



Arbeidsgiveres begrunnelse for bruk av deltid og deltidsansattes arbeidskraftreserve

Rapport skrevet på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Om Oslo Economics

Oslo Economics utreder samfunnsfaglige problemstillinger og gir råd til bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Våre analyser kan være et beslutningsgrunnlag for myndigheter, et informasjonsgrunnlag i rettslige prosesser, eller for interesseorganisasjoner. Vi forstår problemstillingene som oppstår i skjæringspunktet mellom marked og politikk.

Oslo Economics er et samfunnsfaglig rådgivningsmiljø med erfarne konsulenter med bakgrunn fra offentlig forvaltning og ulike forsknings- og analysemiljøer. Vi tilbyr innsikt basert på bransjeerfaring, fagkompetanse og et nettverk av samarbeidspartnere.

Utredning og evaluering

Oslo Economics er et ledende utrednings- og evalueringsmiljø. Vi kjenner godt til veiledere for samfunnsøkonomiske analyser og evalueringer av offentlige investeringer, tiltak, programmer og ordninger. Vi gjennomfører hvert år en rekke kartlegginger og evalueringer innenfor ulike samfunnsområder, og har særlig erfaring med utredninger innen helse- og arbeidslivsfeltet.

Vi gjennomfører blant annet FoU-prosjekter innenfor arbeidsmarked, integrering og boligsosiale problemstillinger, kompetanse og utdanning, og vi samarbeider tett med andre forskningsmiljøer.

Innhold

Sammendrag	4
1. Bakgrunn og mandat	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Mandat	7
1.3 Informasjonskilder og metode	7
1.4 Rapportens oppbygging	8
2. Omfanget av deltidsarbeid	9
2.1 Deltidsandel i Norge	9
2.2 Omfang av deltid i utvalgte næringer	10
3. Arbeidsgiveres begrunnelse for deltid	14
3.1 Helseenheter	14
3.2 Barnehager og skoler	16
3.3 Universiteter og høyskoler	18
3.4 Butikker og servering	20
3.5 Oppsummering	23
4. Erfaringer med endringer i arbeidsmiljøloven	26
4.1 Endringer i arbeidsmiljøloven	26
4.2 Arbeidslivsorganisasjonenes høringsinnspill til lovendringen	26
4.3 Erfaringer med lovendringene blant arbeidslivsorganisasjonene og tillitsvalgte	27
4.4 Implementering og virkninger av lovendringene i helseenheter	28
4.5 Implementering og virkninger av lovendringene i grunnskoler	29
4.6 Implementering og virkninger av lovendringene i matvarebutikker	29
4.7 Implementering og virkninger av lovendringene i restauranter	30
4.8 Oppsummering	31
5. Deltidsansattes arbeidskraftreserve	32
5.1 Utforming og datainnsamling	32
5.2 Beskrivelse av deltidsansattes arbeidskraftreserve	32
5.3 Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte	36
5.4 Eksempel på konsekvenser av endret deltidsandel	38
5.5 Tidligere funn om arbeidskraftreserven blant deltidsansatte	38
5.6 Alternativ beregning av arbeidskraftreserven blant deltidsansatte	39
5.7 Usikkerhet knyttet til den faktiske arbeidskraftreserven	40
6. Diskusjon	41
7. Referanser	43
Vedlegg A Tidligere forskning på deltid	45
Vedlegg B Yrkeskoder i statistikken	48
Vedlegg C Spørreskjema	50

Sammendrag

Rundt 1 av 5 sysselsatte i alderen 20–64 år i Norge jobber i en eller flere deltidstillinger, og har dette som sin hovedjobb. Deltidsomfanget er konsentrert i et fåtall yrker. Denne utredningen tar for seg disse yrkene og virksomhetene de jobber innenfor. Kartleggingen viser at arbeidsgiveres begrunnelser for bruk av deltid varierer etter type virksomhet, der deltid drives av at oppgavetyngden varierer. Mange virksomheter ser viktigheten av å redusere omfanget av deltid, men felles for virksomhetene er at dette er krevende å få til i praksis. Endringene i arbeidsmiljøloven fra januar 2023 skulle bidra til økt bevisstgjøring blant virksomhetene og forplikte arbeidsgiver til å vurdere om det faktisk er behov for å ansette på deltid. Intervjuer med utvalgte virksomheter tyder på at flere virksomheter har etablert nye rutiner og systemer for å etterleve lovendringene, som er i tråd med formålet med lovendringene. Samtidig er det andre virksomheter som virker å ikke ha full kjennskap til endringene. Deltidsansatte som ønsker å øke sin stillingsprosent er en arbeidskraftreserve som vi anslår til i overkant av 30 000 årsverk.

Kartlegging av arbeidsgiveres begrunnelse for deltid og deltidsansattes arbeidskraftreserve

Over tid har det vært arbeidet systematisk for å styrke heltidskulturen i Norge, men deltidarbeid er fortsatt utbredt. Bedre forståelse av både arbeidsgiveres bruk av deltid og av deltidsansattes arbeidskraftreserve er relevant for fremtidig innsats på feltet, og Arbeids- og inkluderingsdepartementet har derfor tatt initiativ til en kartlegging. Oslo Economics har kartlagt arbeidsgiveres begrunnelse for bruk av deltid, erfaringer knyttet til endringer i arbeidsmiljøloven som er ment å styrke retten til heltid (Prop. 133 L (2021–2022)), samt arbeidskraftreserven blant deltidsansatte.

Kartleggingen omfatter bransjer og yrker som har et stort omfang deltidarbeid. Dette inkluderer helseenheter, barnehager og skoler, universiteter, butikker og serveringsvirksomheter. For å kartlegge hvordan arbeidsgivere vurderer og begrunner bruken av deltidstillinger, har vi gjennomført intervjuer med 54 ulike virksomheter. Virksomhetene inkluderte helseenheter, skoler, barnehager, universiteter, matbutikker, klesbutikker, kaféer og restauranter. Informantene var i hovedsak HR-ledere/-rådgivere, rektorer, styreere og daglige ledere. For å kartlegge erfaringer med lovendringene som ble innført i januar 2023, har vi gjennomført intervjuer med 28 virksomheter, avgrenset til helseenheter, skoler, matbutikker og restauranter, samt supplerende intervjuer med utvalgte arbeidslivsorganisasjoner og tillitsvalgte. Vi har også, i samarbeid med Respons Analyse, gjennomført en spørreundersøkelse blant sysselsatte for å beregne arbeidskraftreserven. Over 2 300 sysselsatte svarte på undersøkelsen, hvorav 600 var (kun) deltidsansatte og dermed i vår målgruppe.

Deltidsjobber er konsentrert i et fåtall yrker

Andelen sysselsatte som jobber deltid i Norge har vært relativt stabil over tid. Deltidarbeid er klart vanligst blant unge arbeidstakere, og mer utbredt blant kvinner enn menn, i alle aldersgrupper. Yrker med stor andel deltid inkluderer ulike helseyrker, assistenter/vikarer i barnehage og skole, butikkmedarbeidere og ulike serveringsyrker. I helseyrker er det særlig ufaglærte som i stor grad jobber deltid, hvorav mange jobber i kommunehelsetjenesten. Innenfor alle de utvalgte yrkene er mange av de deltidsansatte studenter eller har arbeidet som bijobb til en heltidsstilling.

Årsaker til deltid varierer etter type virksomhet – eksempler inkluderer vakt- og turnusordninger, vikarbruk for å dekke fravær, et ønske om å tiltrekke spisskompetanse og sesongvariasjoner i etterspørselen

Årsakene til bruk av deltidstillinger varierer mellom ulike typer virksomheter. Informanter fra virksomhetene pekte på strukturelle og økonomiske forhold som årsaker til deltid. Tabell S-1 oppsummerer virksomhetenes beskrivelser av omfang, årsaker, opplevde ulemper ved deltid og utprøvede tiltak. Informantene helseenheter pekte særlig på vakt- og turnusordninger og ubekvemme arbeidstider (netter og helger) som årsaker til deltid. Dersom deltidsansatte får tilbud om heltid, vil det medføre overbemanning på hverdager, noe virksomhetene opplever at de ikke har budsjett til. Deltidsansatte bidrar til økt fleksibilitet i bemanningen for arbeidsgiver og avlastning for heltidsansatte, i tillegg til at muligheten for å jobbe deltid fungerer som en rekrutteringskanal.

Tabell S-1: Virksomhetene foretrekker gjerne heltid i teorien, men opplever det som vanskelig i praksis

	Helse og omsorg	Barnehage og skole	Universiteter	Butikker og servering
Omfang av deltid	Særlig stort omfang blant ufaglærte og i kommunehelsetjenesten.	Stort omfang blant vikarer, skoleassistenter og i skolefritidsordning.	Deltid er i hovedsak knyttet til bistillinger.	Jevnt over stort omfang av deltid, utenom blant ledere.
Årsaker til deltid	Vakt- og turnusordninger, arbeidstidsbestemmelser, sykefravær, varierende behov for personell, økonomiske rammer og ansattes behov.	Kortvarig fravær, sykefravær, økonomiske rammer, opplegg for skolekalender og åpningstider for SFO.	Ønske om å tiltrekke spisskompetanse (særlig til distriktene) og bruk av studenter.	Åpningstider/vakter, hvile- og overtidsbestemmelser, lønnsomhet, sesongvariasjon og bruk av studenter.
Opplevde ulemper	Svekket kontinuitet og svekket pasientsikkerhet.	Uforutsigbarhet for arbeidsgiver og administrativt merarbeid.	Svakere oppbygging av kollegialt miljø.	Ressurskrevende å lære opp mange deltidsansatte og mindre ansvarfølelse.
Tiltak	Arbeid med årsturnus og fremme heltidskultur.	Kombinere stillinger og arbeidsoppgaver, og arbeid for å forebygge sykefravær.	Tett dialog og oppfølging av deltidsansatte samt individuell tilrettelegging for at ansatte skal kunne stå i jobb.	Internopplæring og utveksling av ansatte internt i kjeden.

Kilde: Intervjuer med 54 virksomheter.

Barnehagestyrerne og rektorene pekte på bruk av vikarer ved korttidsfravær for å ha nok ansatte. Rektorene beskrev at åpningstider, skolekalenderen og antall uker skolefri medfører behov for deltidsansatte blant skole- og skolefritidsassistenter. De opplever at budsjettet ikke strekker til for å kunne prioritere heltidsstillinger for alle. I universitets- og høgskolesektoren er deltidsstillinger hovedsakelig knyttet til bistillinger, som anses som nødvendig for at universitetene og høgskolene kan tiltrekke seg spisskompetanse. Informanter fra butikker og serveringsvirksomheter forklarte deltid med hensynet til økonomisk lønnsom drift og svingende etterspørsel.

Mange av virksomhetene anser bruk av deltidsstillinger som nødvendig for effektiv drift og bemanning. De opplever imidlertid også ulemper ved stort omfang av deltid. For eksempel ble det pekt på svekket kontinuitet og uforutsigbarhet i bemanningen, administrativt merarbeid og svakere tilknytning til arbeidsmiljøet. Mange virksomheter har tiltak for å redusere omfanget av deltid. Eksempler inkluderer arbeid med årsturnus og satsing på heltidskultur, kombinasjon av stillinger, forebyggende arbeid for å redusere sykefravær og dermed omfanget av vikarer på deltid, tilrettelegging og dialog, så vel som utveksling av ansatte internt i en kjede. Flere virksomheter ønsker å skape heltidsstillinger, men ser at omstillingen tar tid innenfor det tilgjengelige budsjettet.

Intervjuene tyder på varierende virkninger av endringene i arbeidsmiljøloven

Endringene i arbeidsmiljøloven fra januar 2023 var ment å styrke retten til heltid. Lovendringene innebar at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes på heltid, krav til arbeidsgiver om skriftlig dokumentasjon på behovet for deltidsansettelse, utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling til å også gjelde fremfor innleie og fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og lignende. Informanter fra både virksomhetene og arbeidslivsorganisasjonene understreket i intervjuene at det ennå er tidlig for å si noe om etterlevelsen og virkningene av lovendringene. Likevel pekte flere informanter på virkninger de allerede har opplevd, oppsummert i Tabell S-2. Flere informanter fra helseenhetene trakk frem økt bevisstgjøring ved deltidsbruk, og at deltidsansatte i større grad får fortrinn til ekstravakter, samt heltid som norm ved ansettelser. På tvers av næringene ble det pekt på tettere samarbeid med de tillitsvalgte som følge av lovendringene. Enkelte butikkledere fortalte om at de har etablert systemer for å tilby ekstravakter til deltidsansatte på tvers av butikker innenfor samme kjede. Intervjuene tyder samtidig på at det er utfordringer knyttet til etterlevelse av lovendringene. Dette gjelder særlig utvidelse av fortrinnsrett til å gjelde ekstravakter. Her pekte informantene på at lovendringene skaper mye administrativt merarbeid. Noen av intervjuene tyder på mangelfull kjennskap til de konkrete lovendringene. Flere av restaurantene vi intervjuet var ikke kjent med dokumentasjonskravet. Noen av virksomhetene la vekt på at de skulle ønske de fikk mer veiledning til tolkning av lovendringene.

Arbeidstakerorganisasjonene og de tillitsvalgte fortalte at de opplever begrensede endringer i virksomhetene som følge av endringene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakersiden trakk frem at et sterkt apparat med tillitsvalgte er en forutsetning for at loven skal bli fulgt opp. Andre tiltak som ble trukket frem var felles opplæring av arbeidsgivere og tillitsvalgte og tilsyn og tilføring av midler til organisatoriske endringer.

Tabell S-2: Virksomhetene opplever virkninger og utfordringer med endringene i arbeidsmiljøloven

	Helse og omsorg	Grunnskole	Matvarebutikker	Restauranter
Virkninger	Økt prioritering av deltidsansatte gjennom fortrinn til ekstravakter. Mange har utviklet systemer for dokumentasjon av behov for deltidsansettelse.	Dokumenterer årsaker til deltid og involverer tillitsvalgte i større grad enn tidligere. Enkelte forsøker å kombinere stillinger.	Prioritering av deltidsansatte og samarbeid på tvers av butikker for å gi deltidsansatte tilbud om ekstravakter. Flere rutiner for dokumentasjon og involvering av tillitsvalgte.	Få virkninger, ettersom endringene anses som lite relevante for bransjen. Virksomhetene opplever at deltid i stor grad er frivillig. Noe økt fokus på å tilrettelegge for at deltidsansatte får tilbud om ekstravakter.
Utfordringer	Vanskelig med heltidsstillinger på grunn av turnus. Merarbeid til administrasjon og koordinering.	Skoletid, ferie og kortere arbeidsår skaper behov for heltidsstillinger. Manglende økonomiske rammer vanskeliggjør heltidsstillinger.	Åpningstider og hviletidsbestemmelser gjør det utfordrende å tilby heltidsstillinger. Kravene oppleves som lite tilpasset bransjen. Økte ressurser til administrativt arbeid.	Ikke alle er kjent med lovendringene om dokumentasjon, og det ønskes en mal for hvordan dokumentasjon skal gjøres.

Kilde: Intervjuer med 28 virksomheter.

Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte fremstår som begrenset sett opp mot den samlede arbeidsstyrken

Basert på en spørreundersøkelse til deltidsansatte, har vi estimert arbeidskraftreserven for alle sysselsatte som jobber deltid i Norge i dag, og separat for utvalgte yrkesgrupper. En arbeidskraftreserve kan måles som differansen mellom full stilling og faktisk arbeidstid blant deltidsansatte. Vi har tatt utgangspunkt i denne differansen, og skiller mellom deltidsansatte som oppga at de ønsker en høyere stillingsprosent (reell reserve) og de som oppga at de ikke ønsker økt stillingsprosent (teoretisk reserve). Den reelle reserven er beregnet som differansen mellom hva de deltidsansatte oppga at de ønsker å jobbe og faktisk arbeidstid.

Den samlede «teoretiske» arbeidskraftreserven, det vil si differansen mellom full stilling og faktisk arbeidstid blant alle deltdansatte, er beregnet til 250 000 årsverk. Om lag 90 prosent av denne (215 000 årsverk) gjelder personer som oppga at de ikke ønsker/har mulighet til å øke sin stillingsprosent (inkludert differansen mellom ønsket stillingsprosent og heltid i yrket blant personer som vil øke sin stillingsprosent, men ikke til heltid). Av den samlede teoretiske arbeidskraftreserven på 250 000 årsverk, er 50 000 årsverk knyttet til deltidsansatte studenter, som i praksis trolig har begrenset mulighet til å øke sitt arbeidstilbud. For de som ønsker økt stillingsprosent, anslås den reelle arbeidskraftreserven (for alle deltidsansatte) til i overkant av 30 000 årsverk, tilsvarende 1,2 prosent av den samlede arbeidsstyrken. Forutsetningene for estimatet er basert på svar fra et utvalg respondenter, og det er usikkerhet knyttet til om svarene er representative for alle deltidsansatte i Norge. Yrker innen helse og omsorg, butikk, barnehage/skole og servering utgjør om lag 50 prosent av arbeidskraftreserven. Blant disse er reserven særlig stor blant hjemmehjelpere og butikkmedarbeidere.

Diskusjon og implikasjoner av funn

Mange virksomheter bruker deltid for å dekke sitt behov for arbeidskraft, og for disse bidrar deltid til forutsigbarhet, effektivitet og økonomisk forsvarlig drift. For mange arbeidstakere er muligheten til å jobbe deltid en forutsetning for at de kan stå i arbeid. Dette kan for eksempel være arbeidstakere som ikke har arbeidsevne til å stå i en heltidsjobb eller personer som ønsker å kombinere arbeid med studier, fritid og omsorgsoppgaver. Selv om bruken av deltid er forbundet med flere fordeler, kan det også gi en rekke utfordringer. Mange unge og ufaglærte deltidsansatte ønsker seg større stillinger, og går i dag glipp av full inntekt og tilhørende rettigheter. Det har lenge vært et politisk mål om å redusere omfanget av deltid. Mange virksomheter har jobbet med å tilrettelegge for heltidskultur over lengre tid. Særlig innenfor kommunesektoren og helse- og omsorg har det blitt prøvd ut tiltak med formål om å stimulere til mer heltidsarbeid. Våre funn tyder på at det langsiktige arbeidet har bidratt til økt bruk av heltid og en styrking av deltidsansattes rettigheter. I 2023 ble det gjort endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid. Lovendringene ser ut til å ha hatt noen positive virkninger i flere virksomheter ved økt bevisstgjøring og tettere samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Andre rapporterer om administrativt merarbeid og at lovendringene ikke er relevante for deres bruk av arbeidskraft. I noen sektorer virker det å være mindre fokus på å redusere bruken av deltid, noe som kan reflektere at deltid i disse sektorene ikke oppleves som problematisk for verken arbeidsgiver eller arbeidstakere. Det er fortsatt et stort omfang av deltid i Norge, særlig innenfor visse yrker, typisk i yrker der kvinner har en høy sysselsettingsandel. Selv om utviklingen synes å gå i positiv retning, er det fortsatt en andel av arbeidsstyrken som ønsker å jobbe mer. Disse utgjør en arbeidskraftreserve som det vil være behov for, og som vil kunne imøtekomme en økende etterspørsel etter arbeidskraft i fremtiden.

1. Bakgrunn og mandat

Oslo Economics har på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet kartlagt arbeidsgiveres begrunnelse for bruk av deltid og beregnet arbeidskraftreserven blant deltidsansatte. Vi har også kartlagt erfaringer knyttet til endringer i arbeidsmiljøloven som var ment å styrke retten til heltid. Vi har i informasjonsinnhenting benyttet intervjuer, supplert med statistikk fra microdata.no, i tillegg til en spørreundersøkelse gjennomført i samarbeid med Respons Analyse.

1.1 Bakgrunn

I 2022 jobbet 21 prosent av alle sysselsatte i alderen 20 til 64 år i Norge deltid, ifølge SSBs arbeidskraftundersøkelse (SSB-tabell 13564). Deltidsarbeid er klart vanligst blant unge arbeidstakere og er mer utbredt blant kvinner enn menn, i alle aldersgrupper.

For noen arbeidstakere er muligheten til å jobbe deltid avgjørende for at de kan være yrkesaktive (Moland, 2013). Mange ønsker å ha deltidsstillinger, for å kunne kombinere arbeid med mer fritid eller andre oppgaver. For arbeidsgivere bidrar deltid til fleksibilitet og forutsigbarhet i bemanningen, samt at belastningen på heltidsansatte kan reduseres (Ingelsrud & Falkum, 2019).

Høyt omfang av deltid kan imidlertid være uheldig både for den enkelte arbeidstaker som jobber deltid, for virksomhetene og for kvaliteten på tjenestene som leveres. Forskning har vist at større stillinger kan være positivt for arbeidstakerne på flere måter, med mer forutsigbar arbeidstid og fritid, mer forutsigbar lønn, bedre fordeling av arbeidsoppgaver og økt trivsel (Aagestad, Schanche, & Moland, 2021). Den samme forskningen har vist at større stillinger kan gi positive konsekvenser for tjenestestedene med styrket omdømme, lettere rekruttering av kompetent arbeidskraft, sterkere fagmiljøer, mer selvstendige medarbeidere, mindre vikarbruk og mer stabil arbeidskraft.

Forskningen har belyst både årsaker og konsekvenser av deltid, og hvorfor arbeidstakere eventuelt selv velger å jobbe deltid. Det er derimot mindre forskning på hvordan arbeidsgiver vurderer og begrunner bruken av deltidsstillinger, og dessuten lite oppdatert kunnskap om hvor stor arbeidskraftreserven blant deltidsansatte er.

Det har lenge vært et omforent politisk mål å redusere omfanget av unødvendig deltid i norsk arbeidsliv. I 2022 foreslo Arbeids- og inkluderingsdepartementet endringer i arbeidsmiljøloven som skulle styrke retten til heltid (Prop. 133 L (2021–2022)). Endringene trådte i kraft fra 1. januar 2023 (Endringslov til arbeidsmiljøloven, 2022). Departementet understreket i proposisjonen at formålet med innføring av heltidsnorm var «unngå unødvendige og eventuelt rutinemessige deltidsansettelser». Gjennom de foreslåtte endringene ønsket departementet, som beskrevet i proposisjonen, å bidra til bevisstgjøring i virksomhetene og forplikte arbeidsgiver til å vurdere om det faktisk er behov for å ansette på deltid.

1.2 Mandat

Formålet med prosjektet har vært å kartlegge arbeidsgiveres begrunnelse for bruk av deltidsstillinger og hvordan de vurderer de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven, så vel som å gjøre en beregning av arbeidskraftreserven blant deltidsansatte.

Informasjonsinnhenting har vært konsentrert om type virksomheter der deltidsomfanget blant ett eller flere yrker er stort, det vil si blant helseenheter, barnehager og skoler, universiteter og butikker og serveringsvirksomheter.

1.3 Informasjonskilder og metode

1.3.1 Statistikk- og dokumentgjennomgang

Det ble foretatt en innledende gjennomgang av litteratur, nøkkeltall- og statistikk. I Vedlegg A har vi oppsummert tidligere studier på feltet.

Vi har hentet tall fra microdata.no, som muliggjorde nærmere analyse av deltidsjobber etter yrke, og videre blant annet hvorvidt deltidsjobben var en studentjobb, bijobb eller ingen av delene. Se Vedlegg A for oversikt over alle yrkene og hvilke yrkestitler som inngår i yrkene i SSBs statistikk.

1.3.2 Intervjuer

I kartleggingen av arbeidsgivers begrunnelse for deltid gjennomførte vi totalt 54 intervjuer. Vi gjennomførte intervjuer med

- 12 helseenheter (sykehus, sykehjem, hjemmetjeneste og bofellesskap)
- 6 universiteter/høgskoler
- 6 grunnskoler
- 6 barnehager
- 6 matvarebutikker

- 6 klesbutikker
- 6 restauranter
- 6 kaféer

Informantene var i hovedsak HR-ledere/-rådgivere, rektorer, styrere og daglige ledere. Virksomhetene var fordelt mellom Oslo, Viken, Agder, Innlandet og Trøndelag. Blant universitetene rekrutterte vi unntaksvis to fra ett fylke og én utenom utvalgte fylker. Vi brukte bedriftsdatabasen vår til å velge ut virksomheter som ga spredning i beliggenhet og folketall i fylket der virksomheten var lokalisert.

For å kartlegge erfaringer med endringene i arbeidsmiljøloven gjennomførte vi 28 intervjuer fordelt på:

- 7 sykehus/sykehjem
- 7 grunnskoler
- 7 matvarebutikker
- 7 restauranter

Virksomhetene var i all hovedsak de samme virksomhetene som ble intervjuet for å belyse arbeidsgiveres begrunnelse for bruk av deltid. Vi gjennomførte i tillegg separate intervjuer med fem arbeidslivsorganisasjoner, tre tillitsvalgte og en ekstra representant for dagligvarebransjen.

Intervjuer ble gjennomført ved bruk av semistrukturert intervjuetodikk. Intervjuene ble gjennomført enten på Teams eller telefon. Vi tok notater under intervjuene, men gjennomførte ikke lydopptak, i tråd med prinsippet om dataminimering i personvernforordningen (Haugen & Skilbrei, 2021, s. 79). Informantenes beskrivelser er anonymisert.

Nærmere om intervjuetode

Intervjuer som metode er, slik blant annet Kvale og Brinkmann (2015) beskriver, godt egnet til å studere meninger, holdninger og erfaringer. Intervjufunnene og hvordan vi presenterer disse i rapporten må forstås opp mot valg av metode. Vi har benyttet oss av den semistrukturerte intervjuformen. Det semistrukturerte intervjuet har en overordnet problemstilling og noen sentrale deltemaer. Dette innebærer at vi har tatt utgangspunkt i en overordnet intervjuguide. Videre gir denne intervjuformen mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål eller be informanten om konkrete eksempler.

Slik Johannessen mfl. (2021, s. 151) skriver, taler ikke kvalitative data for seg selv – de må tolkes og analyseres, og dette gjøres i lys av forskernes teorier, hypoteser og forforståelser. Analyse er da noe annet enn tolkning, og handler om å finne et mønster i

datamaterialet. Tolkningen består, i motsetning til analysen, av å «sette noe inn i en større ramme eller sammenheng», det vil si «å forstå og forklare funnene fra analysen» (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2021, s. 152). I vårt prosjekt gjør vi dette ved å diskutere likheter og forskjeller i intervjufunn på tvers av næringene. Fortolkning handler også om å se på konsekvensene av konklusjonene. Utover beskrivelsene i de enkelte kapitlene, ser vi funnene fra de ulike delene av prosjektene og kapitlene samlet til slutt i rapporten.

1.3.3 Spørreundersøkelse

For å beregne arbeidskraftreserven blant deltidsansatte utarbeidet vi en spørreundersøkelse blant deltidsansatte i Norge. Se Vedlegg C for spørreskjemaet.

Undersøkelsen ble sendt ut 7. mars og avsluttet 3. april 2023. Til sammen svarte over 2 300 personer på undersøkelsen, hvorav nær 600 personer var (kun) deltidssysselsatte og dermed i målgruppen.

Undersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse:

- Undersøkelsen ble sendt til personer som Respons Analyse hadde registrert innenfor de aktuelle hovednæringsområdene.
- Undersøkelsen ble i tillegg sendt «blindt» til øvrige i aldersgruppen vi kunne regne som yrkesaktive.
 - Personer som ikke var i jobb, ble filtrert ut.
 - Personer som var i hel stilling med/uten bistilling ble ikke nærmere analysert, utover en kartlegging av årsaker til eventuell bistilling.
 - Øvrige deltakere, som hadde en eller flere deltidsjobber og ingen heltidsjobb, var målgruppen for nærmere analyse.

1.4 Rapportens oppbygging

Resten av rapporten er strukturert som følger:

- I kapittel 2 presenterer vi statistikk på omfanget av deltid i Norge.
- I kapittel 3 presenterer vi intervjufunn om arbeidsgiverens bruk, begrunnelser og ulemper ved deltid, samt utprøvde tiltak.
- I kapittel 4 presenterer vi intervjufunn om erfaringer med endringene i arbeidsmiljøloven.
- I kapittel 5 går vi gjennom funn fra spørreundersøkelsen og foretar beregninger av deltidsansattes arbeidskraftreserve.
- I kapittel 6 drøfter vi kort de viktigste funnene i utredningen.

2. Omfanget av deltidsarbeid

De skandinaviske landene har et høyere deltidsomfang enn mange andre europeiske land, men også en høyere andel kvinner i arbeidsstyrken. En stor andel av deltidsjobbene i det norske arbeidsmarkedet er konsentrert i et fåtall næringer og yrker. Blant yrker med et stort deltidsomfang finner vi ulike helseyrker, assistenter/vikarer i barnehage og skole, butikkmedarbeidere og ulike serveringsyrker.

