



HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Heltid/deltid

*Statssekretær Rigmor Aasrud
27. november 2007*

Kjære representantskap.

Jeg takker for invitasjonen hit til Øyer for å snakke om heltid/deltid.

Deltid i kommunesektoren

- Stort omfang
- Viktig at bemanningspotensialet i større stillinger tas ut
- Ufrivillig deltid virker negativt på rekruttering, sykefravær, arbeidsmiljø og tjenestekvalitet
- Ufrivillig deltid kombinert med turnus kan innebære en lønn det ikke går an å leve av
- Stillingsbrøker under 40 % ikke pensjonsgivende
- Kan bidra til å holde menn utenfor sektoren

2

Det er viktig å belyse utfordringene knyttet til bruken av deltid i kommunesektoren, og det er flere grunner til dette:

- Deltidsstillinger har et stort omfang i kommunesektoren
- Sett i forhold til bemanningsbehovet er det viktig at potensialet for større stillinger tas ut
- Ufrivillig deltid virker negativt på
 - rekrutteringen
 - sykefraværet
 - arbeidsmiljøet
 - kvaliteten på tjenestene
- Ufrivillig deltid kombinert med turnus, umuliggjør kombinasjon med annen deltidsjobb og gir ikke en lønn det er mulig å leve av
- Stillingsbrøker under 40 prosent er ikke pensjonsgivende
- Mønsteret med deltidsstillinger innen helse- og omsorgssektoren er med på å holde menn utenfor denne sektoren

Kjønnsperspektivet	
	<ul style="list-style-type: none"> • Høy yrkesdeltakelse blant kvinner • Nesten halvparten av kvinnene jobber deltid • 1/5 ufrivillig deltid blant kvinner <ul style="list-style-type: none"> – pleie og omsorg, hotell og restaurant og varehandel – mange undersysselsatte får høyere stillingsbrøk etter hvert – høy tilgang på nye undersysselsatte – Ofte organisatoriske og andre forhold setter begrensninger for høyere stillingsbrøk • 4/5 frivillig deltid blant kvinner <ul style="list-style-type: none"> – bidrar til høy yrkesdeltakelse blant kvinner – muligheten til å kombinere arbeid og familieliv viktig
3	

Jeg ønsker å fremheve deltid i et kjønnsperspektiv. Hvorfor er det slik at det er så mange flere kvinner som arbeider deltid enn menn?

Norge har en høy yrkesdeltakelse. Statistikk viser at det i 2006 bare var noen få OECD-land som hadde høyere samlet yrkesdeltakelse enn Norge. Dette gjelder særlig yrkesdeltakelsen hos eldre og kvinner. Målt i antall arbeidede timer er imidlertid den samlede yrkesdeltakelsen forholdsvis lav i Norge sammenlignet med andre OECD-land, og denne utviklingen må ses i sammenheng med at mange kvinner arbeider deltid.

Et særskilt trekk ved kvinnes tilpasning til arbeidsmarkedet er at de i langt større grad enn menn arbeider deltid. Nesten halvparten av alle kvinner som var sysselsatte i 1999 arbeidet deltid, mot bare 10 % hos menn. Dette er et veldig høyt tall når vi sammenligner oss med andre land. Andelen deltidssysselsatte kvinner har holdt seg om lag uendret siden 1972, skjønt det har vært en viss reduksjon på 1990-tallet.

I Arbeidskraftundersøkelsen er det registrert at én av fem kvinner, om lag 80 000, som arbeider deltid ønsker å arbeide mer enn de gjør i dag – såkalt ufrivillig deltid. Disse arbeider i stor grad i pleie- og omsorgssektoren, innenfor hotell- og restaurantnæringen og i varehandelen. Dette er et høyt tall sammenlignet med andre land. Statistikk fra Arbeidskraftundersøkelsen viser riktignok at det faktisk er mange undersysselsatte som får høyere stillingsbrøk etter hvert, men dette skjer parallelt med en høy tilgang på nye undersysselsatte.

Av andelen som arbeider deltid er det ofte organisatoriske og andre forhold som setter begrensninger for at de som ønsker det kan arbeide med en høyere stillingsbrøk. Dette er spesielt tilfelle i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene, der kvinner utgjør om lag 90 % av de sysselsatte og om lag 2/3-deler av de sysselsatte arbeider deltid. Endringer i organiseringen av arbeidet kan derfor føre til at stillingsbrøken blant kvinner i denne sektoren øker.

På den andre siden må vi forstå at de fleste velger deltidsstillinger frivillig, og at gode muligheter for å jobbe deltid trolig er en svært viktig årsak til den høye yrkesdeltakelsen for kvinner i Norge. Et økt utdanningsnivå har også bidratt til å trekke flere kvinner inn i arbeidslivet, for generelt er det slik at yrkesdeltakelsen øker med utdanningsnivået. Dette vil isolert sett kunne bidra til økt yrkesaktivitet og høyere stillingsbrøk for kvinner i mange år framover.

