotellvirksomhet	273
	55.2 Drift av vandrerhjem og ferieleiligheter	
	56 Serveringsvirksomhet	
Varehandel	47.1 Butikkhandel med bredt vareutvalg	429
	47.2 Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	
	47.3 Detaljhandel med drivstoff til motorvogner	
	47.4 Butikkhandel med ikt-utstyr i spesialforretninger	
	47.5 Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	
	47.6 Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	
	47.7 Annen butikkhandel i spesialforretninger	
Helse og sosial inkludert sykehus	86.1 Sykehustjenester	218
	86.9 Andre helsetjenester	
	87.1 Pleie- og omsorgstjenester i institusjon	
	87.2 Institusjoner og bofellesskap innen omsorg for psykisk utviklingshemmede, psykisk helsearbeid og rusmiddelomsorg	
	87.3 Institusjoner og bofellesskap innen omsorg for eldre og funksjonshemmede	
	88.1 Sosialtjenester uten botilbud for eldre og funksjonshemmede	

Til sammen ble 3684 bedrifter kontaktet av Norstat på telefon. Av disse fikk vi svar fra 920. Det gir en svarprosent på 25. Dette er noe lavere enn normalt for denne typen

undersøkelser, der svarprosenten pleier å ligge noe over 30 (Andersen et al. 2009; Andersen & Bråten 2011). Planen var å gjennomføre 1000 intervjuer. Vi oppnådde imidlertid færre intervjuer i hotell og restaurant enn vi hadde forutsett, og da særlig i restaurant. Vi har ikke tilgang til separat frafall for de ulike hovedbransjene, men tilbakemeldingen fra intervjuapparatet var at nekten var vesentlig høyere i restaurantene enn i de andre bransjene, mange hadde også problemer med å gjennomføre et intervju grunnet språkproblemer.

Undersøkelser rettet mot tillitsvalgte

Kartleggingen blant tillitsvalgte er gjennomført som tre like spørreundersøkelser sendt til tre ulike fagforbund. De tre forbundene er Norsk Sykepleierforbund (NSF), Fagforbundet og Fellesforbundet. I tillegg har vi data fra Handel og Kontor (tillitsvalgte i varehandelen) der tilsvarende spørsmål ble stilt i tilknytning til et annet prosjekt. Se Nergaard (2012) for detaljer knyttet denne undersøkelsen.¹ Undersøkelsene ble gjennomført som web-baserte spørreundersøkelser. Dette innebærer at forespørselen om å delta i undersøkelsene ble sendt ut per e-post, og respondentene fikk tilgang til spørreskjemaet (undersøkelsen) ved å trykke på en lenke som ble distribuert sammen med invitasjonene.

Listene med e-postadresser til de aktuelle medlemmene ble stilt til disposisjon av forbundene. Fra Fagforbundet og NSF fikk vi tilsendt e-postadresser til hovedtillitsvalgte innenfor kommunale helse- og sosialtjenester samt statlige helsetjenester (Spekter- og KS-området). Fellesforbundet hadde ikke et tilsvarende arkiv tilgjengelig for sine tillitsvalgte innenfor hotell- og restaurantområdet. Fafo fikk derfor oversendt kontaktinformasjon til forbundets avdelingskontor. Avdelingskontorene ble så bedt om å oppgi kontaktpersoner for hotell- og restaurantområdet innenfor sin avdeling. Disse kontaktpersonene ble i neste omgang bedt om å sende e-postadresser til tillitsvalgte innen hotell og restaurant i sitt distrikt.

Av tabell 2.3 ser vi antall inviterte deltakere til undersøkelsene, frafall samt svarprosent for de tre undersøkelsene. Undersøkelsen rettet mot Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund har en svarprosent på henholdsvis 76 og 75. Dette er høyt for denne typen undersøkelser. Svarprosent blant Fellesforbundets tillitsvalgte er en del lavere og ligger på 50 prosent. Noe av denne forskjellen skyldes dels at en del av de oppgitte

¹ Temaet for Nergaards undersøkelse er ufrivillig deltid innen varehandelen samt mulige tiltak som kan bidra til større stillinger. Som en del av forskningsprosjektet er det blant annet gjennomført en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i varehandelen, avgrenset til virksomheter som er medlem av Virke.

personene ikke var tillitsvalgte², og dels at en del var oppført med feil e-postadresse.³ Dette innebærer at vi ikke vet hvor mange av e-postadressene som faktisk er aktive – altså kontoer der eieren regelmessig er pålogget og leser e-post. I tillegg ser vi av tabell 2.3 at andelen e-poster som av ulike årsaker ikke kom fram, er vesentlig høyere blant Fellesforbundets tillitsvalgte sammenlignet med tallene for de to andre forbundene. Det tyder på Fellesforbundets lister i mindre grad er oppdatert enn listene hos de to andre forbundene. Videre ser vi at andelen «Ikke relevant respondent / ikke tillitsvalgt» er en del høyere i Fagforbundet enn i de to andre forbundene. Dette betyr at også Fagforbundets e-postarkiv ikke er fullstendig oppdatert. Av tabell 2.4 ser vi hvilken posisjon respondentene i undersøkelsene har i sine forbund. Brorparten av respondentene er hovedtillitsvalgte, andelen er riktignok en del lavere i Fellesforbundet sammenlignet med i de to andre forbundene. I Fellesforbundet er også andelen som er tillitsvalgte på lokalt nivå, vesentlig høyere enn i de to andre forbundene.

Tabell 2.3 Svarprosent i de ulike undersøkelsene.

	Fagforbundet	Norsk Sykepleierforbund	Fellesforbundet
Antall sendt ut	462	518	310
E-post kom ikke fram: ugyldig e-postadresse / full innboks	7	6	26
Ikke relevant respondent	63	7	15
Antall svar	298	381	134
Antall ubesvarte	94	124	135
Netto svarprosent	76	75	50

Tabell 2.4 Respondentens posisjon i forbundene.

	Fagforbundet (N = 232)	Norsk Sykepleierforbund (N = 368)	Fellesforbundet (N = 117)
Hovedtillitsvalgt	90	97	70
Tillitsvalgt på enhetsnivå	3	2	3
Arbeidsplass-tillitsvalgt/ kontaktperson	8	1	27

² De personene vi fikk kontakt med som viste seg ikke å være tillitsvalgte, ble tatt ut av utvalget. Men vi fikk ikke kontakt med alle. Derfor regner vi med at enkelte som ikke er tillitsvalgte, feilaktig har fått tilsendt spørreskjemaet. Dette medfører at vi får et litt for høyt bruttoutvalg og dermed lavere svarprosent.

³ De fleste fra dette forbundet var blitt oppgitt med private e-postadresser og ikke med e-postadresser knyttet til arbeidsgiver eller fagforbundet.

Spørreundersøkelse til ansatte

For å få tilgang til arbeidstakere som kunne svare på spørreundersøkelsen, har vi benyttet oss av Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret). Samtlige ansatte i norske virksomheter er registrert i Aa-registeret administrert av NAV. I registeret er de registrert med en rekke bakgrunnskjenne tegn, som bransje (NACE-kode), alder, bosted, kjønn og avtalt stillingsprosent.

Ideelt sett ville det ha vært ønskelig å innlemme arbeidstakere som i perioden 2006–2011 har gått fra deltid til heltid eller fått økt sin stillingsprosent vesentlig. Et slikt design viste seg derimot vanskelig å gjennomføre da det rent utvalgsteknisk var vanskelig for NAV å foreta et slikt uttrekk.

Vi har derfor valgt å rette denne delen av undersøkelsen mot arbeidstakere som jobber deltid. Undersøkelsen sier dermed noe om de deltidsansattes kjennskap til lovhjemmelen om fortrinnsrett, andelen som arbeider ufrivillig deltid, hvor mye de arbeider ut over avtalt stillingsprosent, hvorvidt de har prøvd å få økt den avtalte stillingsprosenten i forbindelse med nye utlyste stillinger, om de har brukt fortrinnsretten til å få økt stillingsprosent, osv.

Utvalget ble definert og trukket på følgende måte: Arbeidstakeren skulle være registrert i Aa-registeret per 1. mai 2012 og fortsatt stå registrert i Aa-registeret per 1. september 2012. Dette ble gjort for å minske andelen rene sommervikarer. Arbeidstakeren skulle være registrert med deltidsstilling. Dette ble gjort ved å trekke arbeidstakere som hadde en ukentlig arbeidstid til og med 30 timer, som vil tilsvare 80 prosent stilling gitt 37,5 timer. Det ble ikke satt noen nedre grense på antall timer, men arbeidstakere må jobbe minimum 4 timer per uke for å bli innmeldt i Aa-registeret. Det ble også satt en øvre og en nedre aldersgrense for arbeidstakerne, de skulle fylle 22 år i løpet av 2012, det vil si alle som er født i 1990 og tidligere. Den nedre grensen ble satt for å minimere innslaget av skoleelever og studenter som jobber deltid ved siden av skolegang og studier. Innledningsvis i spørreskjemaet ble det også stilt et screenings spørsmål der de som ikke regnet seg som yrkesaktive (skoleelever, studenter, hjemmearbeidende o.l.), ikke gikk inn i spørreundersøkelsen. Øvre aldersgrense var satt til dem som fylte 65 år i løpet av 2012. Den øvre aldersgrensen ble satt ut fra en hypotese om at de som har passert 65 år, er så nært opptil grensen for alderspensjon at det framstår som mindre aktuelt å øke stillingen. Utvalget ble trukket på bakgrunn av følgende NACE-koder:

Hotell og restaurant

55.1 Hotellvirksomhet

55.2 Drift av vandrerhjem og ferieileiligheter

56 Serveringsvirksomhet⁴

⁴ Utelatt i undersøkelsen. Se under.

Varehandel

- 47.1 Butikkhandel med bredt vareutvalg
- 47.2 Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger
- 47.3 Detaljhandel med drivstoff til motorvogner
- 47.4 Butikkhandel med ikt-utstyr i spesialforretninger
- 47.5 Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger
- 47.6 Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger
- 47.7 Annen butikkhandel i spesialforretninger

Sykehus

- 86.1 Sykehustjenester

Pleie- og omsorgstjenester

- 86.9 Andre helsetjenester
- 87.1 Pleie- og omsorgstjenester i institusjon
- 87.2 Institusjoner og bofellesskap innen omsorg for psykisk utviklingshemmede, psykisk helsearbeid og rusmiddelomsorg
- 87.3 Institusjoner og bofellesskap innen omsorg for eldre og funksjonshemmede
- 88.1 Sosialtjenester uten botilbud for eldre og funksjonshemmede

Målet var å intervju 250 personer i hver bransje på telefon. Det viste seg raskt at hotell og restaurant kom til å bli en svært problematisk bransje å intervju i. I arbeidstakerregisteret er det ikke registrert telefonnummer, disse ble påført ved hjelp av tilgjengelige register over telefonnummer etter at NAV hadde trukket ut de ansatte. Det viste seg imidlertid svært vanskelig å finne telefonnummer til de ansatte. Dette skyldes i stor grad at det er mange unge i denne næringen. Unge registrerer seg sjeldnere enn eldre i de tilgjengelige registrene over telefonnummer. I tillegg er det et vesentlig innslag av svenske arbeidstakere som også i liten grad registrer seg i telefonregistrene. Vi fikk dermed allerede før undersøkelsen startet et vesentlig frafall. Når intervjuingen startet viste det seg også raskt at de vi hadde funnet telefonnummer på ofte ikke lenger jobbet i bransjen. Det ble derfor besluttet at kvaliteten vi oppnådde på disse intervjuene var for dårlig til at det var forsvarlig å fortsette intervjuingen. Undersøkelsen i Hotell og restaurantbransjen ble derfor skrinlagt. I varehandelen var også intervjuingen noe tyngre enn i helse og sosial og i sykehusene. Intervjuingen ble derfor stoppet etter 211 oppnådde intervjuer i denne bransjen. Dette skyldtes at man etter hvert hadde svært få tilgjengelige telefonnummer som kunne benyttes.

Totalt ble 3615 respondenter forsøkt kontaktet. Av disse fikk vi svar fra 773. Dette gir en svarprosent på 21.

Også i denne delen er utvalget trukket disproportjonalt langs bransjer for å sikre robuste tall internt i bransjene. Skjevheten er såpass stor at den ikke kan vektes tilbake til å si noe om bransjene samlet. I rapporten presenteres derfor bransjen hver for seg.