2.1 Deltidsandel i Norge

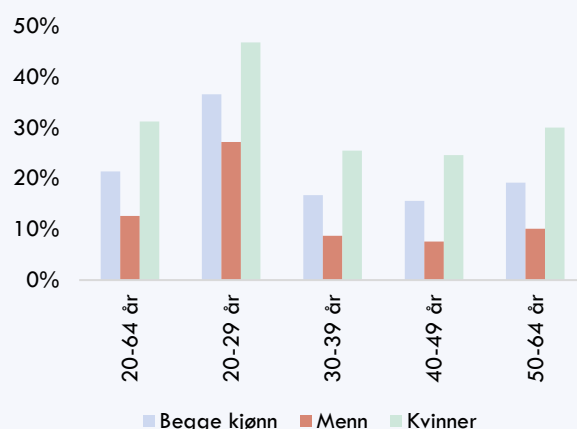
I Norge jobbet 21 prosent av alle sysselsatte i aldersgruppen 20–64 år deltid i 2022 (Figur 2-1). Deltidsomfanget er klart høyest blant de yngste (20–29 år) og nest høyest blant de eldste (50–64 år). Deltidsarbeid er mer utbredt blant kvinner enn menn, i alle aldersgrupper. At deltid er mer utbredt blant de unge og blant kvinner, har sammenheng med hvilke yrker disse jobber innenfor. Høyere deltidsandel blant de eldste kan ha sammenheng med ønsket om å trappe ned i arbeidstid på slutten av arbeidslivet og helsemessige utfordringer som gjør det krevende å jobbe heltid.

Andelen sysselsatte som jobber deltid har ligget relativt stabil over tid hvis man ser på begge kjønn samlet (Figur 2-2). Ser man på menn og kvinner hver for seg, er det tydelig at det har vært en ulik utvikling. Andelen menn som jobber deltid, har økt over tid, fra 13 prosent til 17 prosent i perioden 2006–2022. Andelen kvinner som jobber deltid har derimot falt i samme periode, fra 43 prosent til 35 prosent.

Tall fra Eurostat viser at andelen sysselsatte (20–64 år) som jobber deltid i Norge, Danmark og Sverige er høyere enn i andre europeiske land og høyere enn snittet i EU. Forskjeller mellom de skandinaviske landene og andre land i Europa kan ha mange mulige forklaringer, slik som sammensetningen av arbeidsstyrken etter yrke, kjønn og alder, så vel som ulike lovverk, inntektsnivå og velferdsordninger. Eksempelvis er andelen kvinner i arbeid i de skandinaviske landene høyere enn i øvrige europeiske land (Eurostat, 2023). Ettersom deltid er mer vanlig blant kvinner enn menn, kan høyere kvinnelig deltakelse på arbeidsmarkedet være med på å forklare hvorfor deltidsandelen er høyere i Skandinavia.

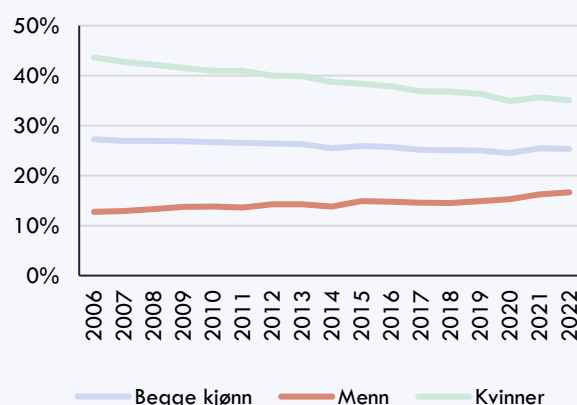
De deltidssysselsatte i Norge fordeler seg ikke jevnt utover alle næringsområder. Tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse (Figur 2-3) viser at nær 3

Figur 2-1: Deltidsomfang blant sysselsatte (20–64 år). Etter kjønn og aldersgruppe. 2022



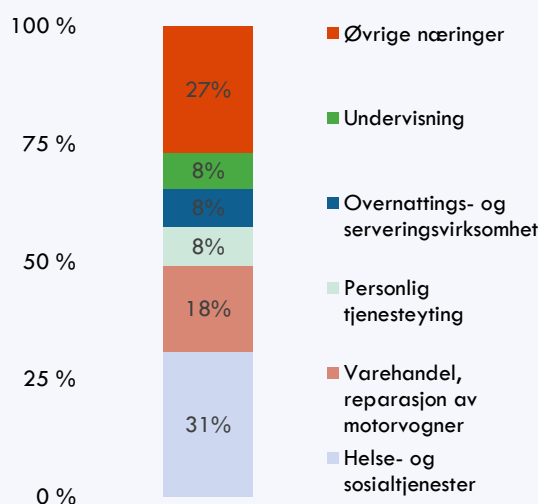
Kilde: SSBs arbeidskraftundersøkelse, tabell 13564 i SSBs statistikkbank.

Figur 2-2: Deltidsandelen blant sysselsatte (15–74 år). Etter kjønn.



Kilde: SSBs arbeidskraftundersøkelse, tabell 08417 i SSBs statistikkbank.

Figur 2-3: Fordeling av deltidssysselsatte, etter næringshovedområde. 2022

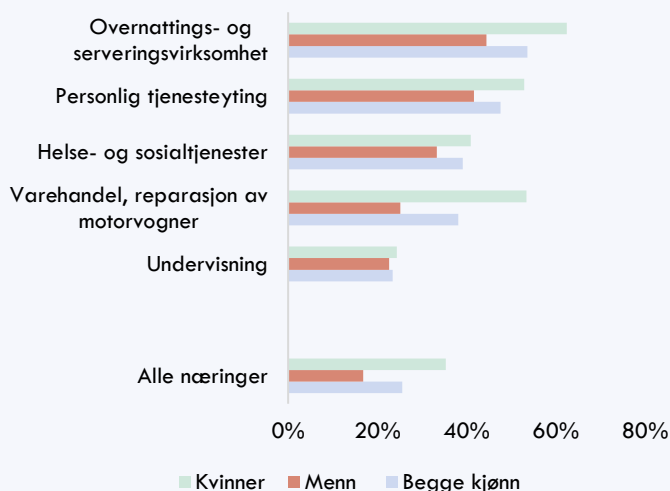


Kilde: SSBs arbeidskraftundersøkelse, tabell 07203 i SSBs statistikkbank.

av 4 deltidsysselsatte (73 prosent) er representert i 5 av 17 næringsområder. Disse næringsområdene er helse- og sosialtjenester, varehandel, personlig tjenesteyting, overnattings- og serveringsvirksomhet og undervisning. De resterende rundt 1 av 4 deltidsysselsatte (27 prosent) fordeler seg på alle øvrige næringshovedområder.

Blant de fem næringene der de høyeste andelen av deltidsysselsatte arbeider, varierer andelen deltidsysselsatte mellom næringene fra 54 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomhet, til 23 prosent innen undervisning. Til sammenligning er snittet for alle næringer samlet sett 25 prosent (Figur 2-4). Helse- og sosialtjenester og varehandel skiller seg ut som næringshovedområder, ved at deltidsomfanget er stort både i absolutte og relative mål: Samlet er nær halvparten av Norges deltidsysselsatte del av disse to næringene. Nær 4 av 10 sysselsatte innenfor hver av disse to næringene jobber deltid. Blant alle de fem næringene, er andelen deltidsysselsatte større for kvinner enn for menn. Forskjellen mellom kjønnene i deltidsandelen, målt i prosentpoeng, er minst innenfor undervisning og størst innenfor varehandel.

Figur 2-4: Andelen deltidsysselsatte i utvalgte næringer, etter kjønn. 2022



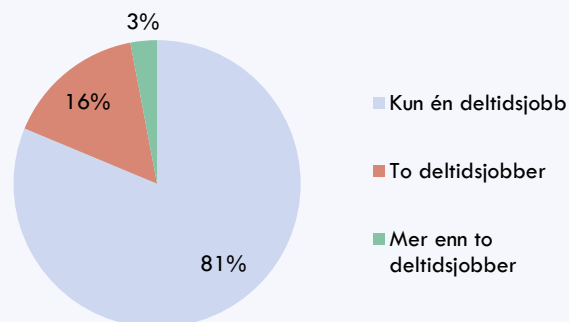
Kilde: SSBs arbeidskraftundersøkelse, tabell 07203 i SSBs statistikkbank.

2.1.1 Statistikken for deltidsjobber

I de foregående figurene har vi tatt utgangspunkt i statistikk for andel deltidsysselsatte. En alternativ statistikk er andel deltidsarbeidsforhold (deltidsjobber). Blant alle deltidsjobbene, er 14 prosent bijobber til en heltidsjobb, ifølge tall fra microdata.no. Det vil si at størsteparten av deltidsjobbene (86 prosent) «tilhører» personer med

deltid som sin hovedjobb. En person med deltid som hovedjobb, kan ha en eller flere deltidsjobber, og alle kommer med i statistikken.

Figur 2-5: Antall deltidsjobber blant sysselsatte med deltid som hovedjobb. 4. kvartal 2022



Kilde: Tall fra microdata.no, analysert av Oslo Economics.

Blant de med deltid som hovedjobb, har 81 prosent kun én deltidsjobb, 16 prosent har to deltidsjobber og 3 prosent har mer enn én deltidsjobb, ifølge tall fra microdata.no (Figur 2-5). Det vil si at samlet sett har nær 2 av 10 personer (19 prosent) med deltid som hovedjobb, mer enn én deltidsjobb.

2.2 Omfang av deltid i utvalgte næringer

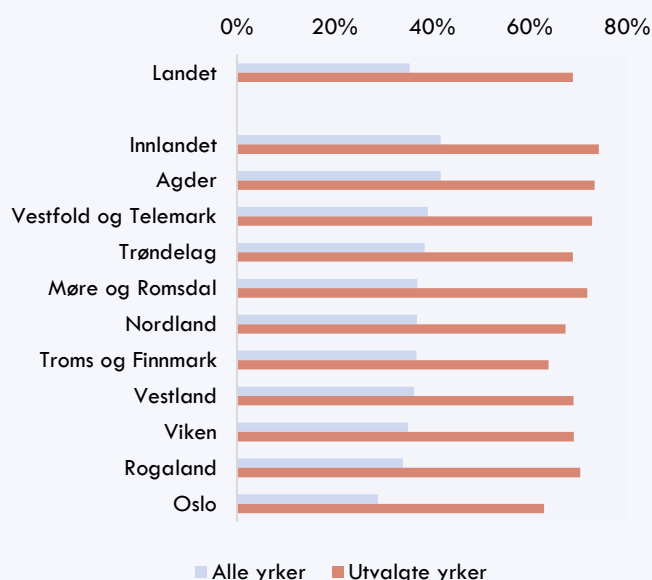
I den videre analysen ser vi nærmere på yrker med et høyt antall sysselsatte i de utvalgte næringene og der deltidsomfanget samlet sett for yrket er stort, ifølge tall vi har analysert fra microdata.no. De utvalgte yrkene vi har sett nærmere på er

- hjemmehjelpere, andre pleiemedarbeidere, helsefagarbeidere, vernepleiere og sykepleiere
- barnehage- og skolefritidsassistenter mv. og skoleassistenter
- universitets- og høyskolelektorer/-lærere
- butikkmedarbeidere
- kokker, servitører, kjøkkenassistenter og gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.

Innlandet og Agder er fylkene med høyest andel deltidsjobber (Figur 2-6). Disse to fylkene er også på topp når vi avgrensner til de utvalgte yrkene. Oslo har lavest omfang deltid, både når vi ser på tvers av alle yrker og når vi avgrensner til de utvalgte yrkene. Viken har tredje lavest omfang av deltid når vi ser på alle yrker, men havner omtrent midt i listen av fylker når vi ser på de utvalgte yrkene. Forskjellene i deltidsomfanget mellom fylkene har mange mulige forklaringer, slik som yrkessammensetningen og befolkningens fordeling etter kjønn og alder. Andre

faktorer som kan spille inn er kulturelle forhold, som normer og verdier knyttet til blant annet avveininger mellom jobb og fritid.

Figur 2-6: Andel av alle jobber som er deltid, etter arbeidssted (fylke). 4. kvartal 2022

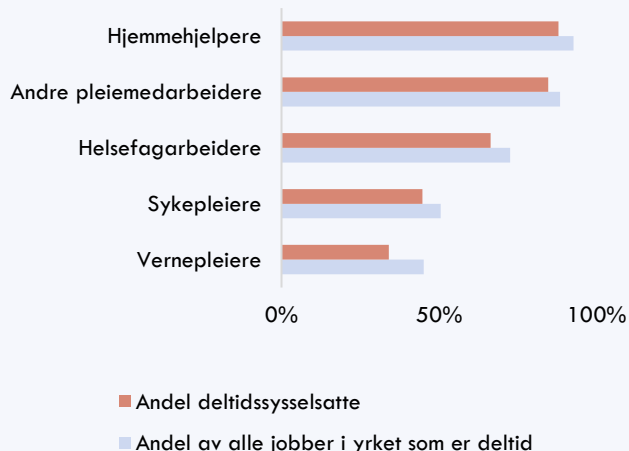


Kilde: Tall hentet fra microdata.no, analysert av Oslo Economics.

2.2.1 Helseyrker med et stort omfang av deltid

Innenfor helse- og omsorgssektoren er det fem yrker som peker seg ut med et høyt antall sysselsatte og et stort omfang deltid. Disse yrkene er hjemmehjelpere, andre pleiemedarbeidere, helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Blant disse, er deltidsumfanget aller størst for hjemmehjelpere, enten

Figur 2-7: Deltidsomfang i utvalgte helseyrker. 4. kvartal 2022



Kilde: Tall hentet fra microdata.no, analysert av Oslo Economics.

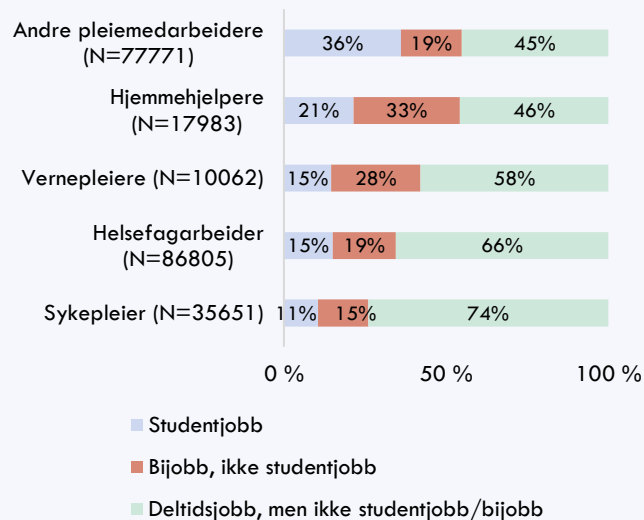
vi måler omfanget som andel deltidssysselsatte i yrket eller som andel deltidsjobber i yrket (Figur 2-7).

Andel deltidsjobber vil alltid være større enn andel deltidssysselsatte, siden alle bijobber også telles med blant deltidsjobbene.

Det varierer mellom de fem yrkene innenfor hvilke helsetjenester yrkene typisk er representert. Sykepleiere jobber i stor grad innenfor sykehus og sykehjem, mens vernepleiere i stor grad jobber i bofellesskap. Helsefagarbeidere og andre pleiemedarbeidere jobber særlig innen sykehjem og bofellesskap. Hjemmehjelpere jobber, slik yrkesbenevnelsen tyder på, først og fremst innenfor hjemmetjenesten.

En stor del av deltidsjobbene blant hjemmehjelpere og andre pleiemedarbeidere, er enten studentjobber eller bijobber til en annen hovedjobb. Blant vernepleiere, helsefagarbeidere og sykepleiere, er et større omfang av deltidsjobbene verken studentjobber eller bijobber (Figur 2-8).

Figur 2-8: Fordeling av deltidsjobbene i yrket, etter ulike kategorier. Utvalgte helseyrker. 4. kvartal 2020



Kilde: Tall hentet fra microdata.no, analysert av Oslo Economics.

Norsk Sykepleierforbunds heltidsbarometer viser hvor mange utlyste sykepleierstillinger som er heltid og deltid, basert på utlysninger på nav.no (Norsk Sykepleierforbund, 2023). I tidsperioden 2023 er 32 prosent av utlyste stillinger deltidstillinger. Barometeret viser andelen utlyste stillinger som er heltid og deltid fordelt på fylke/helseforetak, fra 2017 og til i dag. I 2017 var andelen deltidstillinger 47 prosent, og det har siden vært en gradvis nedgang i andelen deltidstillinger.

2.2.2 Yrker i barnehager og skoler med stort omfang av deltid

Deltidsomfanget i barnehager og skoler er i hovedsak knyttet til assistenter/vikarer i barnehagen, skoleassistenter og ansatte i skolefritidsordningen.

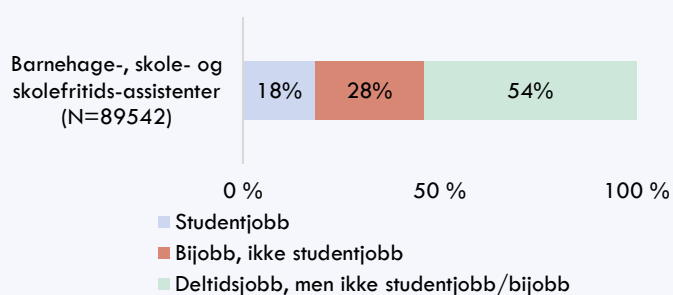
Omtrent to tredjedeler (68 prosent) av alle jobber innenfor yrket barnehage-, skole- og skolefritidsassistenter er deltidsjobber. 59 prosent av sysselsatte i yrket har deltid som sin hovedjobb. Forskjellene mellom de to målene skyldes at en del av jobbene er bijobber. Slik SSB definerer yrket, inkluderer yrket ikke bare assistenter/vikarer, men også barne- og ungdomsarbeidere. Yrkesbenevnelsen er dermed noe misvisende.

En del av deltidsjobbene blant barnehage-, skole- og skolefritidsassistenter, er enten studentjobber (18 prosent) eller bijobber (28 prosent). Over halvparten (54 prosent) av deltidsjobbene i yrket, er verken studentjobber eller bijobber (Figur 2-9). Øvrig statistikk fra microdata.no viser at blant de med yrket som bijobb, har størsteparten hovedjobben sin innen samme yrkesgruppe. En del har også hovedjobben sin som pleiemedarbeider eller innen yrkesgruppen grunnskole- og førskole-/barnehagelærere, mens resten er spredd utover en rekke ulike yrker.

2.2.3 Yrket 'universitets- og høyskolelektorer/-lærere': Et spesielt tilfelle

Siden vi har sett på yrker som både har mange

Figur 2-9: Fordeling av deltidsjobbene i yrket, etter ulike kategorier. Barnehage-, skole- og skolefritidsassistenter. 4. kvartal 2020



Kilde: Tall hentet fra microdata.no, analysert av Oslo Economics. Merknad: Vi har slått sammen de to yrkene 'skoleassistenter' og 'barnehage- og skolefritidsassistenter mv.' fra SSBs statistikk.

sysselsatte i våre utvalgte næringer og der deltidsofanget for yrket samlet sett er stort, har vi også inkludert yrket 'universitets- og høyskolelektorer/-lærere' i analysen vår. Yrkesbenevnelsen er noe misvisende, for SSBs klassifisering av statistikken viser at 'universitets- og høyskolelektorer/-lærere' omfatter alt fra vitenskapelige assistenter til professorer. Yrket

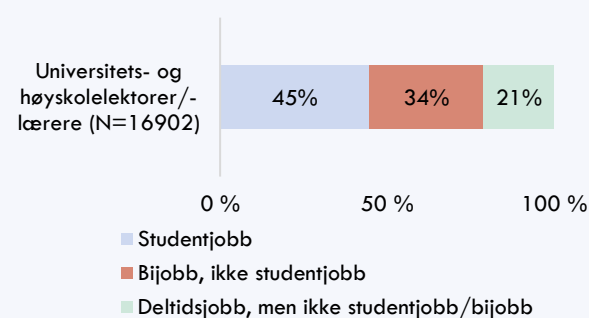
inkluderer også sensorer og opponenter. Vanligste utdanningsnivå for sysselsatte i dette yrket er på masternivå, ifølge statistikk fra microdata.no.

43 prosent av jobbene i dette yrket er deltid, og 29 prosent av de sysselsatte i yrket er deltidsysselsatte. Den store forskjellen mellom de to målene betyr at en god del av jobbene er bijobber.

Ved å dele alle deltidsjobbene i yrket i ulike kategorier, finner vi at 45 prosent av jobbene er studentjobber, 34 prosent er bijobber og 21 prosent er verken studentjobber eller bijobber (Figur 2-10).

Bruk av bistillinger i universitets- og høyskolesektoren reguleres i universitets- og høyskoleloven

Figur 2-10: Fordeling av deltidsjobbene i yrket, etter ulike kategorier. Universitets- og høyskolelektorer/-lærere. 4. kvartal 2020



Kilde: Tall hentet fra microdata.no, analysert av Oslo Economics.

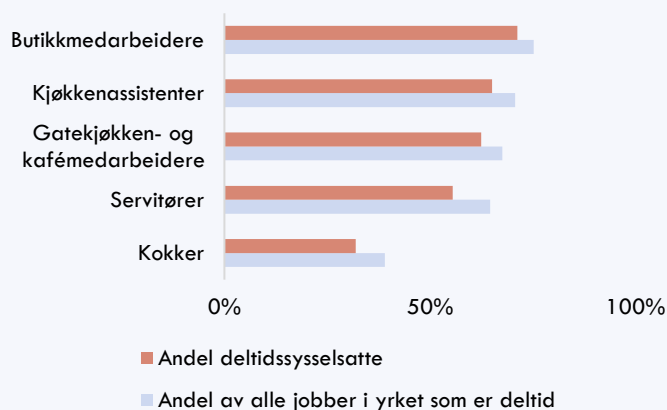
(Kunnskapsdepartementet, 2022). I henhold til lovverket er en bistilling en spesiell form for stilling. Institusjonene har hjemmel til å kunne ansette midlertidig i åremål, med angitt lengde på åremålet mellom to og seks år, og stillingsprosent på inntil 20 prosent. Det er en forutsetning at den som ansettes i en bistilling har en ordinær fast heltidsstilling hos en annen arbeidsgiver.

Øvrig statistikk fra microdata.no viser videre at mange av de som har bijobb, har hovedjobben i samme yrkesgruppe. En del har også hovedjobb som lege, eller som leder av utdanning eller helse- og sosialtjenester. Blant de øvrige deltidsjobbene i yrket, er en tredjedel av de sysselsatte 60 år eller eldre.

2.2.4 Yrker med stort omfang av deltid i butikker og innen serveringsvirksomheter

Omtrent 75 prosent av jobbene innen yrket butikkmedarbeider er deltid. Tall fra microdata.no, sett opp mot vår bedriftsdatabase, viser at butikkmedarbeiderne i hovedsak jobber innen detaljhandel, slik som dagligvarekjeder, på kjøpesenter og i lokale butikker. Innenfor de utvalgte serveringsyrkene er rundt to tredjedeler av jobbene deltidsjobber, med unntak av kokker, der andelen er en god del lavere (Figur 2-11).

Figur 2-11: Deltidsomfang for utvalgte butikk- og serveringsyrker. 4. kvartal 2022

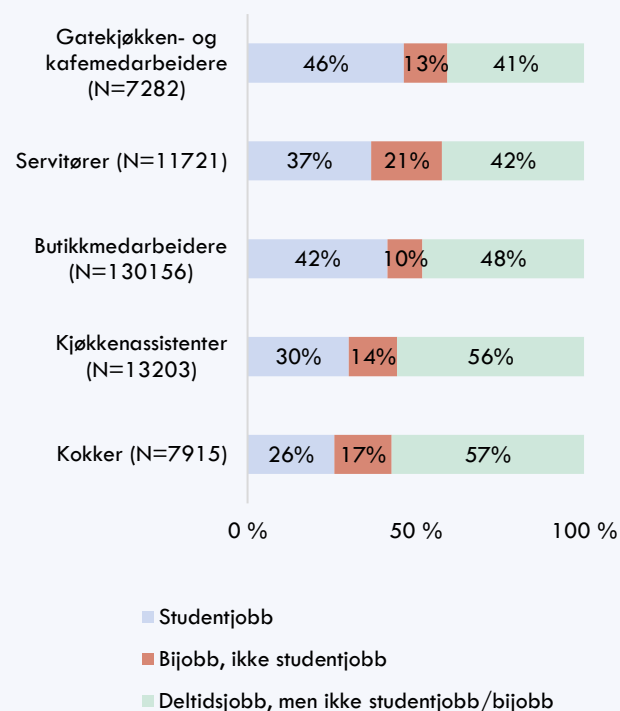


Kilde: Tall fra microdata, analysert av Oslo Economics.

Mer enn 4 av 10 butikkmedarbeiderjobber er studentjobber. Andelen studentjobber er på et lignende nivå for servitører og gatekjøkken- og kafémedarbeidere. Blant de utvalgte serveringsyrkene, er andelen deltidsjobber som er studentjobber lavest blant kokkene (26 prosent). Når vi ser bort fra studentjobbene, er det en nokså lav andel jobber som er bijobber innenfor de utvalgte yrkene: Mellom 40 og 60 prosent av deltidsjobbene er verken studentjobber eller bijobber (Figur 2-12).

Øvrig statistikk fra microdata.no viser at det generelt er en høy andel unge blant de med deltidsjobb i butikk eller innen serveringsvirksomhet, og disse har i hovedsak høyeste fullførte utdanning på videregående nivå eller lavere.

Figur 2-12: Fordeling av deltidsjobbene i yrket, etter ulike kategorier. Utvalgte butikk- og serveringsyrker. 4. kvartal 2020



Kilde: Tall fra microdata, analysert av Oslo Economics.

3. Arbeidsgiveres begrunnelse for deltid

Arbeidsgiverne som ble intervjuet vektla ulike begrunnelser for bruken av deltid, og disse varierte systematisk etter type virksomhet/næring. Blant helseenhetene ble det særlig pekt på vakt- og turnusordninger, blant barnehagene og skolene ble det pekt på vikarbruk ved korttidsfravær, og universitetene pekte på ønske om å tiltrekke seg spisskompetanse. Blant butikkene og restaurantene ble deltid begrunnet med hensynet til økonomisk lønnsom drift.

Som en del av oppdraget har vi kartlagt arbeidsgiveres begrunnelser og vurderinger av bruk av deltidsstillinger, opplevde ulemper ved deltid og tiltak som virksomhetene har igangsatt for å redusere bruken av deltid.

3.1 Helseenheter

Intervjuene innen helse- og omsorgssektoren ble gjennomført blant enhetsledere, daglige ledere og HR-ledere/-rådgivere fra til sammen 12 ulike helseenheter. Helseenhetene bestod av sykehus, sykehjem, bofellesskap og hjemmetjenesten.

3.1.1 Deltid forklares med vakt/turnus, økonomiske rammer og de ansattes behov

Vakt- og turnusordning ble oppgitt som den viktigste årsaken til bruk av deltid blant informantene fra helseenhetene. Denne problematikken er særlig knyttet til helgearbeid. Den tradisjonelle vakt- og turnusordningen innebærer at de ansatte jobber hver tredje helg. Hvis alle ansatte skal jobbe i heltidsstilling og det skal være tilstrekkelig bemanning i helgene, vil det medføre overbemanning i ukedagene med den tradisjonelle vakt- og turnusordningen. En informant fra et sykehus forklarte at det ville blitt «en dyr måte å organisere arbeidet på med heltidsstillinger» hvis det bare skal jobbes hver tredje helg. Helseenhetene rekrutterer og planlegger bemanning ut ifra hva som er tilstrekkelig bemanning i ukedagene, og fyller ut de udekte helgevaktene med deltidsstillinger.

Det ville ikke være bærekraftig med flere i hele stillinger, for da ville vi endt opp med et overskudd av personell i hverdagen.

- **Enhetsleder i hjemmetjeneste**

Andre begrunnelser for deltid er ofte indirekte eller direkte knyttet til vakt- og turnusordningen. Eksempelvis vektlegges fleksibilitet i bemanningen. Helseenhetene har særlig utfordringer med å ha nok bemanning på natten, ettersom nattestid oppleves som spesielt ubekvem arbeidstid. Det er begrenset hvor mange nattevakter én enkelt ansatt ønsker, og disse vaktene bør derfor deles mellom flere ansatte. utfordringen forsterkes av at en del ansatte ikke kan arbeide på natten av helsemessige eller andre årsaker. Tilgangen på flere ansatte gjennom deltidsstillinger bidrar til å gjøre bemanningen av nattevakter enklere.

Behov for deltidsansatte til å dekke ledige vakter som oppstår som følge av sykefravær ble også trukket frem som en viktig begrunnelse for deltid. Helse- og sosialtjenester er den næringen med høyest grad av sykefravær (Gading & Rothe, 2022). Sykefraværet har blant annet sammenheng med arbeidsrelaterte forhold, som høy arbeidsbelastning og tempo og at kombinasjonen av høye jobbkraav og lav jobbkontroll er utbredt (Bakke, et al., 2021).

Deltidsproblematikken henger også i stor grad sammen med de økonomiske rammebetingelsene i helse- og omsorgssektoren. Deltid er en mindre kostnadskrevede måte å håndtere bemanningsutfordringer på, ved at det både gir flere ansatte å spre de ubekvemme vaktene på, og ved at det tilfører fleksibilitet til å utføre ledige vakter. Flere informanter i kommunehelsetjenesten pekte på at «det er billigere for kommunen å slippe overtidsbetaling» ved å fordele deltidsansatte utover vakter med fravær, enn å få heltidsansatte til å jobbe ekstra.

I helseenhetene er deltidsstillinger mest utbredt blant ufaglærte og helsefagarbeidere. Det ble trukket frem at ufaglærte innen helse- og omsorgssektoren i stor grad jobber på sykehjem eller innen hjemmehjelp. At deltidsomfanget er større innenfor kommunehelsetjenesten enn på sykehusene, kan henge sammen med kompetansekravene innenfor eksempelvis hjemmepleie, der en del av oppgavene kan utføres av ufaglærte. De ufaglærte får de minste stillingsprosentene og brukes i første omgang til å dekke upopulære vakter som helseenhetene ellers

strever med å dekke, som helgevaktene. Bruk av ufaglært kompetanse skyldes med andre ord mangel på faglært kompetanse til ubekvemme arbeidstider, som igjen ble forklart med at de faglærte i større grad stiller krav knyttet til arbeidstider. Ufaglærte har mindre forhandlingsmakt, siden de ikke har prekær kompetanse for helseenhetene.