Yrkesdeltakelsen blant kvinner henger i betydelig grad sammen med mulighetene til å kombinere arbeid og familieliv. I denne sammenheng har tilgangen på barnehage tilbud, skolefritidsordninger, offentlig omsorg for eldre, samt permisjonsordninger ved fødsler og for småbarnsforeldrene betydning for om den enkelte ønsker å arbeide deltid.

Arbeidsmiljøloven

- Arbeidsmiljølovens § 14-3 (1.1.2006)
 - Fortrinnsrett for deltidsansatte til å utvide sin stilling fremfor nyansettelse
 - Betinget av kvalifikasjon og ikke vesentlig ulempe for virksomheten
- Ansatte som på fast basis arbeider mer enn arbeidsavtalen har rett på å få endret avtalen
- Arbeidsgiver pålagt å informere arbeidstaker om ledige stillinger
- Ekspertutvalg nedsatt
 - utrede arbeidstidsordninger knyttet til skift/turnus og deltid
 - kartlegge og oppsummere erfaringene med § 14-3

4

For å styrke rettighetene også til dem som ikke får utvidet sin arbeidstid, ble det fra 1. januar 2006 i ny arbeidsmiljølov lovfestet fortrinnsrett for deltidsansatte til å utvide sin stilling framfor at det foretas nyansettelse. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Fortrinnsrett for deltidsansatte vil kunne bidra positivt til at flere av de som i dag er i uønsket deltid får økt sin stillingsandel.

Arbeidsmiljøloven fastslår også at dersom arbeidstakeren på fast basis arbeider mer enn det arbeidsavtalens ordlyd tilsier, har den ansatte krav på å få endret avtalen i tråd med det reelle forholdet.

Videre er arbeidsgiver pålagt å informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Regjeringen har nylig nedsatt et ekspertutvalg som skal utrede arbeidstidsordninger knyttet til skift, turnus og uønsket deltid. Utvalget skal blant annet kartlegge og oppsummere erfaringene med fortrinnsrettsbestemmelsen for deltidsansatte i arbeidsmiljølovens § 14-3, og denne oppsummeringen vil foreligge tidlig i 2008.

Arbeidsgiverpolitikken

- Viktig at kommunene fremstår som attraktive arbeidsplasser
- Svært positiv utvikling de siste årene i pleie- og omsorgssektoren
 - 10.000 flere sysselsatte i tilnærmet heltid 2004-2006
 - 7.800 flere årsverk 2004-2006
 - 30 % flere hjelpepleiere- og omsorgsarbeidere i heltid
- Fortsatt jobber mer enn halvparten av hjelpepleiere og omsorgsarbeidere deltid

5

Regjeringen ønsker å arbeide aktivt med deltidsproblematikken, og jeg vet at også kommunene har en høy bevissthet og jobber aktivt for å redusere bruken av små stillinger.

Det er viktig at kommunene fremstår som attraktive arbeidsplasser for å kunne rekruttere og beholde sine ansatte, for å kunne yte gode tjenester til brukerne. Det ligger innenfor rammen til det kommunale selvstyret å selv bestemme organiseringen av tjenestetilbudet – inklusive størrelsen på stillingene.

Nettopp derfor er det så gledelig at en stor del av den flotte årsverksveksten vi har fått de siste to årene i pleie- og omsorgstjenestene har sammenheng med at mange kommuner har tilbudt medarbeidere med små stillingsbrøker større stillinger:

- Regjeringen har styrket kommuneøkonomien med nesten 15 milliarder kroner siden 2005, og har i forslag til statsbudsjett foreslått å styrke den med ytterligere 6 milliarder kroner i 2008.
- Dette har blant annet lagt til rette for en av regjeringens viktigste målsettinger, om å etablere 10.000 nye årsverk med fagutdanning i pleie- og omsorgssektoren innen utgangen av 2009.
- Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at antall ansatte som jobber tilnærmet heltid i omsorgstjenesten har økt med 10.000 personer, eller om lag 20 prosent fra 2004 til 2006.
- I følge tall fra SSB er antall årsverk i samme periode økt med 7.800 årsverk.
- Utviklingen er spesielt gledelig for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, hvor økningen i antall ansatte med tilnærmet heltid er nærmere 30 prosent på to år.
- Fortsatt jobber mer enn halvparten av hjelpepleierne og omsorgsarbeiderne deltid, enten etter eget ønske eller fordi arbeidsgiver ikke tilbyr større stillinger.

Oppsummering

- Flere tilbud om høyere stillingsbrøker
- God tilrettelegging for deltid
- Felles innsats fra statlige myndigheter og kommunene

Arbeidet med å redusere deltid handler både om å tilby høyere stillingsbrøker og å kunne legge tilrette slik at de som arbeider deltid kan jobbe mer.

For å redusere deltidsbruken i kommunesektoren kreves det derfor en felles innsats både fra statlige myndigheter og fra kommunene som arbeidsgivere og velferdsyttere.

Mange takk for oppmerksomheten.