3 Ønsket og uønsket deltid

Fortrinnsrettsbestemmelsen skal hjelpe deltidsansatte som ønsker det, til å få større stilling. Deltidsansattes forklaringer på at de jobber deltid, er ulike. Det er også deres kjennskap til fortrinnsretten og deres behov for å kjenne denne. I dette kapitlet beskriver vi trekk ved de deltidsansatte. Dersom det er slik at de fleste deltidsansatte ikke ønsker større stilling, kan en heller ikke forvente stor pågang for å ta fortrinnsretten i bruk. Arbeidsgivers premisser for å gi deltidsansatte større stilling, kan også påvirke bruken av fortrinnsrettsbestemmelsen. Dersom arbeidsgiver stiller betingelser som deltidsansatte ikke er komfortable med, vil en del av de ansatte betakke seg for å ta større stilling. Dette kjenner vi en del til fra tidligere undersøkelser. I denne studien har vi hatt anledning til å stille både ledere, tillitsvalgte og deltidsansatte nye spørsmål omkring deltidsproblematikken. Svarene vi får, og som presenteres i dette kapitlet, er interessante i seg selv. I tillegg bidrar de til å belyse den konteksten fortrinnsrettsbestemmelsen er ment å virke innenfor.

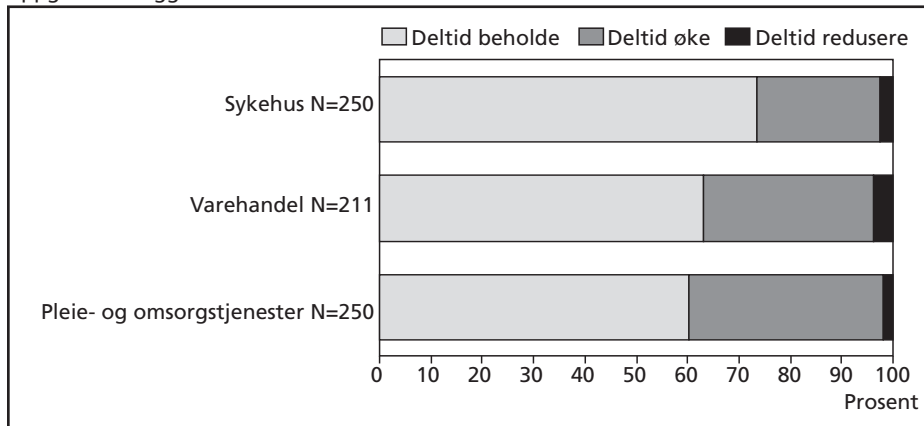
Andel som ønsker større stilling

De ansatte som danner datagrunnlaget for denne studien, jobber alle i deltidsstillinger. Av disse oppgir 74 prosent av de sykehusansatte at de har den stillingsstørrelsen de ønsker (figur 3.1). I de to andre bransjene oppgir cirka 60–65 prosent det samme. Omfanget av uønsket deltid er størst i pleie- og omsorgssektoren. Her oppgir 38 prosent at de ønsker større stilling. Fordelt på de tre bransjene ser vi at de sykehusansatte oftest oppgir å ha en deltidsstilling som er passe stor. Omfanget av uønsket deltid er størst blant de ansatte i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene.⁵ For en diskusjon av forholdet mellom uønsket deltid og undersysselsetting og om hvor uønsket deltiden

⁵ I en undersøkelse i varehandelen finner Nergaard (2013) at 21 prosent ønsker større stilling, altså en lavere andel enn det vi finner i denne undersøkelsen. Nergård har imidlertid også med studenter og skoleelever i sitt utvalg, disse er som vist i kapittel 2 utelatt i vår undersøkelse. Forskjellen skyldes nok derfor i hovedsak ulikheten i utvalgssammensetning.

virkelig er hos dem som har oppgitt dette, viser vi til kunnskapsstatusen om heltid og deltid (Moland 2013 kapittel 4 og særlig side 29f).

Figur 3.1 Deltidsansattes ønsker om å beholde eller endre stillingsstørrelsen. Eksakte tall blir oppgitt i vedleggstabell 2.



I spørreundersøkelsen presenterte vi noen påstander om mulige forklaringer på at ansatte jobber deltid. De ansatte ble bedt om å krysse av på en skala fra 1 til 5, der 1 innebar at påstanden stemte «svært dårlig», og 5 at den stemte «svært godt». I figur 3.2 og tabell 3.1 har vi gjengitt andelen som har svart «svært godt».

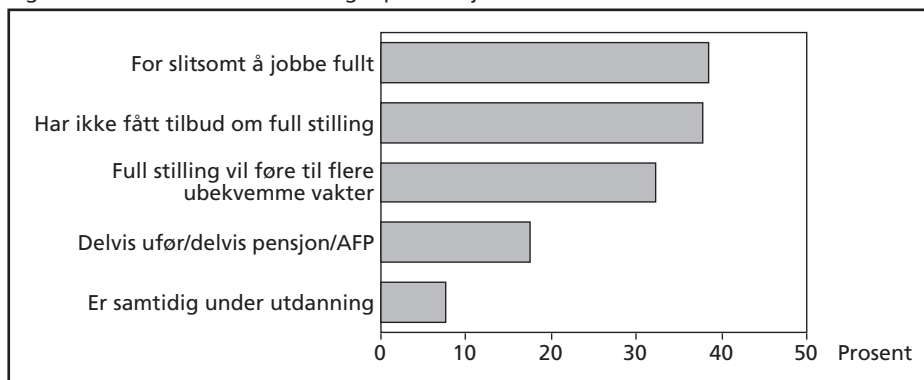
For slitsomt å jobbe fullt

Circa 40 prosent av respondentene i utvalget mener det er for slitsomt å jobbe i full stilling (tabell 3.1). Andelen som mener det er for slitsomt å jobbe heltid, er for øvrig noe høyere blant sykehusansatte, og den er noe lavere blant ansatte i varehandelen (tabell 3.1).

Omfanget av deltidsansatte som synes det er for slitsomt å jobbe heltid, er betydelig høyere enn det vi tidligere har sett (figur 3.3 og flere undersøkelser omtalt i Moland 2013:30). Den mest sannsynlige forklaringen er at tidligere undersøkelser spesifikt har spurt om «jobben er for slitsom», mens vi i denne undersøkelsen har spurt om «det er for slitsomt å jobbe i full stilling». Undersøkelsene vi sammenligner med, har altså spesifikt spurt om det er forhold på jobben som gjør det for slitsomt. Vår undersøkelse har stilt et mer åpent spørsmål. Hva som gjør det slitsomt, kan ha med jobben å gjøre, men det kan også være jobбекsterne forhold. Kanskje har man fritidsaktiviteter, omsorgsansvar eller helse som krever så mye at det blir for slitsomt å kombinere med en full stilling. Dermed åpnes det i vår undersøkelse opp for at forhold utenfor, enten uavhengig av jobbinholdet eller i kombinasjon med et krevende jobbinhold, kan

bidra til at det blir for slitsomt å jobbe heltid. Ved å åpne får en bredere tolkning av hva som kan være med å gjøre det for slitsomt å jobbe full tid, må vi også forvente at flere krysser av for denne muligheten i spørreskjemaet enn tidligere. Vi kan med andre ord ikke bruke disse tallene som dokumentasjon på at arbeidslivet er blitt tøffere de siste årene. For en gjennomgang av temaet arbeidsbelastninger og stillingsstørrelse viser vi til Ingstad (2011) og Moland (2013:31f).

Figur 3.2 Deltidsansattes forklaringer på at de jobber deltid. Prosent.



Har ikke fått tilbud om større stilling

Cirka 38 prosent av respondentene i utvalget oppgir at arbeidsgiver ikke har tilbudt større stilling. Tallet er høyest blant de deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren (44 prosent) og lavest blant ansatte i sykehus (tabell 3.1). I tidligere undersøkelser med data fra flere sektorer har cirka 20–30 prosent oppgitt dette (Moland 2013:30). Det kan med andre ord se ut til at arbeidsgivere med en stor andel deltidsansatte er mer tilbakeholdne med å tilby større stillinger i 2013 enn tidligere, og dette skyldes ikke at flere ønsker å jobbe deltid.

Mange deltidsansatte har den stillingsstørrelsen de ønsker, men svært mange, nesten 40 prosent, ønsker å jobbe mer (figur 3.1). I den siste gruppen er det mange som gjerne hadde tatt imot et tilbud om større stilling. Men blant disse oppgir rundt 60 prosent at de ikke har fått tilbud om dette fra arbeidsgiver. Mange av disse må kunne forventes å dra nytte av at fortrinnsretten blir praktisert. Pleie- og omsorgstjenestene har størst andel og flest deltidsansatte som ønsker større stilling, og som ikke har fått større stilling (tabell 3.2).

Større stilling vil gi flere vakter på ubekvemme tider

Grovt sett oppgir en av tre i vårt utvalg (ikke vektet) av deltidsansatte at større stilling vil føre til flere ubekvemme vakter (figur 3.2). Her er det imidlertid store bransjemessige forskjeller. Sykehusene har, slik det framkommer i tabell 3.1, flest ansatte som har oppgitt dette (40 prosent), mens varehandelen har færrest (cirka 25 prosent). Dette kan oppfattes som en begrunnelse for hvorfor mange deltidsansatte, spesielt ved sykehusene, ikke vil jobbe mer. Når 40 prosent ved sykehusene oppgir at de vil få mer ubekvemme vakter dersom de jobber mer, må dette også ses i lys av hvordan arbeidet og arbeidstiden blir organisert per dags dato ved deres arbeidsplasser. Andre måter å organisere arbeidstiden på vil trolig kunne gi større stillinger uten at arbeidstiden blir mer ubekvem, slik en har sett av forsøk i kommunesektoren (Moland & Bråthen 2012). Av tabell 3.2 ser vi at det er vanligere blant ansatte med ønsket stillingsstørrelse å mene dette. Dette gjelder i størst grad i sykehusene og varehandelen.

Tabell 3.1 Deltidsansatte fra varehandelen, sykehusene og de kommunale pleie- og omsorgstjenestenes forklaringer på at de jobber deltid. Prosent. Andel som har svart at de ulike påstandene passer «svært godt» for deres situasjon.

Hvorfor jobber du deltid?	Varehandel	Sykehus	Pleie og omsorg
Er samtidig under utdanning	8	10	5
Delvis ufør / delvis pensjon / AFP	17	20	16
Full stilling vil føre til flere ubekvemme vakter	25	40	31
Ikke fått tilbud om full stilling	39	30	44
For slitsomt å jobbe fullt	33	43	39
Antall	211	250	250

Tabell 3.2 Ansatte som er svært enige i tre påstander. Etter bransje og deltidsstatus. Tabellen er et utdrag av vedleggstabell som gjengir alle svaralternativer og både faktiske tall og prosent.

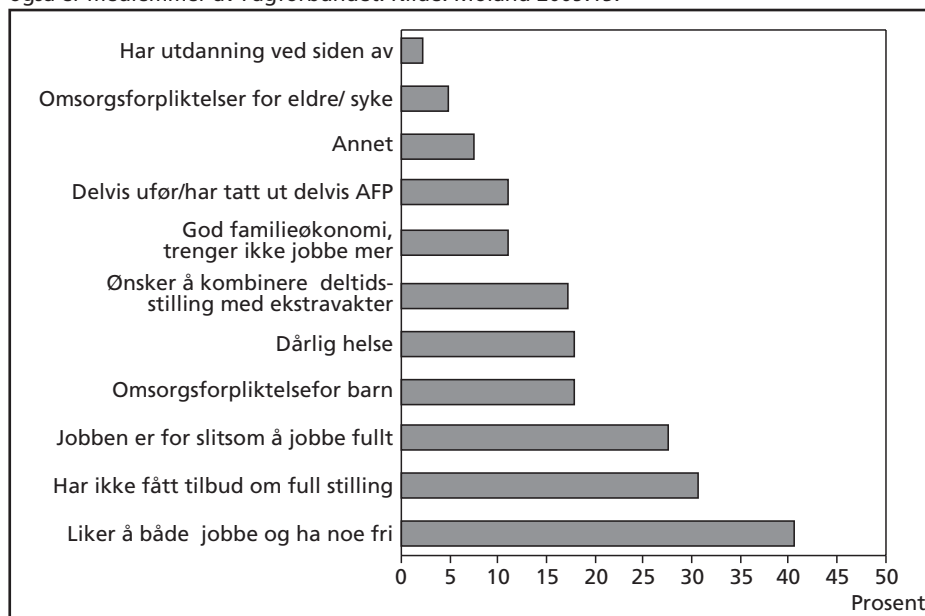
	Deltid beholde	Deltid øke
Har ikke fått tilbud om full stilling fra arbeidsgiver		
Varehandel	30,8	57,1
Sykehus	20,1	63,3
Pleie og omsorg	31,1	66,0
Det er for slitsomt å jobbe i full stilling		
Varehandel	42,1	14,3
Sykehus	47,3	28,3
Pleie og omsorg	47,7	22,3
Full stilling vil føre til flere ubekvemme vakter		
Varehandel	27,8	18,6
Sykehus	41,3	31,7
Pleie og omsorg	31,1	27,7

Andre forklaringer på deltidsarbeid

Det er verdt å understreke at blant dem som sier de er fornøyde med nåværende stillingsprosent, er det mange som jobber mer enn den avtalte prosenten. Noe av årsaken til at de ikke ønsker å øke, kan derfor bunne i at de ved å beholde den stillingsprosenten de har, kan ta ekstravakter når de selv vil, og slik nærme seg ønsket stillingsstørrelse. I alle tre bransjene vil det være mulig å ta ekstravakter. Manglende ønske om å øke stillingen kan derfor for en del være begrunnet i at ansatte selv vil ha kontroll over arbeidstiden – en frihet de i stor grad vil miste dersom de øker den avtalte stillingsprosenten. Dette å ha en fast deltidsstilling som sikkerhet og deretter «shoppe» ekstravakter er beskrevet i flere studier. (Se f.eks. Moland 2013; Drange & Amble 2008; Moland 1994; Moland & Olberg 1989.)