Vi har noen veldig små stillinger på rundt 20 prosent, for å dekke opp helgene. Dette er ufaglærte. Å få faglærte til å ha stillinger på 20 prosent er vanskelig.

- **Enhetsleder i hjemmetjeneste**

Mange av de ufaglærte ansatte i helseenhetene som tar upopulære vakter, foretrekker større stillingsprosenter. Informantene forklarte at helsefagarbeidere typisk får større stillingsprosenter enn de ufaglærte, og vernepleierne og sykepleierne som jobber i kommunehelsetjenesten får større stillingsprosenter enn helsefagarbeiderne. I intervjuene ble det påpekt at dette kan henge sammen med at det i mer spesialiserte yrker er behov for lengre vakter og det kan også henge sammen med at det er nødvendig å tilby større stillingsprosenter for å tiltrekke seg slik arbeidskraft. Det er ofte studenter som ansettes i faste helgestillinger, og de har ikke nødvendigvis anledning til å jobbe mer. At studenter jobber helg ble omtalt som vinn-vinn for virksomhetene og studentene, da virksomhetene får dekket ubekvemme vakter som er vanskelig å fylle og studentene får mulighet til å jobbe ut fra den kapasiteten de har.

Samtidig er det mange arbeidstakere som selv velger å jobbe deltid, men igjen henger forklaringene sammen med vakt- og turnusordninger. Omsorg for små barn fremstår som en av de viktigste årsakene til at arbeidstakere ønsker å gå ned i stillingsprosent. De ansatte kan i liten grad variere arbeidstiden i takt med omfanget av omsorgsoppgaver, og det kan derfor oppleves nødvendig i enkelte perioder å redusere stillingsprosenten.

Noen tenker at totaliteten i livet blir for heftig med turnusbelastning og en kronglete hverdag med senvakter, helgevakter og så videre.

- **Institusjonssjef i sykehjem**

Ønsker om mer fritid er en annen årsak til at arbeidstakerne ønsker å jobbe deltid, ifølge

arbeidsgivere. For eksempel forklarte en informant at en del sykepleiere velger å ha en fridag i uken. Informanten fortalte at de det gjelder får spørsmål om de ønsker å jobbe på fridagen, om det skulle dukke opp fravær, og lar eventuelt være å jobbe om det ikke passer. Videre velger noen å kombinere flere deltidsstillinger for å jobbe bredere og mer variert. Dette gjelder særlig blant spesialsykepleiere.

Helsemessige årsaker ble også trukket frem som en forklaring på at arbeidstaker ønsker å jobbe deltid. Igjen var dette knyttet til vakt- og turnusordningen, ved at nattevakter gjør at arbeidet er fysisk slitsomt.

3.1.2 Deltid kan skape mindre kontinuitet i virksomheten

Selv om arbeidsgivere i helseenhetene har en rekke begrunnelser for bruk av deltidsstillinger, opplever de også flere ulemper knyttet til deltidsarbeid.

Kontinuitet i bemanningen og pasientsikkerheten kan svekkes dersom det er stort omfang av deltid på en arbeidsplass. Desto mindre stillingene er, desto større er utfordringene knyttet til kontinuitet. En informant forklarte eksempelvis at dette er et særlig problem knyttet til stillingsandeler under 50 prosent. Mangel på kontinuitet kan oppleves som stressende for deltidsansatte, og kan medføre høyere sykefravær.

Andre ulemper er at arbeidstakere i deltidsstillinger ikke nødvendigvis kjenner på samme ansvar i arbeidet som heltidsansatte, og at det er mer krevende å jobbe med fagutvikling for de som jobber deltid. En informant ved et sykehus fortalte eksempelvis at ansatte som har mindre enn 80 prosent stilling, har en for liten stilling til at de får bygget spesialisert kompetanse. Det kan også være utfordrende å få til god informasjonsflyt, forankring av prosjekter og involvering av de ansatte ved stort omfang av deltid. Videre kan det ta lengre tid på å bli del av en tillitskultur, og bygge relasjoner til både brukerne og lederne.

Det er mindre kontinuitet når mange jobber deltid. Kvaliteten er bedre i heltidsstillinger eller jo større stillingene er. Fulle stillinger gjør at man tar større ansvar.

- **Daglig leder i bofelleskap**

En annen ulempe med deltidsstillinger er knyttet til økte administrative kostnader, blant annet til personaloppfølging. Det er tidkrevende å lære opp og å følge opp ansatte, både for lederne og andre. Mange deltidsansatte innebærer flere personer å lære opp og følge opp.

3.1.3 Virksomheter innen helse og omsorg bruker årsturnus og jobber med heltidskultur

Helseenhetene peker på at de jobber for å få til økt bruk av heltid. Tiltakene for å øke andelen heltid, henger sammen med begrunnelsene for bruk av deltid. Tiltakene knytter seg blant annet til å tenke nytt rundt hvordan man organiserer arbeidet. Eksempelvis ble fordeling av arbeidsmengden mellom ukedager og helg beskrevet som del av løsningen, slik som å legge operasjoner til mandager om mulig, for at pasientene skulle kunne være utskrevet igjen før helgen.

Endret bemanningsplanlegging gjennom årsturnuser ble også trukket frem som et tiltak for å bidra til å øke heltidsandelen. Årsturnus innebærer å planlegge bemanningen lenger frem i tid enn det som gjøres i dag, og på den måten gjøre det mulig å øke bruken av heltidsstillinger og større deltidstillinger. Hensikten med årsturnus er blant annet bedre samordning internt, mellom enheter og mellom personalgrupper, og en bedre fordeling av arbeidet på ubekvemme arbeidstider. En erfaring med årsturnus så langt var at det har bidratt til at personer med deltidstillinger har kunnet øke sine stillinger, gjennom å ta vakter fra heltidsansatte som hadde planlagt fravær.

Videre kan det å dekke helgebemanningen ved å inngå avtaler med enkeltansatte om å ta flere helger eller innføre langvakter i helgen, bidra til økte stillinger. Med langvakter jobber de ansatte hver fjerde helg i stedet for hver tredje helg, men hver enkelt vakt inneholder flere timer.

Et annet tiltak for å få til økte stillingsprosenter er å kombinere stillinger. Eksempelvis fortalte informanter fra kommunehelsetjenesten at de forsøker å gjøre flere små stillinger om til færre store stillinger, mens informanter fra sykehusene trakk frem at en av løsningene kan være delte stillinger, for eksempel 50 prosent på poliklinikken og 50 prosent på sengepost.

Øvrige tiltak som kan bidra til å øke heltidsandelen, handler om dialog og oppfølging og tilbud om videreutdanning til ansatte. Dialog og oppfølging med de som selv har valgt å gå ned i stilling, kan gi arbeidsgiverne innsikt i årsaker til at de ønsker deltidstilling. Da kan arbeidsgiver igjen vurdere å iverksette tiltak som gjør at den ansatte kan holde på heltidsstillingen. Videre kan man se på muligheter for å utdanne fagarbeidere, slik at disse kan få større stillinger. Dette kan for eksempel skje gjennom at de ansatte tar fagbrev samtidig som de jobber. Per i dag er det begrenset med slike plasser.

¹ Bemanningsnormen for barnehager stiller krav til en bemanning på minimum én ansatt per tre barn under tre år og minimum én ansatt per seks barn over tre år. Normen for

3.2 Barnehager og skoler

Intervjuene innen oppvekstsektoren ble gjennomført blant barnehagestyrere og rektorer i henholdsvis seks barnehager og seks grunnskoler.

3.2.1 Deltid forklares med vikariater (korttidsfravær), skolekalender og arbeidsoppgaver

Informantene fra oppvekstsektoren begrunnet høyt deltidssomfang med at det gir fleksibilitet og mulighet til å løse bemanningsproblemer. Både skoler og barnehager må ha «nok voksne» på jobb, og kaller derfor inn vikarer ved behov. Dette knytter seg til bemanningsnormen i barnehage og normen om lærertetthet i offentlige skoler.¹ Skoler og barnehager er særlig avhengig av å bruke vikarer for å håndtere sykefravær, som ofte løses ved hjelp av tilkallingsvikarer. Det fremkom i intervjuene at tilkallingsvikarene ofte ikke har en stillingsprosent i skolene eller barnehagene, men ringes opp ved behov. I noen tilfeller dekkes sykefravær av ansatte med lav ordinær stillingsprosent som har kapasitet til å fylle ledige vakter.

I tillegg til behovet for å dekke korttidsfravær, er det også særlig strukturelle forhold på arbeidsplassen som fører til bruk av deltid i skolene. Rektorene vi intervjuet pekte på skoleferier, skolefritidsordningen (SFO/AKS) og åpningstider som viktige årsaker til høyt deltidssomfang.

Skolefritidsordningen er et tilbud før og etter skoletid for elever i 1.–4. klasse, i tillegg til elever med særskilte behov frem til 7. klasse. SFO er stengt når elevene er i undervisning, som medfører at ansatte i som kun jobber i SFO jobber deltid. Som følge av de korte åpningstidene har disse typisk en stillingsprosent på 35–40 prosent. Unntaket er daglig leder i SFO, som jobber 100 prosent. Lærerne i skolen utfører andre arbeidsoppgaver når elevene er på SFO, som for eksempel forberedelse til undervisning, retting av prøver, faglig oppfølging og foreldremøter. For skoleassistenter, som ikke har de samme oppgavene som lærerne, er derfor deltid konsekvensen av åpningstidene til SFO. Selv om en skoleassistent hadde jobbet full arbeidsuke, ville heller ikke skoleassistenten få utbetaling tilsvarende en heltidsstilling, på grunn av ukene når elevene har skolefri. Skoleassistentene trekkes 11 prosent i lønn på grunn av skoleferien, som vil si at en assistent med full arbeidsuke har en 89 prosent stilling.

En annen årsak til bruk av deltid i skolene handler om egenskaper ved arbeidsoppgavene eller selve stillingene. Bruk av deltid i skolen kan i mange tilfeller

lærertetthet tilsier at det maksimalt skal være 15 elever per lærer på 1.–4. trinn og maksimalt 20 elever per lærer på 5.–10. trinn (Utdanningsdirektoratet, 2022a; 2022b).

forklares av skolens eller elevenes behov. Noen lærere jobber deltid fordi deres fagkombinasjon ikke passer sammen med skolens behov. I noen tilfeller kan det være svært mange aktuelle søkere til en lærerstilling, mens skolene opplever at det er vanskelig å ansette lærere med riktig fagbakgrunn i andre fag. For eksempel kan skolen kun ha bruk for deler av fagbakgrunnen til enkelte lærere. I så fall kan skolen ende opp med å ansette disse i deltidsstillinger. Skolene ansetter også miljøarbeidere som følger opp enkeltelever i klasserommet, der stillingsstørrelsen henger sammen med elevenes behov.

Barnehagene har generelt lavere andeler i deltidsstillinger, sammenliknet med skolene. Typiske deltidsstillinger i barnehagene er kokken/matansvarlig og stillinger som er opprettet rundt barn med særstilte behov. En viktig grunn til at støtteressursene jobber deltid er at det oppleves som utfordrende å finne tilstrekkelig mange oppgaver for å rettferdiggjøre opprettelsen av fulltidsstillinger til disse. Deltidsstillinger opprettet rundt barn med særstilte behov er typisk på 70–80 prosent. Matansvarlig i barnehagene jobber også typisk deltid. En kokkestilling varierer med antall barn, men kan være i sjiktet 40–60 prosent.

Ifølge informantene vi har snakket med, er det de ansatte som selv ønsker å jobbe deltid, både i skole og barnehage. Det betyr likevel at det ikke forekommer ufrivillig deltid i sektoren. Omsorg for egne små barn er den vanligste årsaken som oppgis for å jobbe deltid. For barnehageansatte som det, for eksempel, være en utfordring å jobbe sene timer fordi det kan medføre at den ansatte ikke rekker å hente eget barn i barnehagen før stengt. Dette virker å være særlig et problem for aleneforsørgere. I tillegg er det ansatte som ber om å jobbe deltid som følge av at de tar videreutdanning eller at de har helseutfordringer.

Det finnes også andre mindre utbredte årsaker for hvorfor ansatte i skoler og barnehager ønsker å jobbe deltid. Enkelte informanter trekker frem at de har ansatte som ønsker å jobbe deltid siden de har «råd til å jobbe deltid og derfor ønsker å jobbe mindre». I tillegg er det ansatte som jobber deltid og får støtte fra NAV, og derfor har en terskelverdi for hvor mye de kan jobbe før de mister støtte. Disse ansatte har insentiver til å holde seg innenfor denne terskelverdien, som innebærer at det også kan være økonomiske avveininger knyttet til den enkeltes beslutning om ønsket stillingsprosent.

Informantene fra oppvekstsektoren opplevde at det er viktig å kunne tilby deltid til de som ønsker det, for å kunne rekruttere og beholde gode medarbeidere. Videre kan det være avgjørende å tilby deltid for å kunne rekruttere mangfoldig og for å inkludere

personer med behov for tilrettelegging. For noen i denne gruppen kan deltid fungere som et første steg inn i større stillinger.

3.2.2 Deltid i barnehager og skoler kan gi uforutsigbarhet

I likhet med informantene fra helseenhetene, opplevde informantene fra barnehagene og skolene en rekke ulemper ved et stort omfang av deltidsstillinger. Ulempene henger sammen med begrunnelsene for bruk av deltid. For eksempel forbindes et høyt omfang av vikarer, som jobber deltid for å dekke korttidsfravær, med uforutsigbarhet. Stor vikarbruk skaper uforutsigbarhet for de andre ansatte fordi de stadig får nye kollegaer å forholde seg til i arbeidshverdagen. Det ble beskrevet av informantene som uheldig både for barnegruppen eller elevgruppen og for de andre ansatte.

Informantene fra oppvekstsektoren trakk frem andre ulemper som gjaldt mer generelt dersom deltidsomfanget var stort, enten det gjaldt vikarer på deltid eller øvrige deltidsansatte. For deltidsansatte kan det være utfordrende å holde seg oppdatert på hva som skjer på arbeidsplassen, da de ikke alltid vil være til stede i møter eller på andre aktiviteter, der viktig informasjon formidles. Videre kan deltidsansatte oppleve utfordringer knyttet til å samarbeide effektivt med ansatte i små stillingsprosenter og andre ansatte på skolen. Dette kan være fordi deltidsansatte har begrenset med tid til å delta i fellesaktiviteter eller planleggingsmøter, som er viktige arenaer for samarbeid på arbeidsplassen. I tillegg kan det kreve ekstra innsats fra deltidsansatte å bygge sterke relasjoner med barna, ettersom deltidsansatte tilbringer mindre tid med barna hver uke.

En annen ulempe er at deltidsstillinger kan påvirke deltidsansattes opplevde tilhørighet til arbeidsplassen. Deltidsansatte kan særlig føle seg mindre integrert i fellesskapet sammenliknet med heltidsansatte, hvilket kan gi negative virkninger for arbeidsmiljøet og trivselen til de deltidsansatte. Deltidsansatte har ofte en svakere tilknytning til arbeidsplassen, sammenliknet med heltidsansatte. Flere informanter opplevde at manglende tilhørighet kan bidra til å forklare at deltidsansatte har høyere sykefravær sammenliknet med heltidsansatte. For eksempel kan det forklares av at heltidsansatte ofte kjenner på et større ansvar og en sterkere forpliktelse overfor arbeidsplassen, enn hva deltidsansatte gjør.

Det gir også «administrativt merarbeid» å ha flere ansatte som jobber i små stillingsprosenter. For eksempel kan det være krevende å finne en tid som passer alle til å ha personalmøter. Med mange deltidsansatte kan det være vanskelig («å få timeplanen til å klaffe»). En informant forklarte dette på følgende måte:

Vi ser at de som ønsker deltid ofte ønsker fri på en spesifikk dag, for eksempel mandag eller fredag, og det er ikke alltid det er rett frem å få det til å flyte.

- **Styrer i en barnehage**

I tillegg kan det være vanskelig å rekruttere til deltidsstillinger, særlig til deltidstillinger med lave stillingsprosenten. Det gjelder både hvis skolene og barnehagene skal rekruttere unge mennesker eller hvis de skal rekruttere spesifikk kompetanse.

3.2.3 Mindre sykefravær og kombinerte stillinger kan bidra til å redusere bruken av deltid

Flere barnehagestyrere og rektorer har gjennomført tiltak for å øke andelen ansatte i heltidsstillinger og for å øke stillingsprosentene til deltidansatte.

I skolene forsøker flere rektorer å øke stillingsprosenten til de ansatte ved å kombinere jobb på SFO med jobb som skoleassistent. En rektor beskrev dette på følgende måte:

Det er ikke mulig å gi en som kun jobber i skolefritidsordningen eller kun som skoleassistent en 100 prosent stilling. Men det hjelper å kunne kombinere jobb på skolefritidsordningen med å være skoleassistent.

- **Rektor ved en skole**

Et slikt tiltak kan bidra til å redusere deltidsandelen både for ansatte i SFO og for skoleassistenter. Skolene vil dermed ha ansatte som følger elevene gjennom hele dagen, som også er positivt for elevene. Et annet tiltak som ble foreslått var å la deltidansatte ta vikartimer, dersom de har mulighet og overskudd til å ta på seg mer jobb. Dette kan gi besparelser for skolene, siden bruk av deltidansatte kan føre til at arbeidsgiver slipper å betale en heltidsansatt for overtidarbeid. I tillegg til besparelser knyttet til å utbetale mindre overtid, reduseres også deltidsomfanget.

Barnehagestyrerne vi intervjuet jobbet i hovedsak med deltidproblematikken gjennom å forebygge sykefravær. Redusert sykefravær fører til mindre bruk av vikarer, som igjen fører til mindre deltid. Tydelig ledelse, dialog og oppfølgingsamtaler og tilrettelegging i kortere perioder ble trukket frem som

viktige grep. Et eksempel på tydelig ledelse, beskrevet i intervju, er å tydeliggjøre for de ansatte at høyt sykefravær medfører en stor belastning på de gjenværende ansatte. I tillegg er det viktig å «ta tak i sykefraværet med en gang» gjennom tett dialog/oppfølging mellom ledelse og ansatte, og være føre var ved å tilrettelegge for den ansatte i en kortere periode mens han eller hun fortsatt er i jobb. Sykefravær kan også forebygges ved å gjøre grep for å bedre arbeidsmiljøet. En av barnehagene hadde for eksempel omorganisert barnehagen slik at medarbeiderne kunne jobbe i mindre grupper, for å redusere belastning og støy.

Flere barnehager løser problematikken knyttet til stillinger rundt barn med særstilte behov, ved å ansette spesialpedagoger i heltidsstillinger for så å «flytte ressursene rundt», fremfor å skille dette ut som deltidstillinger.

Utover å jobbe forebyggende med sykefravær, var informantene opptatt av at deltidansatte som ønsker å jobbe heltid skal få muligheten til dette. For eksempel kan skolene og barnehagene øke stillingsprosentene til de som jobbet ufrivillig deltid, dersom andre ansatte selv ønsket å redusere stillingen sin. En informant forklarte dette på følgende måte:

Dette året har vi litt færre barn, og derfor var det en ansatt som kun fikk tilbud om 80 prosent stilling. Men på grunn av de som jobber frivillig deltid, kan den med ufrivillig deltid nå jobbe 100 prosent stilling.

- **Styrer i en barnehage**

I tillegg har barnehagene og skolene dialog og oppfølging med ansatte, for å avklare om heltidsansatte heller ønsker å jobbe deltid. De kan for eksempel bruke livsfasetiltak for personer som har jobbet redusert en periode. Målet med dette tiltaket er å få de til å jobbe i full stilling igjen.

3.3 Universiteter og høyskoler

Intervjuene innen universitets- og høyskolesektoren ble gjennomført blant HR-ledere/-rådgivere ved henholdsvis fem universitet og en høyskole. Vi har i teksten forenklet omtalen til 'universitetene', siden høyskolen ikke skiller seg fra universitetene i sine beskrivelser.

3.3.1 Universiteter bruker deltid for å tiltrekke seg spisskompetanse, særlig til distriktet

Universitetene har utstrakt bruk av små deltidsstillinger blant de vitenskapelig ansatte. Bruken av deltid blir forklart med behovet for å tiltrekke seg spisskompetanse, enten til faste stillinger, åremålsstillinger eller midlertidige prosjektbaserte stillinger. Ofte dreier det seg om fagekspertes som har heltidsstillinger ved andre universiteter eller forskningsinstitutter, og som er bundet av et regelverk som tilsier at de maksimalt kan ha 20 prosent stilling ved siden av. For universitetssektoren er slik utveksling av spisskompetanse viktig for å gi et godt undervisningstilbud til studentene og for å bygge sterke fagmiljøer, men også fordi samarbeid med andre institusjoner og fagområder kan være avgjørende for å vinne forskningsoppdrag fra Forskningsrådet og andre.

I noen tilfeller skyldes også bruken av deltid blant vitenskapelig ansatte at universitetene ikke klarer å rekruttere ønsket kompetanse i heltidsstillinger. Det gjelder særlig stillinger i distriktene, eller steder som anses som mindre attraktive. Da må universitetene i stedet tilby bistillinger til fagressurser som har sin hovedjobb andre steder. Slike bistillinger kan være avgjørende for at universitetene skal kunne være attraktive arbeidsplasser og bygge sterke fagmiljøer.

Bistillinger blant vitenskapelig ansatte oppleves i liten grad å være en utfordring blant våre informanter. Denne typen deltid fremstilles fra arbeidsgivers perspektiv som høyst frivillig. Bruken av bistillinger er en fordel både for arbeidstaker og arbeidsgiver, fordi det bidrar til nettverksbygging og kompetanseutveksling som er viktig for begge parter.

Samtidig henger bruken av deltid i vitenskapelige stillinger også til dels sammen med finansieringsmodellen i sektoren. Ved noen universiteter er det vanlig å ha vitenskapelig ansatte som jobber 50 prosent for universitetet, kombinert med 50 prosent i stillinger finansiert av andre forskningsinstitusjoner eller prosjektbaserte stillinger. Da vil de i praksis jobbe med forskning eller undervisning innenfor samme område, men deltiden er primært drevet av finansieringsmodellen i sektoren.

Den prosjektbaserte finansieringsmodellen har blitt mer utbredt over tid. Det innebærer at bruken av deltid som skyldes prosjektbasert finansiering, også kan antas å ha økt og kan antas å fortsette og øke i tiden fremover dersom overgangen til prosjektfinansiering fortsetter. En større utfordring med dette er at det også øker behovet for midlertidige stillinger, som oppleves å være den største utfordringen blant vitenskapelig ansatte. Samtidig vil økt bruk av deltid også kunne være en konsekvens av prosjektfinansiering.

Universitetene kan ha deltid i rene undervisningsstillinger, som dels skyldes behov for å innhente ekspertkompetanse, men også dels sesongvariasjon i undervisningen i enkelte fag. For eksempel kan det være ansatte som kun underviser i enkelte fag eller kurs i en begrenset tidsperiode, og dermed ikke har undervisning gjennom hele undervisningsåret.

Universitetene tilbyr også deltidsstillinger til studenter, for eksempel som vitenskapelige assistenter for forskere eller tilknyttet undervisningen som seminarledere eller lignende. Dette kan gi studentene verdifull praksis og fungerer som en mulig rekrutteringsarena inn i videre vitenskapelige stillinger.

Noe av deltiden i universitetssektoren er også drevet av at de ansatte selv ønsker deltid. Ønsker om deltid kan komme på grunn av omsorgsoppgaver for barn, den enkeltes helse eller også fordi noen seniorer ønsker å trappe gradvis ned på vei mot pensjonering. Det oppfattes særlig som positivt at seniorer ønsker å stå lenger i jobb ved å arbeide noe redusert de siste årene. Dette gir universitetene mulighet til å beholde verdifull kompetanse lenger.

Generelt oppleves det ikke som en betydelig utfordring i universitetssektoren at ansatte selv ønsker deltid. Informantene oppga at de som arbeidsgivere generelt forsøker å tilrettelegge for ansatte som ønsker deltid, og at de ikke legger seg opp i årsaken til å jobbe deltid. Det er heller ikke spesielt utfordrende å tilrettelegge for ansatte som ønsker deltid.

Universitetene har også deltidsstillinger blant annet personell, utover vitenskapelig ansatte. Informantene trakk spesielt frem bruk av deltid blant renholdsarbeidere, ansatte i bibliotek og ansatte i teknisk drift av eiendom og lokaler.

Deltid blant renholdsarbeidere forklares med behov for turnus. Renhold foregår delvis utenom normal arbeidstid, for ikke å forstyrre undervisnings- eller forskningsaktivitet. Det gir behov for deltid for å få gjennomført renhold av samlede arealer utenom arbeidstid.

Deltid blant ansatte i bibliotekene begrunnes med kortere åpningstid. Deltid blant ansatte i teknisk drift begrunnes med at arbeidet er fysisk krevende, og at det er en del av de ansatte som nærmer seg pensjonsalder og ønsker å trappe gradvis ned. Blant ansatte i teknisk drift omtales altså deltid som drevet frem av arbeidstakernes ønsker, mens deltid blant de andre yrkesgruppene er drevet frem av strukturelle forhold på arbeidsplassen.

3.3.2 Deltid tilfører spisskompetanse, men kan gå ut over arbeidsmiljøet

Informantene fra universitetene oppfatter ikke deltidsomfanget generelt sett som problematisk. For det første pekte informantene på at deltidsomfanget for alle ansatte, samlet sett er lite, og for det andre at de som er deltidsansatte ofte er ekspertressurser eller studenter, som frivillig jobber deltid. Deltid har også den økonomiske fordel at det i større grad gir mulighet til å skalere arbeidskraften etter behov.

For universitetene som har utfordringer med å rekruttere kompetansen de trenger, kan bistillinger fungere som en rekrutteringskanal. Spesialister i bistillinger vil bli kjent med universitetet, som kan gi mer smak og føre til at de søker jobb der på fulltid.

Da vi i intervjuene stilte direkte spørsmål om potensielle ulemper ved deltid, pekte informantene på virkningen av deltid på arbeidsmiljøet og administrative kostnader. Blant annet kan det være vanskeligere å bygge opp et faglig og sosialt miljø dersom det er mange personer som har små stillingsandeler og som dermed er lite til stede. Dette kan svekke arbeidsmiljøet. Selv om begrunnelsen for deltid blant vitenskapelig ansatte er å tiltrekke seg spisskompetanse, for å styrke det faglige miljøet, kan det altså også gi negative virkninger på fagmiljøet ved at det blir mer fragmentert.

Videre nevnte enkelte informanter at mange deltidsstillinger innebærer større kostnader til oppfølging ettersom det er flere ansatte å følge opp, sammenliknet med en situasjon med kun heltidsstillinger. Flere stillinger gir økte kostnader til administrasjon og ledelse, i tillegg til økte kostnader til kontorlokaler, reiser og så videre. En del av disse oppgavene avhenger kun av antall ansatte, og er uavhengig av stillingsprosent.

3.3.3 Universiteter tilrettelegger med utstyr eller tilbud om hjemmekontor

Fordi deltid i liten grad oppleves som problematisk ved universitetene, gjøres det i liten grad tiltak for å redusere deltidsomfanget.

Ved ett universitet fortalte informanten at de har en pågående kartlegging av andelen frivillig og ufrivillig deltid. Hensikten med arbeidet er å undersøke om deltidsansatte ønsker å øke sin stillingsprosent, og formålet er å ha hele stillinger. Når resultatene fra kartleggingen kommer, vil de vurdere om det er behov for å iverksette tiltak for å tilrettelegge for økt bruk av heltid.

Ett annet universitet har et pågående arbeid for å øke stillingsprosentene blant renholdsarbeidere. De omorganiserer arbeidet for å muliggjøre flere heltidsstillinger.

Videre fortalte informantene at dersom deltid skyldes helsesituasjonen eller andre faktorer knyttet til livssituasjonen, har de dialog og oppfølging med den enkelte deltidsansatte. Universitetene jobber med å tilrettelegge, slik at ansatte med helse- eller livssituasjonsutfordringer skal kunne holde på stillingsprosenten de har, og ikke måtte gå ned i stilling. Tilrettelegging kan for eksempel omfatte utstyr som de ansatte kan ha behov for, eller tilbud om hjemmekontor.

3.4 Butikker og servering

Innen varehandel og serveringsvirksomhet intervjuet vi daglige ledere, administratorer, regionsjefer og HR-ledere. Utvalget av virksomheter består av seks matvarebutikker, seks klesbutikker, seks kaféer og seks restauranter. Noen av disse er lokale enkeltstående virksomheter, mens andre er del av en større kjede.

3.4.1 Deltid begrunnes gjerne med sesongvariasjon, åpningstider og ansettelse av studenter

Sesongvariasjon i kundeetterspørsel og åpningstider ble fremhevet som den største driveren av deltid i butikker og serveringsvirksomheter. I tillegg ble ansettelse av studenter i små stillinger fremhevet som en årsak til høyt deltidsomfang.