Vi skal ikke her gå inn på alle tenkelige forhold som kan forklare omfanget av deltidsarbeid, men bare trekke fram et par andre momenter når ansatte selv svarer på hvorfor de jobber deltid. Fremst blant disse er ønsket om å jobbe noe og ha mer fritid (figur 3.3). Det er også en del som liker å ha en fast deltidsstilling med begrensede forpliktelser og som gjerne tar ekstravakter når det passer. Andre forhold som også trekkes fram, er omsorgsforpliktelser og egen helse.

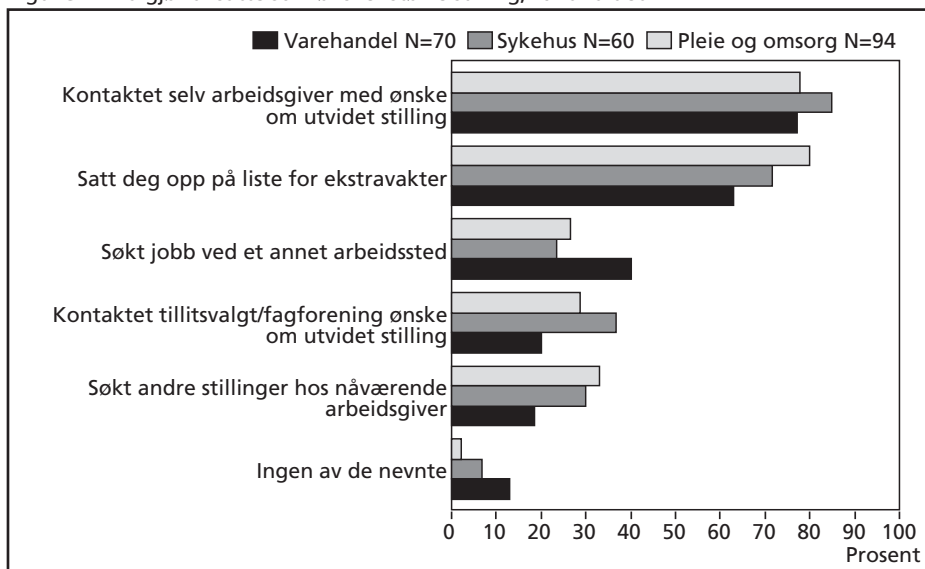
Figur 3.3 Deltidsansattes forklaringer på at de jobber deltid. N = 388 kommunalt ansatte som også er medlemmer av Fagforbundet. Kilde: Moland 2009:15.



Hva gjør ansatte som ønsker større stilling?

I utvalget som helhet oppgir 35 prosent at de ønsker større stilling. Det vil si at vi har 224 respondenter som vil jobbe mer. Vi har spurt disse om hva de har gjort for å få større stilling. Cirka 80 prosent i samtlige av de tre bransjene har kontaktet arbeidsgiver samtidig som de fleste også tar ekstravakter. Cirka hver fjerde oppgir å ha søkt på andre jobber. Omtrent like mange har kontaktet tillitsvalgt for å få hjelp (figur 3.4). Selv om vi ikke kan generalisere til å gjelde bransjene under ett, viser det likevel at ansatte som ønsker større stilling, har vært ganske aktive, noe som underbygger at de reelt ønsker større stilling.

Figur 3.4 Hva gjør ansatte som ønsker større stilling, for å få det? N = 224.



Hva sier lederne om deltidsarbeid?

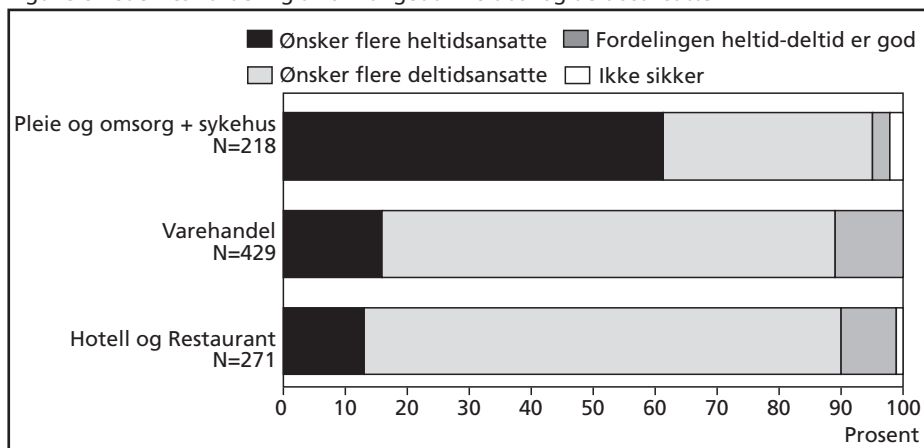
Lederne i de tre bransjene som gjengis i figur 3.4, har mange deltidsansatte. Detaljvarehandelen hadde i 2009 nesten 70 prosent deltidsansatte, mens hotell- og restaurantbransjen hadde litt over 50 prosent (Bråten & Nergaard 2011:20). I kommunenes pleie- og omsorgstjenester jobber 58 prosent deltid i 2011 (Moland & Bråthen 2012:21). Deltidsandelen på sykehusene var i 2012 på litt over 30 prosent.

Av figur 3.5 trekker vi ut særlig tre forhold: For det første sier ledere i pleie- og omsorgstjenestene og ved sykehusene at de ønsker flere heltidsansatte. Dette er rimelig etter at det over flere år er blitt dokumentert at et stort omfang av små stillinger fører til dårligere tjenestekvalitet og lavere effektivitet. Det er også ugunstig for rekruttering av kompetent arbeidskraft. Dette er en oppfatning de store bransjeorganisasjonene deler og som ved hjelp av et samarbeid med fagforbundene har ledet fram til «det store

heltidsvalget» i kommunesektoren. Svarene som er vist i figur 3.5, gir en god indikasjon på at lokale ledere deler de sentrale partenes ønsker om å utvikle en heltidskultur.

For det andre ser vi at svært få ledere ønsker å øke deltidsandelen ytterligere. Til slutt ser vi at 70–80 prosent av lederne i varehandelen (der to av tre ansatte jobber deltid) og i hotell- og restaurantnæringen er fornøyde med å ha så mange deltidsansatte. Dette understøtter funnene i studien til Nergaard (2012:7). Hun oppsummerer i sin undersøkelse av varehandelen at deltidsomfanget er så stort at deltidsstillinger framstår som det normale. Dermed vil «også arbeidsplaner, bemanningsstrategier, rekruttering og personalpolitikk være basert på at et flertall av de ansatte jobber deltid». De Facto (1993) har tidligere konkludert på samme måte om pleie- og omsorgssektoren. Når det gjelder hotell og restaurant, er det samme beskrevet i Moland og Olberg (1989).

Figur 3.5 Ledernes vurdering av omfanget av heltids- og deltidsansatte.



Hva gjør virksomhetene?

Vi har ikke spurt virksomhetene (lederne) i detalj om hvilke tiltak de har iverksatt for å redusere omfanget av små stillinger. Men vi har blant annet stilt følgende to spørsmål til de ansatte: 1) Har din virksomhet utformet en konkret målsetting om å redusere omfanget av små stillinger? Med små stillinger menes 60 prosent eller mindre. 2) Har din virksomhet gjennomført en systematisk kartlegging av ansattes ønskede stillingsprosent i løpet av de siste to årene?

Svarene (figur 3.6) viser at flere ansatte kjenner til kartlegginger av de ansattes deltidsønsker enn til målformuleringer om færre små stillinger. Dette kan bety at en del virksomheter iverksetter kartlegginger uten at (eller før) de lager målformuleringer. Men det kan også være uttrykk for at virksomhetene har målformuleringer, men at disse ikke kjent blant de deltidsansatte.

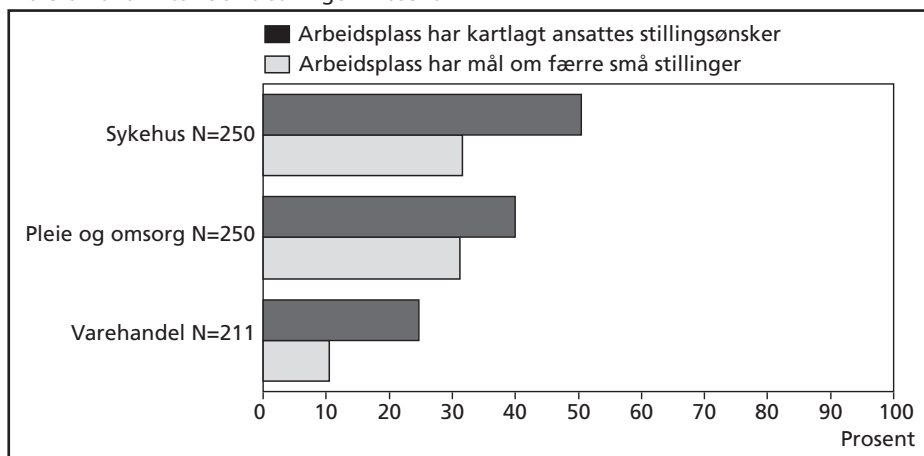
Sjelden formulerte mål om færre små stillinger

Ser vi på arbeidsgivernes svar på tilsvarende spørsmål (figur 3.7), avkreftes antakelsen om at virksomhetene har mål, men at disse ikke er kjent av de ansatte. I varehandelen og i hotell og restaurant oppgir mellom 5 og 7 prosent av lederne at slike målformuleringer foreligger. Dette er svært lavt tatt omfanget av små stillinger i betraktning. Men det avspeiler disse ledernes syn på bruken av deltid i sine bransjer slik vi så i figur 3.5.

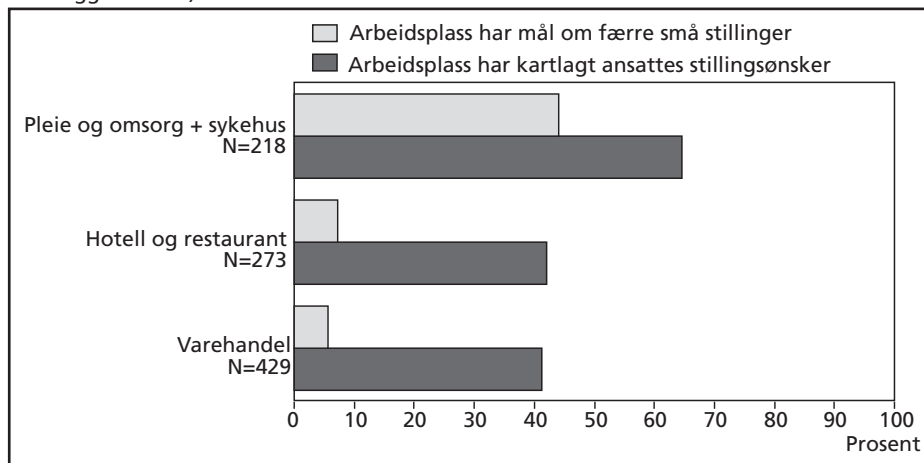
Selv om flere ledere i pleie- og omsorgssektoren og i sykehusene oppgir å ha mål om en deltidsreduksjon, er omfanget av slike målformuleringer også her lavt. Vi hadde forventet at mer enn knapt 50 prosent hadde slike mål i disse to sektorene. Det er faktisk betydelig lavere enn tall fra kommunesektoren i 2007 og 2011 (Moland & Bråthen 2012:63f).

Om vi sammenligner sektorene, ser vi at det er stor forskjell på varehandelen og sykehusene. Fra sykehusene oppgir halvparten av de ansatte at deres stillingsønsker er blitt kartlagt. I varehandelen sier en firedel det samme. På spørsmål om målformuleringer for færre små stillinger oppgir en av tre fra sykehusene og pleie og omsorg at de kjenner til dette. Kun 10 prosent sier det samme fra varehandelen. Denne forskjellen mellom varehandelen og de to andre bransjene er snarere mindre enn større enn forventet, tatt i betraktning den høyere oppmerksomheten heltid–deltids-problematikken har fått innen pleie og omsorg og i sykehusene. Tendensen i denne forskjellen samsvarer med ledernes holdninger som vi så i figur 3.5.

Figur 3.6 Arbeidsplasser som ifølge de ansatte har kartlagt de ansattes stillingsønsker og formulert mål om færre små stillinger. Prosent.



Figur 3.7 Arbeidsplasser som ifølge arbeidsgiver har kartlagt de ansatte stillingsønsker og formulert mål om færre små stillinger. Prosent. (Eksakte tall med flere svaralternativer er gjengitt i vedleggstabell 3.)



De tillitsvalgte og lederne fikk også spørsmål om de hadde fått henvendelser fra ansatte om økt stilling.

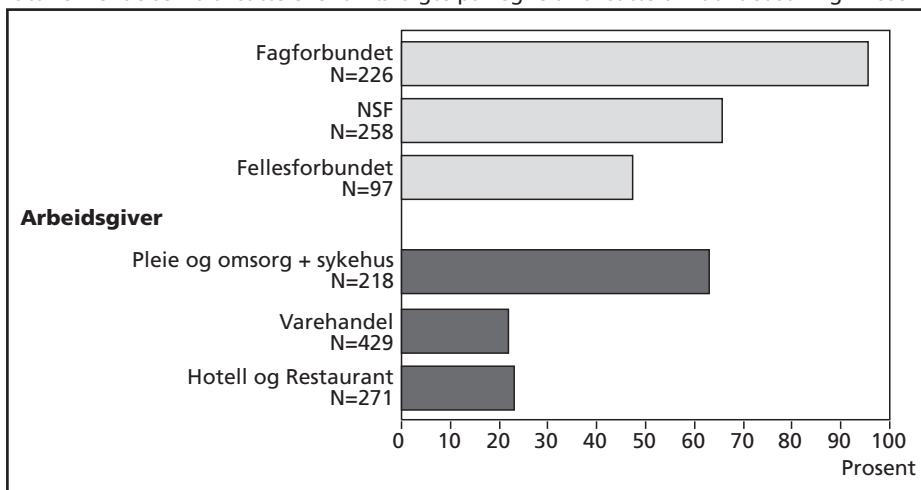
Fagforbundet får ofte henvendelser

Omfanget av ansatte som ønsker større stilling, er omtrent like stort i de tre bransjene som er dekket i figur 3.1. Figur 3.8 viser at det blant de tillitsvalgte i Fagforbundet knapt er noen som ikke har opplevd at ansatte har henvendt seg til dem med ønske om større stilling. Dette er rimelig tatt i betraktning av det store omfanget uønsket deltid innenfor deres forbundsområde. To av tre tillitsvalgte i NSF og halvparten av tillitsvalgte i Fellesforbundet har fått henvendelser fra ansatte med ønske om større stilling. Fagforbundet og NSF's tillitsvalgte er ofte hovedtillitsvalgte og dekker dermed et stort antall medlemmer. At Fellesforbundets tillitsvalgte har fått færre henvendelser, kan ha å gjøre med at de gjennomgående har kortere fartstid i rollen, og at de har færre medlemmer å ivareta fordi de i større grad er plasstillitsvalgte.

Færre henvendelser til lederne

Vi har spurt lederne om de har fått henvendelser fra ansatte direkte eller fra tillitsvalgte på vegne av ansatte. Av figur 3.8 ser vi at lederne har fått langt færre henvendelser om større stillinger. Dette er overraskende. I bransjer med stort omfang av uønsket deltid ville vi forventet at mange ansatte henvendte seg til ledelsen for å få større stilling. I hotell og restaurant og varehandel oppgir bare rundt 20 prosent av lederne at de har fått slike henvendelser. Derimot oppgir to tredeler av lederne i pleie og omsorg og ved sykehusene at de har fått slike henvendelser. Forskjellen mellom bransjene er stor med tanke på at alle har en høy andel ansatte som ønsker større stilling (figur 3.1).

Figur 3.8 Andel tillitsvalgte som har fått henvendelse fra ansatte, og andel ledere som har fått henvendelse fra ansatte eller tillitsvalgte på vegne av ansatte om utvidet stilling. Prosent.



Det er mulig omfanget av henvendelser om større stilling i de ulike sektorene avspeiler hvor forskjellig grad av oppmerksomhet heltid–deltids-problematikken får i de ulike sektorene. Antall henvendelser kan også avspeile de ulike lederne holdninger til temaet. Vi vet at pleie- og omsorgssektoren i kommunene har vært særlig opptatt av å redusere omfanget av små stillinger. Dette er også et aktuelt tema i sykehussektoren. Regjeringen krevde i 2011 at sykehusene skulle redusere deltidsomfanget med 20 prosent, noe de er på god vei til å klare.⁶ Bruk av fortrinnsretten blir av Helse- og omsorgsdepartementet beskrevet som et av virkemidlene for å få til dette. I varehandelen⁷ og i hotell- og restaurantbransjen har ikke ufrivillig deltid stått på dagsordenen i samme grad. Men vi har likevel sett at lederne i de private sektorene også ønsker flere heltidsstillinger. Med dette som bakteppe burde det ligge til rette for at deltidsansatte i disse sektorene også skulle ha gode muligheter til å få større stillinger. Da er det heller ikke overraskende at flere ansatte nettopp i samtlige sektorer ber om større stilling.

Som forklaring på de ulike svarene vi får fra lederne om omfanget av henvendelser fra de ansatte, veier nok andre forhold tyngre. De aller fleste lederne i pleie- og omsorgssektoren og sykehusene har fra 10 til over 100 deltidsansatte (tabell 3.3). Vi har også

⁶ Nyhetsmelding fra regjeringen i 2011. Oppdatert 20.12.12. Der framgår det at de fire helseregionene det første året har redusert deltidsandelen med mellom 5 og 16 prosent. Kilde: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/aktuelt/nyheter/2012/mindre-bruk-av-deltid-i-sykehusene.html?id=710767>.

⁷ I varehandelen pågår det nå flere forsøk med å redusere omfanget av små stillinger, noe som har fått en del oppmerksomhet i media høsten 2013. Omfanget av forsøksvirksomhet er imidlertid fortsatt lite sammenlignet med i kommunene og sykehusene, og de få forsøkene var lite kjent da vi gjennomførte spørreundersøkelsen.

sett at cirka 80 prosent av dem som ønsker større stilling, oppgir at de har tatt kontakt med ledelsen. I de to andre bransjene har de fleste lederne fra 3 til 15 deltidsansatte. Det er nok til å forvente forespørsler, men i langt mindre omfang enn i pleie og omsorg og ved sykehusene.⁸

Tabell 3.3 Ledernes kontrollspenn (antall ansatte på avdelingen de leder) i tre bransjer.

Bransje	5-9 ansatte	10-25 ansatte	26-50 ansatte	51-100 ansatte	101 ansatte +	Sum	Antall
Varehandel	45	38	11	3	3	100	429
Hotell og restaurant	33	46	13	7	1	100	273
Pleie og omsorg + sykehus	11	16	17	29	26	100	218
Alle (prosent)	34	35	13	10	8	100	920
Antall	309	323	120	95	73		920

⁸ Det er selvsagt mer sannsynlig at en leder med 100 deltidsansatte har fått forespørsel fra ansatte om større stilling, enn at en med bare fire deltidsansatte har fått det.

4 Kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen og tvisteløsningsnemnda

Fortrinnsrettsbestemmelsen

Vi har spurt både tillitsvalgte, arbeidstakere og arbeidsgivere om de kjenner til arbeidsmiljøloven § 14-3. Svarene viser at det gjennomgående er god kjennskap til denne bestemmelsen.

Best kjennskap blant ledere i helse og sosial

Vi vet fra tidligere at de fleste sakene som har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda, har involvert partene fra helse og omsorg (Alsos & Bråten 2011:15). En undersøkelse fra 2011 viste at 90 prosent av lederne i den kommunale pleie- og omsorgssektoren hadde god kjennskap til bestemmelsen, de øvrige hadde noe kjennskap til den (Moland & Bråthen 2012:56). Det er derfor ikke overraskende at samtlige ledere i denne sektoren også i vår undersøkelse oppgir at de kjenner fortrinnsrettsbestemmelsen (figur 4.1). Blant arbeidsgiverne i de to andre bransjene svarer litt over 90 prosent at de kjenner bestemmelsen. Dette må kunne sies å være høye tall.

God kjennskap blant de tillitsvalgte

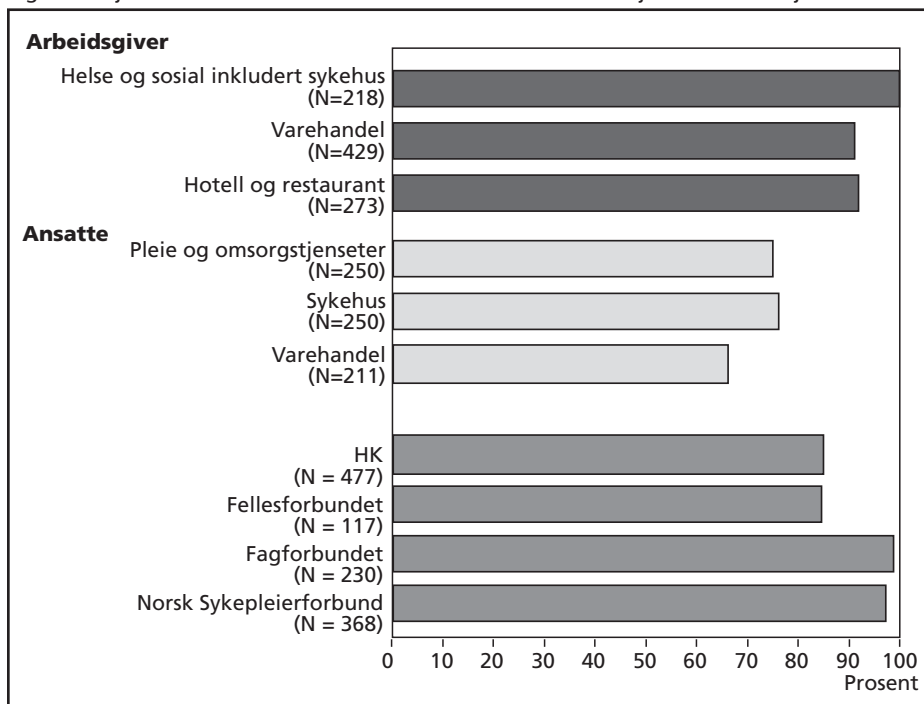
På bakgrunn av de nevnte undersøkelsene forventer vi at de tillitsvalgte fra Fagforbundet og NSF har god kjennskap til bestemmelsen, noe vi også får bekreftet. Nær sagt samtlige tillitsvalgte i Fagforbundet og NSF oppgir å kjenne til denne bestemmelsen, mens om lag 85 prosent av de tillitsvalgte i Fellesforbundet og Handel og Kontor oppgir at de kjenner bestemmelsen.

De ansattes kjennskap til bestemmelsen

Når det gjelder arbeidstakere, er tallene noe lavere enn for arbeidsgivere og tillitsvalgte. For denne gruppen ligger andelen ja-svar på mellom 65 og 75 prosent, og vi ser av figur 4.1 at det er ansatte i varehandelen som har lavest kjennskap til bestemmelsen. Innen helse, pleie og omsorg er tre av fire deltidsansatte kjent med bestemmelsen.

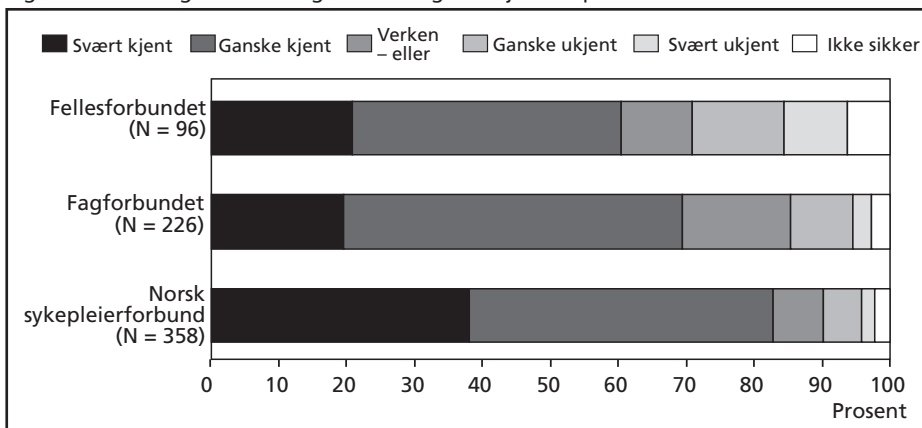
Disse tallene er, som vi skal se, i overensstemmelse med de tillitsvalgtes vurdering av de ansattes kjennskap.

Figur 4.1 Kjenner du til fortrinnsrettsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven? Andel ja-svar.