Variasjon i kundeetterspørsel øker behovet for ansatte i deltidsstillinger ettersom butikker og serveringssteder må balansere bemanning opp mot aktivitetsnivå. Dette ble fremhevet som avgjørende for å oppnå en forsvarlig og lønnsom drift. Svingninger i kundeetterspørsel har flere forklaringer. Felles for butikkene og serveringsstedene er at de ofte trenger større bemanning i helger og ferier. Informantene beskrev at det var et stort behov for flere på jobb rundt påske, i mai og rundt juletider, og at det ikke hadde vært mulig å få bemanningskabalen i disse periodene til å gå opp uten å bruke deltidsansatte. Matvarebutikkene trakk frem at de i tillegg har varelevering en dag i uken, som gjør at de trenger flere ressurser akkurat den dagen, men ikke resten av uken. For kaféene avhenger omsetningen av været, med mye høyere kundestrøm på finværsdagene. Videre har restaurantene mye mer kvelds- og helgearbeid, og betydelig mindre aktivitet gjennom uken.

Å sikre tilstrekkelig bemanning i ferier og helger, uten å overbemanne i ukedagene, og samtidig tilby heltidsstillinger, ble beskrevet som en stor utfordring. De store variasjonene i kundeetterspørsel setter begrensninger på hvor mange heltidsstillinger det er mulig å opprette uten at det medfører store kostnadsøkninger, ettersom det ville krevd oppbemanning. En slik form for oppbemanning anses ikke som forsvarlig ettersom de planlagte lønnsutgiftene må kunne forsvares opp mot forventede

inntekter, som varierer med svingningene i kundeetterspørselen. Videre ble det trukket frem at dersom virksomhetene skulle fjernet all bruk av deltidsansettelser, ville de endt opp med å trenge ringevikarer for å ha nok folk når etterspørselen var som størst. En slik praksis kunne ført til et større deltidsomfang. En daglig leder i en klesbutikk oppsummerte problematikken knyttet til å balansere bemanning opp mot aktivitetsnivå som følger:

Vi må drive kostnadseffektivt ved å ikke ha flere på jobb enn absolutt nødvendig. Samtidig må vi ha nok folk til å treffe toppene og dekke helgearbeid og så videre.

- **Daglig leder, klesbutikk**

En annen daglig leder ved en kafé fortalte at de skulle ønsket at flere kunne jobbe mer, men at det ikke går av hensyn til kostnader:

Det er ikke aktuelt med heltid. (...) Jeg kan ikke ha folk på jobb når det ikke er noe å gjøre.

- **Daglig leder, kafé**

Videre ble åpningstider pekt på som en annen viktig årsak til deltid. De fleste klesbutikker, matvarebutikker, kaféer og restauranter har lange åpningstider, i tillegg til at virksomhetene i ulik grad holder åpent i helgen.

Det er flere årsaker til at lange åpningstider og helgearbeid skaper behov for deltidsstillinger. For det første innebærer det et behov for flere ansatte for å få bemanningsplanen til å gå rundt. Det store behovet for bemanning blir som regel løst ved å opprette deltidsstillinger. Det er flere årsaker til at dette ikke kan bli løst ved hjelp av heltidsstillinger. En informant fra en matvarebutikk trakk eksempelvis frem at hvis en ansatt jobber til klokken elleve om kvelden, kan ikke samme person jobbe fra syv om morgenen dagen etter. Flere informanter pekte derfor på at hvile- og overtidsbestemmelser hindrer økt bruk av heltid. En leder ved en kafé kommenterte på lignende vis:

Vi har åpent syv dager i uken. Heltidsansatte kan ikke jobbe mer enn så og så mange dager på rad. Det er umulig for oss å få det til å gå opp uten å ha noen på deltid.

- **Leder, kafé**

Behovet for fleksibel arbeidskraft ble trukket frem som en viktig årsak til at deltidsstillinger blir brukt for å dekke lange åpningstider og helgearbeid. Først og fremst anses det som viktig med tilgjengelig og fleksibel arbeidskraft for å dekke sykefravær. Informantene forklarte at det er mer hensiktsmessig å spørre en som jobber deltid og kjenner arbeidsoppgavene, om de kan jobbe mer, fremfor å spørre en som jobber som tilkallingsvikar. En informant i en av klesbutikkene fortalte at de hadde behov for reservekapasitet. Videre nevnte en daglig leder i en kafé:

På et vis hadde det vært ideelt om det bare var to stykker som jobbet her fast hele tiden, men det måtte forutsatt at det ikke var noe sykdom, og sånn er ikke realiteten.

- **Daglig leder, kafé**

Åpningstidene kan imidlertid også gjøre det vanskelig å tiltrekke seg arbeidskraft som ønsker å jobbe heltid. Det ble trukket frem at arbeidsplasser som innebærer mye kvelds- og helgearbeid kan virke lite tiltrekkende for de som søker en stabil «8 til 16 jobb» og som for eksempel har familieforpliktelser. Ugunstige arbeidstider øker sannsynligheten for å fylle stillingene med ansatte i deltidsstillinger, som for eksempel studenter. Ugunstige arbeidstider kan derfor ha en selvforsterkende effekt på omfanget av deltid i en virksomhet.

Det er også andre eksterne faktorer som gjør at butikker og serveringssteder benytter deltid. Faktorene er knyttet til geografisk plassering, konkurranse om arbeidstakere, og hvorvidt virksomheter er på et kjøpesenter eller ikke.

Den geografiske plasseringen til virksomheten kan ha betydning for hvem som jobber deltid og størrelsen på deltidsstillingen. Virksomheter som ligger i et område uten nærliggende utdanningsinstitusjoner, har mindre tilgang på studenter. Dette medfører typisk at det er flere arbeidstakere i slike virksomheter som har arbeidsplassen som sin hovedjobb. I slike tilfeller har de deltidsansatte typisk større stillinger sammenlignet

med hva studenter har. Informantene trakk frem at slike stillinger typisk har en stillingsprosent på mellom 50 og 80 prosent. Det ble fremhevet at mange av arbeidstakerne som jobber på slike steder ofte kan ønske seg en høyere stillingsprosent, for eksempel 100 prosent. Det er imidlertid ofte ikke tilbudt som følge av hensyn til lønnsomhet og behov for bemanning. Slike deltidsansettelser kan derfor fremstå som mer problematiske, ettersom de ansatte ønsker en større stilling, men ikke får det, sammenlignet med studenter som ofte kun ønsker en deltidsstilling. I flere tilfeller kombinerer arbeidstakere i slike tilfeller flere deltidsjobber for å oppnå ønsket stillingsprosent og inntekt.

Videre ble konkurransen om arbeidskraft trukket frem som en faktor som forklarer bruken av deltidsstillinger. Dersom en butikk tilbyr en 80 prosent stilling til en ansatt som ønsker 100 prosent, og det er høy konkurranse om arbeidskraft i markedet, er det sannsynlig at den ansatte raskt vil vurdere alternative muligheter for å sikre en høyere stillingsprosent. Dette kan føre til økt gjennomtrekk i virksomheten og skape insentiver til å tilby høyere stillingsandeler for å beholde og tiltrekke kvalifiserte ansatte.

Omfanget av deltid avhenger også i stor grad av om virksomheten er lokalisert på et kjøpesenter. Virksomheter som holder til på kjøpesentre har i de fleste tilfeller lengre åpningstider enn virksomheter som er utenfor kjøpesenter. Dette gjelder særlig kaféer og klesbutikker. Slike virksomheter vil derfor ha et relativt større behov for deltid.

Arbeidsgiverne trakk også frem at det er flere forhold ved arbeidstakersiden som forklarer bruken av deltid. Deltid begrunnes med skole eller studier, men også livssituasjon eller et ønske om fritid. Av de som begrunner ønsket om deltid med livssituasjon, er hovedvekten kvinner, ifølge informantene våre.

Det ble videre pekt på at mange av jobbene i butikk eller i serveringsvirksomheter ikke krever utdanning og at flere av de ansatte jobber der for å prøve seg litt i arbeidslivet og anser det i flere tilfeller som en midlertidig («karierevei»). For studenter, er ønsket om å jobbe deltid begrunnet med ønske om å få en biinntekt.

3.4.2 Deltid gir mindre tilhørighet og eierskap til arbeidsplassen og krever mer opplæring

Informantene beskrev også flere ulemper knyttet til det store deltidsomfanget.

For det første trakk de frem at deltidsansatte kan oppleve redusert tilhørighet og eierskapsfølelse til arbeidsplassen sammenlignet med heltidsansatte. Det er flere årsaker til dette. Å jobbe deltid kan medføre at man har mindre oversikt og informasjon om forhold

ved arbeidsplassen, i tillegg til at det kan medføre at man er mindre involvert i beslutningsprosesser i virksomheten. Dette kan bidra til følelsen av å være mindre tilknyttet virksomhetens arbeid og mål, og derav redusere motivasjonen til den ansatte. En av informantene fra en matvarebutikk oppga at dagligvare handler om kontinuitet, og at de i stor grad ønsker mennesker med mye erfaring i butikkene. En som jobber annenhver lørdag («får ikke med seg alt som skjer i butikken»). Den avgrensede arbeidstiden kan også føre til mindre engasjement for arbeidsoppgavene. I tillegg kan deltid gi færre muligheter for å utvikle gode relasjoner med kollegaene, som kan gå utover arbeidstakers trivsel på jobb.

Videre påpekte flere at deltidsansatte i mindre grad enn heltidsansatte føler eierskap og tilhørighet til arbeidsplassen. Dette kan føre til at deltidsansatte kan være mindre fleksible og villige til å strekke seg for å imøtekomme arbeidsplassens behov. Deltidsansatte kan også ha mindre erfaring og svakere muligheter til kompetanseheving, noe som innebærer at kvaliteten på arbeidet som deltidsansatte utfører kan være varierende, særlig for de med små stillingsprosenter.

Det ble trukket frem at det er ressurskrevende å lære opp nye ansatte, og at mange deltidsansatte betyr at flere må læres opp. I matvarebutikkene ble det fremhevet at det tar mye tid før de ansatte får de ferdighetene som skal til for å gjøre en «god nok» jobb. Deltidsansatte får lite kontinuitet i opplæringen, og opplæringen strekker seg utover et lengre tidsrom enn for en heltidsansatt. Dette blir ansett som negativt for både den ansatte og for butikken. Daglig leder ved en av kaféene som ble intervjuet fremhevet at de ansatte raskere tilegner seg kompetanse ved å jobbe heltid, og flere vakter og lengre arbeidstid gjør det enklere å bli kjent med rutinene.

3.4.3 Butikker og virksomheter driver internopplæring og utveksler ansatte

Butikker og serveringssteder opplyste de har innført ulike tiltak for å øke andelen heltid eller stillingsprosentene til de ansatte. Samtidig var det enkelte virksomheter som trakk frem at de ikke anser det som nødvendig eller hensiktsmessig å øke andelen heltid. Ønsket om å øke andelen heltid fremsto som sterkere i dialog med regionssjefer sammenlignet med enkeltstående aktører. Informantene uttrykte uavhengig av dette en forståelse for at det kan være krevende for deltidsansatte å måtte ta flere jobber for å ha en lønn å leve av. Likevel ble det fremhevet at det høye omfanget av studenter som jobber deltid innen butikker og servering gjør bruken av deltid mer berettiget.

Et tiltak som ble fremhevet handler om å ta vakter fra andre butikker eller serveringssteder i samme kjede, gitt at virksomheten er en del av en større kjede. Dette vil da innebære at den deltidsansatte setter sammen flere stillingsprosenter fra de ulike kjedebutikkene eller serveringsstedene. Hvor stor stillingsprosent den ansatte har totalt vil kunne variere, både mellom de ansatte og over tid.

Informantene fra matvarebutikkene trakk særlig frem et ønske om å øke stillingsprosenter til deltidsansatte med mål om å oppnå en heltidsstilling, og fortalte om tiltak iverksatt for å oppnå dette. Tiltakene kunne innebære å kombinere deltidsstillinger til større stillinger, og intern rekruttering ved opprykk til stillinger med mer ansvar og høyere stillingsprosent. En informant fra dagligvarebransjen nevnte videre at de jobber ut fra beste praksis i samme omsetningsklasse. Det vil si at hvis noen butikker innenfor samme omsetningsklasse i kjeden for eksempel klarer å ha fem personer på heltid, må liknende butikker streve etter det samme. På denne måten utfordrer dagligvarekjedene hverandre til å arbeide med å øke andelen heltidsstillinger.

Klesbutikker, kaféer og restauranter hadde generelt et mindre ønske om å øke andelen heltidsstillinger enn matvarebutikkene og anså det derfor ikke som relevant å innføre tiltak. Dette ble begrunnet med at de trengte deltidsansatte. I tillegg ble det fremhevet at det særlig er studenter som jobber på kaféer, restauranter og i klesbutikker. Slike deltidsstillinger er en form for «frivillig deltid», ved at den er i tråd med

arbeidstakers ønske. Informantene anså det også som viktig at det er et tilbud om deltidsarbeid til denne gruppen, samtidig som virksomheter som restauranter, kaféer og butikker ofte har behov for deltidsarbeid. Flere informanter mente derfor at deltidsansettelser er en «vinn-vinn»-situasjon, og at deltidsomfanget kun kan reduseres ved å endre åpningstidene.

3.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi presentert funn fra intervjuer om arbeidsgiveres begrunnelser for bruk av deltid. Virksomhetene i utvalget har til felles at de har ett eller flere yrker med særlig stort deltidsomfang. Intervjuene har bidratt til en større forståelse av «tallene bak tallene», det vil si hvorfor statistikken viser at omfanget av deltid er såpass stort i yrkene som ble presentert i kapittel 2.

Mens vi så langt i kapittel 3 har presentert funnene etter type virksomhet/næring, oppsummerer vi nå funnene på tvers av næringene, i tråd med oversikten i Tabell 3-1.

Omfanget av deltid er størst for ufaglærte

Et fellestrekk ved yrker der deltidsomfanget er aller størst, er at de som jobber i yrket ofte har lite formell utdanning. Dette inkluderer eksempelvis hjemmehjelpere, vikarer i barnehage/skole og butikkmedarbeidere.

Tabell 3-1: Virksomhetene foretrekker gjerne heltid i teorien, men opplever det som vanskelig i praksis

	Helse og omsorg	Barnehage og skole	Universiteter	Butikker og servering
Omfang av deltid	Særlig stort omfang blant ufaglærte og i kommunehelsetjenesten.	Stort omfang blant vikarer, skoleassistenter og i skolefritidsordning.	Deltid er i hovedsak knyttet til bistillinger.	Jevnt over stort omfang av deltid, utenom blant ledere.
Årsaker til deltid	Vakt- og turnusordninger, arbeidstidsbestemmelser, sykefravær, varierende behov for personell, økonomiske rammer og ansattes behov.	Kortvarig fravær, sykefravær, økonomiske rammer, opplegg for skolekalender og åpningstider for SFO.	Ønske om å tiltrekke spisskompetanse (særlig til distriktene) og bruk av studenter.	Åpningstider/vakter, hvile- og overtidsbestemmelser, lønnsomhet, sesongvariasjon og bruk av studenter.
Opplevde ulemper	Svekket kontinuitet og svekket pasientsikkerhet.	Uforutsigbarhet for arbeidsgiver og administrativt merarbeid.	Svakere oppbygging av kollegialt miljø.	Ressurskrevende å lære opp mange deltidsansatte og mindre ansvarsfølelse.
Tiltak	Arbeid med årsturnus og fremme heltidskultur.	Kombinere stillinger og arbeidsoppgaver, og arbeid for å forebygge sykefravær.	Tett dialog og oppfølging av deltidsansatte samt individuell tilrettelegging for at ansatte skal kunne stå i jobb.	Internopplæring og utveksling av ansatte internt i kjeden.

Kilde: Kilde: Intervjuer med 54 virksomheter.

Deltid begrunnes med behov for arbeidskraft som ikke følger ordinær arbeidstid og fleksibilitet

Arbeidsgiverne begrunner i hovedsak bruk av deltid med strukturelle forhold på arbeidsplassen. Deltid oppleves som nødvendig for å dekke virksomhetenes behov for arbeidskraft, først og fremst for at arbeidskraften skal kunne settes inn på de tidene av døgnet og uken det er behov. Dette gjelder særlig i helse- og omsorgssektoren med behov for relativt jevn bemanning til alle døgnets tider, og i butikker og i serveringsbransjen, hvor bemanningsbehovet er størst et fåtall timer i løpet av en dag, og oftest på kveld og i helg. I skolene gjelder det samme i skolefritidsordningen og for de yrkesgruppene som kun har arbeid tilknyttet barnas skoletid, som kun er noen timer hver dag.

I tillegg brukes deltid i praksis for å tilføre arbeidsgiverne fleksibilitet, slik at arbeidskraften kan skaleres opp og ned dersom behovet endres på kort sikt. Dette virker særlig å være knyttet til sykefravær, hvor deltidsansatte kan hentes inn på kort varsel og dermed sikre driften på arbeidsplasser hvor det er nødvendig med et gitt antall ansatte til stede og hvor kjennskap til virksomheten er viktig. Dette ser særlig ut til å være en viktig driver for deltid i helse- og omsorgssektoren og i barnehager, som begge har særlig høyt sykefravær og hvor det er avgjørende for tjenestenes kvalitet at bemanningen til en viss grad er stabil, både i form av antall ansatte som er til stede og at de ansatte kjenner enheten. Også i butikker og serveringsbransjen synes deltid i stor grad å være begrunnet med behov for å kunne hente inn reserver på kort varsel ved sykefravær.

Tilgangen på kompetanse kan være avgjørende

Intervjuene med arbeidsgiverne viser også at bruken av deltid i stor grad avhenger av konkurransen i arbeidsmarkedet. Faglærte, eller personer med en kompetanse som er viktig for arbeidsgivere og som det er mangel på i markedet, unngår i større grad deltid enn ufaglærte. Dette handler trolig om at arbeidsgiver må tilby heltid for å kunne tiltrekke seg og beholde riktig kompetanse.

For yrkesgrupper som det i mindre grad oppleves å være vanskelig å få tak i, fremstår bruken av deltid som mer omfattende og mindre problematisert fra arbeidsgivers side. Et eksempel er helse- og omsorgssektoren, hvor deltid er utbredt blant mange yrkesgrupper, men vanligst blant ufaglærte. De ufaglærte ser i større grad ut til å brukes for å dekke opp ubekvemme vakter, i tillegg til at de jobber deltid. På denne måten kan sykepleiere og andre faglærte yrkesgrupper i større grad beskyttes ved å jobbe mindre ubekvemme vakter og i større grad få heltidsstillinger. Arbeidsgivere innen helse og omsorg vektlegger økt bruk av heltid i større grad enn i de

andre bransjene vi har studert, men samtidig synes dette i størst grad å være knyttet til de faglærte gruppene, og i mindre grad knyttet til å redusere bruk av deltid blant de ufaglærte.

I skoler og barnehager er også deltidsarbeid mest utbredt blant ufaglærte. I skolene handler dette om at de ufaglærte jobber som assistenter og har arbeidstid som kun er knyttet opp til barnas tid på skole eller i skolefritidsordning, mens lærerne også har arbeidsoppgaver knyttet til forberedelser og planlegging, som til sammen gir heltidsstilling. I barnehagene benyttes ufaglærte gjerne som tilkallingsvikarer ved sykefravær.

I butikker og serveringsbransjen generelt er det omfattende bruk av ufaglært arbeidskraft, inkludert arbeidstakere fra utlandet som jobber i Norge sesongbasert. Intervjuene med virksomheter innen butikk og servering, tyder på at arbeidsgivere i langt mindre grad opplever deltid som problematisk. Det er grunn til å tro at dette skyldes arbeidsmarkedet i bransjen, for eksempel dersom arbeidsgiverne opplever god tilgang på relevant arbeidskraft som er villig til å jobbe deltid.

Årsakene til deltid er i stor grad virksomhetsspesifikke

Virksomheter i helse- og omsorgssektoren og universitetene har særegne begrunnelser for deltidsomfanget. I helse- og omsorgssektoren er bruken av deltid i hovedsak begrunnet med behovet for å dekke opp vakter på kveld, natt og helg, samtidig som hver enkelt ansatt skal slippe for mange slike ubekvemme vakter. Ved universitetene gjelder et ønske om å tiltrekke seg spisskompetanse.

Barnehager og skoler har til felles at deltidsomfanget kan forklares med vikarer på deltid som dekker kortvarig sykefravær. Butikkene og serveringsvirksomhetene har til felles at deltidsomfanget kan forklares med hensynet til økonomisk forsvarlig drift og et ønske om å optimalisere antall ansatte på jobb ut fra kundeetterspørselen. Dette kan også være et kjennetegn ved at butikkene og serveringsvirksomhetene er private virksomheter, til forskjell fra mange aktører innen helsesektoren, oppvekstsektoren og høyere utdanning.

Deltid henger sammen med økonomiske rammer

Flere av virksomhetene begrunner bruk av deltidsstillinger med økonomiske rammer. Felles for virksomhetene er at det er mer kostnadskrevende å utbetale overtid for at heltidsansatte skal jobbe ekstra, for eksempel for å dekke vakter ved fravær, enn å ha deltidsansatte som kan fylle de ekstra vaktene. Bruk av deltidsstillinger bidrar dermed til en

viss fleksibilitet i bemanningen for virksomhetene, innenfor de økonomiske rammene.

Opplevde ulemper henger sammen med hva deltidssomfanget skyldes

Ulempene ved deltid avhenger av hva deltidssomfanget skyldes. Eksempelvis trakk informantene fra helseenhetene, som hadde begrunnet deltidssomfang med vakt- og turnusordninger, frem at et stort deltidssomfang kan gå utover kontinuitet og pasientsikkerhet. Videre trakk barnehagestyrerne og rektorene som hadde mange vikarer for å dekke korttidsfravær, frem at deltid (vikarer på deltid) gir uforutsigbarhet.

Informantene fra butikkene og serveringsvirksomhetene trakk frem ressurskrevende opplæring og mindre ansvarsfølelse som ulemper ved deltidssomfanget. Disse ulempene kan nok også henge sammen med at mange som jobber innenfor disse virksomhetene ikke har utdannet seg spesifikt for disse jobbene og/eller bare har jobben en periode i livet.

Universitetene skiller seg igjen ut, ved at informantene i utgangspunktet ikke syntes deltid er problematisk, siden årsaken til deltid typisk er knyttet til ekspertressurser med en bistilling. I den grad det

kunne være ulemper ved denne type deltid, beskrev de at det kan gå ut over det kollegiale miljøet, hvis det blir mange små stillinger.

Tiltak henger sammen med hva deltidssomfanget skyldes

Det er varierende hvorvidt virksomhetene har prøvd ut ulike tiltak for å fremme heltidskultur. Tiltakene henger i stor grad sammen med hva deltidssomfanget skyldes. Intervjuene tyder på at helseenhetene i større grad har prøvd ut ulike tiltak, enn virksomhetene i de andre sektorene. For eksempel fortalte noen informanter fra helseenhetene at de har prøvd ut årsturnus. I tillegg pekte de på tiltak for å påvirke holdninger for å fremme en heltidskultur. Sistnevnte henger sammen med at mange av de deltidsansatte selv valgte å jobbe deltid, eksempelvis som følge av omsorg for små barn.

Informantene i de andre sektorene virker i mindre grad å ha gjort endringer/tilpasninger for å organisere arbeidet annerledes slik at deltidssomfanget kan reduseres. Som beskrevet tidligere, er barnehager og skoler et unntak. På skoler har det vært gjort forsøk med å kombinere stillinger i skole med stillinger i skolefritidsordningene.

4. Erfaringer med endringer i arbeidsmiljøloven

Endringene i arbeidsmiljøloven hadde som hensikt å styrke retten til heltid. For flere virksomheter har lovendringene bidratt til økt prioritering av deltidsansatte og tettere samarbeid med tillitsvalgte i ansettelsesbeslutninger. Enkelte arbeidsgivere opplever imidlertid noen utfordringer med endringene i lovverket, blant annet knyttet til administrativt merarbeid ved å gi deltidsansatte fortrinn til ekstravakter. Intervjufunnene tyder også på at enkelte virksomheter har behov for mer veiledning, tydeligere føringer og hjelp til å tolke lovendringene.

I dette kapitlet beskriver vi endringene i arbeidsmiljøloven som ble innført 1. januar 2023, arbeidslivsorganisasjonenes innspill til forslag til lovendringene og erfaringer med lovendringene blant arbeidslivsorganisasjoner, tillitsvalgte og utvalgte virksomheter. For å kartlegge erfaringer og virkninger av lovendringene har vi intervjuet 5 arbeidslivsorganisasjoner og ledere i totalt 28 virksomheter. Virksomhetene er fordelt mellom helseenheter, grunnskoler, matvarebutikker og restauranter.

4.1 Endringer i arbeidsmiljøloven

Endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid ble foreslått i 2022 (Prop. 133 L (2021–2022)) og trådte i kraft fra 1. januar 2023 (Endringslov til arbeidsmiljøloven, 2022). Lovendringene innebar:

- En fastsettelse av normgivende bestemmelse om at arbeidstaker **som hovedregel** skal ansettes på heltid, og at før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver **skriftlig dokumentere behovet** for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal **drøftes med de tillitsvalgte**.
- Styrking av deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling, ved å lovfeste at fortrinnsretten til utvidet stilling også skal gjelde fremfor ny **innleie** i virksomheten.
- **Fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og lignende** i virksomheten, fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet.

Fortrinnsretten for deltidsansatte er betinget av at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen og at det ikke innebærer vesentlige ulemper for virksomheten (Prop. 133 L (2021–2022), s. 25). Det gjelder også kun stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører.

Formålet med endringene har vært å støtte opp om heltid som norm og hovedansettelsesform i norsk arbeidsliv (Prop. 133 L (2021–2022), s. 6). Endringene skal sikre arbeidstakere mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022).

I høringsnotatet beskrev departementet videre følgende om en lovfesting av heltidsnorm: «Det er ikke departementets intensjon at bestemmelsen skal gripe inn i avtalefriheten og i seg selv sette rettslige begrensninger for adgangen til å benytte deltid. Formålet er at en «hovedregel» om heltidsansettelse skal virke normdannende, og at dokumentasjons- og drøftingsplikten skal føre til at unødvendige deltidsansettelser unngås.»

Departementet pekte i høringsnotatet videre på at arbeidsgivers plikt til å skriftlig dokumentere behovet for deltid «skal bevisstgjøre arbeidsgiver på bruken av deltid og bidra til at heltid tilstrebes». Departementets intensjon med lovforslaget har vært å «motvirke rutinemessig bruk av deltidsansettelse».

Endringen i lovforslaget om en utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte til å også gjelde fremfor ny innleie blir begrunnet med at dette vil styrke eksisterende deltidsansattes posisjon til å få utvidet sin stillingsandel, fremfor at dette dekkes av ekstern rekruttering (Prop. 133 L (2021–2022), s. 25).

Innføring av lovbestemmelse om fortrinnsrett til ekstravakter og lignende begrunnes med at deltidsansatte bør ha rett til å bli tilbudt ekstravakter fremfor at arbeidsgiver bruker tilkallingsvikarer til det aktuelle arbeidet (Prop. 133 L (2021–2022), s. 29). Dette kan gi deltidsansatte økt arbeidsmengde og inntekt. Ekstravakter i form av merarbeid kan i tillegg gi grunnlag for utvidet stilling etter merarbeidsbestemmelsen.

4.2 Arbeidslivsorganisasjonenes høringsinnspill til lovendringen

Under høringsrunden i 2022 fikk Arbeids- og inkluderingsdepartementet inn over 80 hørings svar knyttet til lovforslaget. Dette inkluderte svar fra de åtte hovedsammenslutningene i arbeidslivet (NHO, Spekter, KS, Virke, LO, Unio, YS og Akademikerne).

Arbeidsgiversiden i høringsrunden støttet intensjonen og målsettingen om økt heltid. Samtidig hadde hovedsammenslutningene flere innvendinger. NHO trakk i sitt hørings svar eksempelvis frem at det bør vises tilbakeholdenhet med å lovfeste dokumentasjons- og drøftelsesplikter som er administrativt tyngende. Dette er også i tråd med det Virke, KS og Spekter skrev. Virke utdypet at så omfattende tiltak vil gi uheldige konsekvenser for både virksomhetene og arbeidstakerne gjennom tungvinte ansettelsesprosesser, mer administrasjon og rapportering, men også mindre fleksibilitet. KS understreket at det er viktig å se helheten i heltidstematikken, og at turnusordninger, helgearbeid og arbeidstidsbestemmelser ellers, så vel som andre virkemidler som har dokumentert effekt, må prioriteres. Også Spekter trakk frem at ingen av de foreslåtte tiltakene løser det som er problemet, og en av de viktigste årsakene til deltid i norsk arbeidsliv, nemlig praktiseringen av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler.

Arbeidstakersiden pekte i høringsrunden på at de støtter forslagene helt eller delvis. LO trakk frem at det kan stilles spørsmål ved hva som skal til for å oppfylle kravet til dokumentasjon og drøfting. Også Unio understreket at drøftingene må være reelle og legges opp på en måte som sikrer at de tillitsvalgte får påvirkningsmulighet. Videre skrev YS at drøftelsesplikten må gjelde før det tas en beslutning om ansettelse. Også Akademikerne fremhevet at regler om drøfting av bruken av deltid med de tillitsvalgte må gi reell innflytelse og dialog. Akademikerne var ellers opptatt av at regelverket ikke skal ramme «et legitimt behov for varierende arbeidskraftbehov og spisskompetanse». Arbeidstakerorganisasjonene har til felles at de er opptatt av at arbeidstakere som selv ønsker å jobbe deltid, skal få mulighet til dette.

4.3 Erfaringer med lovendringene blant arbeidslivsorganisasjonene og tillitsvalgte

Vi har kartlagt arbeidslivsorganisasjonene og tillitsvalgte sine erfaringer og synspunkter rundt lovendringene gjennom intervjuer med et utvalg representanter for ulike arbeidslivsorganisasjoner og tillitsvalgte ved utvalgte virksomheter.

I intervjuene understreket arbeidslivsorganisasjonene at det er tidlig å si noe om etterlevelsen og virkningene av lovendringene, ettersom det er kort tid siden de ble innført. En arbeidstakerorganisasjon fortalte at de har fått tilbakemeldinger fra de tillitsvalgte i sine medlemsvirksomheter om at lovendringene i liten grad har medført endringer i virksomhetenes praksis siden innføring. Også i intervjuer med tillitsvalgte fremkom det at lov-

endringene foreløpig ikke har medført endringer i deres virksomheter. Det ble trukket frem at erfaringene fra tidligere lovendringer på området tilsier at det tar tid før lovendringene får virkning. Videre ble det fremhevet at det ikke nødvendigvis er enkelt å skille effekten av akkurat disse lovendringene fra andre prosjekter og tiltak som foregår på området.

For at lovendringene skal bli fulgt opp, pekte både arbeidstakerorganisasjonene og tillitsvalgte på at det er behov for et sterkt apparat med tillitsvalgte i virksomhetene. Eksempelvis ble det nevnt at det er viktig at de tillitsvalgte får tilstrekkelig opplæring og informasjon om lovendringene. Opplæring av tillitsvalgte og arbeidsgivere ble trukket frem som et virkemiddel som kan bidra til at begge parter får en felles forståelse for hvordan lovendringene skal praktiseres i virksomhetene. De tillitsvalgte trakk også frem tilsyn som et mulig virkemiddel for at lovendringene skal bli fulgt opp. Arbeidstakerorganisasjonene nevnte at arbeidsgiverne bør vurdere organisatoriske endringer for at lovendringene skal bli fulgt opp, blant annet knyttet til turnusendringer, bruk av vikarer og mindre stillinger. Videre fortalte flere at organisatoriske endringer ofte er ressurskrevende, og at et mulig virkemiddel for å gjennomføre dette kan være å tilføre ekstra midler i en overgangsperiode.

Det fremkom fra både arbeidslivsorganisasjonene og tillitsvalgte at heltidsstillinger som norm har vært et mål over lengre tid. Arbeidstakerorganisasjonene pekte på at lovendringene bidrar til å komplettere disse prosjektene, og styrker signalet om at heltid skal være hovedregel. Samtidig trakk både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden frem at lovendringene trolig ikke vil løse problemet med deltid isolert sett. De bakenforliggende årsakene til deltid må også adresseres, for eksempel åpningstider og arbeidstidsbestemmelser.

Arbeidstakersiden var positiv til at deltidsansettelser skulle drøftes med de tillitsvalgte og dokumenteres skriftlig. Flere erfarte imidlertid at det er usikkerhet knyttet til hvordan disse drøftingene skal gjennomføres i praksis. Enkelte pekte på at lovverket ikke gir informasjon om hvilken form drøftingen og dokumentasjonen skal være på, eller hva som anses som saklige begrunnelser for behovet for deltid. Videre trakk tillitsvalgte frem at det er uklarer knyttet til hvorvidt virksomhetene kan gjøre drøftingene samlet for flere stillinger, eller om det må gjøres separat for hver ansettelse. Arbeidstakersiden kommenterte at dersom arbeidsgivere bruker de samme argumentene for deltid «(som de har brukt i alle år)» i dokumentasjonen, og ikke gjør noen reelle vurderinger, så vil det være begrenset effekt av lovendringen. Videre ble det trukket frem at krav om dokumentasjon og rapportering er tid- og ressurskrevende for virksomhetene.

4.4 Implementering og virkninger av lovendringene i helseenheter

4.4.1 Virksomhetene tilstreber god etterlevelse av loven

De fleste lederne i helseenhetene vi har snakket med trakk frem at «heltidskultur» og «heltidsnorm» er noe sektoren har jobbet systematisk med i en årrekke. Det er dermed ikke nødvendigvis slik at lovendringene har medført store endringer i praksis. Gjennom tidligere og pågående prosjekter, som blant annet arbeidsnettverket Tørn (KS, 2024), har virksomhetene jobbet med å øke heltidsandelen i lang tid.

Enkelte av informantene pekte på at lovendringene har bidratt til flere utlysninger av heltidsstillinger. Eksempelvis fortalte avdelingsleder ved et sykehjem at de som følge av lovendringen nå kun lyser ut heltidsstillinger. Andre pekte derimot på faktorer som ønske om deltid fra arbeidstakere, som forklaringer på hvorfor det fortsatt vil være stort deltidsomfang innen sektoren, også etter lovendringene.

Flere av informantene beskrev at fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling, også fremfor innleie, har vært vanlig praksis i lengre tid. Flere av virksomhetene har hatt som praksis å tilby de deltidsansatte utvidet stilling, dersom det er behov for arbeidskraft. Stillingene lyses ut internt først, og arbeidstakere med deltidsstillinger kan melde fra om de ønsker utvidet stilling. En virksomhet fortalte at de har oversikt over hvilke arbeidstakere i virksomheten som ønsker større stilling, og tilbyr disse utvidet stilling dersom det er mulig. Fortrinnsrett til utvidet stilling, også fremfor innleie, har dermed vært praktisert av flere av virksomhetene også før lovendringen. Informantene beskrev derfor i liten grad endringer knyttet til fortrinnsrett fremfor innleie spesifikt.

Informantene fra helseenhetene fortalte at de tilstreber å tildele ekstravakter til faste ansatte først, fremfor vikarer. Dette foregår enten gjennom at arbeidsgiver spør de fast ansatte direkte, eller at de ansatte selv kunne melde fra om når de ønsket vakter gjennom digitale løsninger. En informant fra et sykehjem fortalte at ansatte med ufrivillig deltidsstillinger også i stor grad brukes som vikarer, slik at den reelle stillingsprosenten er høyere for disse.

Enkelte av informantene fortalte at de har gjort endringer i dokumentasjonspraksis som følge av lovendringene. Eksempler på grep som har blitt gjort for å følge kravet om dokumentasjon ved deltidsansettelse er utarbeidelse av veiledere for drøftingene, dokumentere lokalt i bemanningsplanen, dialog med tillitsvalgte om dokumentasjonsform og arbeidsgruppe med leder, tillitsvalgte og HR for å jobbe med arbeidstidsplanlegging.

4.4.2 Enkelte opplever noen praktiske utfordringer ved lovendringene

Overordnet fortalte arbeidsgiverne at de opplever det generelle arbeidet med å øke stillingsprosentene som positivt. Bedret arbeidsmiljø, trygghet for arbeidstakerne og kontinuitet i pasientbehandling ble trukket frem som eksempler på mulige gevinster av økt heltidsandel. Samtidig trakk arbeidsgiverne frem flere praktiske utfordringer med lovendringene.

Det ble blant annet trukket frem at de opplever at organiseringen av enhetene, med døgndrift og turnusordninger, gjør at de er avhengige av å ha deltidsansatte. Enkelte mente derfor at lovendringene alene ikke kunne løse de bakenforliggende årsakene til deltid. Det ble trukket frem at virksomhetene i teorien kunne hatt kun heltidsstillinger selv om de har vakt- og turnusordning, men at da måtte helgebelastningen til de ansatte økt, noe de ansatte ikke ønsker. Videre fortalte flere informanter at de opplever misforhold mellom kravene i loven og budsjettene til virksomhetene. Flere mente at det burde være økonomiske bevilgninger til virksomheten når det innføres krav om at arbeidstakere som hovedregel skal ansettes på heltid, ettersom dette innebærer økt ressursbruk for virksomheten.

En informant ved et sykehjem forklarte at dagens fordeling av stillinger er nødvendig for å få bemanningen til å gå opp. Informanten beskrev videre at når de får en ledig stilling, ser de om det er mulig å omorganisere for å skape en heltidsstilling. Samtidig ble det nevnt at dersom de gjør om to stillinger på 50 prosent stillinger til én stilling på 100 prosent, vil de mangle bemanning av helgevakter.

Andre informanter trakk frem deltidsansattes fortrinnsrett til ekstravakter som praktisk utfordrende å overholde. Flere opplever at å tilby ekstravakter til deltidsansatte før det eventuelt ansettes eller leies inn nye, krever mye ressurser og tid. Eksempelvis forklarte en informant at avdelingssykepleierne brukte mye tid på å ringe etter ekstravakter i helgene. En informant fortalte at virksomheten er avhengig av å ha tilgang til vikarer i de tilfeller deltidsansatte ikke vil eller har mulighet til å ta ekstravaktene. Dersom ekstravakter hovedsakelig tilbys de deltidsansatte i stedet for til vikarer, kan virksomheten risikere å redusere vikartilgangen.

På en annen side trakk flere av informantene frem at det oppleves som positivt at virksomheten kan redusere bruken av bemanningsbyråer for å leie inn arbeidskraft. Å bruke deltidsansatte til å ta ekstravakter ved fravær, i stedet for å leie inn eksterne vikarer, gir bedre kontinuitet i tjenestetilbudet fordi deltidsansatte allerede har en relasjon til pasientene. Å gi deltidsansatte fortrinn til ekstravakter kan imidlertid kreve mer administrativt arbeid fordi

man først må kontakte alle deltidsansatte og deretter vikarer.

4.4.3 Flere opplever en endring i ansettelsespraksis

Informantene fortalte at lovendringene har ført til en omprioritering i ansettelser. Deltidsansatte prioriteres i større grad når det er behov for arbeidskraft. Det oppleves som positivt at egne ansatte prioriteres, fordi dette bidrar til et godt arbeidsmiljø og kontinuitet i pasientbehandlingen. På den annen side kan det i noen tilfeller være slik at prioritering av egne deltidsansatte medfører noen ulemper. For eksempel kan virksomheten gå glipp av nye ansatte eller innleide som er bedre kvalifisert.

En informant ved et sykehjem beskrev at fortrinnsretten til ekstravakter innebærer at deltidsansatte får alle ekstravaktene og at de derfor over tid kan kreve en stillingsprosent tilsvarende det de faktisk jobber. Sykehjemmet klarer ikke nødvendigvis alene å tilby en større stilling, og dermed kan den ansatte ende opp med en delt stilling mellom for eksempel et sykehjem og en pleie- og omsorgsbolig.

Samtidig fortalte flere informanter at de har jobbet for heltidskultur i lang tid, og iverksatt en rekke utprøvinger og tiltak (som årsturnus og langvakter). Det kan dermed være vanskelig å skille på hvilke virkninger som er et resultat av den langsiktige heltidsatsingen, og hvilke virkninger som skyldes lovendringene. Enkelte fortalte også at det er tidkrevende å implementere tiltak for å følge opp lovendringene, og at det dermed kan ta tid før man ser virkninger av lovendringene.

4.5 Implementering og virkninger av lovendringene i grunnskoler

4.5.1 Tilstreber heltidsansettelser, men opplever noen utfordringer

Flere av rektorene ved grunnskolene fortalte at de over lenger tid har etterstrebet å tilby heltidsstillinger fremfor deltidsstillinger der det er mulig, og at lovendringene dermed har hatt begrenset betydning for ansettelsespraksis. Det var også enkelte som ga uttrykk for at de ikke kjente til alle lovendringene, herunder blant annet dokumentasjonskravet som er innført.

Enkelte trakk frem at det i noen tilfeller er vanskelig å tilby heltidsstillinger, på grunn av ferie og skoletid som medfører kortere arbeidsår. En informant fortalte at de forsøker å kombinere stillinger slik at arbeidstakeren kan få en heltidsstilling. Videre fortalte flere informanter om at fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte fremfor innleie er mindre relevant, ettersom det i utgangspunktet er lite bruk av innleie i sektoren.

Selv om de fleste informantene forteller om begrensede virkninger av lovendringene, var det enkelte som trakk frem at lovendringene har hatt en virkning ved at de i større grad dokumenterer årsaker til deltidsarbeid. Mer dokumentasjonsarbeid innebærer en ekstra kostnad for arbeidsgiver. Denne ekstra kostnaden kan føre til at arbeidsgiver i større grad vurderer behovet for deltidsansettelse. Dette kan tolkes til å være i tråd med intensjonen med lovforslaget om å motvirke rutinemessig bruk av deltidsansettelse.

4.5.2 Budsjettet ved skolene strekker ikke til

Flere av rektorene ved grunnskolene opplever at det særlig er økonomiske rammer som er en barriere for å øke omfanget av heltidsstillinger. Begrensede lønnsmidler innebærer at det er vanskelig å utvide stillinger for de deltidsansatte.

4.5.3 Tettere samarbeid med tillitsvalgte

Flere trakk frem at de som følge av lovendringene har tettere samarbeid med tillitsvalgte enn tidligere. Dette foregår for eksempel gjennom samtaler og drøftingsmøter med tillitsvalgte når det oppstår behov for arbeidskraft. Ved en skole hadde de eksempelvis involvert tillitsvalgte i arbeidet med å sette opp vaktlister. Det er også blitt fortalt om økt dialog og planlegging i samråd med deltidsansatte.

4.6 Implementering og virkninger av lovendringene i matvarebutikker

4.6.1 Varierende virkninger på ansettelsespraksis

Flere av informantene i matvarebutikkene fortalte at de brukte tid på å sette seg inn i lovendringene, for å sørge for at disse ble implementert. Noen fortalte også at det ble gjennomført intern opplæring om lovendringene for ledere i virksomheten.

Enkelte av informantene fortalte at de har jobbet med deltidsproblematikken i lengre tid. Disse har lenge hatt fokus på å øke stillingene til de deltidsansatte, og ha heltidsstillinger som norm. Fordi disse virksomhetene i stor grad har jobbet for å få til heltid før lovendringene, virker lovendringene foreløpig å ha hatt begrenset effekt på ansettelsespraksis.

Andre fortalte imidlertid om at lovendringene har bidratt til endret ansettelsespraksis, og at deltidsansatte i deres virksomhet har fått flere arbeidstimer. Enkelte fortalte at butikker innenfor samme kjede i et avgrenset geografisk område har gått sammen om et internt system der stillinger lyses ut, slik at deltidsansatte får fortrinnsrett til ekstravakter.

Det er ulike virkninger av lovendringene for butikker i forskjellige geografiske områder. Informanter fra byer og større tettsteder fortalte at i deres butikker er

deltidsansatte primært studenter som ønsker å ha deltidsstillinger. I distriktene er det imidlertid mindre studenter, og flere deltidsansatte som ønsker seg større stillinger. For disse virksomhetene kan lovendringene ha hatt større konsekvenser, ved at de deltidsansatte får fortrinn til ekstravakter og kan utvide sine stillinger. Generelt er det lite bruk av innleid arbeidskraft i matvarebutikker, og endringen om fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor innleie fremstår derfor som mindre relevant i disse virksomhetene.

4.6.2 Nye rutiner for å ivareta regelverket

Innføringen av lovendringene har også bidratt til at det i større grad har blitt utviklet systemer for å sørge for at virksomhetene følger opp lovendringene. Dette innebærer blant annet utvikling av drøftingsskjemaer, rutiner for dokumentasjon, digitale støtteverktøy og rutinemessige møter med tillitsvalgte.

Flere forteller også at lovendringene har bidratt til økt involvering av tillitsvalgte, blant annet gjennom faste møter mellom leder og tillitsvalgte. Ved behov for mer arbeidskraft diskuteres det med tillitsvalgte hvordan dette kan løses. Det har ført til nye rutiner, der de sammen med tillitsvalgte har fått på plass systemer for drøfting og dokumentasjon. En informant fortalte eksempelvis at de har laget en mal til drøftingene som inneholder en liste som arbeidsgiver skal gå gjennom sammen de tillitsvalgte.

Enkelte av virksomhetene fortalte at de har innført ny praksis der butikksjef og tillitsvalgte undersøker om noen av de eksisterende ansatte ønsker å utvide sin stilling, før det lyses ut en ny stilling eller leies inn arbeidskraft. Hvis ingen ønsker dette, skrives det en protokoll der butikksjef og tillitsvalgt blir enige om at det skal lyses ut en deltidsstilling. Denne sendes til regionsjef og HR i forkant av at stillingen lyses ut. Det oppleves som positivt av butikksjefene at det gjøres en sjekk internt, før det eventuelt settes i gang en prosess for å ansette nye arbeidstakere.

4.6.3 Positive til å redusere ufrivillig deltid, men skeptiske til lovendringene

Selv om informantene i all hovedsak oppga at de er positive til formålet med lovendringene, og at de har opplevd enkelte positive virkninger, er det flere som beskrev noen utfordringer knyttet til lovendringene i praksis.

Flere fortalte at de opplever at lovendringene ikke er tilpasset driften i matvarebutikkene, der det er store svingninger i arbeidsmengden gjennom døgnet og mellom ulike dager. Flere understreket også at butikkenes lange åpningstider i liten grad er forenlig med tanken om utelukkende bruk av heltid. I tillegg medfører hviletidsbestemmelser at det er behov for deltidsstillinger for å ha nok bemanning til butikkenes

åpningstider. Enkelte opplever at det er lite fleksibilitet til å gjøre endringer i vaktplanen slik at de ansatte kan få større stillinger, samtidig som at det er i tråd med andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

Flere trakk frem at lovendringene har medført økt arbeid til administrasjon og dokumentasjon. En informant opplevde at dette skapte «unødvendig mye byråkrati», ettersom de allerede hadde en god personalpolitikk.

4.7 Implementering og virkninger av lovendringene i restauranter

4.7.1 Restaurantene virker i liten grad å være påvirket av lovendringene

De fleste informantene fra restauranter opplever at lovendringene i liten grad har påvirket deres praksis og at de derfor heller ikke har hatt behov for å foreta noen store endringer. Generelt begrunnes bruken av deltidsstillinger med at de ansatte selv ønsker å jobbe deltid, og at de som ønsker får heltidsstilling. En informant fortalte at det har blitt noe økt fokus på å tilrettelegge for at deltidsansatte får tilbud om ekstravakter.

Flere informanter oppga at de i liten grad dokumenterer skriftlig behovet for deltidsstillinger ved beslutning om ansettelse i deltidsstilling. Enkelte kjente ikke til dette kravet, og det ble etterlyst en mal for å gjøre det enklere å foreta en slik skriftlig dokumentasjon. Kun en av informantene fortalte at tillitsvalgte blir informert og kan være med å diskutere stillinger som lyses ut.

En informant fortalte at kravet til å dokumentere behovet for deltid innebærer mer administrativt arbeid for virksomheten, og mente at dette var uheldig.

4.7.2 Positive til formålet med lovendringene, men oppleves som mindre relevante for egen bransje

Representantene for restaurantene var generelt positive til formålet med lovendringene, og mente at de kan bidra til økt jobbsikkerhet og forutsigbarhet for arbeidstakerne. En informant understreket at endringene hadde virket positivt i den forstand at de hadde blitt mer opptatt av å informere egne deltidsansatte om hvilke implikasjoner endringene hadde for deres arbeidstakerrettigheter. Samtidig mente flere at lovendringene var mindre relevante og viktige for deres bransje, fordi det er svært få deltidsansatte som ønsker å jobbe heltid. Videre mente noen informanter at en heltidsnorm hadde begrenset relevans for bransjen, ettersom mange ansatte i bransjen er unge og/eller er studenter som kun har mulighet til å jobbe deltid.

4.8 Oppsummering

I kapitlet har vi presentert funn fra intervjuer med ulike type virksomheter om hvordan de vurderer endringene i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid, som trådte i kraft 1. januar 2023. Tabell 4-1 oppsummerer funnene.

De ulike virksomhetene beskrev etterlevelsen av lovendringene på ulike måter. Informantene fra helseinstitusjonene trakk frem at de etter lovendringene i større grad ga deltidsansatte fortrinn til ekstravakter, og har innført rutiner for dokumentasjon og involvering av tillitsvalgte. Rektorene pekte på at lovendringene har bidratt til tettere samarbeid med tillitsvalgte. Matvarebutikkene pekte på sin side på nye rutiner, maler og systemer for å sikre at de fulgte loven. Enkelte fortalte også at det har blitt opprettet systemer for å lyse ut ekstravakter internt blant flere butikker innenfor samme kjede. Restaurantene skiller seg noe ut, ved at lovendringene i liten grad ser ut til å ha gitt virkninger på deres praksis. I tillegg var flere av informantene ikke kjent med kravet om å dokumentere behovet for deltidsansatte skriftlig.

I flere næringer pekte informantene på at lovendringene har ført til at de tar «en ekstra runde

internt», før de ansetter i deltidsstillinger. De fortalte at dette også hadde sammenheng med at drøftinger og dokumentasjon knyttet til deltidsbruk innebærer en ekstra kostnad.

På tvers av virksomhetene pekte informanter på ulike utfordringer eller ekstrakostnader forbundet med lovendringene. Flere av utfordringene ved å få flere heltidsstillinger er knyttet til sektorspesifikke forhold. I helseinstitusjoner handler det om vakt- og turnusordninger, i grunnskoler er det skoletid og arbeidsår, mens i matvaresektoren er det åpningstider og varierende omsetning. På tvers av næringene fortalte flere informanter om administrativt merarbeid knyttet til å følge opp lovendringene.

Intervjuene tyder samlet sett på ulike virkninger av lovendringene. Flere av virksomhetene har arbeidet med heltid som norm i lengre tid, og det kan derfor være vanskelig å vite hvilke virkninger som er knyttet til lovendringene.

Enkelte virksomheter, særlig de mindre, har behov for mer veiledning og hjelp til tolkning og implementering av lovendringene. Samtidig er det kort tid siden lovendringene ble innført, og det er dermed usikkert hvilke virkninger som kan oppstå på lengre sikt.

Tabell 4-1: Virksomhetene opplever både virkninger og utfordringer med endringene i arbeidsmiljøloven

	Helse og omsorg	Grunnskole	Matvarebutikker	Restauranter
Virkninger	Økt prioritering av deltidsansatte gjennom fortrinn til ekstravakter. Mange har utviklet systemer for dokumentasjon av behov for deltidsansettelse.	Dokumenterer årsaker til deltid og involverer tillitsvalgte i større grad enn tidligere. Enkelte forsøker å kombinere stillinger.	Prioritering av deltidsansatte og samarbeid på tvers av butikker for å gi deltidsansatte tilbud om ekstravakter. Flere rutiner for dokumentasjon og involvering av tillitsvalgte.	Få virkninger, ettersom endringene anses som lite relevante for bransjen. Virksomhetene opplever at deltid i stor grad er frivillig. Noe økt fokus på å tilrettelegge for at deltidsansatte får tilbud om ekstravakter.
Utfordringer	Vanskelig med heltidsstillinger på grunn av turnus. Merarbeid til administrasjon og koordinering.	Skoletid, ferie og kortere arbeidsår skaper behov for deltidsstillinger. Manglende økonomiske rammer vanskeliggjør heltidsstillinger.	Åpningstider og hviletidsbestemmelser gjør det utfordrende å tilby heltidsstillinger. Kravene oppleves som lite tilpasset bransjen. Økte ressurser til administrativt arbeid.	Ikke alle er kjent med lovendringene om dokumentasjon, og det ønskes en mal for hvordan dokumentasjon skal gjøres.

Kilde: Kilde: Intervjuer med 54 virksomheter.

5. Deltidsansattes arbeidskraftreserve

Differansen mellom ønsket og faktisk arbeidstid utgjør 5,4 timer i uken for gruppen som i undersøkelsen oppga at de ønsker å jobbe heltid, og 5,9 timer for de som ønsker økt stillingsprosent (men ikke en fulltidsstilling). Deltidsansatte som sa de ikke ønsker endret stillingsprosent har en differanse på 13,1 timer i uken mellom fulltid og faktisk arbeidstid. Om vi legger til grunn at arbeidsprosenten fra vår spørreundersøkelse er representativ for alle deltidsansatte i Norge, innebærer dette at den totale «teoretiske» arbeidskraftreserven blant deltidsansatte utgjør om lag 250 000 årsverk, hvorav 50 000 årsverk anslås å være blant heltidstudenter som jobber deltid. Blant de som faktisk ønsker å øke sitt arbeidstilbud anslås reserven til om lag 32 000 årsverk.

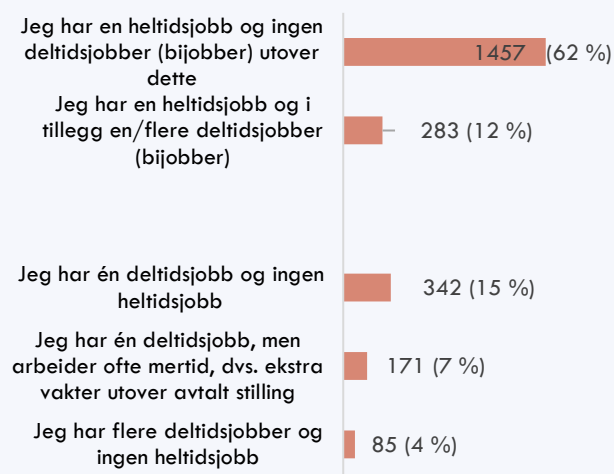
Demografiske endringer, teknologisk utvikling og andre samfunnsendringer bidrar til at etterspørselen etter arbeidskraft trolig kun vil øke i fremtiden. Særlig i helse- og omsorgssektoren øker etterspørsel etter arbeidskraft som følge av en aldrende befolkning og økte behandlingsmuligheter. Deltidsansatte utgjør en arbeidskraftreserve som kan være viktig for å imøtekomme den økte etterspørselen etter arbeidskraft.

I dette kapitlet presenterer vi analyser som beskriver arbeidskraftreserven til deltidsansatte. Først presenterer vi spørreundersøkellesdata på de sysselsattes oppgitte årsaker til deltidarbeid, før vi ser nærmere på hvor stor arbeidskraftreserve ulike grupper oppga at de har. Avslutningsvis presenterer vi et anslag for arbeidskraftreserven blant deltidsansatte i Norge og for utvalgte næringer. Vi definerer arbeidskraftreserve som differansen mellom full stilling og faktisk arbeidstid og skiller i analysen mellom (i) de som ønsker å jobbe heltid, (ii) de som ønsker økt stillingsprosent, men ikke heltid og (iii) de som ikke ønsker økt stillingsprosent. Resultatene er basert på spørreundersøkelsen blant deltidsansatte i Norge, gjennomført av Respons Analyse (N=2338).

5.1 Utforming og datainnsamling

Beregninger av arbeidskraftreserven blant personer som jobber deltid, er basert på data fra spørreundersøkelsen blant deltidsansatte. I undersøkelsen oppga 598 respondenter at de kun

Figur 5-1: Antall svar i spørreundersøkelsen, fordelt etter type jobb (N=2338). Gjensidig utelukkende svar



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

jobbet deltid. Av disse svarte 171 at de jobber mer enn avtalt stilling, 85 oppga å ha flere deltidsjobber, mens 342 oppga at de hadde én deltidsjobb (Figur 5-1).

Undersøkelsen viser dermed at 26 prosent (598 av 2338 personer) har deltid som sin hovedjobb. Dette er i tråd med statistikken fra SSB. Eksempelvis viser SSBs arbeidskraftundersøkelse (SSB-tabell 13564) at 727 000 av 2 849 000 sysselsatte i alderen 15–74 år jobber deltid, hvilket innebærer en andel på 26 prosent. Tilsvarende viser tall fra a-ordningen (SSB-tabell 13871) at 786 000 av 2 785 000 lønnstakere jobber deltid, det vil si 28 prosent.

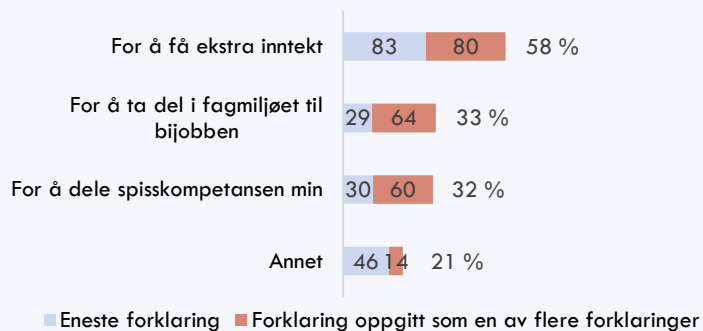
Andelen deltidsansatte med mer enn én jobb er noe høyere i statistikken enn i vår undersøkelse. Ifølge vår analyse av tall fra microdata.no, har nær 19 prosent av de med deltid som hovedjobb mer enn én jobb. Blant de som har svart på spørreundersøkelsen, er andelen 14 prosent (85 av 598 personer). Blant de nær 600 personene som oppga at de kun jobbet deltid, jobbet alle innenfor de utvalgte målgruppene.