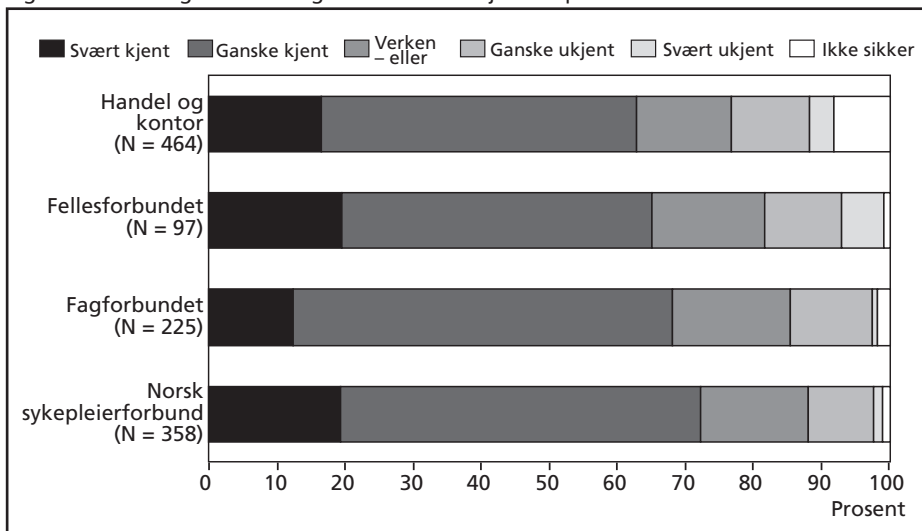
De tillitsvalgte som selv hadde kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen, ble bedt om å vurdere hvilken kjennskap ledere og ansatte ved virksomheten har til arbeidsmiljøloven § 14-3. Når det gjelder kjennskapen blant ledere, er det ganske store forbundsvis forskjeller. Fire av fem tillitsvalgte fra NSF mener at deres ledere kjenner bestemmelsen svært godt eller ganske godt. Tilsvarende mener tillitsvalgte fra Fagforbundet og Fellesforbundet at henholdsvis cirka 70 og 60 prosent av deres ledere kjenner til bestemmelsen. Som det går fram av figur 4.2, er andelen «svært kjent» riktignok en del lavere enn andelen «ganske kjent».

Figur 4.2 Tillitsvalgtes vurdering av arbeidsgivers kjennskap til fortrinnsretten.



De tillitsvalgtes vurdering av ansattes kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen er omtrent den samme i de fire forbundene. Om lag to tredeler mener bestemmelsen er enten svært eller ganske kjent blant de ansatte. Dette er omtrent samme andel som kommer fram i spørsmålet som ble stilt direkte til de ansatte. At NSF, tett fulgt av Fagforbundet, oppfatter at deres ansatte har noe mer kjennskap til bestemmelsen enn det tillitsvalgte i Fellesforbundet og Handel og Kontor oppgir, er som forventet ut fra det bildet som er tegnet over.

Figur 4.3 Tillitsvalgtes vurdering av de ansattes kjennskap til fortrinnsretten.



Hvilke ansatte har kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen?

Alle ledere og tillitsvalgte på arbeidsplasser hvor det forekommer deltidsansettelser, bør ha kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen. Likeledes forventes denne bestemmelsen å være kjent hos deltidsansatte som ønsker større stilling.

Videre er det slik at ansatte ved arbeidsplasser med tillitsvalgte og der de ansatte er medlemmer av en fagforening, oftere kjenner til fortrinnsrettsbestemmelsen enn andre. Det samme gjelder for ansatte ved store virksomheter. Disse kjennetegnene vet vi at først og fremst forekommer i pleie- og omsorgssektoren og ved sykehusene. Her bekreftes kunnskap fra andre undersøkelser om arbeidsmiljø, nemlig at informasjonsnivået om lover og regler er høyere i store virksomheter og i virksomheter som inngår i formelle partsstrukturer, noe som ofte går sammen (Andersen et al. 2009). Blant ansatte som ønsker å øke stillingen, er imidlertid kjennskapet til fortrinnsrettsbestemmelsen lavere enn blant dem som ønsker å beholde stillingsstørrelsen. Det er altså en signifikant forskjell mellom ansatte som ønsker å beholde sin deltidsstilling, og ansatte som ønsker å øke sin stilling, når det gjelder å kjenne til fortrinnsrettsbestemmelsen. Mer spesifikt innebærer dette at bestemmelsen er bedre kjent blant ansatte som enten ikke trenger å bruke den eller eventuelt har benyttet den tidligere (og slik sett fått den stillingsstørrelsen de ønsker), sammenlignet med den gruppen av deltidsansatte som presumptivt vil ha størst nytte av å kjenne til lovbestemmelsen.

Kjennskap til tvisteløsningsnemnda

Tvist om en deltidsansatt arbeidstaker har fortrinnsrett, kan bringes inn for en parts-sammensatt tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3. Vi har spurt ledere, tillitsvalgte og ansatte som kjenner til fortrinnsretten, om de også kjenner til tvisteløsningsnemnda.

Mindre kjennskap til tvisteløsningsnemnda enn til fortrinnsrettsbestemmelsen

Av figur 4.4 ser vi for det første at kjennskapet til at det er mulig å bringe uenighet om deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling fram for tvisteløsningsnemnda, er vesentlig lavere enn kjennskapet til selve fortrinnsrettsbestemmelsen (figur 4.1). Blant dem som kjenner til fortrinnsrettsbestemmelsen, kjenner om lag halvparten også til tvisteløsningsnemnda. Dette kan være en indikasjon på at saker om fortrinnsretten stort sett har vært løst lokalt på arbeidsplassene. En annen mulighet er selvsagt at en del av dem som oppgir å kjenne til tvisteløsningsnemnda, kun har generell kunnskap

om denne og ikke mer inngående kjennskap slik man kan forvente å måtte ha for å fremme en sak.

Tillitsvalgte har bedre kjennskap enn ledere

For det andre ser vi at kjennskapen til (andelen som oppgir å kjenne til) tvisteløsningsnemnda er vesentlig høyere blant de tillitsvalgte (ca. 70 prosent) enn blant lederne. Det er faktisk bare halvparten av de ledere som har oppgitt at de kjenner til fortrinnsretten, som samtidig har kjennskap til tvisteløsningsnemnda. Med tanke på de tillitsvalgtes vurderinger fra figur 4.2 om at arbeidsgiver snarere hadde noe enn mye kjennskap til fortrinnsretten, er dette ikke overraskende. Her er det riktignok viktig å minne om at respondentene fra NSF og Fagforbundet er hovedtillitsvalgte, altså på topp i systemet. Det er derfor grunn til å anta at de har særlig god skoloring i behandlingen av slike saker sammenlignet med for eksempel arbeidsplassstillitvalgte.

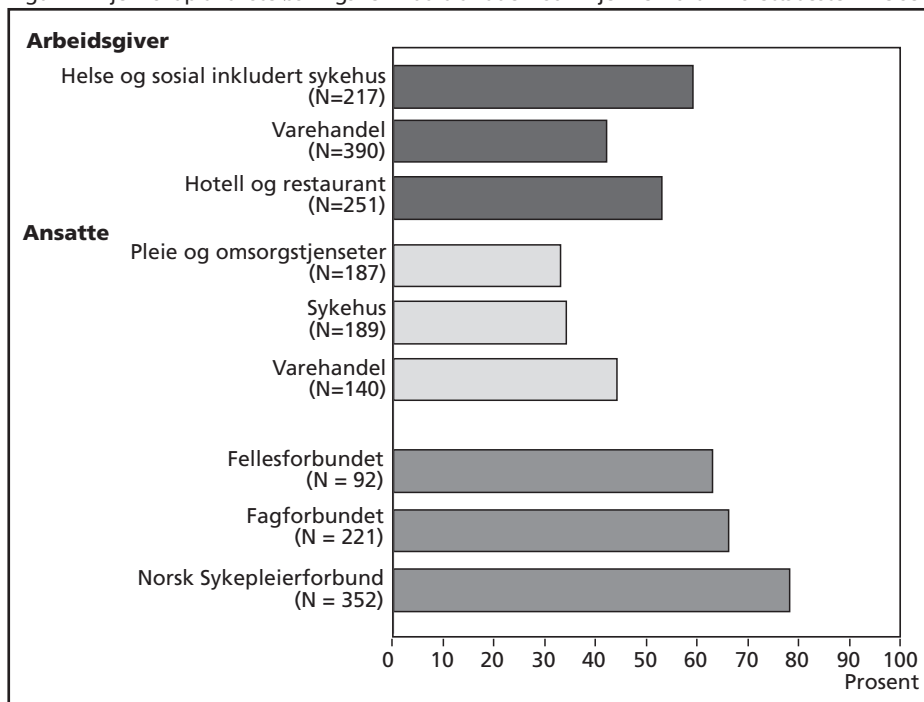
Bransjemessige forskjeller

De innbyrdes forskjellene bransjene imellom slik de framkommer av svarene fra ledere og tillitsvalgte, er omtrent de samme som vi så for kjennskap til fortrinnsrettsbestemelsen. Dette er som allerede påpekt forventet ut fra kunnskap om hvilke sektorer som har fremmet flest saker for nemnda. På arbeidsgiversiden ser vi at varehandelen utmerker seg med lav kjennskap. Her oppgir bare 42 prosent av lederne at de kjenner til nemnda. Blant de tillitsvalgte er kjennskapen høyest i NSF, der flere enn tre av fire oppgir å kjenne nemnda. I Fagforbundet og Fellesforbundet oppgir cirka to av tre tillitsvalgte at de kjenner til tvisteløsningsnemnda.

Lite kjent blant ansatte

Igjen er kjennskapen til nemnda lavest hos de ansatte. Vi har sett at cirka 75 prosent av de deltidsansatte i helse, pleie og omsorg kjente til fortrinnsretten (figur 4.1). Av disse oppgir 36 prosent at de kjenner til tvisteløsningsnemnda (figur 4.4). Dette vil si at omtrent hver fjerde deltidsansatt i helse, pleie og omsorg i denne undersøkelsen kjenner til nemnda. I varehandelen var det færre som kjente til fortrinnsretten (ca. 66 prosent). Men blant disse har 44 prosent oppgitt at de kjenner nemnda (figur 4.4, neste side). Det vil si at knapt 30 prosent av de deltidsansatte i varehandelen kjenner nemnda.

Figur 4.4 Kjennskap til tvisteløsningsnemnda blant dem som kjenner fortrinnsrettsbestemmelsen.



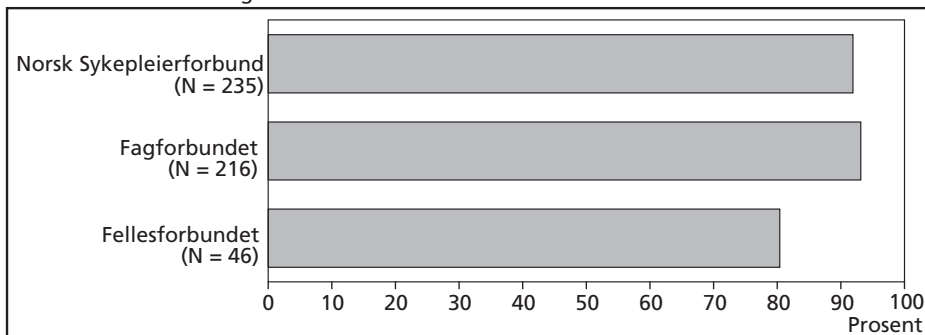
5 Bruk av fortrinnsretten

For at fortrinnsretten skal kunne ha en praktisk funksjon, må den deltidsansatte som en første forutsetning ønske å øke sin nåværende stilling. Vi har tidligere sett at cirka 33 prosent av de deltidsansatte i denne undersøkelsen har oppgitt at de ønsker større stilling (figur 3.1). Vi har sett at ca 80 prosent av deltidsansatte som ønsker øket stilling, har kontaktet arbeidsgiver for å få dette. En av fire har kontaktet tillitsvalgt for å få hjelp (figur 3.4). Vi har også sett at svært mange tillitsvalgte har fått denne type henvendelser (figur 3.7). Samtidig er det svært få ansatte som oppgir at de har benyttet seg av fortrinnsrettsbestemmelsen, kun 4 prosent.

Tillitsvalgtes erfaring med bruk av fortrinnsretten

De tillitsvalgte som har fått henvendelse fra ansatte med ønske om økt stillingsprosent, er spurt om de har brukt fortrinnsretten for å underbygge et slikt krav til arbeidsgiver. Som det går fram av figur 5.1, bruker tillitsvalgte aktivt fortrinnsrettsbestemmelsen for å underbygge ansattes ønsker om større stilling. Figuren sier imidlertid ikke noe om hvor ofte den brukes. Dette kommer vi tilbake til i neste kapittel. For Fellesforbundet er det såpass få som har besvart spørsmålet, at der er andelen beheftet med vesentlig usikkerhet. Men i pleie og omsorg og i sykehusene er det helt tydelig at fortrinnsrettsbestemmelsen blir brukt når tillitsvalgte kobles inn for å støtte den ansattes krav om større stilling. Over 90 prosent av de tillitsvalgte sier at de har benyttet bestemmelsen. Antall saker der fortrinnsretten er blitt trukket inn, beskrives i neste kapittel.