5.2 Beskrivelse av deltidsansattes arbeidskraftreserve

5.2.1 Bijobb motiveres blant annet av ekstra inntekt

Respondenter som oppga at de hadde en heltidsjobb og i tillegg en eller flere deltidsjobber, ble bedt om å oppgi årsaker til dette (Figur 5-4). 1 av 3 personer oppga ulike kombinasjoner av ønske om ekstra inntekt,

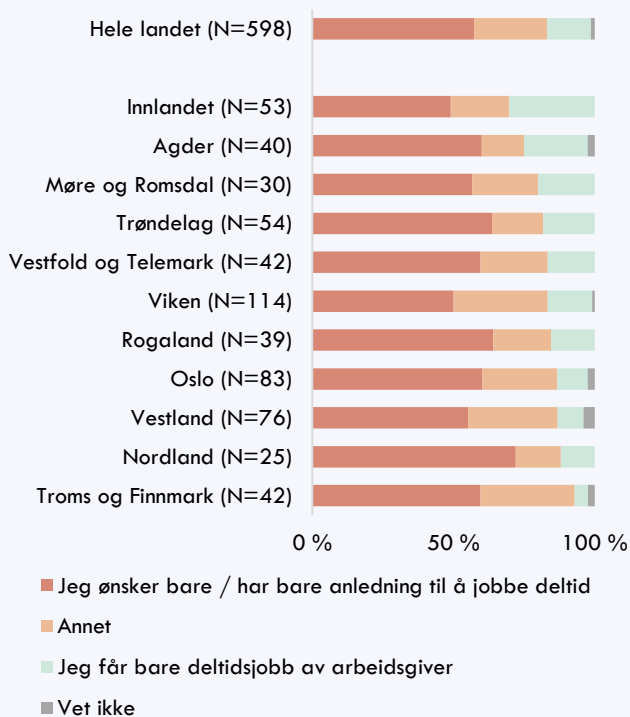
Figur 5-4: Årsaker til å ha bijobb ved siden av heltidsjobb (N=283). Antall ganger svart (flervalg)



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

dele spisskompetansen, ta del i fagmiljøet til bijobben eller annet. 83 respondenter (29 prosent) oppga som eneste forklaring at å få ekstra inntekt var motivasjonen for en bijobb. Blant de som oppga andre årsaker, ble det blant annet pekt på at det er gøy å ha en bijobb, at det er en hobby eller at de ønsker å hjelpe andre.

Figur 5-3: Årsaker til å jobbe deltid (N=598). Andel svar, etter fylke



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

5.2.2 Kun 16 prosent forklarer deltid med at arbeidsgiver bare gir dem deltid

Blant de 598 respondentene som jobber deltid, oppga kun 16 prosent at de bare får deltidsjobb av arbeidsgiver (Figur 5-4). 57 prosent oppga at de bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid. Blant studentene med deltidsjobb, oppga en noe høyere andel at de bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid. Av de deltidsansatte (alle) som oppga andre årsaker, var disse typisk knyttet til helserelaterte årsaker, uføre eller pensjonisttilværelsen. Mange av årsakene er dermed knyttet til forhold på arbeidstakersiden.

Forhold på arbeidstakersiden kan være forklart ved bakenforliggende forhold på arbeidsplassen. Andelen deltid forklart av forhold på arbeidstakersiden er lavest i Innlandet (70 prosent) og Agder (75 prosent), og høyest i de to nordligste fylkene Nordland (88 prosent) og Troms og Finnmark (93 prosent) (Figur 5-4).

Figur 5-2: Forklaringer på hvorfor personer svarer 'ønsker bare / har bare anledning til å jobbe deltid' (N=343). Antall ganger svart (flervalg)



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

5.2.3 Mange forklarer deltid med helse og uføre

Blant de 343 respondentene som oppga at de bare ønsket eller bare har anledning til å jobbe deltid, pekte mange på helse/uføre som årsaken til dette (Figur 5-3).

Flere pekte også på studier som en forklaring på hvorfor de bare ønsket eller bare hadde anledning til å jobbe deltid (22 prosent). Svært få oppga at det er økonomiske forhold som skatt og trygd som forklarer hvorfor de bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid (2 prosent).

De 343 respondentene som oppga at de bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid, ble også bedt om å oppgi om dette gjaldt i en tidsavgrenset periode. 30 prosent oppga at ønsket om å jobbe deltid kun gjaldt en tidsavgrenset periode, mens 58 prosent oppga at det å bare ønske/kunne jobbe deltid gjaldt både nå og i fremtiden. De resterende 12 prosentene oppga at de ikke visste om dette gjaldt bare i en tidsavgrenset periode eller ikke.

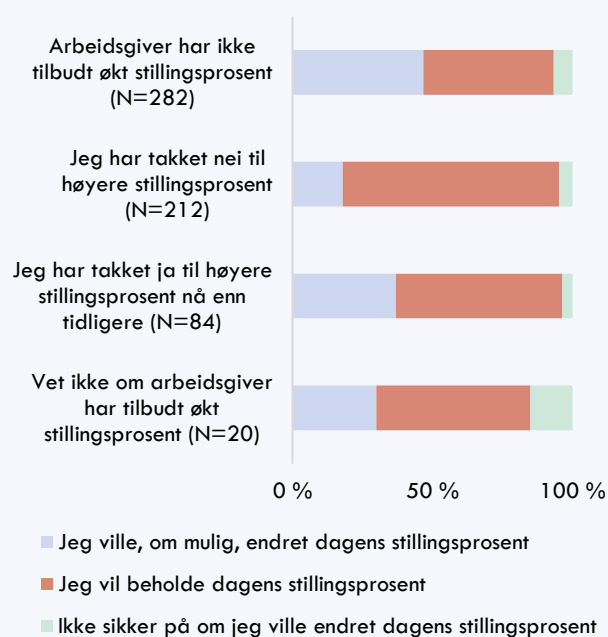
5.2.4 Flere har hatt uendret stillingsprosent

Alle som oppga å jobbe deltid uten å ha en heltidsjobb (N=598), ble spurt om arbeidsgiver har tilbudt dem å øke stillingsprosenten. 47 prosent oppga at arbeidsgiver ikke har tilbudt dette, mens 35 prosent oppga at de har fått tilbud om det, men at de takket nei til å øke stillingsprosenten. Det vil si at 83 prosent av de som kun jobber deltid, oppga at de har hatt en uendret stillingsprosent. Bare 14 prosent hadde blitt tilbudt en høyere stillingsprosent og takket ja til dette. Blant studentene med deltidsjobb, er fordelingen av svarene tilnærmet lik.

I tolkningen av disse resultatene, må det tas i betraktning at de som allerede har fått utvidet stillingen sin til heltid ikke er en del av målgruppen for spørsmålet, siden målgruppen er avgrenset til de som jobber deltid. Andelen som oppga å ha fått tilbud om økt stillingsprosent er med andre ord ikke representativ for alle sysselsatte.

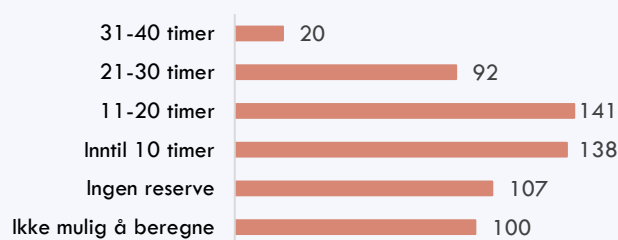
For å bedre forstå hvorfor en så høy andel har uendret stillingsprosent, har vi spurt hvorvidt de deltidsansatte ville endret stillingsprosenten sin dersom de fikk mulighet til det (Figur 5-5). Blant de 282 respondentene som oppga at arbeidsgiver ikke har tilbudt økt stillingsprosent, oppga 47 prosent at de ville ha endret stillingsprosenten om de fikk mulighet. Blant de som oppga å ha takket nei til arbeidsgivers tilbud om høyere stillingsprosent (N=212), svarte 18 prosent at de ville ha endret stillingsprosenten om de fikk mulighet. Blant de 84 respondentene som oppga å ha takket ja til høyere stillingsprosent, oppga 37 prosent at de ville takket ja til enda høyere stillingsprosent. For studenter som undergruppe, er ikke fordelingen av svarene vesentlig annerledes enn for alle som jobber deltid.

Figur 5-5: Svar på spørsmål om arbeidsgiver har tilbudt å øke stillingsprosenten (N=598). Fordeling av svar etter om den ansatte ville endret stillingsprosent



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

Figur 5-6: Kategorisering etter antall timer: Arbeidskraftreserve blant de som jobber deltid (N=598). Kategorisering etter antall timer



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

5.2.5 Differansen mellom full stilling og faktisk arbeidstid er størst for de som foretrekker å jobbe deltid

I det følgende ser vi nærmere på arbeidskraftreserven basert på to ulike definisjoner:

- 1) differansen mellom full stilling og faktisk arbeidstid
- 2) differansen mellom hva den ansatte faktisk jobber i dag og hva de ønsker eller har mulighet til å jobbe

Ut fra den første definisjonen kan vi definere arbeidskraftreserven som differansen mellom full

stilling og faktisk arbeidstid blant alle som oppga å jobbe deltid (Figur 5-6).

Ut fra den andre definisjonen kan vi definere arbeidskraftreserven som differansen mellom faktisk arbeidstid og hvor mye respondentene oppga at de ønsker eller har mulighet til å jobbe.

Alle de 598 respondentene som oppga å jobbe deltid ble spurt om hvor mange timer i uken som tilsvarer heltid på nåværende arbeidsplass. Fordelingen av respondentene var som følger: 35,5 timer (28 prosent), 37,5 timer (49 prosent) og 40 timer (7 prosent). De resterende 17 prosentene oppga «annet /vet ikke».

I det følgende avgrensner vi utvalget til de 498 respondentene som oppga et av de konkrete timeantallene i undersøkelsen. Blant disse, tolker vi de med faktisk arbeidstid større enn eller lik heltid i yrket, som at de har null arbeidskraftreserve.

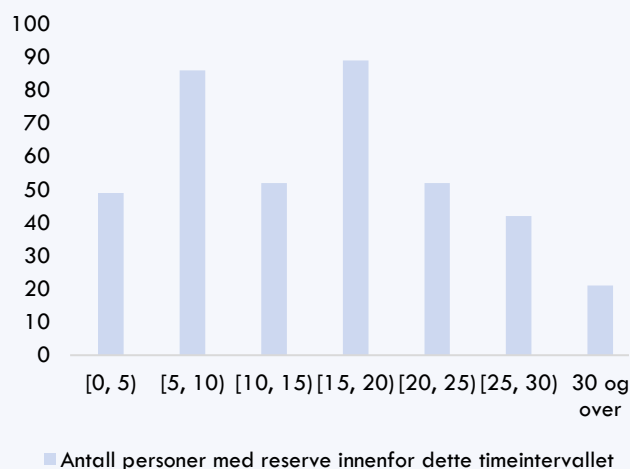
Arbeidskraftreserve er i Figur 5-6 og Figur 5-7 tolket som differansen mellom full stilling og faktisk arbeidstid. Det vil si at vi ikke har tatt hensyn til hvorvidt den deltidsansatte faktisk ønsker eller har mulighet til å jobbe mer enn de gjør i dag. Figur 5-7 illustrerer fordelingen for alle med positiv arbeidskraftreserve gruppert etter antall timer. Fordelingen viser at mange har en arbeidskraftreserve som tilsvarer rundt 20 eller 50 prosent stilling.

5.2.6 Sammenheng mellom arbeidskraftreserven og årsaker til å jobbe deltid

Videre har vi sett på hvordan arbeidskraftreserven henger sammen med årsaken til å jobbe deltid (Figur 5-8). Blant de som har svart at de bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid, er det for 29 prosent enten ikke mulig å beregne reservertid eller de har null reservertid. 24 prosent har inntil 10 timer reservertid, mens de resterende 46 prosentene har mer enn 10 timer reservertid. Det presiseres at en andel av de som oppga at de bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid kan ønske en høyere stillingsprosent enn det de har i dag. Dette er diskutert nærmere i kapittel 5.2.7.

Blant respondentene som oppga at de bare får deltidsjobb av arbeidsgiver, er det for 40 prosent enten ikke mulig å beregne reservertid eller de har null reservertid. 37 prosent har inntil 10 timer reservertid, mens de resterende 24 prosentene har mer enn 10 timer reservertid. Resultatene innebærer at mye av reservertiden er bundet opp hos personer som bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid. Dette utelukker imidlertid ikke at flere av disse kan ønske en høyere stillingsprosent enn det de har i dag, så lenge de fortsatt jobber deltid (se kapittel 5.2.7).

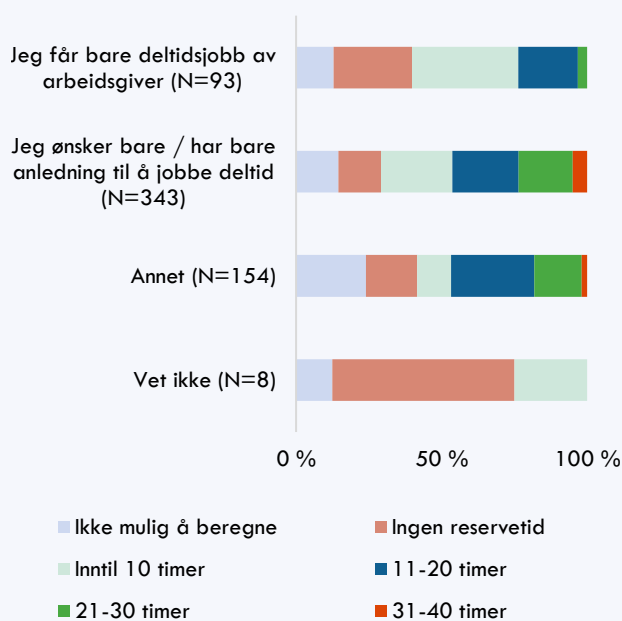
Figur 5-7: Arbeidskraftreserve i antall timer, blant de som jobber deltid og som har positiv arbeidskraftreserve (N=391)



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics. Merk: Det presiseres at antall med 0,5 timer i arbeidskraftreserve må tolkes med forsiktighet. Dette skyldes at det i spørreskjemaet ikke var mulig å oppgi svar i desimaler. Det innebærer at personer som eksempelvis har faktisk arbeidstid lik 35,5 timer, kan ha svart 35 timer. Dersom fulltid i yrket er 35,5 timer, kan arbeidskraftreserven deres være null, fremfor 0,5 timer.

For å bedre forstå arbeidskraftreserven er det nødvendig å se nærmere på hvor stor reservertiden er for ulike grupper, avhengig av hvilken årsak de oppga til å bare ønske eller bare kunne jobbe deltid.

Figur 5-8: Arbeidskraftreserve blant de som jobber deltid (N=598), etter årsak til å jobbe deltid



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics.

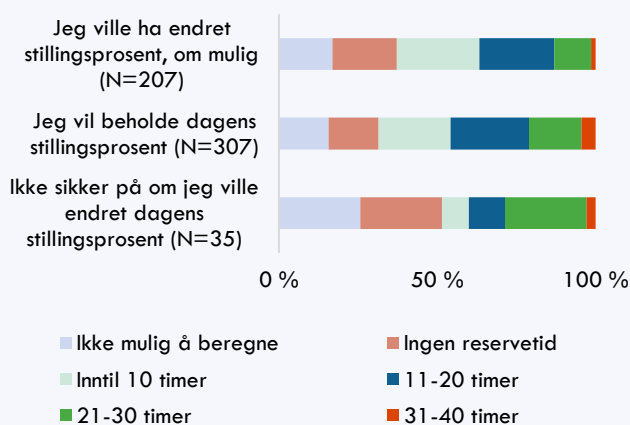
For å undersøke dette nærmere, ser vi på alle som oppga en gitt årsak, uavhengig av om dette er eneste årsak eller en av flere årsaker. Blant de som bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid, har nær 90 prosent en reservetid på over 10 timer. Blant de som oppga helse/uføre som årsak, er denne andelen på 62 prosent. Blant de som pekte på en krevende/belastende arbeidshverdag som forklaring på å jobbe deltid, er andelen med en reservetid på over 10 timer bare 32 prosent, mens for de som oppga større fleksibilitet i arbeidstid som forklaring, er andelen 34 prosent.

For å vurdere den reelle arbeidskraftreserven, er det nødvendig å se på hvorvidt de underliggende forklaringene til å jobbe deltid er mulig eller ønskelig å endre. Eksempelvis kan det hende at de som bare ønsker eller bare kan jobbe deltid på grunn av studier, heller ikke bør jobbe mer enn de gjør. Samtidig kan det diskuteres i hvilken grad de som oppga at de bare kan jobbe deltid faktisk har mulighet til å øke stillingsprosenten.

5.2.7 Flere ønsker ikke å jobbe fulltid, men vil likevel vil ha økt stillingsprosent

For å bedre forstå arbeidskraftreserven, har vi også sett denne opp mot hvorvidt den deltidsansatte ville endret stillingsprosenten sin, dersom det ble mulighet til det (Figur 5-9). Den største arbeidskraftreserven, målt i antall timer, er blant de som vil beholde dagens stillingsprosent. Blant de som ville ha endret stillingsprosenten sin, om mulig, er det for flere enten ikke mulig å beregne reservetid eller de har ingen reservetid. En mulig tolkning av hvorfor de vil endre stillingsprosent, når de ikke har reservetid, er at de ville foretrukket én stor stilling fremfor flere små.

Figur 5-9: Arbeidskraftreserve blant deltidsansatte, etter hvorvidt de ville ha endret stillingsprosent



Kilde: Respons Analyse / Oslo Economics

Blant de som ville ha endret stillingsprosent og som har reservetid, er det flest som har reservetid på inntil 10 timer. Personer som svarte at de ønsker å endre stillingsprosenten sin ble også bedt om å oppgi hvor høy stillingsprosent de ønsket seg. De som ønsker økt stillingsprosent omfatter både personer som ønsker å jobbe heltid og personer som ønsker å øke stillingsprosenten, men ikke til heltid. Den første gruppen hadde i gjennomsnitt en arbeidskraftreserve tilsvarende 5,4 timer i uken, beregnet som differansen mellom hva de faktisk jobber og det som tilsvarer en heltidsstilling i yrket de jobber. Gruppen som oppga at de ønsker en økt stillingsprosent, men ikke heltid, hadde i gjennomsnitt en reserve tilsvarende 14,1 timer i uken (differanse mellom hva de jobber og heltid i yrket). Ser man imidlertid på differansen mellom hva denne gruppen jobber i dag og det de oppga at de ønsker å jobbe, er den gjennomsnittlige arbeidskraftreserven for gruppen 5,9 timer i uken. Resultatene tyder dermed på at den samlede reelle arbeidskraftreserven er begrenset.

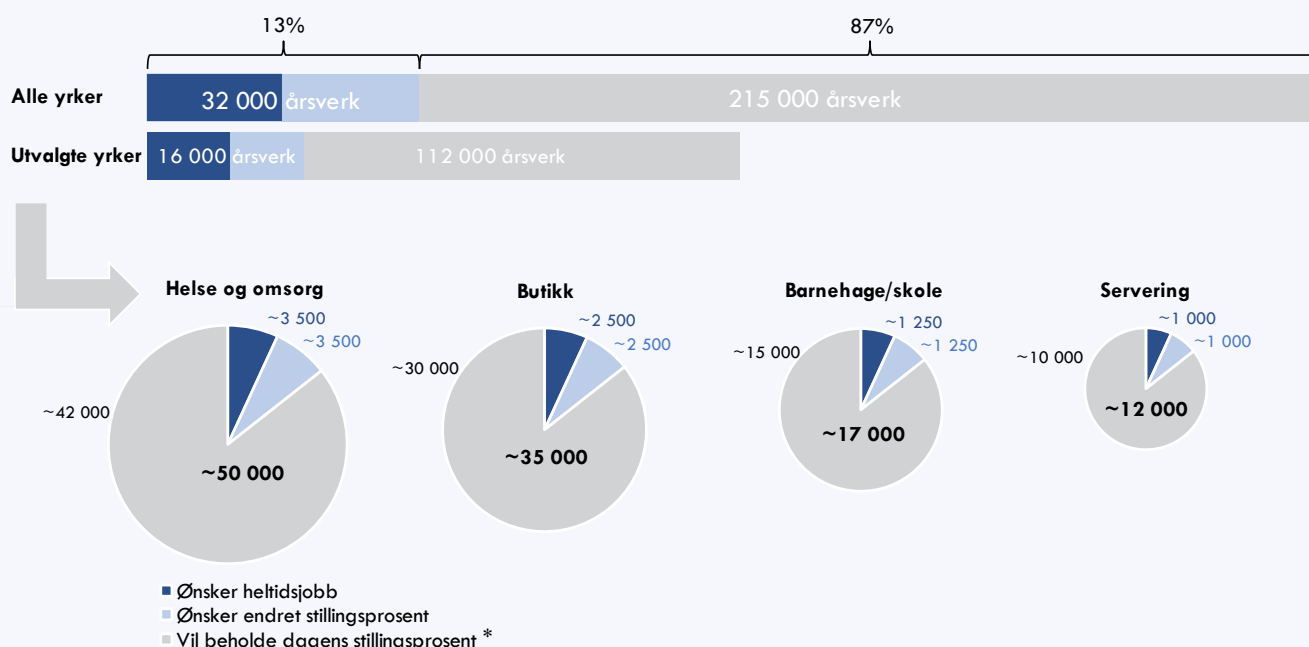
5.3 Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte

Basert på svarene fra spørreundersøkelsen, har vi estimert arbeidskraftreserven blant deltidsansatte i Norge. Arbeidskraftreserven er beregnet for alle sysselsatte som jobber deltid i Norge i dag, og for utvalgte yrkesgrupper. Basert på svarene fra spørreundersøkelsen, legger vi til grunn at 14 prosent av de deltidsansatte ønsker å jobbe heltid, 14 prosent ønsker å øke sin stillingsprosent (men ikke til heltid) og 72 prosent ønsker å beholde eller redusere sin stillingsprosent. Videre har vi beregnet gjennomsnittlig reserve per uke for de tre gruppene til henholdsvis 5,4, 5,9 og 13,1 timer. En oversikt over de sentrale forutsetningene benyttet i anslagene er presentert i Tabell 5-1.

Dersom man tar utgangspunkt i at alle som i dag jobber deltid i Norge (rundt 780 000 personer) kan øke stillingsprosenten tilsvarende det respondentene i vår undersøkelse oppga at de har i reserve, innebærer dette at arbeidskraftreserven blant deltidsansatte i Norge utgjør om lag 250 000 årsverk (Figur 5-10). Det er imidlertid flere årsaker til at denne arbeidskraftreserven trolig ikke er realistisk, og mange deltidsansatte har av ulike grunner ikke mulighet til å jobbe mer enn det de gjør i dag. Dette er diskutert nærmere i kapittel 5.7.

Hvis vi tar utgangspunkt i at andelen av alle deltidsansatte i undersøkelsen som oppga at de ønsker en heltidsstilling (14 prosent) eller å øke stillingsprosenten, men ikke til heltid (14 prosent), er representativ for alle deltidsansatte i Norge, og at disse i gjennomsnitt har en arbeidskraftreserve

Figur 5-10: Beregning av arbeidskraftreserve for alle deltidsansatte og utvalgte yrkesgrupper



Merk: Det er usikkert om svarene fra spørreundersøkelsen er representative for øvrige sysselsatte. Beregningene inkluderer også studenter som er deltidsansatt. Resultatene må derfor tolkes med varsomhet. Merknad: De utvalgte yrkene som inngår i de ulike gruppene er sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere, hjemmehjelpere og andre pleiemedarbeidere (helse/omsorg), butikkmedarbeidere (butikk), barnehage-, skole- og skolefritidsassistenter (barnehage/skole), og kokker, servitører, kjøkkenassistenter og gatekjøkken- og kafémedarbeidere (servering). *Den resterende reserven til gruppen som oppgaa at de ønsker økt stillingsprosent (men ikke fulltid) er inkludert i beregningen for de som vil beholde dagens stillingsprosent.

tilsvarende 5,4 og 5,9 timer, er den totale reserven for denne gruppen om lag 32 000 årsverk. Tilsvarende er reserven for de som oppgaa at de ønsker å beholde eller redusere dagens stillingsprosent om lag 215 000 årsverk². Dette innebærer at arbeidskraftreserven blant de som ønsker økt stillingsprosent kun utgjør 13 prosent av den totale reserven (32 000 av 247 000). Av SSBs nasjonalregnskap fremgår det at antall årsverk i Norge var 2,6 millioner i 2022 (SSB-tabell 09174). Dette innebærer at arbeidskraftreserven blant deltidsansatte som oppgaa at de ønsker økt stillingsprosent (32 000 årsverk) utgjør 1,2 prosent av den totale arbeidskraften, mens reserven for deltidsansatte som oppgaa at de ønsker å beholde dagens stillingsprosent (215 000 årsverk) utgjør 8,2 prosent.

Dersom vi ser nærmere på utvalgte yrker, er arbeidskraftreserven størst i de utvalgte yrkene innen helse/omsorg. Det kan forklares med at disse yrkene samlet sett har flest deltidsansatte. Denne gruppen omfatter sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere, hjemmehjelpere og andre pleiemedarbeidere. Samlet utgjør anslått reserve om lag 50 000 årsverk, hvorav 7 000 årsverk er blant gruppen som oppgaa at de ønsker å øke stillingsprosenten. Blant butikkmedarbeidere er det også mange deltidsansatte, nesten 120 000 i 2022. For denne gruppen anslås arbeidskraftreserven til om

² Gruppen som oppgaa at de ønsker økt stillingsprosent (men ikke fulltid) er anslått til å ha en total «teoretisk reserve» på 14,1 timer (differansen mellom hva de jobber og fulltid i yrket). I beregningen av reserven for de som ønsker økt stillingsprosent (totalt 32 000 årsverk), har vi lagt til grunn

Tabell 5-1: Sentrale forutsetninger for beregning av arbeidskraftreserven

Parameter	Verdi
*Antall deltidsansatte, etter yrkesgruppe	
Alle deltidsansatte	776 481
Herav:	
Helse og omsorg	167 916
Butikk	117 991
Barnehage/skole	60 628
Servering	43 261
Studenter	197 648
**Fordeling av deltidsansattes ønske om heltidsjobb	
Ønsker heltidsjobb	14 %
Ønsker økt stilling (ikke heltid)	14 %
Ønsker å beholde/ redusere stilling	72 %
**Reserve blant deltidsansatte (gjennomsnitt)	
Ønsker heltidsjobb	5,4 timer
Ønsker økt stilling (ikke heltid)	5,9 timer
Ønsker å beholde/ redusere stilling	13,1 timer
Øvrige forutsetninger	
Timer i et årsverk	1 750
Arbeidsuker per år	46

Kilde: * microdata.no, **Spørreundersøkelse (OE/Respons Analyse). Merknad: De utvalgte yrkene som inngår i de ulike gruppene er sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere, hjemmehjelpere og andre pleiemedarbeidere (helse og omsorg), butikkmedarbeidere (butikk), barnehage-, skole- og skolefritidsassistenter (barnehage/skole), og kokker, servitører, kjøkkenassistenter og gatekjøkken- og kafémedarbeidere (servering).

en reserve tilsvarende det denne gruppen oppgaa at de ønsker å jobbe (5,9 timer). Den resterende reserven for gruppen (14,1 – 5,9 = 8,2 timer) er inkludert i den anslått reserven for de som ikke ønsker økt stillingsprosent på 215 000 årsverk.

lag 35 000 årsverk, hvorav 5 000 årsverk er blant de som oppga at de ønsker økt stillingsprosent. Arbeidskraftreserven er mindre blant barnehage-, skole- og skolefritidsassistenter (om lag 17 000 årsverk, hvorav 2 500 årsverk er knyttet til de som ønsker økt stillingsprosent) og de som jobber innen servering (12 000 årsverk, hvorav 2 000 årsverk er knyttet til de som ønsker økt stillingsprosent) (kokker, servitører, gatekjøkken- og kafémedarbeidere og kjøkkenassistenter).

5.4 Eksempel på konsekvenser av endret deltidsandel

En annen måte å illustrere virkningene av at flere jobber heltid, er å undersøke konsekvensene av at en gruppe arbeidstakere endrer stillingsprosenten. Gjennomsnittlig stillingsprosent blant sykepleiere som jobber i sykehus er i dag høyere enn for sykepleiere og helsefagarbeidere i den kommunale helse- og omsorgstjenesten (Tabell 5-2). Det er flere mulige forklaringer på dette. For det første kan det tenkes at sykehusene er mer bevisste på at de ønsker å tilby heltid eller at arbeidsoppgavene og organiseringen av tjenesten gjør det enklere. En annen forklaring kan være at arbeidsoppgavene i de kommunale tjenestene er mer belastende, og at de sysselsatte i disse tjenestene derfor i større grad foretrekker å jobbe deltid. For å illustrere konsekvenser av endret deltidsandel, ser vi i det følgende på hva som er betydningen av at helsefagarbeidere og sykepleiere i kommunehelsetjenesten øker stillingsprosenten tilsvarende stillingsprosenten til sykepleiere som jobber i sykehus (Tabell 5-1). Om vi legger til grunn at sykepleierne som jobber i kommunehelsetjenesten øker sin gjennomsnittlige stillingsprosent fra 82 til 90 prosent, ved at en andel av de om lag 13 500 som jobber deltid får økt stillingsprosent, innebærer dette en økning på 2 100 årsverk. Hvis helsefagarbeidere i kommunen går fra en gjennomsnittlig stillingsprosent på 77 prosent til gjennomsnittet for sykepleiere i sykehus (90 prosent), vil det innebære en økning på om lag 8 300 årsverk.

5.5 Tidligere funn om arbeidskraftreserven blant deltidsansatte

Det er tidligere gjort flere beregninger og analyser av arbeidskraftreserven blant deltidsansatte i Norge.

Helsepersonellkommissjonen presenterer en øvelse med utregninger av potensialet ved økte stillingsandeler blant helsepersonell (NOU 2023: 4). I rapporten belyses hvor mye arbeidstilbudet, målt i årsverk, vil øke i 2040 dersom helsepersonellet har minst 70 prosent stilling eller minst 100 prosent stilling. Effekten

av å øke alle stillingsandeler til minst 70 prosent er begrenset (2 700 ekstra årsverk i 2040) ettersom det er relativt få som jobber under 70 prosent. Dersom alle hadde full stilling (100 prosent), ville effekten blitt langt større, med 43 300 ekstra årsverk. Sykepleiere og helsefagarbeidere står for størsteparten av potensialet, hvilket skyldes at dette er store yrkesgrupper der mange jobber deltid. Som kommisjonen påpeker, er det ikke realistisk å få alt av helsepersonell til å jobbe full stilling. Både våre og kommisjonens beregninger, viser likevel potensialet som ligger i økte stillingsandeler blant helsepersonell.

I 2002 gjennomførte Agderforskning en kartlegging av elleve sykehusavdelinger i fire fylker for å belyse arbeidskraftreserven blant syke- og hjelpepleiere (Olsen, 2002). Forskerne brukte ulike definisjoner på arbeidskraftreserven og derav presenterte ulike størrelser på arbeidskraftreserven. Ved å legge til grunn differansen mellom faktisk arbeidstid og full stilling, ble arbeidskraftreserven blant sykepleiere beregnet til 14 prosent og 23 prosent blant hjelpepleiere. Forskerne mente det var urealistisk å operere med tall på en arbeidskraftreserve som ikke tok hensyn til hvor mye de ansatte selv ønsket å jobbe. Ved å legge til grunn differansen mellom faktisk arbeidstid og ønsket avtalt arbeidstid, fant de at arbeidskraftreserven var langt mindre – 1 prosent for sykepleiere og 6 prosent for hjelpepleiere. Forskerne viste til at økte stillingsprosent også ble begrenset av hvordan turnusarbeid er lagt opp i helse- og omsorgssektoren, der helgejobbing krever en viss andel deltidsstillinger for å få turnus til å gå opp. Kartleggingen viste videre at deltidsarbeid i helsesektoren er livsfasebettinget. Relativt unge og nyutdannede foretrekker full stilling, de som befinner seg i 30-årene og som har småbarn foretrekker en deltidsstilling, mens de som er ferdige med småbarnsfasen foretrekker en større deltidsstilling. Kartleggingen fant også at de fleste ansatte er fornøyd med sin faktiske arbeidstid.

For å belyse arbeidskraftreserven blant deltidsansatte tok Deltidsutvalget (NOU 2004: 29) utgangspunkt i SSBs definisjon av undersysselsatte, som er «deltidssysselsatte personer som ønsker å jobbe mer, som har forsøkt å få lengre arbeidstid og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned». Utvalget sammenholdt tall fra Arbeidskraftundersøkelsen på avtalt arbeidstid og ønsket avtalt arbeidstid blant undersysselsatte for å beregne arbeidskraftreserven. Differansen mellom avtalt og ønsket avtalt arbeidstid blant de 100 000 undersysselsatte utgjorde 37 000 årsverk (i 2. kvartal 2004). Gitt denne definisjonen, utgjorde de undersysselsatte en arbeidskraftreserve tilsvarende 1,5 prosent av den daværende arbeidsstyrken.

Tabell 5-2: Konsekvenser av økt stillingsprosent blant helsefagarbeidere og sykepleiere i kommunal helse- og omsorgstjeneste

	Antall sysselsatte	Antall som jobber deltid	Gjennomsnittlig stillingsprosent*	Differanse (timer) fra sykepleiere i sykehus	Økning antall årsverk (1670t)
Sykepleiere i sykehus	~23 000	~12 000	90 %**		
Sykepleiere i kommunehelsetjenesten	~27 000	~13 500	82 %	(~2,9 timer pr uke)	2 100
Helsefagarbeidere i kommunehelsetjenesten	~63 000	~44 000	77 %	(~4,7 timer pr uke)	8 300
Totalt					~10 500

Merk: Spesialsykepleiere er ikke inkludert i regneeksempelet. *Faktisk arbeidstid, inkl. merarbeid, 2016 (KS, 2023) og (Hansen & Lunde, 2020)). ** (Beyrer, Hjemås, Skjøstad, & Hansen) (sykepleiere i samme helseforetak både i 2016 og i 2017). Formålet med tabellen er å illustrere potensialet for økt sysselsetting ved at stillingsprosenten blant helsefagarbeidere og sykepleiere i kommunehelsetjenesten øker tilsvarende den i sykehus. Det er derfor tatt utgangspunkt i faktisk stillingsprosent, inkludert mertid.

Deltidsutvalget viste videre til tidligere studier (Fevang, 2004) som har påpekt at differansen mellom avtalt og ønsket arbeidstid ikke nødvendigvis gir et korrekt bilde av arbeidskraftreserven blant deltidsansatte. Årsaken er at mange deltidsansatte, særlig innen helse og omsorg, jobber mer enn avtalt arbeidstid. Differansen mellom avtalt og ønsket avtalt arbeidstid (13 timer) er derfor større enn differansen mellom faktisk og ønsket avtalt arbeidstid (10 timer), ifølge tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (NOU 2004: 29). Ved å legge til grunn differansen mellom faktisk arbeidstid og ønsket avtalt arbeidstid, fant utvalget at arbeidskraftreserven blant undersysselsatte utgjorde om lag 25 000 årsverk (4. kvartal 2003). Av dette utgjorde butikkspeditører, andre kontor og serviceyrker og håndverkere/industriarbeidere nesten 50 prosent av arbeidskraftreserven på 25 000 årsverk. Utvalget anslo at de undersysselsatte trolig representerte en arbeidskraftreserve tilsvarende om lag 30 000 årsverk, eller om lag 1,5 prosent av daværende arbeidsstyrke. Utvalget konkluderte med at arbeidskraftreserven var relativt liten sett opp mot den samlede arbeidsstyrken.

Deltidsutvalgets konklusjon var langt på vei i tråd med funn fra studien til Fevang mfl. (2004). I studien ble det vist til at arbeidskraftpotensialet blant de undersysselsatte (gitt at alle umiddelbart fikk den avtalte stillingsandelen de ønsket seg), lå på mellom 10 og 13 timer per uke i gjennomsnitt. Potensialet varierte betydelig mellom ulike yrkesgrupper. Innen helse- og omsorgssektoren ble det urealiserte arbeidstilbudet vurdert som lavere enn for øvrige grupper. Samlet sett konkluderte Fevang mfl. (2004) med at det ikke var grunnlag for å påstå at gruppen undersysselsatte utgjorde noen stor arbeidskraftreserve.

Sysselsettingsutvalget beregnet arbeidskraftreserven, omtalt som arbeidskraftpotensialet, til 20 000 årsverk med utgangspunkt i at 53 000 deltidsysselsatte var

definert som undersysselsatte (NOU 2021: 2).

Beregningen innebar en økning i arbeidstid på i snitt om lag 14 timer per deltidsysselsatt. I

Perspektivmeldingen er arbeidskraftreserven illustrert ved at dersom hver fjerde av dagens deltidsansatte i stedet jobbet heltid, ville sysselsettingen økt med rundt 70 000 personer kommende tiårsperiode (Meld. St. 14 (2020-2021), 2021).

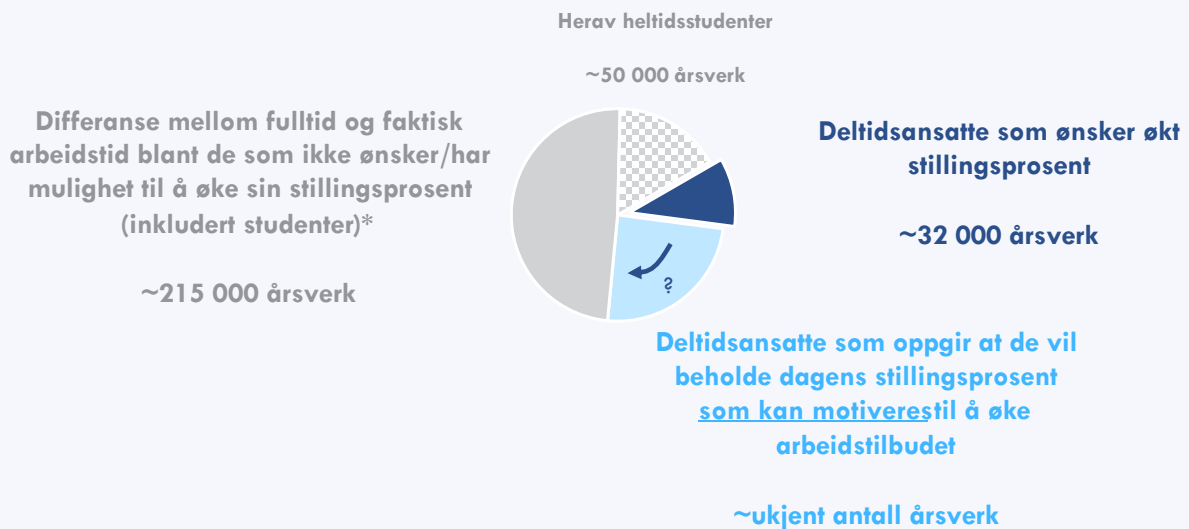
5.6 Alternativ beregning av arbeidskraftreserven blant deltidsansatte

I Arbeidskraftundersøkelsen brukes begrepene undersysselsatte og ufrivillig deltid. Førstnevnte omfatter deltidsansatte som ønsker å jobbe mer, som har forsøkt å få lengre arbeidstid og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned. Personer som jobber ufrivillig deltid, er deltidsysselsatte personer som ønsker å jobbe mer og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned. Disse behøver altså ikke å ha forsøkt å få lengre arbeidstid, slik som undersysselsatte må. Undersysselsatte er i så måte en undergruppe av personer som jobber ufrivillig deltid. I aldersgruppen 20–64 år, var 65 000 deltidsansatte definert som undersysselsatte i 2022, mens 91 000 deltidsansatte var definert under ufrivillig deltid (SSB-tabell 13893).

Dersom vi legger til grunn at differansen mellom faktisk arbeidstid og ønsket avtalt arbeidstid i gjennomsnitt utgjør 10 timer, jf. NOU 2004: 29, innebærer det en arbeidskraftreserve blant undersysselsatte på om lag 17 100 årsverk.

Figur 5-11: Hvor stor er arbeidskraftreserven blant deltidsansatte?

Hvor stor arbeidskraftreserven blant deltidsansatte er vil avhenge av i hvilken grad man klarer å motivere personer som vil beholde dagens stillingsprosent til å øke sitt arbeidstilbud:



For beregning av antall årsverk, se Figur 5-10. *Den resterende reserven til gruppen som oppga at de ønsker økt stillingsprosent (men ikke fulltid) er inkludert i beregningen for de som vil beholde dagens stillingsprosent.

5.7 Usikkerhet knyttet til den faktiske arbeidskraftreserven

Det er flere årsaker til at arbeidskraftreserven på 250 000 årsverk presentert i Figur 5-10 ikke utgjør den reelle arbeidskraftreserven blant deltidsansatte i Norge. Som beskrevet tidligere er helse/uføre og studier blitt pekt på som sentrale forklaringer på hvorfor mange deltidsansatte ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid (Figur 5-3). I beregningene av arbeidskraftreserven presentert i Figur 5-10 inngår det totalt 197 648 deltidsansatte som også er studenter (både heltids- og deltidsstudenter). Mange av disse vil ha studier som en fulltidsjobb, og deres reelle arbeidskraftreserve er derfor begrenset. Andre er ikke heltidsstudenter, og vil kunne ha en reell arbeidskraftreserve. Tall fra levekårsundersøkelsen blant studenter i høyere utdanning viser at 66 prosent av heltidsstudenter i universitets- og høyskoleutdanning jobbet ved siden av studiene høsten 2021 (Statistisk sentralbyrå, 2022). Videre fremgår det at 3 av 4 universitets- og høyskolestudenter er heltidsstudenter. Hvis vi legger til grunn at 150 000 av de deltidsansatte studentene er heltidsstudenter, og at deres reserve i praksis er null timer per uke, reduseres den totale reserven med om lag 50 000 årsverk (til 200 000 årsverk). Den faktiske arbeidskraftreserven blant deltidsansatte vil avhenge av i hvilken grad personer som bare ønsker eller bare har anledning til å jobbe deltid, kan påvirkes til å øke sin stillingsprosent. Det er naturlig å tro at en andel av disse vil kunne motiveres til å øke sin stillingsprosent gjennom ulike tiltak. Hvor mange dette gjelder og hvor mye de vil kunne øke stillingsprosenten, vil avhenge av tiltakene.

6. Diskusjon

Til tross for tiltak over tid, er det fortsatt et betydelig deltidsomfang. Utviklingen synes å være positiv i bransjer der man har arbeidet systematisk med deltidsutfordringen. Arbeidsgivere peker på viktigheten av heltid, men at det er mange fordeler med deltid, som ofte kan veie opp for de ulempene deltid medfører. I praksis ender mange dermed opp med å tilby deltidsstillinger. Dette synes særlig å ramme kvinner, ufaglærte og unge. Blant arbeidstakere er det bare en mindre andel som oppga at de vil eller kan gå over til heltidsstilling.

Deltidsarbeid innebærer fordeler og ulemper

Norge har et høyt deltidsomfang, konsentrert i et fåtall næringer. På den ene siden er mange virksomheter avhengig av deltidsstillinger for å få dekket behovet for arbeidskraft. For arbeidsgiverne sikrer bruken av deltid fleksibilitet i bemanningen og effektiv og økonomisk forsvarlig drift. For arbeidstakerne kan mulighetene til deltidsarbeid innebære fordeler gjennom økt frihet og fleksibilitet, og muligheter til å kombinere deltidsjobb med studier, fritid og store omsorgsoppgaver. Å ha et visst omfang av deltidsstillinger bidrar trolig også til at flere kan stå i arbeid, for eksempel personer med nedsatt arbeidsevne som ikke har mulighet til å ha en heltidsstilling. Deltidsstillinger kan dermed oppleves som nyttig og positivt for både arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet som helhet.

Det har likevel i lang tid vært et politisk mål om å redusere omfanget av deltidsstillinger. Større stillinger kan være positivt for arbeidstakerne, gjennom mer forutsigbar lønn og arbeidsbalanse, rettigheter, samt fordeling av arbeidsoppgaver og økt trivsel. Innenfor helse- og omsorgssektoren er det særlig ufaglærte som har deltidsstillinger, og disse brukes til å dekke opp vakter på ubekvemme arbeidstider. Disse har også mindre forhandlingsmakt, ettersom de ikke har prekær kompetanse for arbeidsgiver.

Høyt omfang av deltid kan ha uheldige virkninger for kvaliteten på tjenestene og arbeidsmiljøet. Særlig innenfor helse- og omsorgssektoren kan kontinuiteten i bemanningen og pasientsikkerheten svekkes som følge av stort omfang deltid. Det kan også medføre vanskeligheter med å bygge opp sterke faglige og sosiale miljøer. I tillegg innebærer høyt omfang av

deltidsstillinger økte administrative kostnader, og uforutsigbarhet for virksomhetene.

Arbeidsgiverne begrunner deltid med strukturelle og økonomiske forhold

Årsaker til bruk av deltidsstillinger i virksomhetene er sammensatte. Virksomhetenes ønsker og behov kan være årsaker til høyt omfang av deltidsstillinger. I helse- og omsorgssektoren er vakt- og turnusordning blant den vanligste årsaken til bruk av deltidsstillinger, og særlig behovet for bemanning i helgene utløser behov for deltidsstillinger. Dagens arbeidstidsbestemmelser er tilpasset dagarbeideren og det er behov for deltidsstillinger for å fylle vakter på ubekvem arbeidstid, uten at det skapes vesentlig overkapasitet på dagtid.

I barnehager og skoler brukes deltidsstillinger særlig for å fylle vakter ved sykefravær. Bruk av deltid skyldes også strukturelle forhold som skoleferier, skolefritidsordningen og åpningstider. Ved universitetene er deltidsstillinger i hovedsak bistillinger, som brukes til å tiltrekke seg spisskompetanse. I butikker og serveringsvirksomheter skaper sesongvariasjon i etterspørsel og åpningstider behov for deltidsstillinger. Mange virksomheter har marginal lønnsomhet og opplever det som risikofyllt og krevende å dekke arbeidskraftsbehovet med en høyere andel heltidsstillinger.

Deltidsansatte som ønsker heltidsstillinger utgjør en arbeidskraftreserve

Årsaker til deltidsarbeid kan også være de ansattes egne ønsker og behov. Det er imidlertid mange deltidsansatte som ønsker og har kapasitet til å ha høyere stillingsprosent. For disse svekkes mulighetene til full inntekt og rettigheter, samt jobbsikkerhet og karrieremuligheter. Det er mangel på arbeidskraft i mange sektorer i Norge, og særlig i helse- og omsorgssektoren der det i dag er stort omfang deltidsarbeid (NOU 2020: 2). Deltidsansatte kan utgjøre en arbeidskraftreserve som kan være viktig for å møtekomme den økte etterspørselen etter arbeidskraft. Våre anslag tilsier at den samlede arbeidskraftreserven blant deltidsansatte som ønsker å øke sin stillingsprosent utgjør i overkant av 30 000 årsverk. Dette stemmer godt overens med tidligere forskning (Olsen, 2002; NOU 2004: 29; NOU 2021: 2). Denne arbeidskraftreserven fremstår som liten sett opp mot den samlede arbeidsstyrken (1,2 prosent).

Samtidig er det mange deltidsansatte som oppga at de ikke ønsker eller kan øke sin stillingsprosent. Dersom alle disse hadde jobbet heltid ville dette utgjort om lag 215 000 årsverk, noe som kan anses å

være en betydelig størrelse sett opp mot arbeidskraften til den samlede arbeidsstyrken. Om lag 50 000 av disse årsverkene er studenter. Helse/uføre og studier er eksempler på forklaringer for hvorfor disse ikke kan øke sitt arbeidstilbud. At deltidsansatte oppga at de bare ønsker eller bare kan jobbe deltid, innebærer ikke at de ikke kan øke sitt arbeidstilbud noe. Selv med mindre økninger i stillingsprosentene til denne gruppen vil man kunne øke den samlede arbeidskraften betydelig. Dette vil imidlertid trolig kreve tiltak, også utover å tilby deltidsansatte økt stillingsprosent.

Arbeid for å fremme heltidskultur har pågått over tid

Det er de siste årene gjennomført flere tiltak for å øke omfanget av heltidsstillinger og for å styrke deltidsansattes rettigheter. Innenfor helse- og omsorgssektoren jobbes det med å redusere deltid ved å tenke nytt rundt organisering. Dette inkluderer for eksempel årsturnus, langvakter og kombinerende av stillinger. Dette ser ut til å ha positive virkninger i mange virksomheter, vist til i flere studier (Moland, 2015; Moland & Bråthen, 2021). Faglige utfordringer kan også motivere deltidsansatte til høyere stillingsprosent (Haugland & Reime, 2019). Et annet tiltak for å fremme heltid er tilbud om videreutdanning til de ansatte. Kompetanseutvikling og oppgavedeling kan bidra til at de ansatte kan påta seg flere oppgaver (Oslo Economics, 2022). Flere kommuner har også prøvd ut ordninger der de ansatte jobber flere steder samtidig. Vår kartlegging viser at slike ordninger også har blitt prøvd ut innenfor butikker og serveringsvirksomheter. At de ansatte jobber på tvers, slik at de kan fylle en heltidsstilling, forutsetter at virksomheten har flere avdelinger/tjenestesteder. I barnehager og skoler jobbes det med å redusere sykefraværet, og dermed minimere behovet for deltidarbeid.

Endringer i arbeidsmiljøloven har hatt ulike virkninger

Formålet med endringene i arbeidsmiljøloven var å styrke retten til heltid. Våre funn tyder på at lovendringene har bidratt til endret praksis i enkelte virksomheter. Flere fortalte om nye rutiner for dokumentasjon, og systemer for å sørge for at deltidsansatte får fortrinnsrett til ekstravakter.

Det ble imidlertid også pekt på økt ressursbruk for å følge opp og etterleve de nye kravene. I tillegg virker enkelte virksomheter å være lite kjent med innholdet i

lovendringene, og har dermed lav grad av etterlevelse. Dette gjelder særlig dokumentasjonskravene. Funnene tyder dermed på behov for å i enda større grad tydeliggjøre hva formålet er og hvilke konsekvenser det vil ha dersom reglene ikke etterleves, samt veiledning, tydeligere føringer og hjelp til å tolke lovendringene. Generelt er inntrykket at lovendringene har bidratt til økt fokus på og prioritering av deltidsansatte. Virkningene på lengre sikt er usikre, det er naturlig at det tar tid før de fulle virkningene av lovendringene kan observeres.

Utvikling i riktig retning

Selv om et visst omfang av deltidarbeid bidrar til fleksibilitet og økonomisk effektivitet i arbeidsmarkedet, og muligheter for å tilpasse arbeidssituasjon til livssituasjon for arbeidstakerne, anses høyt omfang av deltid som en utfordring i samfunnet. Til tross for en rekke utprøvede tiltak, er det fortsatt et høyt deltidsomfang i Norge. Statistikk viser at andelen som jobber deltid i alle næringer i Norge har holdt seg relativt stabilt i mange år (SSB-tabell 08417). Innenfor enkelte yrker har imidlertid andelen deltid blitt redusert over årene. Andelen har også blitt redusert for kvinner. For eksempel viser Sykepleierforbundets heltidsbarometer at trenden har gått fra at under 50 prosent av stillingsutlysninger er heltid i gjennomsnitt i 2017, til i underkant av 70 prosent i 2023 (Norsk Sykepleierforbund, 2023).

Befolkningen er mangfoldig, og det er ulike forutsetninger for å stå i heltidsarbeid. Enkelte har funksjons- og helseutfordringer som gjør at fullstendig deltakelse i arbeidslivet ikke er mulig selv med tilrettelegging. Andre kan ha mulighet til økt arbeidsdeltakelse, men velger å ikke gjøre dette. I utgangspunktet er det den enkelte som best vet hvilken arbeidstilknytning som egner seg for sin livssituasjon. Valgene må ses i lys av kulturelle normer og institusjonelle hindringer. For eksempel tar noen kvinner fortsatt mesteparten av ansvaret i hjemmet og for små barn, og velger dermed bort lønnet arbeid til fordel for omsorgsoppgaver. En annen årsak er samspillet med regelverket for trygdeytelser, der for eksempel kravet om 50 prosent uførhetsgrad kan utløse en tilpasning med lavere arbeidsprosent enn hva arbeidstaker har helse til å arbeide. En tredje årsak er i hvilken grad det er mulig å legge til rette for personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen og hvordan kostnadene ved dette skal fordeles.

7. Referanser

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022). *Høringsnotat: Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)*.
- Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H., Hanvold, T. N., Løvseth, E., Mjaaland, B., . . . Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet fra <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495>
- Beyrer, S., Hjemås, G., Skjøstad, O., & Hansen, J. (u.d.). Helsefagarbeideres arbeidssted og nyutdannede helsefagarbeideres tilknytning til arbeidslivet. Hentet fra https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/_attachment/391417?_ts=16badab6b88
- Endringslov til arbeidsmiljøloven. (2022). *Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) (LOV-2022-12-09-88)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2022-12-09-88>
- Eurostat. (2023). *Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) (data sist oppdatert 16. september 2023)*. Hentet fra [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed\\$dv_318/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed$dv_318/default/table?lang=en)
- Fevang, E. K. (2004). *Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge? Rapport 7/2004*. Frischsenteret.
- Flodgren, G. M., & Bidonde, J. (2019). *Effects and experiences of part-time work in the health- and community-care services*. FHI.
- Gading, R., & Rothe, J. (2022). *Stabilt sykefravær*. SSB.
- Hansen, J., & Lunde, E. (2020). Stor variasjon i sykepleierens arbeidstid. doi:<https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/stor-variasjon-i-sykepleierens-arbeidstid>
- Haugen, H. Ø., & Skilbrei, M.-L. (2021). *Håndbok i forskningsetikk og databehandling*. Fagbokforlaget.
- Haugland, V. L., & Reime, M. H. (2019). Heltid eller deltid? Sykepleieres arbeidstidspreferanser. *Sykepleien Forskning*.
- Ingelsrud, M. H., & Falkum, E. (2017). *Helsefagarbeidernes muligheter for utvikling og bruk av kunnskaper og ferdigheter i jobben*. AFI.
- Ingelsrud, M. H., & Falkum, E. (2019). *Heltidskultur i kommunal helse og omsorg: Et spørsmål om fordeling av arbeid*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet.
- Iversen, J. M., Haraldsvik, M., & Nyhus, O. H. (2021). *Ulikheter i lærerstatistikk*. Senter for økonomisk forskning (SØF).
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*.
- KS. (2023). Andelen heltidsansatte økte i 2022. Hentet fra <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/statistikk-om-heltid--deltid/andelen-heltidsansatte-oket/>
- KS. (2024). *Dette er Tørn*. Hentet fra <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiver-politikk/kompetanse-og-rekruttering/torn/dette-er-torn/>
- Kunnskapsdepartementet. (2022). *Høringsnotat. Forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven*.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*.
- Meld. St. 14 (2020-2021). (2021). *Perspektivmeldingen 2021*. Finansdepartementet.
- Moland. (2013). *Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser*.
- Moland. (2015). *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet Ufrivillig deltid*. Fafo.
- Moland, L. E., & Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur*. Fafo.
- Moland, L. E., & Bråthen, K. (2021). *Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse- og omsorgstjenestene*. Fafo.
- Moland, L. E., Tofteng, M., & Bråthen, K. (2023). *Hva koster heltid egentlig? Økonomiske kostnader*

- og gevinster ved å utvikle heltidskultur i kommunale pleie- og omsorgstjenester. Fafo.
- Moland, L., & Bråthen, K. (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* Fafo.
- Myklathun, K. H. (2022). *NAV's bedriftsundersøking 2022 - Stor mangel på arbeidskraft*. NAV.
- Norsk Sykepleierforbund. (2023). *Heltidsbarometeret*. Hentet fra Norsk Sykepleierforbund: <https://www.nsf.no/heltidsbarometer>
- NOU 2004: 29. (2004). *Kan flere jobbe mer? Deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2008: 17. (2008). *Skift og turnus - gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid: Skift/turnusutvalget 2007-2008*. Avgitt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2016: 1. (2016). *Arbeidstidsutvalget: Regulering av arbeidstid - vern og fleksibilitet*. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov 3 - Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring: Tiltak for økt sysselsetting*. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2023: 4. (2023). *Tid for handling: Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Avgitt til Helse- og omsorgsdepartementet.
- Olsen, T. (2002, April 23). *Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte. Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte sykepleiere og hjelpepleiere i sykehussektoren*. Agderforskning. Hentet fra Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte: <https://www.forskning.no/partner-agderforskning-arbeid/sammendrag-av-rapporten-arbeidskraftreserven-blant-deltidsansatte/1085511>
- Oslo Economics. (2022). *Hvordan beholde sykepleiere i Nordland og nordre Trøndelag etter endt utdanning: Kunnskapsoppsummering utarbeidet på oppdrag for Nord universitet*.
- Oslo Economics. (2022). *Kartlegging av erfaring med oppgavedeling mellom helsefagarbeidere og andre personellgrupper i sykehus*. Oslo Economics.
- Prop. 133 L (2021–2022). (2022). *Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Prop. 223 L (2020–2021). (2021). *Endringer i pensjonslovgivningen mv. (pensjon fra første krone og dag, garanterte pensjonsprodukter)*. Finansdepartementet.
- SSB. (2016). *Kodeliste for yrkeskatalogen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/klasse/klasseklassifikasjoner/145/>
- Utdanningsdirektoratet. (2022a). *Fakta om grunnskolen 2022-2023*. Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/analyser/fakta-om-grunnskolen/>
- Utdanningsdirektoratet. (2022b). *Utdanningsspeilet 2022*.
- Aagestad, C., Schanche, P., & Moland, L. (2021). *Organisering, kompetanse og heltidskultur – i kommunale helse- og omsorgstjenester*. En kunnskapsoppsummering .

Vedlegg A Tidligere forskning på deltid

A.1 Årsaker til deltid

Tidligere studier og undersøkelser har vist at årsakene til deltid er mange og sammensatte.

Stortingsproposisjoner (Prop. 223 L (2020–2021), ss. 11–12) peker på at deltid er påvirket av mange faktorer hos den enkelte arbeidstaker, virksomhetene og samfunnet i stort. Bruken av deltid har blitt forklart med den enkelte arbeidstakers ønsker og muligheter, men også virksomhetenes ønsker og behov, arbeidstidsordninger, arbeidsbelastning, arbeidsplasskultur og samfunnsmessige forhold.

A.1.1 Oppgitte årsaker blant arbeidstakere

Sysselsatte i deltidsstillinger oppga ulike årsaker til hvorfor de jobber deltid. Sysselsettingsutvalget (NOU 2021: 2, s. 93) viser til tall fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU).³ I 2019 oppga 25 prosent av sysselsatte i aldergruppen 15–74 år at de jobber deltid fordi de er under utdanning, 18 prosent oppga at de ikke finner fulltidsjobb, 16 prosent oppga sykdom eller nedsatt arbeidsevne som årsak, 12 prosent svarte at de har ansvar for barn, eldre eller andre og 28 prosent svarte av andre grunner (NOU 2021: 2, s. 94).