Figur 5.1 | hvilken grad har tillitsvalgte i utvalgte forbund brukt fortrinnsretten til å underbygge ønske om utvidet stilling? Prosent.

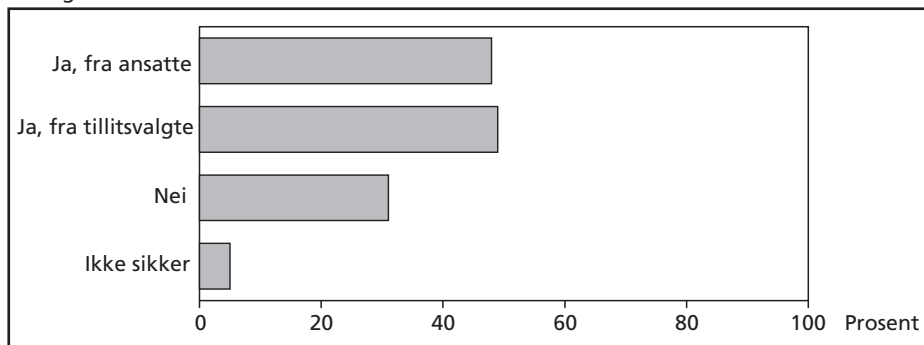


Lederes erfaring med bruk av fortrinnsretten

Vi har sett at ledere i mindre grad enn tillitsvalgte oppgir at de har fått henvendelser fra ansatte og tillitsvalgte om større stillinger. I varehandelen og i hotell- og restaurantbransjen oppga to av ni ledere å ha fått denne typen henvendelser (figur 3.7). Blant disse igjen var erfaringene med bruk av fortrinnsretten så liten at vi ikke har tatt dem med i framstillingen under.

Blant arbeidsgiverne i pleie- og omsorgssektoren og i sykehusene har over halvparten mottatt krav/ønsker om utvidet stilling (figur 3.7). Av disse oppgir til sammen 64 prosent at et slikt krav fra de ansatte eller de tillitsvalgte er blitt underbygget med argumenter om fortrinnsrett. Lederne ble også bedt om å oppgi om henvendelsen var kommet fra ansatte og/eller tillitsvalgte. Av figur 5.2 ser vi at dette fordeler seg temmelig likt.

Figur 5.2 Har arbeidsgivere i helse og sosial, inkludert sykehus, opplevd at fortrinnsrettsbestemmelsen har blitt brukt av ansatte eller tillitsvalgte for å underbygge ønske om utvidet stilling? Prosent.

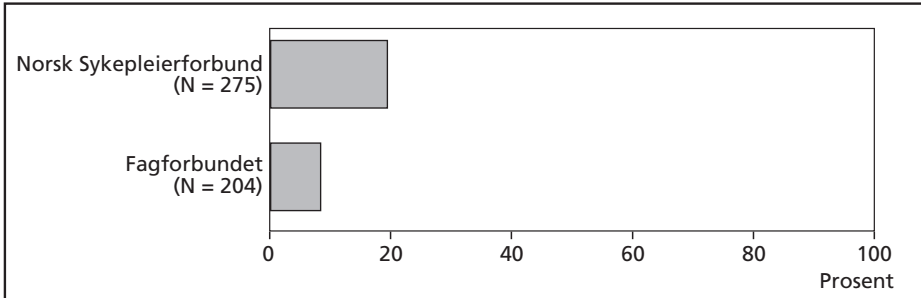


Tvisteløsningsnemnda

Dersom krav om bruk av fortrinnsretten blir fremmet og det ikke oppstår enighet lokalt, kan partene legge saken fram for tvisteløsningsnemnda. Vi har sett at de tillitsvalgte i NSF og Fagforbundet har god kjennskap til at man kan bringe saker inn for en egen tvisteløsningsnemnd. Fra 2006 og fram til september 2011 hadde nemnda behandlet knapt 200 saker om fortrinnsrett for deltidsansatte. Det kan med andre ord ikke være særlig mange som har direkte erfaring med saker ført for nemnda. Figur 5.3 viser da også at det er svært få tillitsvalgte som har personlig erfaring med å trekke saker inn for nemnda. I alt oppgir 19 prosent av NSF-tillitsvalgte og 8 prosent av tillitsvalgte fra Fagforbundet at de har vært involvert i saker som har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda.

Å bringe en sak inn for en tvisteløsningsnemnd er en tidkrevende prosess for både ansatte og fagforening. På spørsmål om hvorfor nemnda ikke blir brukt, har de

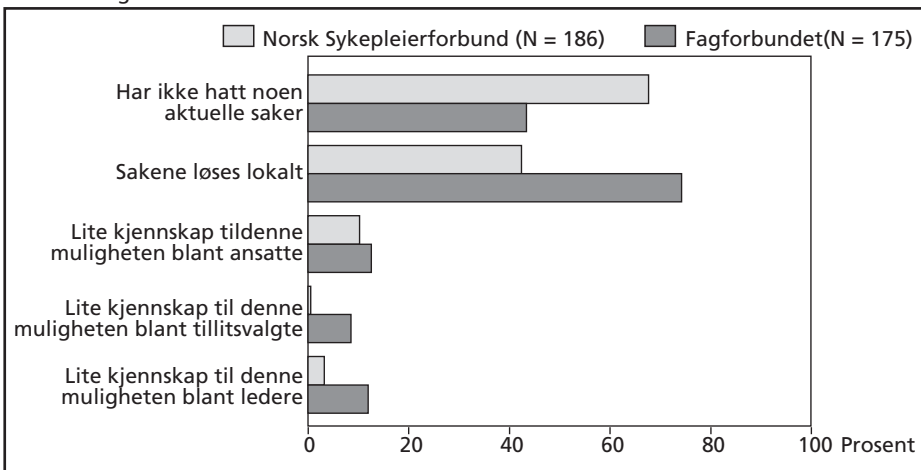
Figur 5.3 Andel tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og Fagforbundet som har opplevd ved deres virksomhet at tvister om fortrinnsrett har blitt brakt inn for tvisteløsningsnemnda. Prosent.



tillitsvalgte to hovedsvar. For det første svarer de at saken løses lokalt. For det andre at de ikke hatt saker der det har vært aktuelt å trekke inn tvisteløsningsnemnda. Det er særlig blant NSF's tillitsvalgte det er mange som sier at de ikke har hatt aktuelle saker som kan fremmes for nemnda (figur 5.4). Vi kan også anta at mange av forespørslene om større stillinger har kommet uten at det har foreligget en ledig (utlyst) stilling.

Fagforbundets tillitsvalgte oppgir oftere enn de tillitsvalgte i NSF at saken er blitt løst lokalt. En lokal løsning kan innebære at arbeidstaker har fått ønsket om økt stilling helt eller delvis innfridd. Men vi har sett at mange deltidsansatte fortsatt har en uønsket lav stilling, og at de fleste har oppgitt at deres ønsker og krav til ledelsen ikke var blitt imøtekommet. En annen og mindre gunstig forklaring sett fra den ansattes side kan derfor være at saken er løst lokalt i den forstand at det ikke er funnet grunnlag for å fremme fortrinnsrett og da heller ikke for å fremme saken for tvisteløsningsnemnda.

Figur 5.4 Hvorfor har tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og Fagforbundet valgt å ikke bruke tvisteløsningsnemnda? Prosent⁹.



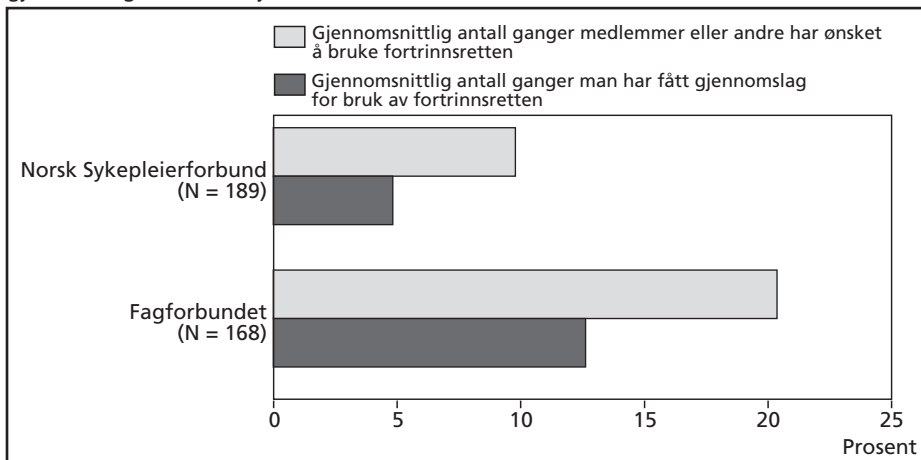
⁹ Tillitsvalgte fra Fellesforbundet er utelatt siden det var for få som i det hele tatt kjente til ordningen.

6 Effekter av fortrinnsretten

I denne delen av studien skal vi konsentrere oss mest om tillitsvalgte og ledere. Det er disse som i størst grad har erfaring med fortrinnsretten. De ansatte vil i mindre grad ha denne erfaringen, med mindre de har hevdet fortrinnsrett, noe som bare gjelder knapt 4 prosent.

For å få et begrep om omfanget av tilfeller hvor fortrinnsretten er trukket inn i saker for å få større stilling, har vi spurt de tillitsvalgte som har erfaringer med fortrinnsretten, om hvor mange ganger de har mottatt ønsker fra ansatte om å bruke fortrinnsretten. Deretter er de spurt om hvor mange ganger de eventuelt har fått gjennomslag for disse ønskene hos arbeidsgiver. Figur 6.1 viser hvor mange ganger disse tillitsvalgte i gjennomsnitt har fått ønsker fra ansatte om å benytte fortrinnsretten, og tilsvarende i hvor mange saker de mener å ha fått gjennomslag for disse ønskene.

Figur 6.1 Antall ganger tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og Fagforbundet har opplevd at medlemmer eller andre har ønsket å bruke fortrinnsretten, og antall ganger man har fått gjennomslag for dette. Gjennomsnittstall¹⁰.



Fagforbundets har i snitt fått cirka 20 henvendelser fra ansatte om å benytte fortrinnsrettsbestemmelsen, mens snittet for de NSF-tillitsvalgte er cirka ti ganger. Forskjellen mellom de tillitsvalgte i de to forbundene kan skyldes at vi har en overrepresentasjon av

¹⁰ Det var for få tillitsvalgte i Fellesforbundet til at det kunne presenteres tall for disse.

hovedtillitsvalgte i utvalget av Fagforbundets tillitsvalgte. De NSF-tillitsvalgte mener at de har fått gjennomslag for kravet i rundt halvparten av tilfellene, mens antallet dette gjelder, er noe høyere for de tillitsvalgte i Fagforbundet. Disse tallene må imidlertid tolkes med en viss grad av forsiktighet. Antallet tillitsvalgte som har fått spørsmålene, er begrenset, noe som betyr at feilmarginen er relativt høy. Svarfordelingen gir imidlertid en pekepinn om at de tillitsvalgte i vesentlig utstrekning får gjennomslag når de først handler ut fra henvendelser fra ansatte med ønsker om å benytte fortrinnsretten. At de ikke alltid får gjennomslag, er heller ikke overraskende. For de tillitsvalgte kan det i noen tilfeller være et poeng å teste grensene for når det kan hevdes fortrinnsrett. Forklaringen på at kravet ikke alltid har kommet gjennom, kan også ligge hos de ansatte i den forstand at til tross for deres ønsker om å benytte fortrinnsretten er det ikke gitt at de tilfredsstillt kravene for å benytte den.

Gode effekter ifølge en tidligere undersøkelse

Nær 90 prosent av informantene i en representativ undersøkelse med kommunale pleie- og omsorgssjefer i 2011 mente at fortrinnsrettsbestemmelsen (som også er nedfelt i hovedtariffavtalen for KS-området) har ført til at deltidsansatte¹¹ har fått større stilling i vedkommende kommune (Moland & Bråthen 2012:56f). I den samme undersøkelsen ble det gjennomført kvalitative intervjuer i et utvalg kommuner. To av informantene sa det slik:

For oss er dette viktig! Kommunen sier man skal bruke andre metoder [for å øke stillingsstørrelser], nå som pengene er slutt. Da blir det dette som ligger i hovedtariffen og i loven, veldig viktig. (Hovedtillitsvalgt)

Det er også veldig viktig at det er fokus blant tjenestelederne på at når man skal lyse ut stillinger, skal man ha fokus på de ansatte først, altså før man lyser ut. Kan man løse dette internt først, kan den kombineres med noe et annet sted? Jeg synes det er blitt en veldig god bevissthet blant lederne på dette. Det er et godt samarbeid med tillitsvalgte også. (Pleie- og omsorgssjef)

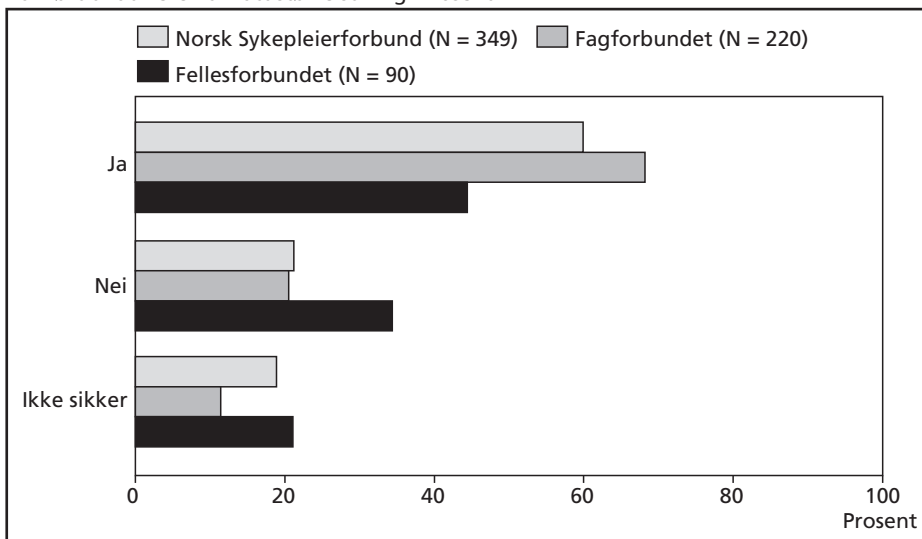
Moland og Bråthen (2012) fant at fortrinnsrettsbestemmelsen har bidratt til større stillinger på to måter: For det første har den hatt en indirekte virkning ved at det er blitt økt oppmerksomhet rundt deltidsansattes situasjon. Dette har kanskje vært den viktigste. Samtlige ledere som ble intervjuet (personlig) i Moland og Bråthen (2012), uttrykte at fortrinnsrettsbestemmelsen er langt framme i bevisstheten når ledige stillinger skal besettes. For det andre ble det vist til at bestemmelsen ble brukt i konkrete situasjoner.

Synspunkter på fortrinnsrettens betydning

De tillitsvalgte og lederne ble også spurt mer direkte om fortrinnsrettsbestemmelsen har medført at ansatte har fått større stilling (figur 6.2 og 6.3).

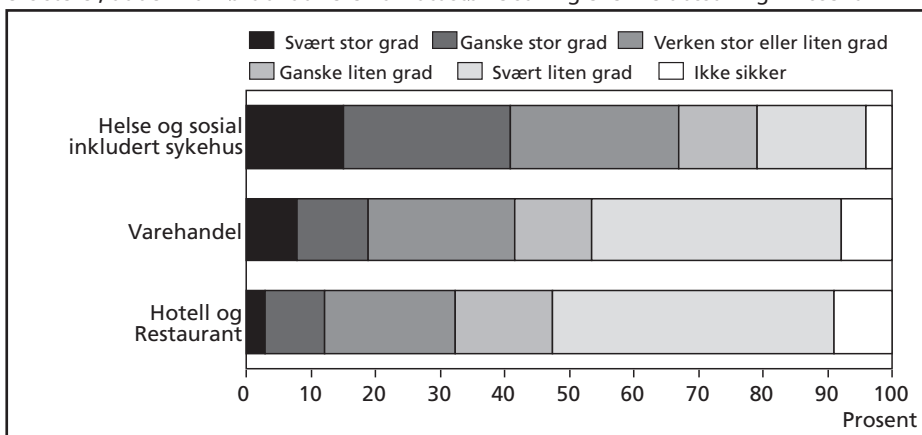
¹¹ Pleie- og omsorgssjefene ble ikke spurt om hvor mange deltidsansatte det gjaldt.

Figur 6.2 Andel tillitsvalgte med kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen som mener at den har ført til at flere har fått større stilling. Prosent



Som det går fram av figur 6.2, er det et klart flertall av de tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og i Fagforbundet som mener at fortrinnsrettsbestemmelsen har ført til at flere deltidsansatte har fått større stilling. Samtidig er det også en betydelig andel i disse to forbundene, 21 prosent, som ikke mener fortrinnsrettsbestemmelsen har hatt betydning. Blant Fellesforbundets tillitsvalgte er det imidlertid færre enn i de to andre forbundene som mener fortrinnsrettsbestemmelsen har medført at ansatte har fått større stilling. Det må også understrekes at i samtlige forbund er det et betydelig mindretall som er usikker på betydningen av fortrinnsrettsbestemmelsen.

Figur 6.3 I hvilken grad mener arbeidsgivere som kjenner til at fortrinnsrettsbestemmelsen eksisterer, at den har ført til at flere har fått større stilling eller heltidsstilling? Prosent.



Figur 6.3 viser at det er et mindretall av lederne som mener at fortrinnsrettsbestemmelsen i svært stor grad har ført til at flere har fått større stilling eller heltidsstilling. Samtidig er det i varehandel og i hotell og restaurant under 20 prosent som svarer i svært eller ganske stor grad. I helse og sosial inkludert sykehusene er det derimot til sammen 40 prosent av lederne som mener at bestemmelsen har hatt svært eller ganske stor betydning. Samlet sett er det ganske tydelig at det er flere ledere i helse og sosial som har en positiv vurdering av fortrinnsretten sammenlignet med hvor mange ledere i varehandel og i hotell og restaurant som gjør det samme.

Ser vi figur 6.2 og 6.3 i sammenheng, er det også rimelig å hevde at de tillitsvalgte anser fortrinnsrettsbestemmelsen som viktigere enn det lederne gjør. Til slutt ser vi at svarene avspeiler bruken av fortrinnsretten. De som kjenner den og har brukt den, er mer positive. Kjennskapen til og bruken av fortrinnsrettsbestemmelsen er mest utbredt blant tillitsvalgte i offentlig sektor. Det er særlig i offentlig sektor (helse og sosial og sykehus) ledere og tillitsvalgte mener at fortrinnsretten har medført større stillinger for de ansatte.

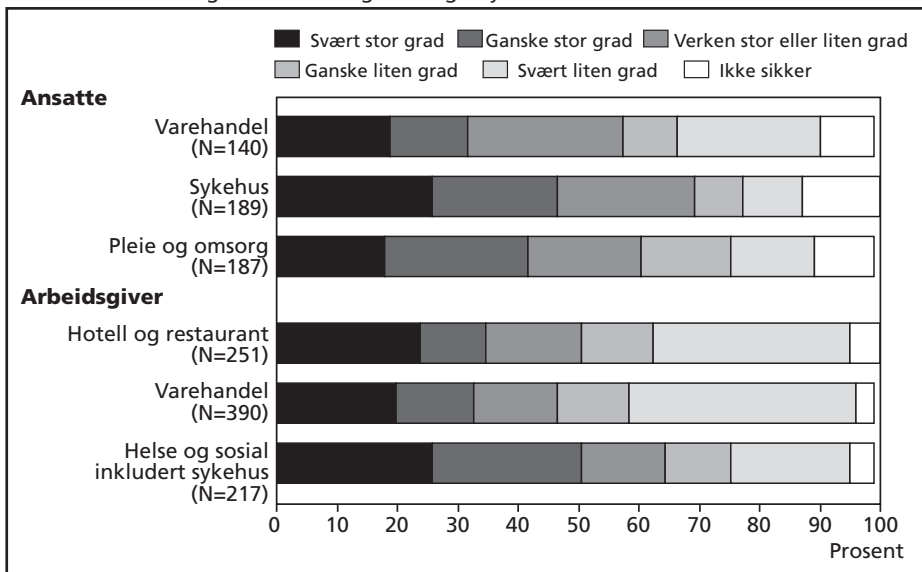
Forskjellen mellom bransjene følger i stor grad det man kan kalle et skille mellom det organiserte og det mindre organiserte arbeidslivet. Offentlig sektor har gjennomgående høy organisasjonsgrad, og hotell og restaurant og varehandel har tradisjonelt lav organisasjonsgrad både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tillegg er dette bransjer med en stor andel små virksomheter der åpningstidene ofte går langt ut over normalarbeidsdagen. Når virksomhetene er små og åpningstidene er lange, er det nok også vanskeligere å øke stillingsprosenten til ansatte som måtte ønske det.

Samtidig er det nok også slik at tilstedeværelse av tillitsvalgte, noe som altså er mer uvanlig i hotell og restaurant og i varehandel, ville ha bidratt til at flere hadde kunnet få en stillingsprosent som lå nærmere det de egentlig ønsker. Det er også rimelig å hevde at det er den organiserte delen av arbeidslivet som i størst grad nyttiggjør seg ulike lovreguleringer, slik som fortrinnsrettsbestemmelsen.

Fortrinnsretten kan imidlertid også ha hatt andre mer indirekte effekter. Dersom en arbeidsgiver vet at det er ansatte som ønsker økt stilling, og det er sannsynlig at fortrinnsrett kan bli hevdet, kan det i mange tilfeller være like greit for arbeidsgiver å ikke lyse ut stillingen. Ved å øke stillingsprosenten til de ansatte man allerede har, sparer man en tidkrevende utlysningssprosess som likevel kunne endt med at en av de nåværende ansatte hadde «snappet» stillingen ved hjelp av fortrinnsretten. Figur 6.4 viser i hvilken grad ledere og ansatte mener at fortrinnsretten har medført at ansatte på deltid har fått større stillinger uten at ledige stillinger har blitt utlyst eksternt¹².

¹² For de ansatte ble spørsmålet presisert til å gjelde egen arbeidsplass, dette for å sikre at de ikke svartet rent generelt.

Figur 6.4 I hvilken grad mener arbeidsgivere og ansatte at fortrinnsretten har medført at ansatte har fått større stillinger uten at ledige stillinger lyses ut eksternt? Prosent.



Om vi i figur 6.4 først ser på andelen som svarer at fortrinnsrettsbestemmelsen i svært stor grad har medført at ledige stillinger ikke lyses ut eksternt, ser vi at det er rimelig samstemthet mellom ansatte og ledere i varehandel om denne effekten. I helse og sosial og for sykehusene er det litt vanskeligere å gjøre denne sammenligningen direkte siden det på arbeidsgiversiden ikke skilles mellom sykehus og de kommunale omsorgstjenestene. Samlet sett viser uansett figur 6.4 at det er en vesentlig andel av ansatte og ledere i samtlige bransjer som mener at fortrinnsrettsbestemmelsen har medført at ansatte har fått større stilling uten at det har blitt gjort en eksternt utlysning. Vi ser med andre ord at intervjuene underbygger antakelsen om en indirekte effekt av lovbestemmelsen. Det er nok også rimelig å påpeke at denne effekten er minst i hotell og restaurant og varehandel. Samtidig er det viktig å få fram at det er mellom 20 og 38 prosent av lederne som mener at det i svært liten grad finnes en slik effekt.

Lederne som mente at fortrinnsrettsbestemmelsen hadde medført at flere ansatte hadde fått større stilling, ble også spurt om mulige årsaker til dette. Svarene er vist i tabell 6.1.¹³

¹³ Ledere i hotell og restaurant er utelatt grunnet lav N.

Tabell 6.1 Hvorfor har fortrinnsretten medført at deltidsansatte har fått større stilling? Flere svar mulige. Prosent.

	Varehandel (N = 161)	Helse og sosial inkl. sykehus (N = 145)
Økt bevissthet om fortrinnsretten for deltidsansatte hos arbeidsgiver	66	90
Økt bevissthet om fortrinnsretten for deltidsansatte hos arbeidstakere	63	81
Medført økt bevissthet om fortrinnsretten for deltidsansatte hos tillitsvalgte	57	90
Medført nye måter å organisere arbeidet på	36	34
Medført nye måter å organisere arbeidstiden på	47	34
Ingen av de nevnte	18	3

Som det går fram av tabell 6.1, er det særlig økt bevissthet hos arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte ledere påpeker som en viktig årsak til større stilling. Særlig er dette tydelig i helse og sosial. Dette bekreftes av funnene i Moland og Bråthen 2012. En vesentlig andel mener at fortrinnsrettsbestemmelsen har medført nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på. Dette er effekter som går ut over selve kjernen av lovbestemmelsen, men som likevel vil kunne bidra til at flere får større stilling.

Avslutning

Våre data tyder på at det gjennomgående er god kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen hos både ledere, tillitsvalgte og ansatte. Nær sagt samtlige tillitsvalgte og ledere i de områdene vi har undersøkt, svarer at de kjenner til bestemmelsen.

Vi har også spurt tillitsvalgte og ledere om fortrinnsrettsbestemmelsen har blitt brukt når det fremmes saker om større stilling. Blant de tillitsvalgte svarer et stort flertall at de har brukt bestemmelsen i slike saker: mer enn 90 prosent i NSF og Fagforbundet og 80 prosent i Fellesforbundet. Blant lederne finner vi først og fremst at det er i helse og sosial at de har opplevd ønsker om utvidet stilling der fortrinnsrettsbestemmelsen også har blitt brukt som argument for en økning. Blant arbeidsgiverne i pleie- og omsorgssektoren og i sykehusene har over halvparten mottatt krav/ønsker om utvidet stilling. Av disse oppgir til sammen 64 prosent at et slikt krav fra de ansatte eller de tillitsvalgte er blitt underbygget med argumenter om fortrinnsrett.

Kjennskapen til å bringe tvister om fortrinnsrett inn for tvisteløsningsnemnda er større blant de tillitsvalgte enn hos lederne. Blant de tillitsvalgte er kjennskapen høyest i NSF (mer enn tre av fire). I Fagforbundet og Fellesforbundet oppgir cirka to av tre tillitsvalgte at de kjenner til tvisteløsningsnemnda. Blant lederne er kjennskapen til

dette lavest i varehandelen (drøyt 40 prosent), mens i hotell- og restaurantbransjen og i helse- og sosialektoren er det godt over halvparten som har en slik kjennskap. Selv om det er vanskelig å dokumentere en isolert statistisk effekt av fortrinnsrettsbestemmelsen, tyder våre funn på at både tillitsvalgte og ledere i de undersøkte bransjene mener lovbestemmelsen både har gitt et direkte og et indirekte bidrag til at ansatte som ønsker det, har fått større stillinger. Effekten har vært større i bransjene med sterke innslag av kollektive partsforhold og tariffavtaler (helse og sosial) enn i de bransjene der kollektive partsforhold og tariffavtaler er mindre vanlige (varehandel og hotell og restaurant). Men selv i det uorganiserte arbeidslivet finner vi tydelige tegn på at fortrinnsretten faktisk har medført at flere ansatte har fått en stillingsprosent som er tilpasset deres egentlige ønsker.

Om man tenker seg en nullvisjon for uønsket deltid, er det helt klart et langt stykke å gå før det kan sies at målet er nådd. Fortrinnsrettsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven er kun ett av mange tiltak som kan bidra til redusert andel med uønsket deltid. Ønsker om økt stillingsprosent fra ansatte ville helt sikkert også kunne blitt innfridd uten at fortrinnsretten hadde blitt innført i arbeidsmiljøloven. Samlet sett viser likevel våre data, særlig fra tillitsvalgte og ledere, at fortrinnsrettsbestemmelsen blir brukt til å øke ansattes stillingsprosent. Slik sett er det en klar indikasjon på at innføringen av lovbestemmelsen har hatt en positiv effekt.

Litteratur

- Alsos, K. & Bråten, M. (2011). *Twisteløsningsnemndas praksis i saker om fortrinnsrett for deltidsansatte*. Fafo-rapport 2011:31. Oslo: Fafo.
- Amble, N. (2008). *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering*. Utrykt vedlegg til NOU 2008:17. AFI-notat 4/08.
- Andersen, R. K. & Bråten, M. (2011). *Arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS-opplæring. En kartlegging av status og utfordringer*. Fafo-rapport 2011:29. Oslo: Fafo.
- Andersen R. K., Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen, J. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Status og utfordringer 2009*. Fafo-rapport 2009:51. Oslo: Fafo.
- Bråten, M. & Nergaard, K. (2011). *Heltid en rett, deltid en mulighet? Strategier for større stillinger i privat tjenesteyting*. Fafo-rapport 2011:06. Oslo: Fafo.
- Bråten, M., Andersen, R. K. & Svalund, J. (2008). *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20. Oslo: Fafo.
- DeFacto (1993). *Er atypisk arbeid blitt typisk?* Oslo.
- Drange, I. & Amble, N. (2008). *Kartlegging av deltidsarbeid i Drammen kommune – pleie og omsorgssektoren*. AFI-notat 3/08. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Johansen, A. S. & Stueland, E. (red.) (2011). *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kjeldstad, R. & Nymoene, E. H. (2004). *Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer*. SSB-rapport 24/29.
- 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. (2009). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv*. Fafo-rapport 2009:15. Oslo: Fafo.

- Moland, L. E. (1994). *De små grå. Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene*. Fafo-rapport 171. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Andersen, R. K. (2007). *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Fafo-rapport 2007:25. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* Fafo-rapport 2012:14. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Egge, M. (2000). *Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft*. Fafo-rapport 337. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Gautun, H. (2002). *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren. En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere*. Fafo-rapport 395. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Olberg, D. (1989). *Man må jo prøve å være litt elastisk*. Fafo-notat 804. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2013). *Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?* Fafo-notat 2013:05. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2012). *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Fafo-rapport 2012:4. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17. Oslo: Fafo.
- 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.
- NOU 2004: 5. *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Arbeidslivslovutvalget 2004.
- Ot.prp. nr. 49 (2004–2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.
- Stokke T. Aa. (2002). *Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering*. Fafo-notat 2002:20. Oslo: Fafo.
- Svalund, J. (2011). *Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre*. Fafo-rapport 2011:34. Oslo: Fafo.

Vedlegg

Tabell V1. Heltids- og deltidssysselsatt etter næring i 2012. Kilde SSB-AKU.

		Sysselsatte i tusen			Andel		Sum
		I alt	Heltid	Deltid	Heltid (%)	Deltid (%)	
Jordbruk, skogbruk og fiske	Menn	47	39	8	83,0	17,0	100,0
	Kvinner	10	7	3	70,0	30,0	100,0
Bergverksdrift, utvinning	Menn	48	45	3	93,8	6,3	100,0
	Kvinner	11	10	1	90,9	9,1	100,0
Industri	Menn	180	169	11	93,9	6,1	100,0
	Kvinner	58	46	12	79,3	20,7	100,0
Elektrisitet, vann og renovasjon	Menn	22	21	1	95,5	4,5	100,0
	Kvinner	7	6	1	85,7	14,3	100,0
Bygge- og anleggsvirksomhet	Menn	179	169	10	94,4	5,6	100,0
	Kvinner	14	9	5	64,3	35,7	100,0
Varehandel, motorvognreparasjoner	Menn	192	149	43	77,6	22,4	100,0
	Kvinner	166	75	91	45,2	54,8	100,0
Transport og lagring	Menn	113	99	14	87,6	12,4	100,0
	Kvinner	30	21	9	70,0	30,0	100,0
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Menn	27	18	9	66,7	33,3	100,0
	Kvinner	41	18	23	43,9	56,1	100,0
Informasjon og kommunikasjon	Menn	74	67	7	90,5	9,5	100,0
	Kvinner	29	24	5	82,8	17,2	100,0
Finansiering og forsikring	Menn	26	24	2	92,3	7,7	100,0
	Kvinner	26	22	4	84,6	15,4	100,0
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	Menn	98	86	12	87,8	12,2	100,0
	Kvinner	65	48	17	73,8	26,2	100,0
Forretningsmessig tjenesteyting	Menn	55	46	9	83,6	16,4	100,0
	Kvinner	45	28	17	62,2	37,8	100,0
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	Menn	86	81	5	94,2	5,8	100,0
	Kvinner	77	64	13	83,1	16,9	100,0
Undervisning	Menn	75	60	15	80,0	20,0	100,0
	Kvinner	139	89	50	64,0	36,0	100,0
Helse- og sosialtjenester	Menn	102	73	29	71,6	28,4	100,0
	Kvinner	442	227	215	51,4	48,6	100,0
Personlig tjenesteyting	Menn	40	26	14	65,0	35,0	100,0
	Kvinner	61	33	28	54,1	45,9	100,0

Tabell V2. Ansattes respons på tre påstander etter bransje og deltidsstatus. Prosent.

Jeg har ikke fått tilbud om full stilling fra arbeidsgiver									
			1 svært dårlig	2	3	4	5 stemmer svært godt	Ikke sikker	Total
Deltid beholde	Varehandel	Antall	58	7	10	14	41	3	133
		Prosent	43,6	5,3	7,5	10,5	30,8	2,3	100,0
	Sykehus	Antall	130	9	2	3	37	3	184
		Prosent	70,7	4,9	1,1	1,6	20,1	1,6	100,0
	Pleie og omsorg	Antall	79	6	11	4	47	4	151
		Prosent	52,3	4,0	7,3	2,6	31,1	2,6	100,0
	Total	Antall	267	22	23	21	125	10	468
		Prosent	57,1	4,7	4,9	4,5	26,7	2,1	100,0
Deltid øke	Varehandel	Antall	14	2	6	7	40	1	70
		Prosent	20,0	2,9	8,6	10,0	57,1	1,4	100,0
	Sykehus	Antall	13	2	1	4	38	2	60
		Prosent	21,7	3,3	1,7	6,7	63,3	3,3	100,0
	Pleie og omsorg	Antall	22	3	6	1	62	0	94
		Prosent	23,4	3,2	6,4	1,1	66,0	0,0	100,0
	Total	Antall	49	7	13	12	140	3	224
		Prosent	21,9	3,1	5,8	5,4	62,5	1,3	100,0
Det er for slitsomt å jobbe i full stilling									
Deltid beholde	Varehandel	Antall	34	8	16	17	56	2	133
		Prosent	25,6	6,0	12,0	12,8	42,1	1,5	100,0
	Sykehus	Antall	42	7	24	23	87	1	184
		Prosent	22,8	3,8	13,0	12,5	47,3	,5	100,0
	Pleie og omsorg	Antall	31	6	16	22	72	4	151
		Prosent	20,5	4,0	10,6	14,6	47,7	2,6	100,0
	Total	Antall	107	21	56	62	215	7	468
		Prosent	22,9	4,5	12,0	13,2	45,9	1,5	100,0
Deltid øke	Varehandel	Antall	48	2	5	5	10	0	70
		Prosent	68,6	2,9	7,1	7,1	14,3	0,0	100,0
	Sykehus	Antall	24	4	4	11	17	0	60
		Prosent	40,0	6,7	6,7	18,3	28,3	0,0	100,0
	Pleie og omsorg	Antall	44	9	9	9	21	2	94
		Prosent	46,8	9,6	9,6	9,6	22,3	2,1	100,0
	Total	Antall	116	15	18	25	48	2	224
		Prosent	51,8	6,7	8,0	11,2	21,4	,9	100,0
Full stilling vil føre til flere ubekvemme vakter									
Deltid beholde	Varehandel	Antall	62	7	16	10	37	1	133
		Prosent	46,6	5,3	12,0	7,5	27,8	,8	100,0
	Sykehus	Antall	80	5	12	9	76	2	184
		Prosent	43,5	2,7	6,5	4,9	41,3	1,1	100,0
	Pleie og omsorg	Antall	54	10	19	11	47	10	151
		Prosent	35,8	6,6	12,6	7,3	31,1	6,6	100,0
	Total	Antall	196	22	47	30	160	13	468
		Prosent	41,9	4,7	10,0	6,4	34,2	2,8	100,0
Deltid øke	Varehandel	Antall	40	3	8	6	13	0	70
		Prosent	57,1	4,3	11,4	8,6	18,6	0,0	100,0
	Sykehus	Antall	29	1	8	3	19	0	60
		Prosent	48,3	1,7	13,3	5,0	31,7	0,0	100,0
	Pleie og omsorg	Antall	33	10	11	13	26	1	94
		Prosent	35,1	10,6	11,7	13,8	27,7	1,1	100,0
	Total	Antall	102	14	27	22	58	1	224
		Prosent	45,5	6,3	12,1	9,8	25,9	,4	100,0

Tabell V3. Arbeidsplasser som ifølge arbeidsgiver har kartlagt de ansatte stillingsønsker og formulert mål om færre små stillinger. Prosent.

Har din virksomhet utformet en konkret målsetning om å redusere omfanget av små stillinger, med små stillinger menes 60 prosent eller mindre?	Varehandel	Sykehus	Pleie og omsorg	Gj.snitt alle	Antall
Ja	10,4%	31,6%	31,2%	25,2%	179
Nei	72,0%	44,8%	45,6%	53,2%	378
Ikke sikker	17,5%	23,6%	23,2%	21,7%	154
Sum	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	711
Har din virksomhet gjennomført en systematisk kartlegging av ansattes ønskede stillingsprosent i løpet av de siste 2 årene?	Varehandel	Sykehus	Pleie og omsorg	Gj.snitt alle	Antall
Ja	24,6%	50,4%	40,0%	39,1%	278
Nei	62,6%	27,2%	39,2%	41,9%	298
Ikke sikker	12,8%	22,4%	20,8%	19,0%	135
Sum	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	711

Fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling

Denne rapporten omhandler arbeidsmiljøloven § 14-3 fortrinnsrett for deltidsansatte. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Arbeidsdepartementet. Hensikten har vært å undersøke hvilken effekt fortrinnsrettsbestemmelsen har hatt for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Datagrunnlaget bygger på spørreundersøkelser blant arbeidstakere, arbeidsgivere og tillitsvalgte i følgende tre områder: Varehandel, hotell og restaurant og helse og sosial.



Fafo

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

Fafo-rapport 2013:43
ISBN 78-82-324-0050-8
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20333