At nesten 20 prosent oppga at de jobbet deltid fordi de ikke finner en fulltidsjobb, kan det være flere årsaker til. Det kan skyldes at arbeidsoppgavene er lagt til avgrensede timer av døgnet (SFO og varehandel) eller at driften i virksomheten krever bemanning hele døgnet og arbeidet er organisert som deltidsarbeid, for eksempel i helsesektoren (NOU 2021: 2, s. 94).

Når Sysselsettingsutvalget utelukker de yngste og eldste sysselsatte og kun ser på aldersgruppen 20–64 år i AKU, blir utdanning mindre viktig som årsak, mens andre grunner blir viktigere. Da svarte 11 prosent at de jobber deltid på grunn av utdanning, 21 prosent fordi de ikke finner fulltidsjobb, 22 prosent jobber deltid på grunn av egen sykdom eller nedsatt arbeidsevne og 16 prosent oppga ansvarsforpliktelser som grunn til at de jobber deltid (NOU 2021: 2, s. 94).

Sysselsettingsutvalget viser videre til tilleggundersøkelsen til AKU (2018), hvor 29 prosent

av mødrene som jobbet deltid oppga at omsorg for barn er årsak til redusert arbeidstid. Deltidsarbeid virker derfor å foregå i «visse faser eller livssituasjoner for den enkelte, deriblant under utdanning, når man har omsorg for barn, ved sykdom og ved valg om delvis arbeid kombinert med uttak av alderspensjon» (NOU 2021: 2, s. 94).

Arbeidstakernes begrunnelser for at de ønsker å arbeide deltid, kan deles inn i preferanseteori og mestringsteori (Moland, 2013). Preferanseteori innebærer at en del ansatte ønsker å jobbe deltid. Mestringsteori innebærer at mange jobber deltid fordi arbeidet er belastende. Arbeidstakere har sammensatte begrunnelser for å jobbe deltid. En del arbeidstakere kan trolig ikke være yrkesaktive, om de ikke kan ha deltidsstillinger. Andre har manglende tilbud om arbeid fra arbeidsgiver, og flere peker på at jobben er for slitsom, eller at de har for store omsorgsforpliktelser.

«Helgeproblematikken» har blitt beskrevet av Moland og Bråthen (2019). Deres undersøkelse viste at mange deltidsansatte opplever arbeidsbelastningen i yrket sitt som krevende, da særlig i kombinasjon med en dårlig turnusordning og mange ekstravakter i helgene.

En studie av sykepleieres arbeidstidspreferanser finner at faktorer som påvirker sykepleieres ønsker om å jobbe deltid, er ønske om fritid, familieohensyn og god økonomi (Haugland & Reime, 2019). Hinder for høyere stillingsprosent er ubekvem arbeidstid. Studien viser at kun enkelte av deltidsansatte kunne påvirkes til å øke stillingsprosenten gjennom tilrettelegging fra arbeidsgiver. En arbeidstid som er bekvem og faglige utfordringer motiverer deltidsansatte til høyere stillingsprosent.

A.1.2 Årsaker blant arbeidsgiverne

Bruk av deltid har også blitt forklart med hvordan arbeidet er organisert og hvordan arbeidstidsordningene er lagt opp. Både Skift/turnusutvalget (NOU 2008: 17) og Arbeidstidsutvalget (NOU 2016: 1) har dokumentert arbeidstidsordningenes betydning for deltid, hvor særlig bemanning i helgene kan skape behov for deltidsstillinger.

og at det finnes informasjon om at mange f.eks. kombinerer deltidsarbeid med studier/skole gjennom andre variabler. Siden informasjonen er tilgjengelig fra Eurostat sine nettsider har ikke SSB prioritert å publisere dette nasjonalt (e-postkorrespondanse med SSB, november 2023).

³ Sysselsettingsutvalget har benyttet norske AKU-data rapportert inn til Eurostat. SSB påpeker at enkelte variabler i AKU ikke publiseres nasjonalt på ssb.no av ulike grunner. Variabelen «årsak til deltid» blir ikke publisert nasjonalt fordi SSB anser nytteverdien for å være nokså lav ettersom mange oppgir «andre grunner» som årsak til å jobbe deltid

Arbeidsgiverne peker på begrunnelser som vanskelig planlegging og turnusproblemer, og varierende behov for tjenester (Moland, 2013). Et annet perspektiv er det økte behovet for fleksible tjenester fra brukerne, som krever at ansatte har tilpasningsevne, arbeidskraften er tilgjengelig og at det er mer kontinuitet i tjenestene.

Moland og Bråthen (2021) har også kartlagt årsaker til at det ikke lyses ut flere heltidsstillinger i kommunale helse- og omsorgstjenester, og hva som kan gjøres for at flere heltidsutlysninger kan føre til flere heltidsansettelser. Studien konkluderer med at utlysningspraksis i kommunene er en barriere mot heltidskultur. Forklaringen ligger til dels i trekk ved utlysningspraksisen, for eksempel ved at ledere ikke vurderer andre alternativer for å dekke bemanningsbehovet, enn å lyse ut deltidsstillinger. Videre bekrefter studien funn fra tidligere forskning om at langvakter og flere helgetimer er blant de mest effektive tiltakene dersom kommunene ønsker å skape flere heltidsstillinger.

Ingelsrud og Falkum (2019) undersøker forhold på arbeidsplassnivå som har betydning for heltidskultur i kommunal helse og omsorg. Faktorer som skaper utfordringer knyttet til å skape heltidskultur er særlig forholdet mellom fleksibilitet og forutsigbarhet for arbeidsgivere og arbeidstakere, og balansen mellom å oppnå heltid, sikre ansattes arbeidsvilkår og god kvalitet på tjenestene. Førstnevnte handler om turnusarbeid. I dag utgjør deltidsansatte en forutsetning for at de som jobber heltid sikres gode arbeidsforhold uten for mye ubekvem arbeidstid. Det andre handler om at ubekvem arbeidstid for ansatte er en forutsetning for å kunne gi gode tjenester til brukerne til enhver tid.

A.1.3 Utfordringer ved deltid

Deltidsarbeid er forbundet med en rekke ulike utfordringer. Kompetansebehovsutvalget skriver blant annet at deltidarbeid («er både en strukturell, kulturell og individuell utfordring») (NOU 2020: 2, s. 66). På den ene siden kan deltidarbeid innebære økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet og tilrettelegge for økt deltakelse (NOU 2021: 2, s. 79). På den annen side er det viktig å få flere til å jobbe heltid for å kunne opprettholde et høyt velferdsnivå i Norge og bidra til økt likestilling.

For arbeidstakerne kan deltid være problematisk dersom de ønsker å ha en heltidsstilling, og deltid innebærer at de ikke får mulighet til full inntekt og tilhørende rettigheter. Det kan være en ulempe når det gjelder jobbsikkerhet, organisering, karriereutsikter og muligheter til deltakelse i arbeidsrelaterte opplæringsaktiviteter. For virksomhetene kan stort omfang av deltid innebære uheldige virkninger for kvalitet på tjenestene og

arbeidsmiljøet (NOU 2021: 2). For samfunnet kan stort omfang av deltid innebære forringelse av kvaliteten på tjenestene. Lavere inntekt for deltidsansatte kan medføre mindre skatteinntekter, økende inntektsulikhet, og produktivitet. Større stillingsprosenter kan på den andre siden gi arbeidstakerne mer forutsigbart arbeid, mer forutsigbar fritid, økt kvalitet på tjenestene og så videre. Deltidsansatte kan utgjøre en arbeidskraftreserve som sitter på kompetanse og utdanning som trengs i norske virksomheter.

Det er mangel på arbeidskraft innenfor mange yrker i Norge, herunder særlig i helse- og omsorgssektoren (NOU 2023: 4) og (Myklathun, 2022)). Disse yrkene har også et stort omfang av deltidarbeid, og i Kompetansebehovsutvalgets rapport pekes det på at høyt omfang av deltid er en av årsakene til mangelen på sykepleiere (NOU 2020: 2).

Fafo har tidligere gjennomført en kunnskapsstatus om begrunnelser for bruk av deltid og tiltak for å redusere omfanget av deltid (Moland, 2013). Forskning på heltid/deltid dokumenterer at høyt omfang av små stillinger svekker tjenestekvalitet og kan medføre ineffektiv tjeneste, særlig i pleie- og omsorgssektoren. Samtidig gir det overdige ansettelsesforhold for arbeidstakere som er avhengig av en fullverdig jobbsituasjon for å kunne få tilstrekkelig lønn. Ønsket deltid kan ha fordeler for de som har behov for det, men det er mange grunner til at flere skal jobbe heltid. Den arbeidskraftreserven deltidsansatte representerer, er et viktig bidrag for møte behovet for arbeidskraft. I tillegg har mange deltidsansatte behov for større stillinger for å klare seg økonomisk. Det bidrar også til likestilling, og forenkler drift for ledere ettersom det er tidkrevende for arbeidsgivere å måtte følge opp mange ansatte i små stillinger. I tillegg kan høyt omfang av deltidsstillinger ha uheldige virkninger for tjenestekvaliteten. Stor andel av små stillinger kan være hemmende for fagutvikling og rekruttering av kompetent arbeidskraft, det kan føre til fattige læringsmiljøer. Dette skyldes at mange deltidsansatte er ikke interesserte i faglig utvikling, og ikke er tilstrekkelig til stede på jobb til å videreutvikle ferdigheter eller ta utviklende oppgaver.

I en rapport om helsefagarbeideres muligheter for utvikling og bruk av kunnskaper og ferdigheter i jobben finner Ingelsrud og Falkum (2017) at deltidsansatte i mindre grad enn heltidsansatte opplever at deres kompetanse blir verdsatt, og at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling. Konklusjonen fra denne studien var at det er en stor arbeidskraftreserve i de ufrivillige deltidsarbeidende helsefagarbeiderne.

FHI har gjennomført en systematisk kartleggingsoversikt over forskning på effekter og

erfaringer med deltidsarbeid i helse- og omsorgssektoren (Flodgren & Bidonde, 2019). De fleste av studiene i oppsummeringen rapporterer resultater relatert til helsepersonell, inkludert jobbtilfredshet, avvik mellom ønsket og faktisk arbeidsstatus, psykisk velvære, tilgjengelighet, og kontinuitet. Enkelte studier rapporterer om pasientutfall, som for eksempel pasienttilfredshet. Problemer med deltid varierte på tvers av yrkesgrupper. Sykepleiere opplevde tvunget deltidsarbeid, kommunikasjonspraksis og «frakobling» fra arbeidsplassen. Leger opplevde i stedet problemer relatert til tilgang, kvalitet og kontinuitet i tjenestene.

Deltidsomfang kan også ha en selvforsterkende effekt, ved at høyt omfang av deltid kan gjøre at det anses som mer vanlig og akseptert (Oslo Economics, 2022).

A.1.4 Uprøvde tiltak for å redusere omfanget av deltid

Det er en rekke tiltak som arbeidsgivere kan sette inn for å stimulere til flere heltidsstillinger, og mange virksomheter har hatt og har pågående prosjekter for å øke antallet heltidsstillinger (Moland, 2013). Det er særlig i helse- og omsorgssektoren at det er prøvd ut tiltak for å gi ansatte større stillinger, uten at det skjer organisatoriske grep. Det vanligste tiltaket er kompetanseutvikling. Kompetansetiltak bidrar til at ansatte kan bli fullt integrert i et fagmiljø, og kan påta seg flere oppgaver. Et tiltak for å rekruttere fremtidig arbeidskraft er å ansette studenter. For studenter kan deltid være springbrett til heltid. Organisatoriske tiltak for å redusere deltid kan være å innføre fleksible arbeidstidsordninger, som innebærer at den ansatte selv kan påvirke sin turnus. En utfordring knyttet til dette er at fordeling av vakter kan være krevende og skape konflikt mellom de ansatte. En fordel er imidlertid at det gir mer involvering av de ansatte. Det er mange kommuner som har prøvd ut en slik fleksibel arbeidstidsordning. Andre tiltak kan være å øke grunnbemanningen, for eksempel gjennom å omgjøre vikarstillinger til faste heltidsstillinger. Det er også mulig å benytte de ansattes ressurser mer fleksibelt gjennom å ha bemanning på tvers av avdelinger og tjenestesteder.

En undersøkelse om hvordan kommunene kan tilby flere heltidsstillinger viser at mange kommuner har prøvd ut en rekke tiltak for å redusere uønsket deltid (Moland & Bråthen, 2012). Dette inkluderer blant annet å heve formalkompetansen, jobbe flere steder, fleksibel turnus, økt grunnbemanning, vikarpool og langturnus. Ingen av de utprøvde tiltakene har imidlertid hatt svært god effekt på å få flere

heltidsstillinger. Trolig vil tiltak ha ulik effekt for forskjellige virksomheter. Løsninger som har potensial til å være effektive er blant annet ordninger der ansatte jobber på tvers av avdelinger og tjenestesteder.

En litteraturgjennomgang viser at i kommunene er det ofte bedre bruk av kompetanse, flere kompetente medarbeidere og brukeropplevd kvalitet som er begrunnelsen for heltidssatsing (Aagestad, Schanche, & Moland, 2021). Det er særlig tiltak med langturnus som er utprøvd, i ulike varianter. Mange av disse har gitt gode resultater, gjennom større stillinger og bedre tjenestekvalitet, og styrket arbeidsmiljø. Ressursenheter bidrar derimot ikke til heltidskultur, og ivaretar i liten grad ansattes behov for faglig utvikling, tilhørighet og mestringfølelse. Samarbeidsturnus kan være positivt for større stillinger, men begrenses av grunnturnus. Faktorer som fremmer heltid er involvering av leder som har det daglige ansvaret for turnus, i tillegg til involvering av ansatte og tillitsvalgte. Etablering av nye tjenestesteder gir mulighet til å lage heltidsvennlig turnus, men denne muligheten benyttes i liten grad. Forhold som hemmer heltid er den turnustekniske utfordringen, dårlig planlegging, og mangelfull involvering. I tillegg opplever en del ledere at heltid er kostnadskreven, selv om dette ikke nødvendigvis stemmer.

Moland (2015) har evaluert tiltak som er prøvd ut for å redusere omfanget av små deltidsstillinger og i stedet utvikle en heltidskultur. Evalueringen finner at de høyeste gjennomsnittlige stillingsstørrelsene er i tiltak med bemanningsenheter og kombijobbing. Langvakter er også effektivt. Forutsetninger for å lykkes med ordninger for å redusere ufrivillig deltid er at de ansatte er positive til ordningene, og god opplæring og samarbeid. De fleste kommuner som har tiltak for å øke heltidsandelen, også øker grunnbemanningen. Dette er ofte en forutsetning for å lykkes. Ofte finansieres økt grunnbemanning gjennom omdisponering av midler fra vikarbudsjetten.

En studie undersøker om større stillinger fører til endrede kostnader for tjenestesteder og kommuner innenfor helse- og omsorgssektoren (Moland, Tofteng, & Bråthen, 2023). Det er ulike gevinster ved heltidskultur, som bedre tjenester, mer effektiv drift og bedre arbeidsmiljø. Det har likevel vist seg å være vanskelig å utvikle heltidskultur, særlig i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene. Det er like fullt en rekke eksempler på tjenestesteder som har utformet nye bemanningsplaner, for å stimulere til mer effektiv bruk av ansatte og større stillinger. For mange har dette kun innebåret mindre merkostnader.

Vedlegg B Yrkeskoder i statistikken

I rapporten har vi sett nærmere på utvalgte yrker, der deltidsomfanget er særlig stort (Tabell 7-1).

Når vi har hentet ut statistikk fra microdata.no og fra SSBs ordinære statistikkbank, har vi måttet forholde oss til SSBs standard for yrkesklassifisering.

Det mest fininndelte skillet mellom yrker er på firesifret kodenivå, jf. høyre kolonne i Tabell 7-1. Hvert yrke består av en rekke underliggende yrkestitler og det er ikke alltid opplagt fra yrkesnavnet hvilke titler som inngår. SSBs yrkeskatalog (SSB, 2016) viser hvilke yrkestitler som inngår i de ulike yrkene vi har valgt ut.

Utover yrket som følger av tittelen, inkluderer helsefagarbeidere ulike type lærlinger, så vel som avlastere (besøkshjem mv.) og sosialsekretærer.

Sykepleiere inkluderer en rekke ulike type sykepleiere, så vel som blant annet dagsenterledere og avdelingsledere på sykehjem.

Andre pleiemedarbeidere fanger bredt, både bokollektivmedarbeidere, samtalepartnere innen

omsorgsarbeid, portører, lærlinger og fagarbeidere (innen portørfag).

Hjemmehjelpere dekker også bredt, som distriktsledere innen hjemmehjelp og personlige assistenter i privathjem og innen syke- og helseverninstitusjoner.

Barnehage- og skolefritidsassistenter inkluderer, utover assistenter, også barne- og ungdomsarbeidere, så vel som blant annet aupairer og barnevakter.

Kjøkkenassistenter skiller seg fra gatekjøkken- og kafémedarbeidere blant annet ved at førstnevnte inkluderer kafémedarbeidere som bidrar med rydding/oppvask, mens sistnevnte inkluderer kafé som serverer.

Tabellen illustrerer hvordan yrkesbetegnelsene som vi har presentert statistikk fra ikke alltid er selvforklarende. Oversikten bidrar blant annet til å forklare hvorfor utdanningssammensetningen i et yrke, eksempelvis helsefagarbeidere, kan avvike fra det man forventer fra yrkesbenevningen.

Tabell 7-1: Eksempler på yrkestitler som inngår i de utvalgte yrkene

Yrke	Eksempler på yrkestitler
5321 – Helsefagarbeider	Hjelpepleier, omsorgsarbeider, miljøarbeider (helse og omsorg), lærling (omsorgsfag, helsefag eller aktivitetfag), helsefagarbeider, avlaster (besøkshjem mv.), sosialsekretær
5329 – Andre pleiemedarbeidere	Bokollektivmedarbeider, sosialassistent, samtalepartner (omsorgsarbeid), pleieassistent, portør, avdelingshjelp, pleier, pleiemedarbeider, lærling (portør), fagarbeider (portør)
2223 – Sykepleiere	En rekke ulike sykepleiere, dagsenterleder (sykehjem), forløpskoordinator (helsetjenester), tildelingskoordinator (helse og omsorg), avdelingsleder (sykehjem), bandasjist
2224 – Vernepleiere	Miljøterapeut (vernepleier), boveileder (vernepleier), vernepleier, konsulent (psykisk utviklingshemmede), koordinator (psykisk utviklingshemmede), distriktsleder (vernepleier)
5322 – Hjemmehjelper	Omsorgsarbeider (omsorgsstønad), hjemmehjelper, distriktsleder (hjemmehjelp), assistent (hjemmehjelp), personlig assistent (privathjem), avlaster, personlig assistent (syke- og helseverninstusjon)
5223 – Butikkmedarbeidere	Butikkekspeditor, kassamedarbeider (butikk), selger (detalj), butikkmedarbeider, butikkkonsulent, lærling (butikkfag), butikkhjelp, kundeveileder (butikk), lærling i salg og service (butikkmedarbeider)
5311 – Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Barnehageassistent, barne- og ungdomsarbeider, miljøarbeider (barne- og ungdomsarbeid), aktivitetsleder (barne- og ungdomsarbeid), skolefritidsassistent, fritidsklubbassistent, lærling (barne- og ungdomsarbeid), dagmamma/dagpappa, barnevakt, au-pair, barnepasser
5312 – Skoleassistenter	Undervisningsassistent, elevassistent, skoleassistent
2310 – Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	Vitenskapelig assistent, seminarleder, studentassistent, sensor, opponent, gjesteforeleser, praksisveileder, lektor, stipendiat, postdoktor, forsker, lektor, amanuensis, professor
5131 – Servitører	Hovmester, kelner, bestyrer (serveringssted), servitør, sommelier, servitør (lærling), restaurantmedarbeider (lærling)
5120 – Kokker	Institusjonskokk, førstekokk, overstuert, kokkelærling, kokk, vaktleder (kantine), driftssjef (kantine), arbeidsleder (kjøkken), hjelpekokk, pizzabaker, ernæringskokk
9412 – Kjøkkenassistenter	Serveringshjelp, oppvaskhjelp, anretningsassistent, tapper (serveringssted), kafémedarbeider (rydding, oppvask), kantineassistent, kjøkkenassistent, kjøkkenhjelp, ryddehjelp (serveringssted)
5246 – Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	Gatekjøkkenmedarbeider, kafémedarbeider (servering), kromedarbeider

Kilde: Statistikkoder fra SSBs Standard for næringsgruppering og Standard for yrkesklassifisering. Korrespondanser fra yrkeskatalogen (SSB, 2016).

Vedlegg C Spørreskjema

Spørreundersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse på vegne av Oslo Economics. Undersøkelsen ble sendt ut første gang 7. mars 2023. Den ble da sendt ut til de som Respons Analyse hadde opplysninger om at var i de aktuelle næringene/bransjene. Disse ble purret to ganger. Etter en uke sendte Respons Analyse også ut 'blindt' til øvrige i aldersgruppen 18–70 år. Disse ble purret én gang. Sluttstrek ble satt 3. april 2023.

1. Av følgende, hva er din arbeidssituasjon i dag?

Heltidsjobb er definert som en jobb med stillingsprosent lik minst 100. Tilsvarende er deltidsjobb definert som en jobb med stillingsprosent lavere enn 100.

- Jeg har en heltidsjobb og ingen deltidsjobber (bijobber) utover dette
- Jeg har en heltidsjobb og i tillegg en/ flere deltidsjobber (bijobber)
- Jeg har én deltidsjobb og ingen heltidsjobb
- Jeg har én deltidsjobb, men arbeider ofte mertid, dvs. ekstra vakter utover avtalt stilling
- Jeg har flere deltidsjobber og ingen heltidsjobb
- Jeg er ikke i jobb

De som svarte alternativ 5 på første spørsmål (er ikke i jobb, ble filtrert ut av undersøkelsen).

2. Hvor utbredt opplever du at deltidsarbeid er på din arbeidsplass/virksomhet i ditt yrke?

- Det er svært stort omfang av (eller bare) deltid
- Det er vanligere med deltid enn heltid
- Det er omtrent like vanlig med deltid og heltid
- Det er vanligere med heltid enn deltid
- Det er svært lite omfang av (eller ingen) deltid
- Vet ikke

Filter til spørsmål 3: Hvis alternativ 2 (har heltidsjobb og i tillegg en/ flere deltidsjobber) i spørsmål 1. Øvrige går rett videre til spørsmål 4.

3. Du har svart at du har en heltidsjobb og i tillegg en/ flere deltidsjobber (bijobber). Hva er årsakene til at du har en bijobb? Flervalg.

- For å ta del i fagmiljøet til bijobben.
- For å få ekstra inntekt.
- For å dele spisskompetansen min.
- Annet _____ Spesifiser

Informasjon gitt til resten av undersøkelsen:

Resten av undersøkelsen handler om arbeidssituasjonen din i virksomheten du jobber i.

Dersom du har flere jobber, tenk på jobben med høyest stillingsprosent. Hvis du har flere arbeidsforhold med lik stillingsprosent, velg en av jobbene og svar på spørsmålene ut fra denne ene jobben. (Unntatt i spørsmål der du blir spurt spesifikt om å svare ut fra alle deltidsjobber.)

4. Hvilken næring/bransje jobber du innenfor?

- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Personlig tjenesteyting
- Barnehage, skole eller høyere utdanning
- Helse- og sosialtjenester
- Varehandel

Annet _____ Spesifiser

5. Hvilken type arbeidsplass/virksomhet jobber du innenfor?

- Sykehus
- Sykehjem
- Hjemmetjenesten
- Bofellesskap
- Høyere utdanningsinstitusjon
- Videregående skole
- Grunnskole
- Skolefritidsordning
- Barnehage
- Matvarebutikk
- Klesbutikk
- Restaurant
- Kafé
- Frisør
- Annet _____ Spesifiser

Filter: De som svarte «Annet» på BÅDE spørsmål 4 og spørsmål 5 (og ikke krysset av for andre næringer i tillegg, dersom flervalg ble benyttet) ble filtrert ut av undersøkelsen. BEGGE fordi noen kanskje svarte «Annet» på spørsmål 4, men så jobbet de egentlig innenfor en næring vi er interessert i (og tilsvarende for spørsmål 5), derfor kunne vi filtrert bort for mange ved å basere det bare på spørsmål 4 eller 5.

6. I hvilket yrke jobber du nå?

- Professor på universitet/høyskole
- Lektor/lærer på universitet/høyskole
- Lektor/lærer på fagskole
- Lektor/lærer i videregående skole
- Grunnskolelærer
- Medarbeider/barne- og ungdomsarbeider på skole
- Medarbeider/barne- og ungdomsarbeider i skolefritidsordning/aktivitetsskole (SFO/AKS)
- Barnehagelærer / pedagogisk leder i barnehage
- Medarbeider/barne- og ungdomsarbeider i barnehage
- Administrerende direktør
- Saksbehandler i offentlig/privat virksomhet
- Lege
- Spesialsykepleier
- Sykepleier
- Vernepleier
- Helsefagarbeider
- Hjemmehjelper
- Annen pleiemedarbeider
- Miljøarbeider innen sosiale fagfelt
- Rådgiver innen sosiale fagfelt
- Varehandelssjef
- Butikkmedarbeidere
- Selger (engros)
- Kontomedarbeider
- Kokk
- Servitør

- Gatekjøkken- eller kafémedarbeider
- Kjøkkenassistent
- Renholder i virksomhet
- Frisør
- Lagermedarbeider eller materialforvalter
- Bilmekaniker
- Annet _____ Spesifiser

Filter: De som svarte alternativene 1 eller 2 (har heltidsjobb) på første spørsmål, går rett til bakgrunnsvariablene i undersøkelsen (alder, kjønn, utdanning og inntekt).

7. Du svarte at du har en/flere deltidsjobber, er du i tillegg også student?

- Ja, heltidsstudent.
- Ja, deltidsstudent.
- Nei.

8. Hvordan fikk du din nåværende jobb?

- Søkte på utlysning
- Uformelle kanaler (nettverk / direkte kontaktet av arbeidsgiver / tok direkte kontakt selv)
- Både søknad på utlysning og uformelle kanaler (for eksempel ved å først ta personlig kontakt om mulig jobb og deretter levere søknad på utlysning)

9. Hvor mange timer i uken tilsvarer heltid (inkl. lunsj) på din arbeidsplass i ditt yrke?

- 35,5 timer (vanlig f.eks. i turnusarbeid)
- 37,5 timer (normal arbeidsuke)
- 40 timer (brukes f.eks. i deler av privat sektor)
- Annet _____ Spesifiser
- Vet ikke

10. Hva er din avtalte stillingsprosent?

Dersom du har flere jobber, oppgi stillingsprosent i den jobben som har høyest stillingsprosent (ikke summen for jobbene).

- Oppgi stillingsprosent: _____
- Vet ikke

11. Om lag hvor mange timer jobber du i gjennomsnitt i en normal arbeidsuke, det vil si summen av avtalt arbeidstid og ekstravakter/merarbeid/overtid?

Dersom du har flere jobber, summer for jobbene. Hvis du jobber for eksempel annen hver helg, kan du ta et gjennomsnitt for ukene i en måned.

- Oppgi antall timer: _____
- Vet ikke

12. Hvor høy stillingsprosent har du når du summerer alle deltidsjobbene dine?

(Dersom du i tillegg tar ekstravakter, gi anslag på ca. stillingsprosent totalt inkludert ekstravakter.)

- Stillingsprosent: _____
- Vet ikke

13. Du svarte at du jobber deltid, hva skyldes dette?

- Jeg får bare deltidsjobb av arbeidsgiver
- Jeg ønsker bare / har bare anledning til å jobbe deltid
- Vet ikke
- Annet _____ Spesifiser

14. Har din arbeidsgiver tilbudt deg å øke stillingsprosenten din?

- Ja, og jeg har høyere stillingsprosent nå enn tidligere
- Ja, men jeg takket nei til dette
- Nei
- Vet ikke

15. Hvis du fikk mulighet, hvor høy stillingsprosent ville du ønsket deg?

- Jeg ville ha endret til: Oppgi stillingsprosent _____
- Jeg vil beholde dagens stillingsprosent
- Vet ikke

16. Hvis du ble tilbudt full stilling (heltidsstilling), ville du takket ja?

- Ja, jeg ville takket ja slik livssituasjonen er i dag
- Ja, jeg ville takket ja hvis det ble lagt til rette for av arbeidsgiver, gitt livssituasjonen
- Nei
- Vet ikke

Filter til spørsmål 17: Hvis alternativ 2 på spørsmål 13 (deltid fordi de ønsker det / bare har anledning til det).

17. Du svarte at du ønsker / bare har anledning til å jobbe deltid, hva skyldes dette? Flervalg.

- Delvis pensjonert
- Helse/uføre
- Ansvar for barn
- Annet omsorgsansvar (enn barn)
- Studier
- Har flere jobber / arbeidsforhold
- Krevende/belastende arbeidshverdag
- Større fleksibilitet i arbeidstid
- Økonomiske forhold som skatt og trygd
- Annet _____ Spesifiser
- Vet ikke

Filter til spørsmål 18: Hvis alternativ 2 på spørsmål 13 (deltid fordi de ønsker det / bare har anledning til det).

18. Du svarte at du ønsker / bare har anledning til å jobbe deltid, hvor lenge gjelder dette svaret?

- Det gjelder bare i en avgrenset periode, på grunn av livssituasjonen min nå
- Det gjelder både nå og i fremtiden
- Vet ikke

oslo**economics**

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo