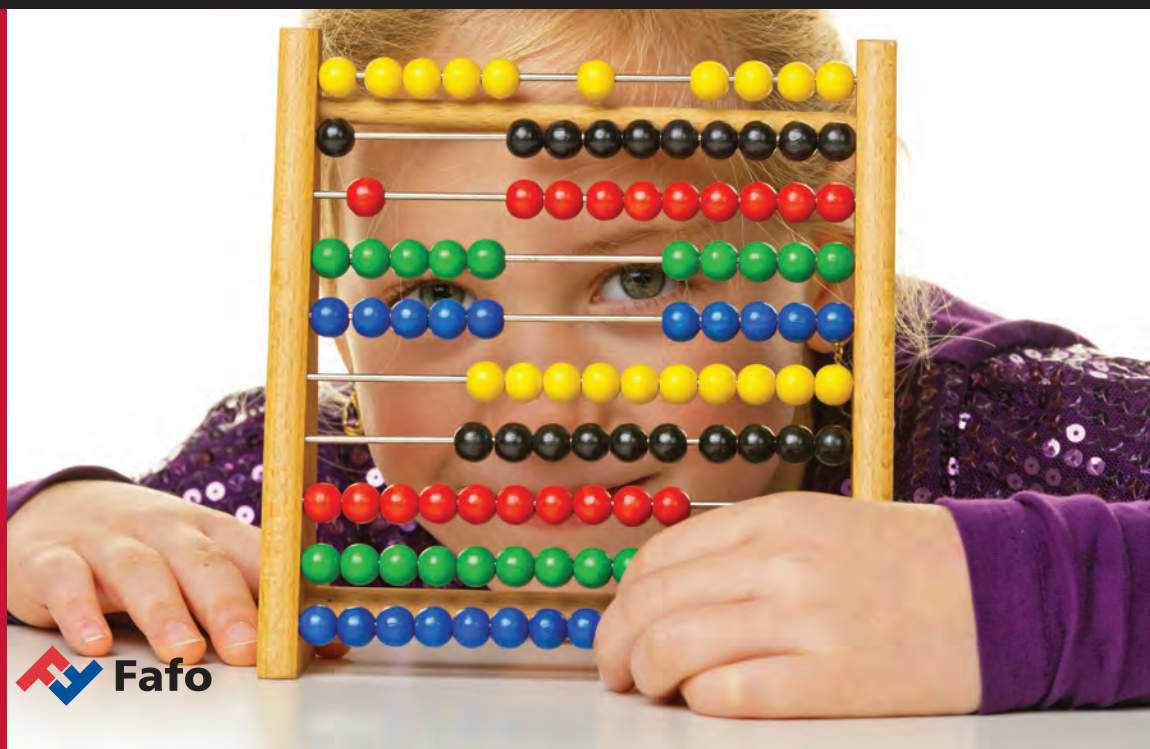


Heidi Nicolaisen og Ketil Bråthen

Frivillig deltid – en privatsak?



Heidi Nicolaisen og Ketil Bråthen

Frivillig deltid – en privatsak?

© Fafo 2012

ISBN 978-82-7422-938-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-939-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.no

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	9
Perspektiver på deltid	11
Metodisk tilnærming	19
2 Bakgrunn	23
Deltid i Norge sammenliknet med andre land	23
Tall for deltid: Omfang, typer og årsaker	24
Regulering av deltid	25
Forbundene og deltid	26
3 Frivillig deltid og forhold ved privatlivet	29
Informantene, kjennetegn og deltidshistorikk	29
Familiehensyn	33
Vurderinger av deltid og økonomi	39
Vurderinger av deltid og helse	46
Oppsummering	49
4 Arbeidsplassenes organisering	53
Grunnbemannning og tempo	53
Arbeidsorganisering	56
Bruk av ekstravakter og vikarer	61
Oppsummering	63
5 Frivillig deltid og forhold ved arbeidsplassen	65
Arbeidsorganiseringens betydning for valg arbeidstid	65
Svakere tilhørighet med små stillingsprosjekter	66
Forfremmelse og ansvar – muligheter og ambisjoner	69
Faglig utvikling – ønsker og muligheter	71
Hvordan kan det skapes større stillinger?	73
Arbeidsgivers strategier knyttet til deltid	76
Oppsummering	78

6 Hvor stammer deltidsvalgene fra?.....	81
Barn og familie.....	81
Økonomi.....	82
Helse	83
Arbeidsorganisering.....	84
Yrkesspesifikke arbeidstidsnormer	85
Faglig utvikling	86
Oppsummering.....	86
 7 Frivillig eller ufrivillig deltid – et klart skille?.....	 87
Ikke all frivillig deltid er like frivillig.....	87
Deltidsarbeid som en prosess	88
Leve for å jobbe, eller jobbe for å leve?.....	89
Privatisering av trygd.....	90
Langt til jobb – en årsak til deltid?	90
Oppsummering.....	91
 8 Konsekvenser av frivillig deltid – en privatsak?	 93
Konsekvenser for deltidsarbeiderne og deres familier	93
Konsekvenser for arbeidsplassen	97
Konsekvenser for samfunnet – og potensialet for endring	101
 Litteratur	 107
Vedlegg 1 Oversikt over informanter	112
Vedlegg 2 Intervjuguide	115

Forord

Selv om rundt 80 prosent av deltidsarbeidet foregår på frivillig basis, i betydningen at arbeidstakeren oppgir at han eller hun er fornøyd med sin arbeidstid, handler den offentlige debatten mest om uønsket deltid. Nettopp fordi omfanget av frivillig deltid er stort, er det viktig å få mer kunnskap om det. Det å jobbe deltid, både frivillig og ufrivillig, har konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. For den enkelte handler det om økonomisk selvstendighet, og for samfunnet handler det om tilgang på arbeidskraft og likestilling mellom kvinner og menn. I denne rapporten utforsker vi den frivillige deltiden og forsøker å forstå dens årsaker og konsekvenser, og å finne potensialet for endring. Vi diskuterer også hvordan vi kan forstå skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid. Problemstillingene belyses gjennom grundige informantintervjuer med 44 personer som jobber deltid på frivillig basis i pleie- og omsorgssektoren, sosialomsorgen og i kommunale kulturskoler.

Oppdragsgivere for prosjektet er Fagforbundet, FO og Musikernes fellesorganisasjon (MFO). Oppdragsgiverne, representert ved Siv Karin Kjøllmoen (Fagforbundet), Irmelin Stødle (FO) og Hans Ole Rian (MFO) skal ha stor takk for at de var behjelpelige med å skaffe informanter gjennom sine nettverk. De skal også ha takk for nyttige og interessante diskusjoner om problemstillingene underveis. Videre vil vi takke informantene for at de tok seg tid til å delta i forholdsvis omfattende intervjuer. Vi har valgt å gjengi mange sitater fra intervjuene, siden vi har et stort materiale som viser hvordan folk tenker og snakker om deltidsarbeidet sitt. Sitatene illustrerer hvor sammensatte årsaker det frivillige deltidsarbeidet har.

Ved Fafo har Heidi Nicolaisen vært prosjektleder og utført prosjektet sammen med Ketil Bråthen. Vi har delt intervjuarbeidet likt mellom oss. Nicolaisen har hatt hovedansvar for å skrive kapitlene 1, 3 og 8, mens vi har delt på å skrive kapittel 2. Bråthen har hatt hovedansvar for kapitlene 4, 5, 6 og 7. Kristine Nergaard har bidratt med kommentarer. De feil og mangler som måtte finnes, er forfatterens ansvar.

Oslo, 12. oktober 2012

Ketil Bråthen

Heidi Nicolaisen

Sammendrag

Deltidsdebatten i Norge dreier seg i all hovedsak om uønsket deltid. Likevel jobbes det meste av deltiden, rundt 80 prosent, på frivillig basis. Det å bekjempe uønsket deltid ses som svært viktig for de ansattes økonomi, for deres tilknytning til arbeidslivet og for å sikre gode tjenester for brukere og pasienter. Men bekjempelse av uønsket deltid er neppe svaret på det enorme arbeidskraftbehovet som forventes i helse- og omsorgssektoren. Uønsket deltid utgjør et beskjedent arbeidskraftpotensial. Den frivillige deltiden utgjør et langt større arbeidskraftpotensial, men regnes vanligvis ikke med, siden det ses som lite sannsynlig at denne gruppen vil jobbe mer. Det er nettopp denne oppfatningen vi stiller spørsmål ved og undersøker nærmere. Rapportens tittel er «Frivillig deltid – en privatsak?». Tittelen er dekkende på flere måter. Det handler både om hvorvidt *årsakene* til at folk velger deltid kan ses som en privatsak og om *konsekvensene* av valgene kan ses på samme måte. Vi vet ikke nok om hvordan de som jobber deltid vurderer årsakene til, eller konsekvensene av, sitt deltidsarbeid. Er det utelukkende forhold i privatlivet som gjør at folk jobber deltid, eller kan også den frivillige deltiden kobles til strukturelle forhold på jobben eller i samfunnet for øvrig? Er det trekk ved arbeidsorganiseringen som stimulerer til deltid? Opplevs for eksempel arbeidet som for slitsomt for kroppen, for ensidig eller for travelt? Skyldes det mer eller mindre «tatt for gitt» deltidskulturer som videreføres av sterke kulturbærere – både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden? Skyldes det mangel på institusjonell omsorg for barn eller for eldre i nær familie? Og hvilken rolle spiller økonomiske vurderinger for valgene om å jobbe deltid?

Store kvantitative spørreundersøkelser har gitt kunnskap om årsaker til frivillig deltid. Men slike undersøkelser har noen begrensninger. I Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) er det for eksempel bare mulig å angi én årsak til at man velger deltid. I vår kvalitative undersøkelse ønsker vi å bore i forskjellige typer årsaker, ved hjelp av semi-strukturerte dybdeintervjuer. Vi har intervjuet 44 personer som jobber frivillig deltid. Informantene er tilknyttet de tre LO-forbundene som bestilte undersøkelsen, nemlig Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO) og Musikernes fellesorganisasjon (MFO).

Informantene oppfatter årsakene til deltidsarbeidet som sammensatte, men det er likevel noen tydelige mønstre som særlig kommer til uttrykk når vi sammenlikner de tre gruppene. For informantene fra både Fagforbundet og FO ser det ut til at deltiden i hovedsak er begrunnet i et ønske om å bruke mer tid på barn, familie, hjem og fritid. Det er likevel en viktig forskjell på disse to områdene. Det ser ut til at det er flere ting

ved arbeidsorganiseringen og arbeidskulturen på arbeidsplasser som er typiske for Fagforbundet- som gjør det lettere å velge deltid, enn på typiske FO-arbeidsplasser. For det første lyses mange stillinger ut som deltid i områdene til Fagforbundet. Nesten ingen av informantene i Fagforbundet startet i en 100 prosent stilling. For det andre er det et system med ekstravakter ved mange av Fagforbundets arbeidsplasser. Stor tilgang på ekstravakter gjør det enklere å velge deltid, fordi man kan variere egen arbeidsinnsats. Dersom man ønsker å tjene litt mer, kan man jobbe mer, mens man kan si nei til ekstravakter i perioder man ikke ønsker, eller ikke orker, å jobbe mer enn sin faste stillingsprosent. Man kan altså si at på arbeidsplasser som er typiske for Fagforbundet, har man en deltidsorganisering, og deltid ser ut til å avle mer deltid. For FO-medlemmene er arbeidsorganiseringen annerledes. Få stillinger lyses ut som deltid, og nesten alle informantene jobbet full tid frem til de ble foreldre. Da måtte de søke om redusert arbeidstid med henvisning til arbeidsmiljølovens bestemmelser. På typiske FO-arbeidsplasser er det færre som jobber deltid, og flere informanter opplever at de går glipp av viktige møter og liknende på jobb fordi de ikke alltid er til stede. De opplever også i mye større grad at arbeidsgiverne ønsker at de går tilbake til heltid. Det er altså en sterkere heltidskultur og en arbeidsorganisering som i større grad fremmer heltid ved typiske FO-arbeidsplasser. Likevel er ikke disse forskjellene i arbeidsorganisering og arbeidskultur nok til å gi fundamentalt ulike arbeidstidsønsker for fremtiden blant informantene fra Fagforbundet og FO. Selv om det er flere fra FO som sier de vil øke stillingsprosenten når barna blir større enn blant Fagforbundets medlemmer, er det også flere fra FO som sier at deltidsarbeidet har blitt en vane og at de ønsker å fortsette med det.

Når det gjelder informantene fra MFO, er bildet et annet. For disse er deltidsarbeidet mye svakere koblet til ønsket om å bruke mer tid på barn, familie, hjem og fritid. Dette kan ha sammenheng med at vi har intervjuet flere menn fra MFO enn fra de to andre forbundene, men MFO er annerledes også på andre måter. I all hovedsak skyldes deres deltidsarbeid forhold ved arbeidsplassene. Stillinger lyses ut som deltid fordi den enkelte kommune ikke har elevgrunnlag i alle instrumentgrupper som tilsier 100 prosent stillinger. Det er ikke uvanlig at informantene fra MFO har flere arbeidsgivere for å komme opp i tilnærmet full stilling. På den annen side peker også enkelte MFO-informanter på at litt deltid kan være gunstig, fordi det gir rom for å jobbe som frilanser ved siden av. Frilansarbeidet er attraktivt for mange fordi det gir mulighet til å jobbe som utøvende musiker. Ønsket om frilansing og å jobbe som utøvende musiker ser imidlertid ut til å være størst blant de yngste. Etter hvert blir ønsket om større stilling og gode arbeidsvilkår sterkere. Flere informanter fra MFO sier dessuten at deltid er å foretrekke, da nesten alt arbeid ved kulturskolen foregår på ubekvemme tider, det vil si ettermiddag, kveld og helg. Dersom man skulle jobbet fulltid, ville det bli vanskelig å få tid sammen med familien.

Vårt intervjumateriale viser dessuten at skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid ikke alltid er klart. Det uklare skillet skyldes dels at deltidsarbeidet har sammensatte årsaker. Som beskrevet over, er det både trekk ved privatliv, arbeidsorganisering og arbeidskultur som forklarer deltidsarbeid. Blant MFOs medlemmer ser deltidsarbeidet ut til å være minst frivillig. Gitt at de ønsker å være i musikkbransjen, er deltid langt på vei eneste alternativ. Disse informantene begrunner heller ikke sin deltid med et ønske om mer tid til barn, familie, hjem og fritid, slik som informantene fra Fagforbundet og FO gjør. Men det uskarpe skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid handler også om ulike livsfaser. De fleste av våre informanter har jobbet deltid lenge, gjerne over ti år, og påpeker at deltiden har vært mer eller mindre frivillig i ulike livsfaser. Mange informanter, særlig fra Fagforbundet, startet yrkeskarrieren med frivillig deltid, men opplevde den samme deltiden som ønsket da barna kom. Da barna var blitt større, var deltiden blitt en vane og noe de ønsket å fortsette med, til tross for økonomiske bekymringer knyttet til lav inntekt og pensjon. For dem fra MFO ser deltiden ut til å bli mindre frivillig jo eldre de blir. For informantene fra FO er den mest frivillig gjennom ulike livsfaser, i og med at deres arbeidsplasser i minst grad er preget av en deltidskultur og en arbeidsorganisering med små stillingsprosenter.

Et annet viktig spørsmål er hvorvidt konsekvensene av frivillig deltid er en privatsak. Vi vet at deltid har konsekvenser for likestilling mellom kjønnene og for den enkeltes økonomiske selvstendighet, noe som ikke bare er et privat, men også et politisk tema. Frivillig deltid har dessuten konsekvenser for samfunnets tilgang på arbeidskraft, noe som definitivt er et politisk tema. Når det gjelder å få de som jobber deltid frivillig til å øke stillingen, ser det ut til at potensialet ligger vel så mye i trekk ved arbeidsorganiseringen som i trekk ved privatlivet. Siden trekk ved arbeidslivet i større grad er et legitimt offentlig anliggende enn trekk ved privatlivet, så er det trolig mest fruktbart å starte endringsarbeidet i arbeidslivet – i kombinasjon med å bevisstgjøre om konsekvenser for den enkeltes privatliv.

1 Innledning

Deltidsdebatten i Norge handler nesten utelukkende om ufrivillig deltid. Imidlertid foregår mesteparten av deltidsarbeidet, mellom 70 og 80 prosent, på *frivillig* basis (Svalund 2011:30; Nergaard 2010b:18). I helseforetakene, der behovet for arbeidskraft er stort, og økende, er det beregnet at kun 6,4 prosent av dem som jobber deltid ønsker hel stilling (Spekter 2012). I denne rapporten er målet å skape en bedre forståelse av den frivillige deltiden. Hvordan kan vi forstå betingelsene for de valgene som ender med deltid? Og hva skal til for at de som jobber deltid frivillig skal ønske å øke stillingsprosenten? Er skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid entydig, eller er det slik at frivillig deltid også henger sammen med hvilket tilbud som finnes?

Rapportens tittel er «Frivillig deltid – en privatsak?» Tittelen er dekkende på flere måter. Det handler både om hvorvidt årsakene til at folk velger deltid kan ses som en privatsak og om konsekvensene av valgene utelukkende kan ses på samme måte. Vi vet ikke nok om hvordan de som jobber deltid vurderer årsakene til, eller konsekvensene av, sitt deltidsarbeid. Er valget av deltid mest relatert til privatlivet? Handler dette mest om valg av livsstil for den enkelte ansatte og familien? Eller kan også den frivillige deltiden kobles til strukturelle forhold?¹ Er det for eksempel trekk ved arbeidsorganiseringen, som lav grunnbemanning, som gjør at folk velger deltid? Skyldes det arbeidets art, det vil si at arbeidet er for tungt for kroppen, for ensidig eller for travelt? Skyldes det deltidskulturer som nærmest tas for gitt og/eller som videreføres av sterke kulturbærere – både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden? Skyldes det mangel på institusjonell omsorg for barn eller eldre i nær familie? Og hvilken rolle spiller økonomiske vurderinger i valgene om å jobbe deltid?

Fra store kvantitative spørreundersøkelser, for eksempel Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), får vi informasjon om hvor store andeler som anser sitt deltidsarbeid som frivillig. Vi får også informasjon om hva som er den viktigste årsaken til at folk velger deltid. I AKU kan respondentene krysse av for én av følgende årsaker: Sykdom/uførhet, omsorg for egne barn, andre personlige eller familiemessige grunner, for krevende arbeid, kunne ikke få heltidsarbeid, skolegang/studier, omsorg for egne barn eller andre pleietrengende, andre grunner.

¹ Se for eksempel Ellingsæter 2009; Kjelstad & Nymoen 2012; Abrahamsen 2009; Rubery 1998; NOU 2004: 29.

Det er grunn til å tro at bildet er mer sammensatt enn det AKU gir inntrykk av. For det første kan det tenkes at valgene hviler på mer enn én årsak. For det andre er det problematisk å trekke et sylskarpt skille mellom frivillig og ufrivillig. Tidligere forskning har vist at frivillig/ufrivillig snarere er et spørsmål om «mer eller mindre» enn et «enten-eller» (Kjelstad & Nymoen 2012:88; Moland & Bråthen 2012; Amble 2008). I denne undersøkelsen ønsker vi å komme bak spørsmålene som stilles i de kvantitative undersøkelsene ved hjelp av kvalitative intervjuer med folk som jobber frivillig deltid. Dermed vil vi få en dypere forståelse av fenomenet enn det er anledning til innenfor rammen av standardiserte spørsmål og svaralternativer.

Retten til redusert arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakerne en rett til deltid under bestemte vilkår. Rettigheten er særlig knyttet til helseproblemer og omsorgsoppgaver, og da særlig til omsorg for barn under ti år. I hvilken grad harmoniserer begrunnelsene for frivillig deltid med lovens norm?

Det er også viktige spørsmål knyttet til konsekvenser av frivillig deltid. Av positive konsekvenser er det vanlig å peke på en bedre balanse mellom arbeid og familie og mindre stress i familien, eller at arbeidstakeren har andre interesser, for eksempel studier. Men deltidsarbeidet kan også ha negative konsekvenser for deltidsarbeideren selv, for deltidsarbeiderens kolleger, for kvaliteten på arbeidet, eller tjenestene, for likestillingen mellom kjønnene og for samfunnet som helhet (NOU 2004: 29; Amble 2008; Moland & Bråthen 2012). For den enkelte deltidsarbeider handler bekymringen om karriereutvikling og tilhørighet til jobb, men først og fremst om økonomi. Deltidsarbeid forutsetter at man (delvis) forsørges av sin partner, og deltidsarbeidere kan forvente en magrere pensjon enn dem som arbeider full tid. For «deltidssektorene» dreier bekymringen seg først og fremst om kvaliteten på tjenestene når mange er inne i små stillinger. Informasjon om brukere og pasienter må deles med flere, og behovet for hyppig opplæring og veiledning øker. Likeledes kan en deltidskultur bidra til lav anseelse for yrkesgrupper som er preget av mye deltid (Ellingsæter 2009).

Undersøkelsen er finansiert av tre LO-forbund; Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO) og Musikernes fellesorganisasjon (MFO). Alle de 44 informantene som blir intervjuet i denne undersøkelsen, er medlemmer i ett av disse forbundene og er rekruttert ut fra at de i hovedsak anser sitt deltidsarbeid som frivillig. Fra Fagforbundet ble det intervjuet til sammen 20 kvinner som arbeider ved sykehjem eller i hjemme-tjeneste og som er utdannet omsorgsfagarbeider/helsefagarbeider, eller hjelpepleier, som det het tidligere. Fra FO ble det intervjuet tolv personer totalt, hvorav kun én mann. Disse arbeider ved helseforetak, familievernkontor, ved skole eller i NAV og er utdannet innen helse og omsorg, undervisning og sosialt arbeid. Blant de tolv som er intervjuet fra MFO, arbeider alle i den kommunale kulturskolen. Flere av dem kombinerer kulturskolearbeid med diverse frilansarbeid. De intervjuede fra MFO er stort sett musikkutdannet på universitets- eller høyskolenivå.

En sammenlikning av disse gruppene kan gi oss verdifull informasjon om frivillig deltid. Området i Fagforbundet representerer en typisk deltidssektor og sysselsetter mange kvinner med relativt lav utdanning. De andre områdene er eksempler på sektorer der deltidsarbeid er mindre typisk. De ansatte har gjennomgående høyere utdanning, og det er flere menn blant dem. En sammenlikning mellom grupper som dels er ulike, kan i seg selv være en kilde til å forstå hvordan ulike betingelser, vurderinger og prosesser leder frem mot beslutninger om arbeidstid.

Hovedproblemstillingen er hvordan vi kan forstå frivillig deltidsarbeid. Tre spørsmål står sentralt:

1. Hvordan forstår de som arbeider frivillig deltid årsakene til sitt deltidsarbeid?
2. Hva skal til for at de som arbeider deltid frivillig skal foretrekke å øke sin stillingsprosent opp mot heltid?
3. Hvilke tanker har de deltidsansatte om konsekvensen av sitt deltidsarbeid?

Gangen videre i rapporten er som følger: Videre i dette innledningskapitlet presenterer vi ulike analytiske perspektiver på deltid. Disse er basert på foreliggende forskning og danner en viktig bakgrunn for drøftingene i resten av rapporten. Derneft drøfter vi metodisk tilnærming. I kapittel 2 presenterer vi bakgrunnsinformasjon om deltid, både statistikk, reguleringer og informasjon om de aktuelle forbundene, deres medlemmer og deres deltidsutfordringer. I kapittel 3 spør vi hvorvidt deltid kan ses som en privatsak og beskriver hvordan våre informanter kobler valget av deltid til forhold i privatlivet. Kapittel 4 beskriver kjennetegn ved informantenes arbeidsplasser og er et oppspill til kapittel 5, der vi spør hvorvidt deltid kan ses som en «jobbsak», og diskuterer i hvilken grad og på hvilke måter våre informanter ser sitt valg av deltid som et resultat av forhold på arbeidsplassen. Kapittel 6 er en kort oppsummerende drøfting av hvorvidt deltidsvalgene i de tre forbundene i hovedsak kan ses som en privatsak eller en jobbsak, mens kapittel 7 drøfter graden av frivillighet knyttet til deltidsarbeid for de tre gruppene. I det siste kapitlet, kapittel 8, drøfter vi konsekvensene av frivillig deltid i et individuelt perspektiv, et arbeidsplassperspektiv og et samfunnsperspektiv. Gitt et mål om at flere skal jobbe full tid, eller i større stillinger, diskuteres det også hvor det største potensialet for endring ligger.

Perspektiver på deltid

I denne gjennomgangen av foreliggende kunnskap har vi konsentrert oss om bidrag som på ulike måter kan være nyttige i å utvikle perspektiver på frivillig deltid. Tidligere forskning har vist at forekomst av lang og kort deltid, frivillig og ufrivillig deltid

på ulike måter er knyttet til tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft (Kjelstad & Nymoen 2012).

En undersøkelse av frivillig deltid må diskutere hva som kan være grunnleggende årsaker til deltidsarbeid: Bør deltidsarbeidets omfang og vesen først og fremst forstås som et resultat av frie individuelle valg og livsstilønsker, eller som et resultat av valg som er tilpasset ytre begrensninger? Ordet «frivillig» mer enn antyder at det her handler om frie valg. Det kan likevel være vanskelig å fastslå hvor frivilligheten slutter og begrensningene begynner i de enkelte tilfellene. Jill Rubery et al. (1997) argumenterer for at arbeidstidspraksiser formes i samspill mellom flere faktorer, der frie valg bare er én av dem. Hun mener deltid må forstås som nasjonale fenomener, fordi arbeidstidspraksiser formes av et sett av frivillige, lovmessige og vanemessige reguleringer som er unike for det enkelte land (ibid.:72). I Norge kan det argumenteres for at de frie valgene har større spillerom enn i de fleste andre land. Den norske velferdsstaten avlaster, i større grad enn de fleste andre velferdsstater, familiene for omsorgsoppgaver (Ellingsæter & Leira 2006). Dermed spiller trolig ikke strukturelle begrensninger en like stor rolle for valg av arbeidstid som de gjør i mange andre land, der det offentlige tilbudet av barnehager og eldreomsorg er dårligere. Likevel må vi ta høyde for at det finnes andre typer strukturelle begrensninger, for eksempel yrkesbestemte deltidskulturer som både begrenser reelle muligheter for å velge heltidsarbeid og muliggjør deltidsarbeid for dem som ønsker det (Abrahamsen 2009; Bråten & Nergaard 2011; Nergaard 2012b). Den enkeltes arbeidstid formes altså av så vel livsløps- og familiemessige, organisatoriske, yrkesmessige, økonomiske og kulturelle forhold (Kjelstad & Nymoen 2012).

For å strukturere den videre kunnskapsgjennomgangen, vil vi dele drøftingen opp i a) forhold ved arbeidstakerne, b) forhold ved arbeidsgivere og arbeidsorganisasjonene, og c) konsekvensen av deltidsarbeid for de ulike aktørene.

Forhold ved arbeidstakerne

Det finnes konkurrerende forklaringer på hvorfor folk jobber deltid. I det ene perspektivet forstås valgene som resultat av individuelle preferanser. Catherine Hakim (2000, 2006) er den fremste eksponenten for preferanseteorien. Hakim avviser ikke at valg om å jobbe deltid kan påvirkes av strukturelle forhold, men mener at kvinners deltidsarbeid først og fremst reflekterer et genuint ønske om å jobbe deltid. Mens de aller fleste menn har en preferanse for fulltids sysselsetting, er det større variasjon i kvinners preferanser. Likestilling mellom kvinner og menn hindres først og fremst av denne forskjellen i livsstilpreferanser. Ifølge Hakim finnes det tre typer livsstilpreferanser blant kvinner: Kun en liten minoritet er genuint «arbeidsorientert», det vil si at de ser lønnsarbeid som sin primære virksomhet. Majoriteten av kvinner har «adaptive preferanser» og ønsker å kombinere arbeid og familie, mens en tredje kategori er genuint «hjemmeorientert» og ønsker så lite lønnsarbeid som mulig (Hakim 2006). Preferanseteori er

trolig et fruktbart utgangspunkt for denne undersøkelsen, fordi den tilbyr en mulig forklaring på fenomenet frivillig deltid: Kvinner velger deltid i større grad enn menn fordi de er mer hjemmeorienterte. Dersom preferanser kan forklare kvinners valg av deltid, er det viktig å danne seg en formening om hvordan, når og hvorfor slike preferanser dannes. Hakim (2000:190) argumenterer for at preferanser i stor grad er stabile og er et resultat av sosialisering tidlig i livet. I sin vektlegging av preferanser ble Hakim kraftig kritisert for å undervurdere betydningen av institusjonelle forhold (Crompton & Lyonette 2005). Hakim har i senere bidrag (2006) moderert sin preferanseteori og inkludert adaptive preferanser. I dette perspektivet forstås dannelsen av preferanser som en mer dynamisk prosess som pågår kontinuerlig. Det vil si at kvinners ønsker om arbeidstid også påvirkes av betingelser som gjør seg gjeldende senere i livet enn i barndom og ungdom. Adaptive preferanser ses som en resignasjon over begrensede valgmuligheter. Begrensningene kan være forbundet med flere forhold. Eksempler er omsorgsoppgaver, eller begrenset tilbud av relevant arbeid. Abrahamsen (2009:314) understreker videre at adaptive preferanser bør forstås noe utvidet. Adaptive preferanser formes ikke bare av det som ikke er mulig, men også av hva som er mulig. Forhold som muliggjør deltid kan for eksempel være en romslig økonomi eller en arbeidsgiver som legger til rette for deltidsarbeid.

Som en utvidelse av drøftingen av hvordan forhold ved arbeidstakere kan forklare tilbudet av deltidsarbeid, er familieperspektivet viktig. I denne undersøkelsen skal vi kun intervjuv deltidsarbeideren selv, men det er grunn til å anta at familien spiller en rolle som beslutningstaker. Familiens ønsker, behov og økonomi er styrende for den enkeltes ønske om arbeidstid (Marginson & Sisson 2004:272; NOU 2004: 29:35). I norske medier er småbarnsfamiliers tidsklemme hyppig omtalt, og deltidsarbeid er forstått som en løsning på familiers tidsstrøbbel. Ellingsæter (2005) har stilt spørsmål om hvorvidt tidsklemme og tidskrise er riktig diagnose for utviklingen i familiers praksis. Når problemstillingen undersøkes nærmere, viser den at tidsklemme er en diffus diagnose. For det første sorteres ganske forskjellige typer hverdagsproblemer under denne merkelappen, den store variasjonen i tidsbruk mellom ulike familier kommer ikke frem, og faktisk tidsbruk og subjektiv tidsopplevelse blandes sammen.

Tilbudet av deltidsarbeid kan også forstås i et klasseperspektiv (Andersen & Aarseth 2012). Er det slik at arbeiderklassefamilier har ønsker som går på tvers av en likestillingspolitikk der idealet er at begge voksne jobber fulltid og deler ansvaret hjemme? Skilbrei (2004) argumenterer for at det norske likestillingsidealet er best tilpasset livssituasjonen og ønskene til den høyere utdannede middelklassen. Vi vet fra tidligere forskning at utdanningens lengde påvirker sannsynligheten for uønsket deltid. Jo lengre utdanningen er, jo lavere er sannsynligheten for uønsket deltid (Nergaard 2010b:22). Vi vet mindre om hvordan utdanningsforskjeller påvirker frivillig deltid. I denne undersøkelsen inngår grupper med ulik utdanningsbakgrunn. Er det slik at

hjelpepleieres arbeidstidsønsker skiller seg vesentlig fra ønskene til ansatte med høyere utdanning, for eksempel musikk lærere, vernepleiere og sosionomer?

Kjønnsperspektivet er åpenbart viktig i drøftingen av deltid. Når det gjelder å tilpasse arbeidstiden til familiens behov, ser den adaptive atferden ut til å prege flere kvinner enn menn. I Norge viser tidsbrukundersøkelsen at kvinner fortsatt bruker mer tid på husarbeid og barnepass, selv om menn gjør mer enn de gjorde for ti år siden (Vaage 2011). Den norske likestillingen er karakterisert som «likestilling light» – fordi kvinner langt oftere enn menn tilpasser sin yrkesdeltaking og karriere til partnerens karriere og familiens omsorgsbehov (Kjelstad 2006:516–517). I den grad menn jobber deltid, har det en helt annen karakter enn kvinners deltidsarbeid. Menn jobber stort sett bare deltid i starten og slutten av yrkeslivet, mens kvinner jobber deltid i lengre perioder og midt i yrkeskarrieren (Fagan & O'Reilly 1998; Nergaard 2010a). Menns preferanse for heltid forklares i stor grad med at den tradisjonelle mannlige forsørgernormen tilsier heltidsarbeid (Ellingsæter 2009). Kvalitative studier av deltid og kjønn har vist at menn som jobber deltid opplever at det bryter med deres maskuline identitet, fordi deltid er så sterkt assosiert med kvinnelige lønnstakere (Smithson 2005). Undersøkelser av hva som er utslagsgivende når par forhandler seg imellom om fordeling av betalt lønnsarbeid og ubetalt omsorgs-/husarbeid, viser at kjønnsnormer betyr mer enn penger. Det vil si at kvinner oftere velger deltid og tar hovedansvar hjemme, selv der hun har muligheter for å tjene mer enn mannen (Kjelstad & Nymoen 2012:90).

Helsebegrensninger kan også være en forklaring på at den enkelte arbeidstaker søker deltid fremfor heltid. Det er vist at turnusarbeidere i helsesektoren «privatiserer» ansvaret for belastende arbeidssituasjoner gjennom å arbeide deltid (NOU 2004: 29:49). I flere undersøkelser sier de spurte at deltid er en nødvendighet for å kunne restituere seg mellom vaktene (Nicolaisen & Olberg 2005; Halvorsen et al. 2002). For den enkelte arbeidstaker kan altså deltid være en mestringsstrategi for å unngå fysisk og psykisk slitasje.

Forhold ved yrket og arbeidsgiverne

På hvilke måter kan forhold ved yrket, arbeidsorganiseringen eller arbeidsgiverne forklare at ansatte velger å jobbe deltid?

I sine studier av arbeidstidspreferanser kommer Abrahamsen (2009) og Abrahamsen et al. (2012) på sporet av at yrkesnormer, eller yrkeskulturer, kan være viktige for å forstå deltidsarbeid. Hun sammenlikner kvinnelige legers og sykepleieres deltidsorientering over en periode som strekker seg fra de er under utdanning til de første yrkesaktive årene. Deltidsorientering måles ved et spørsmål om hvor viktig de synes mulighet for deltid er hvis de skal vurdere en fremtidig jobb. Hun finner at selv om sykepleierne er mest deltidsorienterte, så er det overraskende små forskjeller mellom deltidsorienteringen til kvinnelige sykepleiere og leger i løpet av studietiden (Abrahamsen 2009:321).

Etter noen år i yrkeslivet oppstår et større sprik i den faktiske arbeidstiden til leger og sykepleiere enn preferansene skulle tilsi: Sykepleierne jobber i stor grad deltid, mens leger gjør det i liten grad. En mulig tolkning av denne forskjellen er at legene har mye mindre mulighet for å jobbe deltid, fordi det tidligere så mannsdominerte legeyrket har en tradisjon og kultur for fulltid. Med andre ord: Det kan være at arbeidstidsnormer og muligheter i yrket har forklaringskraft. Abrahamsen argumenterer for at valg av deltid ikke bare kan forstås som samspill mellom individuelle preferanser og de nasjonale arbeidstidsnormene i den familievennlige norske velferdsstaten, men at normer i yrket også er svært viktig. Tilpasninger mellom enkeltmenneskers ønsker og yrkesbestemte arbeidstidsnormer vil trolig være viktige også når det gjelder frivillig deltid. Vår undersøkelse gir rom for å drøfte betydningen av yrkesspesifikke arbeidstidsnormer siden ulike yrkesgrupper er involvert; helse og omsorg, undervisning, og sosialt arbeid.

Flere undersøkelser viser at deltidarbeid i enkelte yrker har like mye sammenheng med arbeidsgivernes behov for fleksibel arbeidskraft som med arbeidstakernes behov for redusert arbeidstid. Slike arbeidsgiverbehov er særlig diskutert i pleie og omsorg og i servicesektoren. Felles for jobbene som er organisert som deltidarbeid, er gjerne at de kjennetegnes av lave utdanningskrav og involverer flest kvinner (NOU 2004: 29:50). Deltid ses særlig som en løsning dersom driften i virksomheten har lengre varighet enn en vanlig arbeidsdag (ibid.:51). Ett eksempel er varehandelen, der arbeidsgivere tilbyr deltid for å kunne bemanne gjennom en lang åpningstid (Bråten & Nergaard 2010). Et annet eksempel er helsesektoren, der arbeidsgivere tilbyr deltidstillinger for å få turnuser «til å gå opp». Det å få turnuser til «å gå opp» handler i stor grad om helgearbeid. Flere steder i helsesektoren argumenteres det med at deltid er nødvendig for å ha nok bemanning i helgene, i alle fall hvis de ansatte skal arbeide hver tredje helg (Fevang et al. 2004). I helsevesenet er det vanlig praksis med arbeid hver tredje helg, mens arbeidsmiljøloven § 51 tillater arbeid inntil annenhver helg. Mange mener hyppigere helgearbeid vil redusere behovet for deltid, men dette er omstridt (Moland & Bråten 2012). Ulike fagforbund er uenige. Mens Fagforbundet er positiv til å drøfte annenhver helg, er Sykepleierforbundets holdning prinsipielt negativ (se for eksempel Aftenbladet 17.10.2011 og Sykepleien 10.11.2011²). I andre tilfeller skyldes deltid at begrensede brukerbehov og åpningsbehov gjør det unødvendig med fulle stillinger. I helsesektoren er det også vist at økonomi kan spille en rolle. Når det oppstår et ekstraordinært behov for arbeidskraft, kan det være rimeligere å benytte deltidansatte til ekstravakter. Dette er regulert som merarbeid, noe som arbeidsgiver betaler mindre for enn hvis de skulle benytte heltidsansatte, der overtidsarbeid vil være eneste løsning (Moland & Gautun 2002). I og med at denne undersøkelsen skal handle om frivillig deltid, kan det innvendes at denne typen begrensninger fra arbeidsgiverne er lite rele-

² <http://www.aftenbladet.no/nytte/jobbb/Fagforbundet-pner-for-mer-helgearbeid-2876707.html>
<http://www.sykepleien.no/nyhet/766628/--tariffeste-arbeid-hver-3.-helg>

vante. Imidlertid er det, som nevnt, ikke alltid enkelt å trekke et skarpt skille mellom frivillig og ufrivillig deltid. Det er en tendens til at omfattende ufrivillig deltidsarbeid er størst i virksomheter som også har mye frivillig deltidsarbeid. Det ser ut til at «deltid avler deltid». Når én ansatt jobber 80 prosent, må en annen dekke de resterende 20 prosentene (Moland & Bråthen 2012:8). Derfor kan en stor andel frivillig deltidsansatte i seg selv bidra til ufrivillig deltid for andre, ettersom ubesatte stillinger gjerne vil være deltidsstillinger (NOU 2004: 29).

Det er vist at deltid nærmest er fraværende i mannsyrker som driver under liknende betingelser, det vil si der det er behov for døgnkontinuerlig drift samt helgearbeid. Eksempler er brannvesen og ambulanse (NOU 2004: 29:51). Basert på en britisk undersøkelse av arbeidsgivere finner Horrell & Rubery (1991:380–386) at arbeidsgivere er preget av kjønnede oppfatninger når de utformer sin arbeidstidspolitik. En sammenlikning av hvordan bedrifter i ulike bransjer løste behovet for utvidet driftstid, viste at deltid så å si aldri ble brukt i mannsdominerte bedrifter, mens det var mye brukt i kvinnedominerte bedrifter (ibid.). Det kan altså se ut til at arbeidsgivere, mer eller mindre bevisst, bidrar til å forme yrkesbestemte deltidskulturer. Også i den norske debatten er det pekt på at arbeidsgiveres holdninger og deres ansettelsespraksis bidrar til deltid (Kjelstad & Nymoen 2012:88).

Konsekvenser av deltidsarbeid

Hittil har litteraturgjennomgangen handlet om deltidens årsaker og dens røtter i privatliv og arbeidsliv. I dette avsnittet drøftes konsekvenser av deltidsarbeid, både for den enkelte, for virksomheter og for samfunnet.

For den enkelte har deltidsarbeid økonomiske konsekvenser, enten det foregår på frivillig eller ufrivillig basis. Dette er diskutert i NOU 2004: 29:60–65, og resten av dette avsnittet bygger på denne. For det første gir deltid lavere inntekt. I tillegg påvirker deltidsarbeid en rekke trygdeordninger som er knyttet til inntekt, for eksempel pensjon, fødselspenger, dagpenger og sykepenger. Økonomisk selvstendighet for alle er sett som et viktig politisk mål. I og med at det er flest kvinner som jobber deltid, er de økonomiske konsekvensene av deltidsarbeid i stor grad et likestillingsspørsmål. Kvinner tjener i gjennomsnitt 67 prosent av menns lønnsinntekt. Det at kvinner jobber deltid, forklarer omkring halvparten av denne forskjellen. I et familieperspektiv kan det innvendes at husstandens samlede inntekt er mer avgjørende for levestandard enn den individuelle lønnsinntekten. I et her og nå-perspektiv kan det oppleves hensiktsmessig å fokusere på husholdningens inntekt fremfor sin egen inntekt. Dette kan likevel være en kortsiktig strategi, fordi risikoen for samlivsbrudd statistisk sett er stor. Dessuten har deltidsarbeid også stor betydning for pensjon.

For den enkelte arbeidstaker kan deltid også påvirke karriereutviklingen. Karriere har konsekvenser for inntekt, men også for eksempelvis innflytelse på jobben, trivsel

og følelsen av tilhørighet til jobben og ansvar for det som produseres. Deltidsarbeid er tradisjonelt sett som et hinder for å gjøre karriere, og særlig for å få lederjobber (Nicolaisen 2011). Det har sammenheng med en oppfatning av at ledere bør være tilgjengelige og synlige. Dessuten ses gjerne lang arbeidstid som et uttrykk for at man er produktiv og engasjert i jobben (Smithson 2005; McDonald et al. 2008; Liff & Ward 2001). En undersøkelse av bankbransjen tyder på at uformelle normer og forventninger knyttet til deltidarbeid fungerer som et reelt karrierehinder (Nicolaisen 2011). Det er likevel ikke sikkert at deltid oppfattes som noe karrierehinder i alle sektorer. I banksektoren er deltidsandelen relativt lav, blant kvinner var den 17 prosent i 2008 (ibid. 2011:102). I helsesektoren er den langt høyere, for eksempel jobber 67 prosent av hjelpepleierne deltid (Nergaard 2010b:27). Når mange jobber deltid i en organisasjon, er det rimelig å forvente at deltid anses som mer normalt. Det kan tenkes at deltid ikke utgjør et like stort karrierehinder i arbeidskulturer der deltid er normalisert. Imidlertid kan det være forskjell på frivillig og ufrivillig deltid i et karrieresperspektiv. Når deltid er definert som frivillig, så fritas på mange måter arbeidsgiverne for ansvaret for å gjøre noe med de uheldige konsekvensene av deltidarbeid (Webber & Williams 2008).

Arbeidstidens konsekvenser for tredje part, altså brukere, pasienter og klienter, er et relativt nytt perspektiv i debatten om deltid. Søkelyset på tredje part settes i sammenheng med at offentlig forvaltning i den senere tid er påvirket av ideer fra «New Public Management», der kunden står i sentrum (Moland & Bråthen 2012:20; Nicolaisen 2012:230–231). Debatten om hvorvidt man skal tillate langvakter av hensyn til brukere, er ett eksempel. Deltidsdebatten er innvevd i denne diskusjonen fordi langturnuser angivelig reduserer behovet for deltid. Det fremheves gjerne at lengre vakter gir ro og forutsigbarhet for brukere, og at færre vaktskifter skaper mindre stress for dem (Stokke et al. 2010:59). Korte vakter, enten det dreier seg om deltid eller ordinær heltid, forstås som uheldig for brukere som har behov for struktur, stabilitet og forutsigbarhet. Dette er blitt aktualisert i forbindelse med at langvakter³ i økende grad er tatt i bruk i helsesektoren.

Deltid kan også ha konsekvenser for kolleger, virksomheter og for samfunnet som helhet. Mye av dette er diskutert over, og nevnes derfor bare kort under denne drøftingen av konsekvenser. For kolleger handler konsekvensene blant annet om at muligheter for større stillingsprosent kan begrenses av andres arbeidstidsønsker og praksis. Det er fordi deltid avler deltid: Når mange jobber deltid i en virksomhet, så preges hele arbeidsorganiseringen av det. Eksempelvis er det stor sjanse for at ledige stillinger lyses ut som deltidsstillinger (Moland & Bråthen 2012; NOU 2004: 29). Stort innslag av deltid kan også ha konsekvenser for arbeidsmiljø, i og med at kolleger ikke møtes like jevnlig, det kan være vanskelig å finne møtetidspunkter som passer for alle, og så videre.

³ Langvakter har mange navn, for eksempel langturnus eller innarbeidingsordning. Felles for disse ordningene er at lange arbeidsperioder avløses av lange friperioder (se for eksempel Nicolaisen 2012).

For virksomhetene kan deltid ha flere typer konsekvenser. Det er pekt på at deltid gir lavere tjenestekvalitet (Moland & Bråthen 2012:20). Lavere tjenestekvalitet kan oppstå som følge av at informasjon om brukere og pasienter må deles med flere og behovet for hyppig opplæring og veiledning øker. En annen konsekvens er at deltidsarbeid ser ut til å være forbundet med større grad av sykefravær (NOU 2004: 29:52).

For samfunnet som helhet er det vanlig å peke på konsekvenser for økonomi og for likestilling mellom kjønnene. Perspektiver på likestilling er utførlig drøftet over. De økonomiske konsekvensene for samfunnet er viet mindre oppmerksomhet. Deltidsarbeid, både frivillig og ufrivillig, representerer en potensiell arbeidskraftressurs. Spørsmålet er likevel om det er rimelig å betrakte dem som jobber frivillig deltid som en potensiell arbeidskraftressurs. Normalt er det bare de som jobber ufrivillig deltid man regner som undersysselsatte og som en arbeidskraftreserve. De undersysselsatte utgjør omkring 100 000 og anses som en begrenset arbeidskraftreserve (NOU 2004: 29:96). Arbeidskraftperspektivet er relevant, særlig i helsesektoren, der det både er stort omfang av deltid og stort behov for arbeidskraft. Fagforbundet har beregnet at vi trenger 4500 nye helsefagarbeidere hvert år for å dekke behovet, men at bare 3000–4000 fullfører utdanningen. Kun 25 prosent av de nyutdannede får full stilling, og 60 prosent av helsefagarbeiderne har tilbud om ukentlig arbeid på under 20 timer.⁴

Dersom deltiden forstås som frivillig, kan det være problematisk å plassere ansvaret for å endre på praksisen hos noen andre enn hos deltidsarbeiderne selv. Valget ses som begrunnet av forhold i privatlivet. Det er likevel noen bidrag som diskuterer velferdsstatens ansvar også når det gjelder frivillig deltid. Pedersen (2008) har undersøkt deltidsarbeid som sosial praksis og som diskurs i offentligheten. Hun kobler sin undersøkelse til et begrep om økonomisk medborgerskap, og viser til at det finnes en motsetning mellom kvinnelighet og økonomisk handlemåte som har røtter tilbake til 1700-tallet. Undersøkelsen til Pedersen viser at det i dag finnes en dobbelthet i forventninger til kvinners medborgerskap: For det første forventes kvinner å ha hovedansvaret for ulønnet omsorgsarbeid og reproduksjon. Samtidig er deltid i økende grad illegitimt, fordi alle medborgere forventes å delta i lønnsarbeid på fulltid. Forventningen om deltakelse i lønnsarbeid på fulltid kommer blant annet til uttrykk gjennom trykdeordninger som er inntektsbaserte. Når (fulltids) arbeidsdeltakelse blir så viktig for medborgerposisjonen, blir det et normativt problem at kvinner ekskluderer seg selv fra heltidsarbeid på grunn av sitt omsorgsansvar (ibid.).

⁴ Her inngår både de som jobber frivillig og ufrivillig deltid.

Metodisk tilnærming

Hensikten med denne undersøkelsen er å skape en bredere forståelse av frivillig deltid enn det kvantitative undersøkelser, som for eksempel Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), gir grunnlag for. AKU gir informasjon om hvor stor andel av deltidsarbeiderne som anser sitt deltidsarbeid som frivillig, og hva disse anser som hovedårsaken til at de jobber deltid. Imidlertid er det grunn til å tro at skillet mellom frivillig og ufrivillig ikke alltid er så skarpt og at årsaken til valg av deltid kan være sammensatt. Denne undersøkelsen er lagt opp som en kvalitativ intervjuundersøkelse, der hvert intervju tar mellom 40 og 60 minutter. En slik ramme for intervjuer gir en mulighet til å lære mer om hvordan ulike sider ved deltidsarbeidet henger sammen. Vi tar sikte på å få et innblikk i informantenes arbeidstidshistorikk, kjennetegn ved deres privatliv og deres yrkesliv, hva de anser som viktig(e) årsak(er) til at de valgte deltid, hvilke konsekvenser de mener deltiden har, og hva som eventuelt skal til for at de skulle ønske å øke stillingsprosenten opp mot heltid.

Vi har brukt halvstrukturerte intervjuguider (vedlagt) for å sikre en systematisk gjennomgang av temaer vi antok var relevante på bakgrunn av tidligere forskning. Spørsmålene er lagt opp slik at de gir informasjon om informantenes bakgrunn når det gjelder både privatliv og arbeidsliv. Familieforhold, utdanningsbakgrunn og forhold ved arbeidsplassen kartlegges. Videre er det detaljerte spørsmål om hvordan forhold i privatlivet og arbeidslivet har påvirket valg av arbeidstid, og om hvordan de opplever konsekvensene av å jobbe deltid, både hjemme og på jobb. Spørsmålene er også orientert mot å gi informasjon om utviklingen over tid, og informantene spørres både om valg av arbeidstid i fortid, nåtid og fremtid. De spørres også om hva som skal til for at de vil jobbe heltid.

Initiativtakerne til denne undersøkelsen er de tre arbeidstakerorganisasjonene Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO) og Musikernes fellesorganisasjon (MFO). Det er medlemmer fra disse organisasjonene som er intervjuet. Oppdragsgivernes hensikt med å bestille undersøkelsen er å finne ut mer om potensialet for endring i arbeidstidspreferanser blant dem som jobber deltid på frivillig basis. Forbundene ønsker at flere skal jobbe heltid, både av hensyn til den enkeltes økonomiske selvstendighet og tilstrekkelighet, av hensyn til mål om kjønnslikestilling og av hensyn til tjenestekvalitet og omdømmet til de aktuelle yrkene.

Totalt har vi intervjuet 44 personer, 20 fra Fagforbundet og tolv fra henholdsvis FO og MFO. Selv om informantene ikke er valgt tilfeldig, gir materialet grunnlag for sammenlikninger som er faglig interessante. Medlemmene fra Fagforbundet representerer typiske deltidsarbeidere, fordi det i all hovedsak er kvinner med forholdsvis lav utdanning som jobber i helsesektoren. Medlemmene fra FO og MFO har kjennetegn som vanligvis er svakere koblet til deltid. Her er det et større innslag av menn, og flere informanter har lengre utdanning, ofte på høyskole- eller universitetsnivå.

Informantene ble rekruttert ved at de tre forbundene sendte ut en forespørsel i hvert sitt nettverk av tillitsvalgte, ut fra noen fastsatte kriterier. Tips om aktuelle informanter ble videresendt forskerne, som deretter tok kontakt med aktuelle kandidater for å sjekke om de var egnet og villig til å delta. Hovedkriteriet for at de skulle være egnet, var at de jobber frivillig deltid. For øvrig la vi vekt på å rekruttere etter kriterier som forbundene har erfart er typiske for deres deltidsarbeidende medlemmer. Når det gjelder kjønn, forsøkte vi å rekruttere både kvinner og menn fra FO og MFO, men bare i MFO lyktes vi med å rekruttere om lag halvparten menn. Fra FO fikk vi bare én mann. Fra Fagforbundet var det ikke et mål å rekruttere menn, da det er svært få menn, og enda færre deltidsarbeidende menn, blant de aktuelle medlemsgruppene. Det var også et mål at de fleste skulle leve i en tradisjonell familie med barn, og vi ønsket i tillegg å rekruttere noen som levde i andre typer husholdninger. I Fagforbundet ønsket vi å rekruttere folk som var utdannet helsefagarbeidere (tidligere kalt hjelpepleier) og omsorgsarbeidere som arbeider ved sykehjem eller i hjemmesykepleie. Fra FO ønsket vi en blanding av informanter utdannet innen vernepleie, miljøterapi og helseforetak som jobber i helseforetak og hjemmetjenester. Dette lyktes vi langt på vei med, men vi har også noen få som er utdannet sosionomer som jobber med familierådgivning eller liknende. Når det gjelder MFO sine medlemmer, er deltid mest aktuelt blant medlemmer som jobber i den kommunale kulturskolen og er utdannet musikkpedagoger, og vi rekrutterte informanter fra disse gruppene. Fra alle tre forbund rekrutterte vi fra mange ulike fylker, og vi har sørget for at både byer og spredtbygde strøk er representert. Dette er viktig ut fra en antakelse om at tilbudet av deltidsarbeid påvirkes av geografiske kjennetegn.

Av økonomiske grunner ble flertallet av intervjuene gjennomført på telefon, men et titalls intervjuer i østlandsområdet ble gjennomført personlig. Intervjuene ble tatt opp på lydbånd og senere transkribert fullt ut. Tekstanalyseprogrammet Atlas ble brukt for å kode og analysere intervjuene. Med et så stort antall lange intervjuer er det umulig å ha oversikt over materialet uten noen form for analyseverktøy. Verktøyet er også nyttig fordi vi er to forskere. Dersom man ikke bruker et slikt verktøy, er det en større fare for at den enkelte forsker legger mest vekt på de intervjuene hun selv har gjennomført, og at man låser seg til bestemte oppfatninger av et tema. Når man ser på alle intervjuene langs et tema, får man ofte korrigert sin forståelse av hva som er typisk og av sammenhenger.

Informantenes sikkerhet er ivaretatt gjennom at prosjektet følger de anbefalinger og regler for personvern som er gitt av personvernombudet ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Prosjektet er også meldt til NSD. Informantene har samtykket til lydbåndopptak og fått garantier om konfidensialitet og om at sitatene anonymiseres. Omkring en fjerdedel har takket ja til et tilbud om å lese igjennom sitater som brukes av dem. Det at informantene leser igjennom, kan øke studiens kvalitet (validitet), fordi dette blir en sjekk på om vi forskere har forstått informantene rett.

Materialet gir ikke grunnlag for å generalisere resultatene i kvantitativ forstand. Vi kan for eksempel ikke si noe presist om hvorvidt opplevelsen av deltid blant våre informanter er representativ for befolkningen som helhet. Materialet gir likevel rom for å si noe om hvordan valg av deltid henger sammen med forhold i privatlivet og arbeidslivet. Vi har mye informasjon om forholdene rundt informantene. Vi vet en del om hvordan både privatliv og arbeidsliv er organisert og om hvordan valgene av deltid henger sammen med denne organiseringen. Vi forsøker altså å finne ut av kompliserte sammenhenger, og vi er åpne for at den enkeltes valg av deltid kan være fundert på flere årsaker, som igjen har sin bakgrunn i ulike private forhold og/eller arbeidsforhold. Flyvbjerg (2006) argumenterer for at casestudier er nødvendige for å forstå nettopp slike sammenhenger. I denne undersøkelsen kan hvert intervju sies å utgjøre et slags eksempel, eller et case. Studier av case kjennetegnes nettopp av at man har detaljert kunnskap om hvert enkelt eksempel. Detaljert kunnskap gjør at man ikke bare lærer noe om det konkrete caset, men også om andre case som likner. Generalisering på basis av case er mulig, men det avhenger av at de casene man velger er godt egnet til å avdekke et generelt fenomen (Flyvbjerg 2006). Videre er det et viktig poeng at strategiene for å generalisere innenfor denne tradisjonen (casestudier), er generalisering innenfor bestemte sammenhenger (Mjøset 2009:35). I denne undersøkelsen sammenliknes deltidsarbeid i flere bransjer. Fra annen forskning vet vi at området i Fagforbundet er et typisk eksempel på deltid (lavt utdannede kvinner i helsesektoren). De andre områdene er ikke ekstreme kontrastcase i den forstand at de representerer områder der det er «minst sannsynlig» at noen velger å jobbe deltid. Likevel er de eksempler på sektorer der deltidsarbeid er mindre typisk (høyere utdanning, flere menn). Dermed kan sammenlikningen i seg selv muligens være en kilde til å forstå hvordan ulike faktorer og prosesser innenfor hvert område leder frem mot bestemte beslutninger om arbeidstid.

I rapporten bruker vi mange sitater fra intervjuene. Det er flere grunner til dette. For det første ønsker vi å legge frem for leseren hvor stort og sammensatt dette materialet er. Det å gjengi mange sitater på et tema, illustrerer at informantene gjør en mengde ulike vurderinger. Videre har vi koblet sitatene til relevant informasjon om informantene, som for eksempel hvilket forbund de er organisert i, deres alder, kjønn, stillingsprosent, familieforhold. Når vi setter sitatene inn i en sammenheng på denne måten, får leseren en utvidet mulighet til å vurdere våre konklusjoner om hvordan deltid henger sammen med andre forhold. På denne måten øker vi med andre ord studiens validitet, det vil si samsvaret mellom forskerens fremstilling av den studerte virkeligheten og denne virkeligheten (Cho & Trent 2006:319).

Kjennetegn ved informantene

Vi gjengir en detaljert oversikt over kjennetegn ved informanter i vedlegg 1. Kort fortalt er det 20 informanter fra Fagforbundet, tolv fra FO og tolv fra MFO. Fra Fagforbundet er det bare intervjuet kvinner, som er utdannet hjelpepleiere, omsorgsarbeidere eller liknende. De fleste jobber ved sykehjem eller i hjemmesykepleien. Aldersmessig er de fleste godt voksne, det vil si over 45 år, og har ganske store barn, gjerne i tenårerne eller voksne. Blant informantene fra Fagforbundet varierer stillingsprosentene fra 45,6–87 prosent, mens gjennomsnittet ligger på omkring 70. Fra FO er det flere informanter som er litt yngre og dermed også har yngre barn, gjerne i barneskolealder eller i tenårene. Kun én av dem er mann. De fra FO er gjerne utdannet sosionomer eller barnevernpedagoger og jobber i NAV, med familievern, eller ved sykehus. De har i snitt noe høyere stillingsprosent enn de fra Fagforbundet, mellom 75–90. Informantene fra MFO er mest sammensatt både når det gjelder kjønn, alder og barnas alder. De fleste herfra har lange musikkutdanninger på høyskole- eller universitetsnivå, alle jobber i den kommunale kulturskolen, og flere av dem har annet arbeid ved siden av. I gjennomsnitt ligger stillingsprosentene på omkring 80, men for flere av dem er den totale stillingsprosenten fordelt på to–tre arbeidsgivere.

2 Bakgrunn

I dette kapitlet redegjør vi kort for hva slags fenomen deltid er. Vi ser på Norge i et europeisk perspektiv, hva som kjennetegner deltidsarbeidet i statistisk forstand og på rammene som settes for deltid i lov- og avtaleverk.

Deltid i Norge sammenliknet med andre land

Deltid er først og fremst en kvinnelig tilpasning til arbeidslivet. Rundt 40 prosent av norske yrkesaktive kvinner jobber deltid (www.ssb.no). Deltid i Norge og Norden kan ikke uten videre sammenliknes med deltid i andre europeiske land. I mange land er kvinnelig sysselsetting lav, og deltid ses som et viktig virkemiddel for å få kvinnene inn på arbeidsmarkedet. Dessuten er tilbudet av barnehager dyrt og dårlig, og deltidsarbeid fremstår derfor som en av få løsninger for familier der både mor og far ønsker å delta i arbeidslivet. Denne problemstillingen har blitt stadig mindre aktuell i Norge, ettersom barnehagedekningen har økt og prisene for barnehageplass er blitt relativt lave gjennom de siste ti årene (Ellingsæter & Gulbrandsen 2007).

En høy andel deltidsarbeidende kvinner har vært vanlig i Norge gjennom flere tiår (Ellingsæter 1992). Denne normaliseringen handler både om at deltidsarbeid stort sett har vært likestilt med heltidsarbeid når det gjelder vilkår og rettigheter, og om at deltid er blitt en normal arbeidsmarkedstilpasning for en stor andel kvinner.

I Norge er det mest vanlig med lang deltid, det vil si en avtalt ukentlig arbeidstid på mellom 20 og 36 timer (Nergaard 2010b). Sammenliknet med de andre nordiske landene, er andelen av frivillig deltid høy i Norge (Virjo 2006). Ved å sammenlikne land, har man funnet ut at høye deltidsandeler henger sammen med høye andeler av kvinner på arbeidsmarkedet og en sterk kjønnsdeling i arbeidsmarkedet. I Norge er begge disse sammenhengene sterke (Kjelstad & Nymoen 2012:85–86).

Tall for deltid: Omfang, typer og årsaker

I Arbeidskraftundersøkelsen er kort deltid definert som en avtalt ukentlig arbeidstid på 1–19 timer, mens lang deltid er definert som avtalt ukentlig arbeidstid på 20–36 timer. Det norske deltidsmønsteret kjennetegnes av at en stor andel kvinner jobber lang deltid (Nergaard 2010a:10). Over tid har det vært en utvikling i arbeidstidsmønstre blant kvinner henimot lengre deltid. Av menn er det få som jobber deltid. Av alle menn er det 13 prosent som jobber deltid, men det er bare 6 prosent hvis man bare regner med dem som i hovedsak er yrkesaktive, og rensker ut for eksempel studenter. Over en tiårsperiode er det en svak økning i antall menn som jobber deltid. Forklaringen på det er at flere kombinerer studier eller annen hovedaktivitet med en ekstrajobb (ibid.:12).

Tabell 2.1 Arbeidstid etter tilknytning til arbeidsmarkedet og kjønn. AKU 2009 Årsgjennomsnitt. Lønnstakere. Prosent (Nergaard 2010b:12).

		Heltid	Lang deltid	Kort deltid	Total	N
Alle	Menn	87	5	8	100	6567
	Kvinner	59	23	18	100	6653
	Alle	73	14	13	100	13220
25-54 år	Menn	93	4	3	100	4380
	Kvinner	66	24	10	100	4456
	Alle	80	14	6	100	8836
Hovedsakelig yrkesaktive	Menn	94	4	2	100	6089
	Kvinner	67	24	9	100	5797
	Alle	81	14	5	100	11886

Fra Arbeidskraftundersøkelsen kan vi få flere typer informasjon om frivillig/ufrivillig deltid. Blant annet blir de intervjuede spurt om de er fornøyd med arbeidstiden sin, eller om de ønsker lengre eller kortere arbeidstid. Hvis man legger dette til grunn, kan man si at fire av fem, eller omkring 80 prosent, deltidsansatte oppgir at de er fornøyd med den arbeidstiden de har i dag (Nergaard 2010b:17).

Deltidsansatte er imidlertid en sammensatt gruppe. Den består både av lønnstakere som i hovedsak er yrkesaktive og av lønnstakere som har en annen hovedaktivitet, for eksempel studenter, pensjonister, uføretrygdete, hjemmearbeidende etc. Blant dem som i hovedsak er yrkesaktive, er andelen av ufrivillig deltid noe høyere enn blant dem som har en annen hovedaktivitet (Nergaard 2010b:18–19).

I Arbeidskraftundersøkelsen spørres det også om begrunnelsen for å jobbe deltid, både blant dem som jobber deltid på frivillig og på ufrivillig basis. Blant dem som har

lønnsarbeid som hovedaktivitet og som ønsker å jobbe deltid (frivillig deltid), ser vi at de viktigste begrunnelsene er omsorg for egne barn (18 prosent), andre personlige eller familiemessige grunner (20 prosent), eller egen sykdom/uførhet (20 prosent) (Nergaard 2010b:35).

Regulering av deltid

I den norske offentlige debatten er det mest diskusjon om uønsket deltid. Det er blitt foreslått å lovfeste retten til deltid, men foreløpig er denne retten styrket gjennom en lovfesting av fortrinnsretten fra 1. januar 2006. Arbeidsmiljølovens § 14-3 fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker har de nødvendige kvalifikasjonene for den aktuelle stillingsutvidelsen, og at utøving av fortrinnsretten ikke innebærer vesentlig ulempe for virksomheten (Alsos & Bråten 2011).

Videre gir arbeidsmiljøloven (§ 10.2-4) en betinget rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid. Forutsetningen er at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når perioden med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett – og oftest også plikt – til å gå tilbake til opprinnelig stillingsandel (Fougner & Holo 2006:424). Alle som kan dokumentere en vektig velferdsgrunn, kan gjøre gjeldende en slik rett. Men ordningen er særlig beregnet på enslige forsørgere, foreldre med barn under ti år, personer med omsorgsforpliktelser, personer over 62 år, samt syke arbeidstakere. I selv lovteksten står det ikke angitt noen aldersgrense for barn. Men i forarbeidene til loven (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005, s. 316) fremgår det at foreldre med barn under ti år uten videre har slike vektige velferdsgrunner. Videre har Tvisteløsningsnemnda lagt til grunn at etter lovens forarbeider og etter praktisering av arbeidsmiljølovens § 46A, skal foreldre med barn under ti år uten videre anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid dersom de ber om dette (Johansen & Stueland 2011:325). Loven spesifiserer ikke hvor mye reduksjon i arbeidstid det er snakk om, men eksemplifiserer at arbeidstiden kan reduseres i form av kortere arbeidsdager, færre arbeidsdager per uke eller som arbeidsfrie perioder i løpet av året.

Arbeidsvilkårene til dem som jobber deltid er også regulert. Da FN vedtok sin deltidskonvensjon i 1994, og EU deltidsdirektivet i 1997, var målet å likestille rettighetene til deltidsarbeidere med rettighetene til dem som jobber fulltid. I Norge representerte ikke EUs deltidsdirektiv noen stor endring, fordi deltidsarbeidere langt på vei var likestilt med heltidsarbeidere (Nergaard 2003). I forbindelse med deltidsdirektivet var det størst søkelys på at retten til grunnleggende arbeidsvilkår, som for eksempel pensjon og ferie, ble likestilt. Mindre kjent er det at både FN-konvensjonen

og EU-direktivet også fastslår at deltidsarbeidere skal ha lik rett til forfremmelser og karriere. Denne rettigheten er formulert som at arbeidsgivere så langt som mulig skal tilrettelegge for deltidsarbeid på alle nivåer samt gi muligheter for karriere for dem som allerede jobber deltid. Imidlertid er dette en «myk» regulering sammenliknet med forbudet mot å gi deltidsarbeidere dårligere lønn og arbeidsvilkår (Thomlinson 2006). Retten til karriere for deltidsarbeidere er i liten grad implementert i nasjonale lovgivninger og nasjonale tariffavtaler (Nicolaisen 2011).

Forbundene og deltid

Til det kommunale tariffområdet hører alle ansatte i kommunene, fylkeskommunene og en rekke kommunale og fylkeskommunale foretak. På arbeidsgiversiden er de fleste kommunene, fylkeskommunene og virksomhetene tilsluttet KS, som inngår tariffavtaler på deres vegne. Unntaket er Oslo kommune, som er eget tariffområde. I tillegg er enkelte andre virksomheter med nær tilknytning til en kommune eller en fylkeskommune medlemmer i KS, og dermed en del av det kommunale tariffområdet.

Fagforbundet

Fagforbundet er LOs største forbund, med om lag 320 000 medlemmer. Forbundet som helhet har en kvinneandel på over 75 prosent. Fagforbundet er delt inn i fire seksjoner, som til sammen representerer mer enn 120 yrkesgrupper, og helse- og sosialseksjonen utgjør nesten halvparten av medlemsmassen. Den store majoriteten her er 69 000 hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og sykepleiere som jobber direkte med pleietrengende mennesker. Nesten 90 prosent av medlemmene i seksjonen er kvinner, og tre firedeler av medlemmene har utdanning på videregående skole-nivå. Innen Fagforbundets område er det først og fremst pleie- og omsorgssektoren som er preget av deltid.

Fagforbundet har i flere år hatt «kampen mot deltid» som en av sine viktigste arbeidsområder. I vedtaket fra Fagforbundets landsmøte i 2009 står det følgende: «Alle har rett til en trygg plass i arbeidslivet. Vi vil ha et inkluderende arbeidsliv der alle får rett til hel, fast stilling og ei lønn til å leve av». Forbundet har de siste årene hatt en intensivt satsing på rett til hele og faste stillinger, og ønsker et arbeidsliv der heltid er normen og deltid en mulighet i ulike livsfaser. Høsten 2011 har Fagforbundet og LO åpnet for en forsiktig økning av helgearbeid – innenfor arbeidsmiljølovens grenser. Under tittelen «Fagforbundet vil ha en heltidskultur» begrunnet Fagforbundet sitt valg, og de understreker samtidig at det ikke er et førstevalg, men en siste utvei når andre virkemidler ikke fører frem. Dette kan ses på som et uttrykk fra Fagforbundet om at en langvarig kamp for bedre arbeidsvilkår for store medlemsgrupper som ønsker

heltidsstilling og ikke har det, ikke har gitt ønskede resultater, og at alle medlemmene må bidra for at det såkalte B-laget også skal få fullverdige ansettelsesforhold. Vedtaket har blitt forsvart med blant annet alles rett til heltid, fulle pensjonsrettigheter og mulighet for å ta opp boliglån.

Fellesorganisasjonen (FO)

FO er et fagforbund som organiserer over 25 000 barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere, velferdsvitere og studenter. FO organiserer arbeidstakere i privat, kommunal og statlig sektor, og følger innenfor flere forskjellige tariffområder. Flertallet av medlemmene arbeider i kommunal sektor. Om lag 85 prosent FOs medlemmer er kvinner. Forbundet har derfor en særlig oppmerksomhet på kvinners situasjon. I prinsippprogrammet for 2010–2015 kobles deltidsproblematikken særlig til kvinnepolitikk, og det skrives følgende: «Kvinner arbeider i større grad enn menn deltid. FO vil at heltidsstilling blir den normale formen for ansettelse og en rettighet for dem som ønsker det. Da er lovfestet rett til heltid viktig». I FOs område forekommer deltid først og fremst blant dem som jobber med omsorg for utviklingshemmede og med psykiatri i helseforetakene.

Musikernes fellesorganisasjon (MFO)

MFO organiserer først og fremst musikere og musikkpedagoger, og er Norges største fagforbund for utøvende kunstnere og pedagoger. MFO har om lag 7000 medlemmer. Blant medlemmene har halvparten av alle som jobber i kommunene deltidsstillinger, og av dem som jobber deltid, har en tredel stillinger som er mindre enn 30 prosent. I det kommunale tariffområdet organiserer MFO først og fremst musikk- og kulturskolelærere og andre kommunalt og fylkeskommunalt tilsatte musikere, samt personale tilsatt i administrative stillinger innenfor musikk- og kulturområdet. Innunder dette forbundet er det kulturskolene som er spesielt preget av deltid. For MFO har retten til innmelding i pensjonsordning for ansatte i flere små deltidsstillinger i ulike kommuner vært viktig siden tidlig på 2000-tallet. Tidligere var det slik at for å få tjenstepensjon, måtte arbeidstiden overstige 14 timer i uken (37,5 prosent stilling). I tariffoppgjøret i 2012 ble det enighet om at fra og med andre kvartal 2013, blir det arbeidsgivers ansvar å sørge for at kommunalt deltidsansatte arbeidsforhold ses under ett og gir opptjening i pensjonsordningen.

3 Frivillig deltid og forhold ved privatlivet

Temaet i dette kapitlet er hvordan forhold i privatlivet påvirker valg av deltid. I neste kapittel drøfter vi hvordan forhold på arbeidsplassen påvirker deltidsvalgene. Holdt sammen vil disse to kapitlene gi et bilde på hvordan deltidsvalgene oppstår – i hvilken grad er de en privatsak eller en «jobbsak»? Videre drøfter vi hvem som har ansvaret for konsekvenser av valgene. Er konsekvensene også en privatsak?

Et sentralt tema i dette kapitlet er hvilken rolle familiens behov spiller. Hvor viktig er ektefelles/samboers arbeidstid for å forklare valg av deltid? Hvordan vurderes barnas behov når familiene tar beslutninger om hvor mye mor og far skal jobbe? Barnas alder er også interessant. Når anses barna store nok til at deltid ikke lenger er nødvendig? Økonomi er enda et relevant tema. Hvordan vurderes hensynet til familieinntekt og personlig inntekt? I hvilken grad reflekterer de deltidsansatte over sin økonomiske selvstendighet, tilstrekkelighet og sin økonomiske fremtid? Informantenes vurderinger av helse beskrives også. I hvilken grad og på hvilke måter påvirker helseproblemer valget om å jobbe deltid? Og hvilken rolle spiller andre private hensyn, eksempelvis tid til husarbeid, trening og velvære?

Før vi drøfter disse spørsmålene, gir vi en kort presentasjon av typiske kjennetegn ved informantene og deres deltidshistorikk. Det gir en bedre bakgrunn for diskusjon av temaene som er nevnt over. I fremstillingen varierer det om informantene fra de tre forbundene beskrives sammen eller hver for seg. Der de svarer svært forskjellig, har vi valgt å beskrive dem separat.

Informantene, kjennetegn og deltidshistorikk

Her beskriver vi kort typiske kjennetegn ved informantenes alder, kjønn, familieforhold og arbeidsplasser. Dessuten sier vi noe generelt om hva som kjennetegner informantenes arbeidstidshistorikk og fremtidsperspektiver. Dette er viktig, fordi det sier noe om hvorvidt deltidsarbeidet er en forbigående fase eller en langvarig tilpasning til arbeidslivet.

Fagforbundet

Av de 20 som er intervjuet blant Fagforbundets medlemmer, er alle kvinner. De fleste er godt voksne, gjennomsnittet ligger på 50 år. Bare to er under 40 år. Alle, bortsett fra to, har barn. De fleste har store eller voksne barn. Kun to har barn som er yngre enn ti år. De fleste har mange år i arbeidslivet bak seg. Fire–fem av informantene har jobbet i lengre perioder i andre sektorer, men resten har mer enn ti års erfaring innen pleie og omsorg. Flertallet jobber ved sykehjem. Fem av dem har en stillingsprosent på rundt 50, mens resten spenner fra 60 til 87 prosent.

De fleste har også lange «deltidskarrierer» bak seg, ofte mer enn ti år. Veien inn i deltidsarbeidet har vært litt ulik for informantene. Kun tre av de intervjuede medlemmene i Fagforbundet sier de kom rett inn i en heltidsstilling da de startet å jobbe. De andre startet med deltid, noen som fast ansatt og andre som vikarer. Dette bekrefter inntrykket av en «deltidssektor» der det er normalt at stillinger lyses ut som deltid i alle mulige varianter og brøker. Den vanlige forestillingen om at deltid er noe man starter med først når man får barn, stemmer ikke for denne gruppen. Det er kun tre av de 20 som jobbet fulltid før barna kom. De andre hadde startet å jobbe deltid før de ble mødre. Alle sier imidlertid at deltiden i større grad ble ønsket og frivillig da barna kom.

Flere av de intervjuede fra Fagforbundet har økt stillingsprosenten i løpet av de siste årene. Når det gjelder ønsker for fremtiden, var det ingen av de intervjuede som ønsker å jobbe heltid, men flere kunne tenke seg å øke litt.

I starten ville jeg gjerne ha heltid, men da fikk jeg ikke det. Da jeg fikk fast stilling (ca. 50 prosent) i 1993 var det egentlig greit. På denne tiden fikk jeg barn. (Hjelpepleier på sykehjem, 47 år, 73,85 prosent stilling, gift, 2 barn i tenårene)

Frem til nå har deltiden vært frivillig, men nå ønsker jeg meg mer. Drømmestillingsprosenten er ikke 100, men 80 kan være veldig all right. Så lenge det går bra økonomisk, ser jeg ikke noen grunn til å slite seg ut i 100 prosent. For det er slitsomt med turnusarbeid egentlig. (Hjelpepleier i hjemmesykepleien, 45 år, 75 prosent stilling, gift og tre barn, to tenåringer og en voksen)

FO

Blant de tolv intervjuede i FO, finner vi kun én mann. Aldersmessig befinner de seg i 30- og 40-årene, mens to av dem er over 50. Flertallet er småbarnsforeldre og har barn i aldersspennet 2–11 år, mens noen få har tenåringer og voksne barn. Foruten en som jobber 50 prosent, har alle en stillingsprosent på mellom 70 og 90 prosent. Litt under halvparten jobber ved sykehus, mens de øvrige arbeider i NAV, ved familievernkontorer eller i andre typer omsorgstjenester for barn og unge.

I vårt utvalg av FO-medlemmer har mange en «deltidskarriere» på inntil ti år. I denne gruppen jobbet de fleste 100 prosent inntil barna kom, og de valgte å redusere stillingen i den forbindelsen. Sammenliknet med Fagforbundets medlemmer, startet FO-medlemmene i langt større grad i arbeidslivet med faste jobber i full tid. Kun to av de intervjuede beskriver at veien til fast stilling gikk gjennom vikariater.

Når vi spør om fremtidig tilnærming til heltid/deltid, svarer FOerne litt forskjellig fra dem som er organisert i Fagforbundet. Noen sier de vil øke til heltid når barna blir større. Andre sier de ikke ønsker å øke, fordi «livet er mer enn jobb». Noen få vurderer til og med å si opp en andel av stillingen sin for å være sikre på å få beholde deltiden når barna blir over ti år gamle. Sammenliknet med medlemmene til Fagforbundet, virker det som om flere av FOerne har en 100 prosent stilling og har søkt om redusert stilling med begrunnelse i omsorg for barn.

Jeg ble ansatt i en 100 prosent stilling, men jeg har tre barn og har vært i permisjon i 3 år. Og når jeg har begynt å jobbe igjen, så har jeg jobbet 60 prosent tre ganger, også jobbet jeg vel kanskje 100 prosent en gang mellom de to [barna], men stort sett har jeg ikke jobbet 100 prosent siden jeg fikk mitt første barn i 2003. (FO, kvinne, 43 år, 85 prosent stilling, utdannet barnevernpedagog og jobber med familievern. Gift, 3 barn hvorav to er småbarn og ett er i barneskolealder)

Jeg startet med 100 prosent frem til jeg fikk barn i tre år. Etter det har jeg gått først en periode i 60 prosent, og så har jeg gått i hovedsakelig 80 prosent. Hvis jeg skal vurdere en fremtidig jobb, er muligheten for deltid avgjørende. Jeg har latt være å søke på attraktive jobber fordi at de har krevd heltid. (FO, kvinne, 43 år, 70 prosent stilling, utdannet sosionom, jobber ved familievernkontor. Gift, 3 barn, hvorav et er i barneskolealder og to er tenåringer)

MFO

Blant de tolv intervjuede fra MFO er det omtrent like mange menn som kvinner. Informantene er godt voksne, ingen er under 40 år og kun tre av dem har småbarn. Alle har lange «deltidskarrierer» preget av en atypisk tilknytning til arbeidslivet. Tilknytningen er atypisk fordi halvparten av dem har flere enn én arbeidsgiver og ofte ganske lave stillingsprosent hos den enkelte. Flere av dem tar dessuten oppdrag som frilans og jobber på den måten mer enn den faste stillingsprosenten tilsier. Et par har fast stilling som utgjør rundt 60 prosent, mens flertallet har en samlet stillingsprosent på mellom 70 og 90 prosent. De har gjennomgående lang utdanning, noen fra musikkonservatorier og andre lange musikkutdanninger, eller universitetsfag som ikke er relatert til musikk.

Arbeidstidsforløpet og historikken til MFOerne svinger på en annen måte enn for medlemmene i Fagforbundet og FO. Den typiske MFOer startet gjerne ut med et håp

om å være utøvende musiker og å jobbe på kulturskole ved siden av. Ettersom de blir eldre, ser det ut til at flere av dem trapper ned frilansvirksomheten som utøvende og søker seg så store stillingsprosenten som mulig ved kulturskolen.

Det lå i bakhodet mitt. At det ville bli en belastning i en eller annen sammenheng, det skjønte jeg jo. Men jeg tenkte at når man skal bruke så stor del av livet sitt på arbeid, hvorfor ikke gjøre noe man brenner for (...) Stillingsprosenten min har variert mye. Alt i fra 5 prosent stilling til 100 prosent. Jeg har skiftet arbeidsgiver et par ganger, men de vanlige stillingsbrøkene for meg har ligget på 30–40 prosent. Og 50 prosent også, kanskje. Hos den enkelte. Også har jeg hatt flere arbeidsgivere for å komme så nært 100 som mulig. Jeg har hatt inntil fire arbeidsgivere samtidig. I tillegg til mye oppdrag. Jeg jobber også litt som selvstendig næringsdrivende, men ikke så mye nå lenger. Da er jeg utøvende musiker, driver som dirigent eller et eller annet. Men det driver jeg mye mindre med enn før, for nå har jeg jo nesten 100 prosent fast jobb. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent stilling fordelt på 2 arbeidsgivere, utdannet ved musikkonservatoriet og jobber i skoleverket, enslig, 2 barn, hvorav et småbarn og en tenåring)

Da jeg jobba 50 prosent var jeg ganske fornøyd. Jeg hadde litt lønn som var stødig og greit, og tjente godt på frilansinga. Men det er veldig sårbart med tanke på ulykker og sånn som setter en veldig ut av funksjon en periode. Som frilanser har du ikke så mye rettigheter. Det er en stor belastning. På sikt vil jeg ha en 100 prosent, selv om 80 prosent er til å leve av. (MFO, mann, 47 år, 80 prosent stilling + frilans, universitetsutdanning i musikk, jobber i kulturskolen. Gift og 2 barn, hvorav en tenåring og en voksen)

Deltidsarbeid blant MFOs medlemmer kan bare delvis sies å være frivillig. Noen av dem ønsker ikke hel fast stilling – for å ha rom for å ta oppdrag som frilans. Andre påpeker at en full stilling ville innebære svært lite tid med familien, i og med at arbeidstiden i kulturskoler stort sett er plassert på ettermiddag og kveld. For øvrig kan MFOernes deltidsarbeid sies å være frivillig bare i den forstand at dersom de ønsker å jobbe med musikk, så er deltid det eneste alternativet for mange. En av de intervjuede arbeidet i mange år heltid i en annen bransje, men skiftet tilbake til kulturbransjen de siste årene av yrkeslivet, selv om dette også innebar et bytte tilbake til deltid. Sitatet under illustrerer noen av disse poengene.

For at jeg skal ønske en større stillingsprosent i fremtiden, kreves det rett og slett bare at arbeidsoppgavene ligger innenfor min kompetanse. ... Hvis jeg blir tilbudt stilling innenfor det jeg kan drive med, vil jeg takke ja til det med glede. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent stilling fordelt på 2 arbeidsgivere, utdannet ved musikkonservatoriet og jobber i skoleverket, enslig, 2 barn, et småbarn og en tenåring)

Familiehensyn

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viser at forhold knyttet til familie er viktig for å forklare fenomenet frivillig deltid. Her spørres alle som angir at de arbeider deltid på frivillig basis om hva som er hovedårsaken til at de jobber deltid. Familierelaterte årsaker er hyppig oppgitt. 18 prosent oppgir at hovedårsaken er omsorg for egne barn, mens 20 prosent oppgir andre personlige eller familiemessige grunner (Nergaard 2010:35). I den intervjuundersøkelsen vi har gjennomført her, er noe av poenget «å komme bak tallene» og trenge lenger inn i problematikken enn det de statistiske undersøkelsene gjør. Informantene kan gi mer fylldige beskrivelser av sine vurderinger knyttet til arbeid og familie.

Følgende spørsmål drøftes: Hvilke hensyn veier tyngst når familien planlegger sin tidsbruk? Hvilken rolle spiller fordelingen av husarbeid mellom ektefellene? Hvilken rolle spiller ektefellens type arbeid og arbeidstidsordning? Hvordan vurderes deltid ut fra barnas alder og behov? Hvilken rolle spiller opplevelser av tidsklemme? Og hvordan vurderes deltid ut fra familieøkonomi?⁵ Er fordeling av lønnet og ulønnet arbeid mellom de voksne i familien noe det forhandles eksplisitt om, eller vokser løsningene frem uten å være gjenstand for klare forhandlinger og avtaler? I hvilken grad er likestilling mellom kvinner og menn et tema i familiens vurderinger av tidsbruk til lønnet og ulønnet arbeid?

Et viktig spørsmål er også om det er noen systematiske forskjeller i hvilken rolle familiehensyn spiller for de ulike gruppene av informanter.

Partnerens type arbeid og arbeidstid

Når det gjaldt betydningen av partnerens (ektefelle eller samboer) arbeid og arbeidstid, svarte de intervjuede fra ulike forbund nokså likt. Hovedinntrykket var at partnerens arbeidstid ikke var noen avgjørende årsak til eget deltidsarbeid så lenge partneren jobbet ordinært heltidsarbeid uten reisevirksomhet. Blant de 42 intervjuede er det kun to som har en partner som også jobber deltid, den ene av disse trappet ned mot pensjonisttilværelsen. Ellers jobber alle partnerne til de intervjuede heltid. En liten håndfull hadde partnere som er uføre eller pensjonister. Totalt var det seks informanter som har partnere som jobber mye. Det vil si at de jobber mer enn vanlig heltid og/eller reiser mye. En av partnerne jobber offshore. Alle informantene som har partnere med lang og/eller uregelmessig arbeidstid, mener dette er en viktig årsak til at de selv jobber deltid. De som har partnere som jobber innenfor det som kan kalles normalarbeidsdag, trekker imidlertid ikke frem partnerens arbeid som noen årsak til egen deltid.

⁵ Økonomiske vurderinger beskrives mer utførlig i et eget avsnitt senere i dette kapitlet.

Det henger jo sammen med mannen min sitt arbeid. Fordi han jobber ganske mye, faller det mye på meg hjemme, og da blir det for mye at begge jobber 100 prosent. Og selv om jeg ikke nødvendigvis alltid gjør mest husarbeid, så er jeg i alle fall den administrative lederen hjemme. Det er jeg som har oversikten, han gjør en del, men det er jeg som må vite om alt og delegere og.... (FO, kvinne, 38 år, 50 prosent stilling, utdannet sosionom og jobber ved sykehus. Gift, tre barn, ett småbarn og to i skolealder)

Men deltidsarbeid trenger ikke *bare* henge sammen med at partneren jobber mye, det kan også handle om at partneren jobber lite. Dette gjelder særlig for de eldre arbeidstakerne, som har en partner som er ufør, pensjonist eller i en fase der de trapper ned sin yrkesdeltakelse. Informantene som hadde partnere som var uføre eller på vei inn i pensjon, nevnte dette som en medvirkende årsak til sin deltid.

En av grunnene til at jeg jobber deltid handler om alderen min. Jeg har barnebarn, og en mann som har gått ned til 80 prosent stilling. Han jobber i det private og har 100 prosent lønn. For meg er det supert å ha det sånn. (Fagforbundet, kvinne, 63 år, 50 prosent stilling. Omsorgsarbeider, jobber ved sykehjem. Gift, to voksne barn)

Oppfatninger av barnas behov

For kvinner er deltidsarbeid i all hovedsak forstått som en tilpasning til det å kombinere lønnsarbeid med omsorg for barn (Ellingsæter 2009:113; O'Reilly & Fagan 1998). Kjelstad og Nymoen (2012:101) viser at barn og familie særlig er årsak til den typen deltid som er frivillig, arbeides av kvinner og er lang, det vil si over 20 timer per uke. Dette er norske kvinners og mødres måte å løse konflikter mellom arbeid og familie på (ibid.). I hvilken grad, og på hvilke måter, er deltidsarbeid relatert til omsorg for barn hos informantene i de tre forbundene?

Alle informantene fra FO og Fagforbundet som har barn, sier at barna er en hovedårsak til at de ønsker å jobbe deltid. På den annen side har de fleste informantene, som beskrevet over, lange «deltidskarrierer», og deltiden har ikke vært like sterkt knyttet til barn i alle faser. For eksempel var det flere av Fagforbundets medlemmer som startet karrieren med ufrivillig deltid som ble mer frivillig og passet bedre da de fikk barn. For FOs medlemmer var derimot barna en utløsende årsak til at de byttet fra heltid til deltid. For MFOerne har deltiden i større grad vært ufrivillig, men en god del av dem har i likhet med Fagforbundets medlemmer sagt at det i grunnen var bekvemt med deltid da barna kom. Hvis vi sammenlikner de tre gruppene, skiller likevel MFO seg ut som den gruppen der deltiden er minst motivert av barn. For MFOerne har deltiden vært svakere koblet til omsorg for barn og sterkere koblet til enten at de ikke får større stillinger i kulturskolen, eller til at de ikke ønsker større stilling, for å ha muligheten

til å arbeide frilans. Likevel sier en del av dem at det var bekvemt med deltid da barna kom, selv om barna ikke var noen utløsende årsak til at de valgte det.

Nå som barna er blitt eldre, er det lettere å ha større stilling. Det er bedre å forholde seg til en stor stilling hos én arbeidsgiver. Men selv om barna har blitt større, vil jeg ikke ha en full stilling, jeg ønsker å jobbe frilans også. (MFO, mann, 59 år, 70 prosent stilling. Mastergrad i musikk og jobber kulturskolen+ frilans. Gift, to voksne barn)

Blant dem fra Fagforbundet og FO er det likevel slik at hensynet til barna oppgis som viktigste årsak til deltid. Vi ønsket å få tak i *hva* det er ved barna som gjør det viktig å jobbe deltid. Ingen argumenterer med at det er strengt nødvendig ut fra behov for tilsyn for barna. I og med at barnehagetilbudet nå er godt utbygget (NOU 2012: 1) og at de minste skolebarna har tilbud om SFO etter skoletid, er det trolig få som er nødt til å velge deltid for at barna i det hele tatt skal ha tilsyn. Ingen i vårt materiale nevner mangel på barnehageplass, eller barnepass, som årsak til sitt deltidsarbeid. Men det er mange som nevner at det er godt å ha litt mer tid sammen med barna. Et par stykker som arbeider i pleie og omsorg, viser også til at man kan spare utgifter til barnepass ved å få organisert vaktene sine slik at behovet for barnehage og SFO reduseres.

Barnas alder og behov for deltid

I alle intervjuene har vi spurt om hva som skal til for at de skal ønske å øke stillingsprosenten. Dette er viktig, fordi det kan si noe om mulighetene for at flere vil ønske større eller full stilling. I svarene finner vi mange vurderinger av barnas alder. Barnas alder er trolig en viktig faktor. Det er etablert kunnskap at deltid er sterkt knyttet til familie og barn, og småbarnsfasen skiller seg ut som en særlig sterk deltidsårsak i det offentlige ordskiftet. For eksempel slås det fast i et oppsalg i Dagsavisen at: «deltid + småbarn = sant»⁶. Et spørsmål er likevel når barna kan anses som store nok til at deltid ikke lenger er nødvendig. Rettigheten til deltid i arbeidsmiljøloven gjelder inntil barna er ti år. I hvilken grad harmonerer informantenes vurderinger med lovens aldersnorm?

Statistisk er det vist at over 40 prosent av deltidsarbeidende kvinner ikke har barn, eller har barn på over 16 år (NOU 2004: 29:27). Av de 42 informantene våre er det fem som ikke har barn, mange har barn på over ti år og flere har voksne barn. Informantene fra de tre forbundene har litt ulike oppfatninger av barn, alder og deltidsarbeid. Derfor beskriver vi forbundene separat på dette punktet.

Informantene fra Fagforbundet begrunner i stor grad sitt deltidsarbeid med omsorg for barn. Samtidig har disse informantene ganske høy alder, og kun en firedel av dem har barn som er ti år eller yngre. På bakgrunn av at mange har store barn, kunne det tenkes at de opplevde at omsorgsarbeidet var i ferd med å bli mindre krevende og kanskje vurderte å trappe opp stillingsprosenten. Likevel viste intervjuene at mange ønsket å

⁶ I Arbeidskraftundersøkelsen er det kun kvinner som registreres med barn.

fortsette med deltidsarbeidet selv om barna ble større. Denne typen svar kom både fra dem som hadde småbarn, barn rundt ti år og mer voksne barn. Ut fra svarene er det også vanskelig å si noe sikkert om når barna anses som så gamle at deltid ikke lenger er nødvendig. Noen informanter som har barn i tenårene, viser til at de ønsker å øke stillingsprosenten når barna blir eldre, men tallfester ikke hva de synes er en passende alder. Flere av dem sier dessuten at de vil fortsette å jobbe deltid selv når barna blir eldre, fordi deltidsarbeidet har blitt en vane. Deltidsarbeid som vane ser ut til å handle om hva man venner seg til å bruke den ekstra fritiden til. Vår undersøkelse illustrerer altså at det er en myte at deltid utelukkende er knyttet til småbarnsfasen. Informantene fra pleie- og omsorgssektoren fortsetter å begrunne sin deltid med barnas behov selv når barna er langt eldre enn ti år. Oppfatningen av hvor lenge deltid «er nødvendig» på grunn av barnas behov, harmonerer i liten grad med lovens aldersnorm på ti år. Dette inntrykket bekreftes av kvantitative undersøkelser som viser at det er liten forskjell i arbeidstid mellom mødre med barn i ulike aldersgrupper. «Mødre med barn over 10 år bruker i gjennomsnitt bare omtrent en time mer til yrkesarbeid enn dem med to-til treåringer» (Kitterød 2007:296). Sitatene under illustrerer hvordan deltidsarbeid henger sammen med omsorg for barn for de intervjuede fra Fagforbundet.

Helt i starten ville jeg jobbe heltid, men fikk ikke. Etter at jeg fikk barn har ikke dette vært aktuelt. Det er ikke aktuelt på grunn av barna å øke stillingsprosenten. Jeg kommer nok til å gå litt opp i stillingsprosent når barna blir større. (Fagforbundet, kvinne, 41 år, 60 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber i hjemmetjenesten. Gift, to barn i tenårene)

For meg er det viktig å ha mye overskudd til barna, derfor trives jeg veldig godt med denne løsningen. Det er mye å følge osv., det handler om tidsklemma. Det handler litt om min egen mentale helse også, at jeg skal følge opp barna, men også ha litt tid til meg selv. Jeg tror ikke jeg kommer til å gå opp i stilling når barna blir større, dette er jo noe man blir vant til. (Fagforbundet, kvinne, 33 år, 63,8 prosent stilling. Utdannet sykepleier og jobber i hjemmetjenesten. Gift, to barn i skolealder)

Det er litt avhengig av situasjonen min, og litt av helsa. Det er avhengig av barna også. Jeg får se hvordan det blir fremover, men jeg tror 75 prosent skal gå bra. (Fagforbundet, kvinne, 48 år, 50 prosent stilling. Utdannet omsorgsarbeider og jobber i hjemmetjenesten. Gift, 3 barn hvorav ett i skolealder og én voksen)

Det er godt å ha en eller to fridager i uka også. Du får ordnet saker og ting og får frem hus og hjem igjen. Det er godt det, jeg har blitt vant til det. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, to barn i tenårene)

Det med omsorg for barn var veldig aktuelt [som årsak til deltidsarbeidet] de første årene. I dag er ikke dette så viktig» (Fagforbundet, kvinne, 44 år, 50 prosent stilling. Utdannet helsesekretær og jobber ved helsestasjon. Gift, tre barn hvorav to i tenårene og en voksen)

FO-medlemmenes svar skiller seg fra Fagforbundets medlemmer på noen måter. Flere av de intervjuede fra FO svarer at de vil øke stillingsprosenten når barna blir eldre. Men det også en god del fra FO som sa at de ønsket å fortsette deltidsarbeidet selv når barna blir større. Flere av FO-medlemmene nevner dessuten at de må gjøre noe aktivt for å beholde deltiden når barna blir eldre. Det var det ingen fra Fagforbundet som sa. Forskjellen kan trolig forklares med at FO-arbeidsplasser i større grad er organisert etter en heltidsnorm enn det Fagforbundets arbeidsplasser er. Ingen av dem vi intervjuet i Fagforbundet sa at de hadde hatt en 100 prosent stilling som de hadde søkt reduksjon fra med grunnlag i omsorg for små barn. Blant FO-medlemmene var det derimot ganske vanlig at de hadde en 100 prosent stilling, men søkte arbeidstidsreduksjon for en periode med begrunnelse i arbeidsmiljølovens rett til deltid ved omsorg for barn under ti år. Det var også flere av FO-medlemmene som sa at deres arbeidsgivere ønsket at de skulle øke stillingsprosenten. Dette gjaldt særlig for dem som jobbet på arbeidsplasser der det var en kultur for heltid og de fleste kollegene jobbet heltid. Eksempler på slike arbeidsplasser fant vi i NAV, ved familievernssentre og i skoleverket.

Når vi oppsummerer FO, kan det se ut til at deres medlemmer er noe mer innstilt på å øke stillingsprosenten når barna blir større enn Fagforbundets medlemmer. På den annen side ser det også ut til at det er likheter i hvordan informantene fra de to forbundene tenker når det gjelder deltid. Deltiden blir en vane, og mange av dem ønsker å fortsette med det selv etter at barna er blitt store. En hypotese er at forskjellen i måten de svarer på, kan skyldes at flere av FO-erne arbeider innenfor en heltidskultur. På disse arbeidsplassene utlyses stillinger som heltid, og dersom man ønsker deltid, må man søke om redusert arbeidstid med begrunnelse i arbeidsmiljøloven. Sitatene under illustrerer FO-medlemmenes vurderinger av deltid og barnas alder, og hvordan vurderingene henger sammen med organisering av stillingsprosent.

Når barna blir større, tenker jeg at jeg skal øke opp igjen. Jeg har også vurdert om jeg skulle sagt opp 20 prosent av min 100 prosent stilling sånn at noen andre kunne fått den fast. Den er verdifull, den tiden jeg har fri. Og jeg kan jo ikke gå i åreis og søke permisjon. Men når ungene blir større kan det jo hende jeg ønsker fullt. Det er ikke sikkert at jeg får den tilbake da. Arbeidsgiver har ikke snakket med meg om det, men jeg vet de har vært på andre for å få dem til å si opp de prosentene de likevel ikke jobber. Det er særlig når de får større barn. (FO, kvinne, 34 år, 85 prosent stilling. Utdannet barnevernspedagog og jobber ved sykehus. Gift, tre barn, hvorav to er småbarn og en i barneskolealder)

Ja, når ungene er så store at de ikke skal ut på aktiviteter idet du kommer inn døra hjemme. Når de er litt større og ting går litt mer av seg selv, så kommer jeg helt garantert til å jobbe 100 prosent. (...) De som har det [deltid] vil gjerne fortsette med det. Det er ingen alvorlige meldinger, men rektor sier det hadde vært fint om de var der mer. (FO, kvinne, 40 år, 90 prosent stilling. Utdannet barnevernpedagog og jobber i skoleverket. Gift, tre barn, et småbarn, en i barneskolealder og en voksen)

Jeg har rett og slett ikke lyst [til å øke stillingsprosenten]. Jeg får gjort masse annet. Den dagen gjør at jeg får gjort en del ting før ungene kommer hjem. Da har jeg tid til å være sammen med dem. I vårt familieliv er dette helt perfekt. Jeg trives godt med dette selv, jeg gjør jo ikke dette bare for de andre i familien. Jeg kunne jo selv sagt ansatt vaskehjelp, men det vil jeg ikke. (FO, kvinne, 40 år, 80 prosent stilling. Utdannet barnevernpedagog og jobber i fosterhjemstjeneste. Gift, tre barn, to i barneskolealder og en tenåring)

Selve permisjonen jeg har nå er pga. studier. Men mine to yngste barn har kommet over den alderen der man har krav på deltid pga. av barn. Egentlig skulle jeg ønske at jeg kunne jobbe deltid pga. av de to yngste barna. Det som kreves for å følge opp en stor familie, gjør at jeg ikke vil jobbe 100 prosent. (...) Jeg har faktisk søkt en ny stilling nå, og den er 100 prosent. Jeg har faktisk fått den. Jeg skal prøve den og se om det fungerer, men gjør det ikke det, kommer jeg til å søke om redusert stilling. Dette handler om at barna har blitt større. (FO, kvinne, 36 år, 80 prosent stilling. Utdannet barnevernpedagog og jobber med familievern. Gift, fire barn hvorav tre er i tenårene og en er voksen)

Vi kan oppsummere med å si at barnas alder har betydning for hvordan informantene vurderer stillingsprosenten sin. Det ser ut til at det finnes en norm om at stillingsprosenten bør økes når man får større barn, både blant informantene fra Fagforbundet og FO. Denne normen kommer til uttrykk ved at flere sier at de sannsynligvis, eller helt sikkert, skal øke stillingsprosenten når barna blir større. Det ser imidlertid ikke ut til at informantenes vurdering av barnas alder harmonerer med lovens aldersnorm. Flere av informantene har barn som er eldre enn ti år og ønsker likevel ikke å øke arbeidstiden før barna blir større. Noen begrunner det med at barna fortsatt trenger mye oppfølging, blant annet med fritidsaktiviteter. Andre viser til at deltid har blitt en vane og at det er deilig å ha ekstra fritid, og at de derfor ønsker å jobbe deltid, uavhengig av barnas alder. For FO-medlemmene spiller barnas alder likevel en relativt større rolle enn for dem i Fagforbundet, fordi de typiske FO-arbeidsplassene i større grad er organisert etter en heltidsnorm. Heltidsnormen kommer til uttrykk ved at flere av informantene fra FO har en 100 prosent stilling som de søker reduksjon fra, og ved at arbeidsgiverne her mer aktivt oppfordrer sine ansatte til å øke stillingsprosenten. MFOerne skiller seg ut, som nevnt, ved at andre forhold enn familie-hensyn er mest avgjørende for stil-

lingsprosent. Selv om flere av dem opplevde det som gunstig å jobbe heltid da barna var små, er barnas alder en begrunnelse verken for å starte eller slutte å arbeide deltid.

Betydningen av husarbeid

Tall fra Statistisk sentralbyrås tidsbruksundersøkelse (Vaage 2012) viser at kvinner fortsatt gjør mest husarbeid, selv om mennene gjør mer enn før. Totalt bruker kvinner 28 prosent mer tid på husarbeid enn menn. Sammenliknet med i 1971, bruker menn nå 47 minutter mer til husarbeid hver dag. Kvinner bruker to timer mindre. Altså bruker familiene totalt sett mindre tid på denne typen arbeid. Blant informantene i vår undersøkelse ser det ut til at deltidsarbeiderne, i alle fall i Fagforbundet og FO, har et hovedansvar for husarbeidet, men det er ingen som sier at de gjør alt eller som fremhever husarbeidet som noen hovedårsak til at de velger deltid. Men det ser ut til å være en medvirkende årsak. Det typiske er at informantene sier at det er fint å ha en fridag til å handle, få orden på hus og hjem, være sammen med barna. Ingen av parene har laget noen eksplisitt avtale om husarbeid. Informantene gir snarere inntrykk av at arbeidsfordelingen mellom de voksne i familien har utviklet seg over tid. Noen deltidsarbeidere sier de gjør mest husarbeid, men at det snarere er en konsekvens av deltidsarbeidet enn en årsak til det.

Jeg gjør mest husarbeid. Det er jo ikke en årsak til deltiden, men det blei jo en konsekvens da. (FO, kvinne, 60 år, 80 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber ved sykehus. Gift, to voksne barn)

Vurderinger av deltid og økonomi

For den enkelte gir deltidsarbeid lavere inntekt, og det påvirker trygdeordninger som er knyttet til inntekt, for eksempel pensjon. I dette avsnittet skal vi beskrive og drøfte informantenes perspektiver på deltid og økonomi. I hvilken grad har de et familieperspektiv på økonomi, og i hvilken grad har de et individuelt perspektiv? Dominerer her og nå-perspektiver eller mer langsiktige perspektiver? Hvilken rolle spiller økonomi for planer om å øke stillingsprosenten?

Inntekt

Informantene har både et individuelt perspektiv og et familieperspektiv på økonomi. Familieperspektivet kommer til uttrykk ved at flertallet sier at deltidsarbeidet ikke ville vært mulig dersom de skulle leve kun av egen inntekt. Beslutningen om å jobbe deltid

kan derfor sies å hvile på en vurdering av familieinntekt. De fleste sier at de ville bli nødt til å øke stillingsprosenten opp mot full tid dersom de skulle bli alene. Likevel er ønsket om å jobbe deltid så sterkt for noen at de sier de vil fortsette å jobbe deltid selv om de blir alene og får dårlig økonomi. Det er en håndfull informanter som svarer dette. Disse er gjerne godt etablert, eller har valgt å leve med et lavt forbruk. Dette gjelder informanter fra alle tre forbund.

Det er omtrent 20 år siden jeg begynte i omsorg. Hadde behovet vært at jeg måtte jobbe 100 prosent, så hadde jeg jo gjort det, ikke sant. Men nå er vi to, så vi har ikke det behovet. Jeg var gift da jeg startet med det. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 68,08 prosent stilling. Utdannet omsorgsarbeider og jobber ved sykehjem. Gift, ingen barn)

Hvis jeg ble skilt, da måtte jeg ... i alle fall fått en 75 prosent stilling fast, jeg kunne ikke klart meg på en 50 prosent stilling. Så da må du kanskje ut og jobbe mer. De [arbeidsgiver] gjør det de kan for at du skal klare deg ved å bare være her [unngå å ha flere arbeidsplasser] hvis det blir krise. De har hjulpet folk sånn, vet jeg. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 50 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber i hjemmesykepleien. Gift, tre barn der to er i tenårene og en er voksen)

Jeg har i grunnen aldri ønsket større stilling, for hele tiden jeg har jobbet, så har jeg hatt muligheten til større stilling hvis jeg ville. Det som kunne fått meg til å jobbe mer, var hvis jeg ikke hadde økonomisk mulighet til å jobbe mindre. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber med familievern. Gift, tre barn på, ett i barneskolealder og to tenåringer)

Vi har ikke god råd, men klarer oss og er veldig fornøyde med tilværelsen sånn som den er i dag. (Fagforbundet, kvinne, 59 år, 49,4 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, to voksne barn)

Sitatene over er interessante av flere grunner. For det første viser de at deltidsarbeiderne vurderer seg som økonomisk avhengige av sine partnere, eller at de eventuelt ser familieøkonomien under ett. Disse partnerne jobber som oftest full tid. For det andre illustrerer sitatene at det skal mye til for at de ønsker å gå over til å jobbe mer, eller full tid. Det å øke stillingsprosenten er bare noe de vil gjøre hvis de blir *nødt* – av økonomiske grunner.

Selv om flertallet av de deltidsarbeidende i denne undersøkelsen vurderer seg som økonomisk avhengige av sin partner, er det også noen som opplever det som økonomisk rasjonelt å jobbe deltid. Turnustillegg og mulighet for ekstravakter gjør at inntekten oppleves som bra. Noen typer turnusorganisering gir dessuten muligheter til å spare utgifter til barnehage og SFO.

Ingen av oss nattevakter ville øke. Det kan bli for mye å jobbe fullt på natta, og vi har en god mulighet til å ta ekstravakter. Egentlig er det ni stillinger på natta, men vi har bare ansatt åtte. Så det er en 75 prosent stilling som vi kan plukke vakter fra. Så vi har muligheten til å jobbe mer i perioder hvis vi ønsker det. Alle de som er sist ansatt er nå blitt småbarnsmødre, og for dem handler det litt om økonomi og når de jobber i redusert stilling, så sparer de mye penger på SFO og sånne ting. For hvis du jobber helg, kan du i stor grad unngå å jobbe i uka. Hvis du må jobbe en gang i løpet av uka, har du kanskje et familiemedlem som kan være hos barna. Så slipper du å bruke penger på barnehage og SFO. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent stilling. Utdannet barnevernpedagog og jobber ved sykehus. Enslig, ingen barn)

Jeg begynte å jobbe turnus da jeg skiftet jobb. Og 75 prosent stilling i turnus ga mer lønn enn 100 prosent som vernepleier på dagtid. Jeg gikk opp i nettolønn. (FO, mann, 49 år, 75 prosent stilling. Utdannet psykiatrisk vernepleier og jobber ved sykehus. Gift, tre barn der en er i tenårene og to er voksne)

En av grunnene til at jeg jobber såpass lav prosent er fordi jeg jobber natt. Da tjener jeg en del ekstra. En slik nattevaktstilling tilsvarer ca. 80 prosent todelte turnus, tror jeg. Hadde jeg jobbet dag/kveld, måtte jeg hatt høyere prosent. Jeg skulle gjerne jobbet 50 prosent, men jeg kan ikke forsvare det med tanke på at jeg har hus, bil og barn. (Fagforbundet, kvinne, 33 år, 63,8 prosent stilling. Utdannet sykepleier og jobber i hjemmetjenesten. Gift, to barn i barneskolealder)

Pensjon

Alle informantene er klar over at pensjon er basert på egen inntekt og at deltidsarbeid vil straffe seg økonomisk den dagen de går av med pensjon. Dette til tross har de ulike refleksjoner og strategier knyttet til pensjon. Her er det slik at medlemmene fra Fagforbundet og FO har mange fellestrekk, mens de fra MFO har andre typer utfordringer. Derfor beskriver vi MFO for seg selv til slutt i dette avsnittet om pensjon.

Fra Fagforbundet og FO er det flere informanter som sier de har begynt å tenke på pensjon og at de har planer om å finne ut hva slags utbetaling de vil få. Det mest typiske i intervjuene er at når spørsmålet om pensjon ble stilt, så sa flertallet at de visste at de burde engasjere seg i pensjonstemaet, men at de ikke hadde gjort noe med det ennå. Dette gjelder informanter i både 40-, 50- og 60-årene. Sitatene under illustrerer hvordan denne store gruppen reflekterer. Et interessant spørsmål er hvilke oppfatninger som finnes av *når* det er på tide å undersøke hvordan man ligger an og eventuelt å øke stillingsprosenten for å bedre pensjonen. Dette materialet tyder på at pensjonsbekymringen melder seg for alvor ganske sent i karrieren. Det er flere som viser til at kolleger i 60 årsalderen har økt stillingsprosenten sin. En forklaring på det kan være at man blir mer oppmerksom på pensjon når pensjonsalderen nærmer seg. På den

annen side er det også flere informanter i 40- og 50-årene som uttrykker bekymring for pensjonen sin. De siste årene har det vært mye oppmerksomhet rundt deltid, pensjon og pensjonsreform i mediene og i offentligheten for øvrig. Dermed kan det tenkes at folk i alle aldersgrupper har blitt mer oppmerksomme på pensjonsspørsmålet. Nedenfor presenterer vi en rekke sitater fra medlemmene i Fagforbundet og FO som illustrerer variasjonsbredden i deres tanker om pensjon.

Vet du, det [pensjon] har vi faktisk snakket litt om på arbeidsplassen. Det er en del under 60 som har undersøkt hvordan de vil komme ut. Men jeg tenker som så: Jeg skal nok klare meg. Men det er jo kanskje ting du er litt interessert i når det nærmer seg, da. Nå er jeg 54, og jeg har ikke tenkt å undersøke det ennå. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 68,08 prosent stilling. Utdannet omsorgsarbeider og jobber ved sykehjem. Gift, ingen barn)

Jeg tenker en del på dette. I neste uke skal jeg på et møte om dette med pensjon. Da kommer det en som skal snakke om dette. Jeg har ikke gjort så mye med dette. Før tenkte jeg at jeg skulle gå av med AFP når jeg blir 62 år. Men så endrer dette seg en del. Dette er en av grunnene til at jeg tenker litt på å gå opp til 100 prosent også. (Fagforbundet, kvinne, 60 år, jobber 87 prosent. Utdannet hjelpepleier og jobber ved PU-bolig. Enslig, fire voksne barn)

Jeg har tenkt litt på det [pensjon], men ikke så mye. Her blir jeg litt avhengig av mannen. (Fagforbundet, kvinne, 58 år, 80 prosent stilling. Utdannet barnevernspedagog og jobber ved sykehus. Gift, to voksne barn)

Ja, jeg har gjort meg noen tanker om det og tenkt at den blir litt mindre. Jeg har tenkt at så lenge jeg har jobbet over 60 prosent, så går det. (FO, kvinne, 60 år, 90 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber ved sykehus. Gift, to voksne barn)

Jeg har gjort meg noen tanker, men ikke mer enn det, er jeg redd. Jeg har ikke regnet ut hva det vil innebære for meg at jeg har jobbet 80 prosent i så mange år. (FO, kvinne, 43 år, 80 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber i BUF-etat. Gift, tre barn på 4, 6 og 11 år)

Selv om det mest typiske er at informantene bekymrer seg, men ikke har foretatt seg noe, så er det også noen som faktisk har gjort noe for å bedre pensjonen. Noen har orientert seg, noen har økt stillingsprosenten og andre sparer for å få litt ekstra å rutte med når de blir pensjonister.

Jeg øket nylig stillingsprosenten fra 50 prosent til 75 prosent, og det var fordi jeg begynte å tenke på pensjon. Når du går opp i stilling så får du bedre pensjon. Det var flere som sa til meg at jeg burde begynne å tenke litt mer på det. Derfor gjorde

jeg det. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 75 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, tre voksne barn)

Jeg har tenkt litt på dette. Da jeg fikk tilbudet om 100 prosent nevnte jeg dette med pensjon, men som de sa da, at dette med pensjon er for sent for meg nå. Jeg blir minstepensjonist likevel. Jeg har en privat ordning i banken som skal gi meg en buffer når jeg blir pensjonist. (Fagforbundet, kvinne, 60 år, jobber 75 prosent. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, ett voksent barn)

Ja det tenker jeg på. Dette er en avveining. Vi er besøkshjem for barnevernet, det er en uke i året. Det er ikke mye, men det er helt bevisst at det er jeg som står som arbeidstaker. Dette fordi jeg har jobbet deltid, og da skal jeg «få» det som er å hente inn på det andre. (FO, kvinne, 33 år, 90 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber i NAV. Gift, med 2 småbarn)

Som vist over, uttrykker de fleste en bekymring for pensjonen, og noen har dessuten gjort noe for å bedre den. Men det er også noen som virker som om de har resignert. De regner med dårlig uttelling, men gjør lite for å orientere seg og har heller ingen konkrete planer om å gjøre noe.

Jeg har tenkt veldig lite på det. Jeg blir minstepensjonist uansett, så det blir ikke så veldig sprekt. (Fagforbundet, kvinne, 59 år, 49,4 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, to voksne barn)

Jeg har vært nok litt sløv på dette. Jeg har tenkt at det hadde vært lurt å tenke på dette, men jeg må ærlig innrømme at jeg ikke har gjort noe. Jeg ligger vel litt tynt an når jeg blir eldre. (FO, kvinne, 40 år, 80 prosent stilling. Utdannet barnevernspedagog og jobber i fosterhjemtjeneste. Gift, tre barn der to er i barneskolealder og en er tenåring)

En gruppe av informanter har en annen holdning til pensjon. De velger bevisst å prioritere pensjon lavere enn behov de har her og nå, for eksempel behov for ekstra fritid i en travel barnefase. Slike avveininger mellom behov som gjør seg gjeldende her og nå og behov i fremtiden, nevnes av flere.

Altså, det spørsmålet [om pensjon] ligger jo bak i hodet. Samtidig så tenker jeg at jeg vet jo ikke engang om jeg lever, og hvis jeg er utslitt før det, er det ikke verdt det. Så når jeg vurderer det opp imot hverandre så er ikke pensjon det viktige spørsmålet akkurat nå. Men jeg vet at man bør, men så er det så mange ting man bør. Livet er så fullt av «burde» at man må bare velge det viktigste. (FO, kvinne, 38 år, 50 prosent stilling, utdannet sosionom og jobber ved sykehus. Gift, tre barn, ett småbarn og to i barneskolealder)

Jeg er klar over at jeg taper på det økonomisk. Men begrunnelsen for å jobbe redusert handler jo om ungene. Og da, om muligheten til å få en større pensjon skal være viktigere enn ungene mine sitt behov per i dag, det blir ikke riktig for meg. Men det blir litt sånn strutsetaktikk. Jeg lukker øynene og satser på at jeg ikke trenger å forholde meg til det. Det høres veldig teit ut, men det får så være. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber med familievern. Gift, tre barn der ett er i barneskolealder og to er tenåringer)

Det er også noen som nevner ekstravakter i forbindelse med pensjon. Mange deltidsløst arbeidere i helsevesenet arbeider ekstravakter. Inntil 1999 var det slik at ekstravaktene ikke var pensjonsgivende, man fikk kun pensjon basert på den faste stillingsprosenten. Under tariffoppgjøret i KS-området i 1998 kom partene til enighet om at også ekstravaktene skulle regnes inn i pensjonsgrunnlaget. Det ble laget en identisk avtale for Spekter-området, mens avtalen i Oslo kommune ikke inneholder noen slik bestemmelse. Tilleggene for arbeid på natt, søndag, helligdag med mer teller ikke med i pensjonsgrunnlaget. Ordningen har heller ikke tilbakevirkende kraft, så folk får ikke uttelling for ekstravakter de arbeidet før tariffendringen sent på 1990-tallet. Sitatene nedenfor viser hvordan folk reflekterer rundt betydningen av ekstravakter og pensjon:

Jeg tenker ikke så mye på pensjon. Det er likevel en ting jeg synes er dårlig: det er at ekstravaktene fra gamle dager ikke teller med i pensjonsberegningen. Det ville utgjort veldig mye for mange. (Fagforbundet, kvinne, 58 år, 80 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, to voksne barn)

Vi snakker en del om dette. Jeg er veldig glad for at vi får pensjonspoeng for ekstravakter, sånn var det ikke før. Nå regnes det med. Dette tenker jeg på, og er noe av grunnen til at jeg kanskje ønsker å øke stillingen. Men nå er jeg snart 50 år, så jeg har ikke så mange år igjen. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 73,85 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, to barn i tenårene)

Medlemmene til MFO har noen særskilte problemstillinger knyttet til inntekt og pensjon. Flere av dem prioriterer høyt det å jobbe med musikk, selv om det er begrensede muligheter for å få stor nok stilling hos kun én arbeidsgiver. Drømmejobben for mange i denne bransjen ser ut til å være en stilling i et stort institusjonsorkester, men det er svært stor konkurranse om et begrenset antall jobber av denne typen. Det kan se ut til at ønsket om å jobbe med musikk gjør at hensyn til inntekt, forbruk og pensjon blir underordnet. I intervjuene er det også flere som gir uttrykk for at de som arbeider med musikk er «kunstnersjeler» som er mer opptatt av å arbeide med det de liker enn å ha en høy inntekt. I likhet med medlemmene fra FO og Fagforbundet er det flere av dem som jobber i kulturskolen som mener at deres deltidsarbeid hviler på at husholdningen samlet har en høyere inntekt. De er altså økonomisk avhengige av sine partnere i en eller annen grad. En god del kulturskolearbeidere ønsker heller ikke full

stilling i kulturskolen, fordi de vil ha rom for å ta oppdrag på frilansbasis. Økonomisk sett gir arbeid på frilansbasis en uforutsigbar og variabel inntekt. Det ser imidlertid ut til at hensynet til en skikkelig inntekt får større betydning jo eldre og mer etablerte MFO-medlemmene blir. Da blir mange mer opptatt av å få en stor stillingsprosent hos én arbeidsgiver, og de prioriterer ikke lenger frilansarbeidet like høyt.

Da [jeg var ung] var jeg mye friere. Da kunne jeg jo i og for seg tatt jobb i øst og vest og nord og sør. Det er litt lettere å få det til å gå i hop hvis du ikke har familie. Det har jeg også fått kjenne på. De som ikke har barn, har gjerne en litt annen økonomisk situasjon. De kan bo litt midlertidig, leie. De trenger kanskje ikke ha så mye inntekt heller. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent stilling fordelt på 2 arbeidsgivere, utdannet ved musikkonservatoriet og jobber i skoleverket, enslig, 2 barn, hvorav et småbarn og en tenårings)

Vi så på hva det ville bety da jeg tok jobb i kulturskolen og måtte jobbe deltid. Vi hadde grei økonomi. Vi har nesten aldri hatt boliglån og vi har ikke hatt bil. (MFO, mann, 64 år, 78 prosent stilling fordelt på tre arbeidsgivere + frilans. Universitetsutdannet innen musikk og jobber i kulturskolen. Gift, tre voksne barn)

Dersom jeg hadde forsørgeransvar ville jeg nok prøve å jobbe heltid, altså en fast heltidsstilling. Frilansdelen er jo veldig mye opp og ned. (MFO, mann, 59 år, 70 prosent stilling hos en arbeidsgiver + frilans. Mastergrad i musikk og jobber ved kulturskole. Gift, to voksne barn)

På grunn av de lave stillingsprosentene som er vanlig i kulturskolen, er det flere av MFOs medlemmer som ikke har rett til tjenestepensjon. For å få dette, må man ha en arbeidstid som overstiger 14 timer i uken (37,5 prosent stilling). Intervjuene med denne gruppen viser at det inntil nylig har vært ganske lav grad av bevissthet rundt denne problemstillingen. MFO har drevet en kampanje for å øke bevisstheten rundt stillingsprosenten og retten til tjenestepensjon. Mange informanter refererer til kampanjen, og den har ført til at flere nylig har tatt tak i pensjonsspørsmålet. Flere av dem vi intervjuet har en liten stilling i flere kommuner som ligger mer eller mindre tilgrensede. Det er ikke så lett å tenke seg løsninger på problemet med små stillinger i den kommunale kulturskolen. Dersom man er lærer i ett instrument, for eksempel klarinett, kan ikke kommunen tilby større stilling enn elevgrunnlaget i klarinett tilsier. I noen kommuner har man likevel prøvd å finne løsninger, for eksempel gjennom interkommunalt samarbeid. Noen få informanter nevner også at en mulig løsning ville være at kommunen tilbød dem andre typer oppgaver i kommunen, slik at stillingsprosenten kunne økes.

Jeg har jo vært klar over dette lenge, så jeg har stilt de kravene til min arbeidsgiver. Jeg er vel ikke så ille ute som mange andre er. I alle fall i de senere årene har jeg hatt stillingsprosent som blikker over disse grensene, slik at jeg har rett til pen-

sjon, men i tidligere år har jeg også hatt lave stillingsprosenter, slik at jeg ikke har opptjent. Så jeg vil ikke få noen god pensjon, men jeg vil klare meg helt ok, tror jeg. Men jeg har mange kolleger på feltet som vil komme til å oppleve en meget mager pensjonisttilværelse, dessverre. Og de fleste vet jo ikke om det en gang (...) Det er nok en del drømmere blant oss. Det med pensjon, og det tror jeg gjelder alle, det har blitt mer bevissthet i det senere, fordi det har vært mye oppmerksomhet rundt det i mediene. Men jeg tror nok unge folk oppfatter pensjon som noe det er veldig kjedelig å befatte seg med. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent stilling fordelt på to arbeidsgivere. Musikkutdannet og jobber ved kulturskole. Enslig, to barn, hvorav ett småbarn og en tenåring)

Jeg kjøpte meg en sånn privat pensjonsordning for en uke siden. Jeg fikk panikk etter å ha lest en artikkel i fagtidsskriftet. (MFO, kvinne, 40 år, 70 prosent stilling fordelt på to arbeidsgivere + frilans. Musikkutdannet og jobber ved kulturskole. Gift, to barn i barneskolealder)

Intervjuene med medlemmer fra alle tre forbund tyder på at det er en økende grad av bevissthet omkring pensjon. Det har trolig sammenheng med at det har vært mye oppmerksomhet rundt temaet i offentligheten. Flere viser til at pensjon er noe som blir diskutert på arbeidsplassene. For MFO sin del ser det ut til at arbeidet med å bevisstgjøre medlemmene også har vært virkningsfullt. Det virker ikke som om det er like store endringer i oppfatningene av inntekt. Det er bare et mindretall av informantene som fremstiller det som problematisk at de er dels økonomisk avhengig av sine partnere. På spørsmål om hva som kan få deltidsarbeidere til å øke sin stilling, sier et flertall at de ville bli nødt til å jobbe mer dersom de skulle komme i en situasjon der de kun må leve på egen inntekt. Men muligheten for at så kan skje, enten ved skilsmisse eller partnerens død, er ikke nok i seg selv til at de ønsker å jobbe mer. Dette stiller seg litt annerledes når det gjelder pensjon. Pensjonstemaet ser ut til å påvirke flere til å gjøre konkrete vurderinger om å øke stillingsprosenten, eller starte sparing. Men det er relativt få som sier de faktisk har økt stillingsprosenten på grunn av pensjonsbekymring. Forskjellen i måten inntekt og pensjon vurderes på, har trolig sammenheng med at pensjonstilværelsen er noe man med sikkerhet vet vil komme, mens muligheten for å bli enslig bare er en mulighet.

Vurderinger av deltid og helse

Helseproblemer kan være en årsak til at folk jobber deltid. Det kan være egne helseproblemer eller barns helseproblemer. For noen er helse en hovedårsak, men i vårt materiale omtaler de fleste som har helseproblemer dette som en av flere grunner til

at de ønsker å jobbe deltid. For dem er det altså ikke bare helseproblemene som ligger bak deltiden, men gjerne helsen i kombinasjon med at man vil ha litt mer tid med barn, ha ekstra tid til husarbeid, trening og så videre. Det er flere måter helseproblemer og deltidsarbeid henger sammen på. Noen få av våre informanter har et forebyggende perspektiv på dette. Én sier hun bruker den ekstra fritiden til å trene, for å holde seg sterk og frisk i en fysisk krevende jobb. Det mest vanlige er likevel at de viser til konkrete plager eller at turnusarbeidet gjør at de ikke orker å arbeide fullt. Det er en stor og pågående diskusjon i samfunnet om hvordan arbeidslivet og den enkelte kan møte helseproblemer. Når den enkelte arbeidstaker tar ansvaret for belastende arbeidssituasjoner gjennom å jobbe deltid, omtales det gjerne som «privatisering av trygd». Det er vist at enkelte turnusarbeidere i helsesektoren har en slik tilnærming til helseproblemer (NOU 2004: 29:49). Også i dette materialet er det noen informanter som sier at de heller vil jobbe deltid og klare de vaktene de har, enn å jobbe mer og dermed risikere å bli sykemeldt og/eller måtte pensjonere seg tidlig. Denne typen betraktninger finner vi i flere av intervjuene med Fagforbundets medlemmer, og i ett av intervjuene blant FOs medlemmer. Dersom de har helseutfordringer, men likevel føler at de kan orke mer i perioder, vil de heller ta ekstravakter enn å forplikte seg fast i en høyere stillingsprosent.

I materialet er det tydelige forskjeller mellom forbundene. Helseproblemer nevnes hyppigst av dem som er organisert i Fagforbundet, mindre hyppig blant FOs medlemmer og nesten ikke i det hele tatt i intervjuene med dem fra MFO. Det kan være flere grunner til disse forskjellene. Én grunn kan være at jobbene i svært ulik grad er fysisk krevende. Blant dem som er intervjuet, er det Fagforbundets medlemmer som har mest fysisk krevende jobber. De jobber stort sett ved sykehjem eller i hjemmetjeneste. Flere viser også til at det er krevende å jobbe turnus i helsesektoren og mener at de ville orket en større stillingsprosent dersom de jobbet utenfor helsesektoren og/eller slapp å jobbe turnus. Likevel kan det ikke utelukkes at yrkesnormer, eller yrkeskulturer og den yrkesspesifikke måten arbeidet er organisert på, spiller en rolle for hvilke konsekvenser helseproblemer får for valg av stillingsprosent. Deltid er nesten fraværende i mannsdominerte bransjer som også er preget av fysisk belastende turnusarbeid, for eksempel brannvesen og ambulansetjeneste. Menn som arbeider i brannvesen og ambulansetjeneste finner altså andre løsninger enn å jobbe deltid dersom de får helseproblemer. Noen vil si at dette handler om kjønnsforskjeller og ikke forskjeller i yrkesnormer, eller yrkeskulturer. Menn velger ikke deltid når de får helseproblemer fordi det er uforenlig med en mannlig forsørgernorm og fordi deltid anses som en kvinnelig tilpasning til arbeidslivet (se for eksempel Ellingsæter 2009:18). Imidlertid er det rimelig å anta at kjønns- og yrkesnormer påvirker hverandre gjensidig. I materialet er det i alle fall trekk som tyder på at kjønnsforskjeller alene ikke kan forklare gruppenes ulike oppfatninger om deltid og helse. Blant de intervjuede som er organisert i FO, er det nesten bare kvinner, men her er det få som oppgir helseproblemer som en årsak til at de velger deltid. Blant dem fra MFO er det ingen, verken menn eller kvinner, som oppgir helse

som medvirkende årsak til sitt deltidsarbeid. Det kan derfor tenkes at yrkesnormer spiller en rolle på den måten at de påvirker hvilke løsninger som ses som normale og legitime hvis man opplever helseproblemer. Dersom det oppfattes som normalt å jobbe deltid, og særlig hvis man får helseproblemer, kan det bli den løsningen du velger den dagen du selv får helseproblemer. Siden arbeidsorganiseringen i helsesektoren også gir mulighet til å ta ekstravakter, kan det gjøre en deltidsløsning mer attraktiv hvis helsen skranter, fordi man i større grad enn i mange andre bransjer har en mulighet til å variere arbeidsinnsatsen.

Nedenfor gjengis noen utdrag fra intervjuene som illustrerer forbindelsen mellom helse og deltid. De viser blant annet at årsakene til valg av deltid er sammensatte og at helseproblemer ofte er en av flere årsaker. Det er likevel få som sier direkte at helseproblemer er årsaken til at de jobber deltid. De fleste angir ønske om mer tid til barn, familie, hjem og fritid som hovedårsak og helsetrøbbel som en medvirkende årsak.

Den stillingen var utlyst som 50 prosent, og fordi jeg var sykemeldt på grunn av utbrenthetsproblematikk, så tenke jeg at jeg orker ikke noe mer enn det. Og da slapp jeg å si noe om utbrentheten til de nye arbeidsgiverne mine, for jeg tenkte at jeg ville klare 50 prosent. Men jeg har aldri tenkt egentlig at jeg skal jobbe 50 prosent. Det har kommet etter den sykemeldingsperioden. Jeg har tenkt at 80 prosent var det jeg skulle jobbe for å få litt mer slakk i hverdagen, men så ble jeg syk og trengte enda mere. Men det gir også en mulighet til å bli ferdig med masteroppgaven, så uansett ønsker jeg ikke å øke det før jeg er ferdig med den (...) Jeg tenker at foreløpig så er jeg litt skjult syk. Jeg er jo ikke sykemeldt, men hadde jeg hatt en 100 prosent stilling, så hadde jeg nok vært 50 prosent sykemeldt nå en stund. Men jeg håper jo at det gir seg etter hvert. (FO, kvinne, 38 år, 50 prosent stilling, utdannet sosionom og jobber ved sykehus. Gift, tre barn, hvorav ett småbarn og to i barneskolealder)

Dette med deltid er et valg jeg har tatt. I januar fikk jeg tilbud om full stilling, men jeg takket nei. dette gjorde jeg fordi min livssituasjon gjør så jeg klarer meg, jeg trenger ikke jobbe fullt. Dessuten går helsa foran, dette er et tungt yrke fysisk sett. Jeg synes det er godt å hvile litt. Dessuten skal jeg snart bli bestemor. Skal jeg holde meg frisk til jeg blir pensjonist, er det godt å bare jobbe 75 prosent. (Fagforbundet, kvinne, 60 år, jobber 75 prosent. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, ett voksent barn)

Jeg har trøbbel med hofter og har vært plaget med skuldre og armer, og det har vært perioder jeg har vært sykemeldt, og det er litt sånn som jeg tenker nå, at det er ikke sikkert kroppen har så godt av det hvis man jobber så mye ekstra. Så det er bedre at man kan klare å gå de vaktene man har i stedet for å presse seg og bli sykemeldt. Men som sagt har jeg gått veldig mye ekstra i helger, så jeg har nok jobbet opp mot fullt, egentlig. For meg er det litt sammensatt. Jeg kjenner at jeg liker godt den friheten,

men jeg kjenner også at kroppen ikke klarer alt. (...) Når jeg jobber 75 prosent så får jeg de pausene jeg trenger, og da kan jeg holde ut lenger. I stedet for at jeg skulle jobbet full stilling og blitt helt utslitt av det. Kanskje måtte jeg pensjonert meg tidligere eller blitt trygda. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Gift, to barn i tenårene)

Det er veldig viktig for meg å ha mulighet til å jobbe deltid. Jeg hadde nok kanskje klart 90 prosent, men ikke 100. Jeg har fått litt slitasje i knærne. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 80 prosent stilling. Utdannet omsorgsarbeider og jobber ved sykehjem. Enslig, ingen barn)

Det er vel også helsemessige årsaker til at folk ikke jobber fulltid. Jeg trener jo 3–4 ganger i uka og har aldri vondt i ryggen. Jeg føler at jeg trener meg sterk. Så jeg unngår de problemene mange har. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 50 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber i hjemmesykepleien. Gift, tre barn der to er tenåringer og en er voksen)

Jeg kan vel egentlig jobbe fullt, men jeg har hatt prolaps tidligere og slitasje i ryggen, og det er vel det som gjør at jeg holder litt igjen. Jeg klarer ikke så mange vakter etter hverandre. I en full stilling jobber man gjerne seks vakter etter hverandre, og det er for mye. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 70 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber ved sykehjem. Samboer, ingen barn)

Oppsummering

I dette kapitlet har vi beskrevet hvordan privatlivet har påvirket informantenes valg av deltid. Gjennomgangen viser at privatlivet påvirker deltid på mange og sammensatte måter. Svært få kan peke på én bestemt årsak i privatlivet, men viser til at det er flere grunner. Videre er det et poeng at deltidsarbeidet kan ses som en langvarig prosess som har ulike årsaker i ulike livsfaser. Etter ti år med deltid er kanskje årsaken en annen enn den var da de gikk inn i deltidsarbeidet. Graden av frivillighet ser også ut til å variere over tid.

Informantene fra Fagforbundet og MFO er i snitt litt eldre og har eldre barn enn informantene fra FO. Informantene fra de tre forbundene har det til felles at de har jobbet deltid lenge, gjerne i mer enn ti år. Veien inn i deltid var imidlertid ulik. Fagforbundets medlemmer startet ofte arbeidslivet med vikariater i deltid, og kom derfra inn i faste deltidsstillinger som ble mer «frivillig» og passet bedre da de fikk barn. Blant dem vi intervjuet i FO, var det mer vanlig at de startet i en 100 prosent fast stilling og at de søkte om å redusere stillingen da de fikk barn. Den typiske MFOer startet gjerne

med et håp om å kombinere arbeid i den kommunale kulturskolen med å være utøvende musiker. Ettersom de blir eldre, ser det ut til at flere trapper ned frilansvirksomheten som utøvende og ønsker seg så store stillingsprosenter som mulig ved kulturskolen. For mange MFOere er deltidsarbeidet ufrivillig, men en del ønsker deltid for å ha rom for å arbeide frilans ved siden av.

Nesten alle informantene har partnere som jobber full tid. Svært få nevner partneres arbeid eller arbeidstid som en årsak til at de jobber deltid. Bare der partneren jobber svært mye eller svært uregelmessig, for eksempel offshore, nevnes dette som en medvirkende årsak til at de selv jobber deltid. Et par eldre informanter nevner at det er fint å jobbe deltid, fordi de har ektefeller som trapper ned mot pensjonisttilværelsen.

Hensyn til barn og familie angis som en av hovedårsakene til at folk velger deltid i store kvantitative spørreundersøkelser. Slik er det også her, særlig blant dem som er organisert i Fagforbundet og FO. Musikerne skiller seg ut ved at de i mindre grad forklarer sin deltid med hensyn til familie og barn. Vi har prøvd å nøste i *hva* det er ved barn og familie som er utslagsgivende for valget av deltid. Ingen sier at mangel på barnehage er en årsak. Ønske om mer tid med barna og et mindre hektisk familieliv nevnes hyppigst. På spørsmål om hva som skal til for at de skal ønske å øke stillingsprosenten, er det flere som sier at de vil gjøre det når barna blir større. Ifølge arbeidsmiljøloven har man en betinget rett til deltid inntil barna er ti år. Informantenes vurdering av når barna er gamle nok harmonerer ikke helt med lovens aldersnorm, eller med den gjengse oppfatningen om at mødres deltidsarbeid er koblet til småbarnsfasen. Også de med store tenåringer viser til barnas behov. Blant intervjuede fra Fagforbundet og FO er det flere som i tillegg sier at deltidsarbeidet har blitt en vane, og at de ønsker å fortsette med det. Forskjellen mellom de to områdene er at FOerne oftere må si opp en del av stillingen sin for å kunne fortsette med deltid etter at barna har fylt ti år.

Husarbeid er ikke noe stort tema, men de fleste nevner det som en medvirkende årsak til at de foretrekker deltid.

Informantene fra alle de tre områdene opplever at de er økonomisk avhengig av sine partnere. Alle sier de må jobbe mer dersom de blir enslige, men ingen sier de vil øke stillingen fordi de ønsker en bedre personlig inntekt så lenge familieøkonomien oppleves som tilstrekkelig. Vurderingen av pensjon er litt annerledes. Det er økende bevissthet om pensjon. Utsikter til dårlig pensjon er det som bekymrer mest i intervjuene. Flere vurderer å øke stillingsprosenten med tanke på pensjon, men et fåtall har faktisk gjort det. Noen sparer eller sier de prioriterer barna og behovene her og nå over fremtidige behov. For dem fra MFO er det spesielle problemstillinger knyttet til pensjon. Flere av dem har hatt så lav stillingsprosent hos den enkelte arbeidsgiver at de ikke har hatt rett til tjenestepensjon. I tariffoppgjøret i 2012⁷ ble dette endret, slik at ulike stillingsprosenter hos flere kommunale arbeidsgivere skal ses under ett og gi

⁷ Trår i kraft fra andre kvartal 2013.

opptjening til pensjon, i alle fall i KS-området. Før dette hjalp det ikke at de jobbet tilnærmet fullt, fordelt på flere stillingsprosjenter, så lenge den enkelte stillingsprosent var lavere enn 37,5. Musikerne har hatt lav bevissthet om denne problemstillingen, og flere av de intervjuede har nylig blitt klar over den, gjennom informasjon fra MFO.

Helseproblemer som medvirkende årsak til deltid nevnes hyppigst blant de intervjuede fra Fagforbundet, mindre hyppig blant dem fra FO, og nesten ikke i det hele tatt av MFOerne. Helseproblemer relateres ofte til turnusarbeid og fysisk krevende arbeid i pleie og omsorg. Dette kan også forstås i lys av kjønnsnormer og yrkeskulturer. Blant dem som jobber turnus i fysisk krevende mannsdominerte yrker, er det nesten ingen som jobber deltid. Eksempler er ambulansetjeneste og brannvesen. Det kan tenkes at en mannlig forsørgernorm gjør at menn ikke velger deltid som løsning på helseproblemer. Det å arbeide deltid fordi man ikke har helse til noe annet, omtales gjerne som privatisering av trygd. I vårt materiale er det noen informanter fra Fagforbundet som kan være eksempler på dette. De sier de heller vil klare deltidsstillingen sin enn å bli sykemeldt eller tidligpensjonert. De vil heller ta ekstravakter når de orker. Det er større mulighet for å justere arbeidsinnsats ved hjelp av ekstravakter i pleie og omsorg enn i de fleste andre sektorer. Flere peker på at god tilgang på ekstravakter gjør det mulig å variere arbeidsinnsatsen etter helse, barnas behov og økonomiske behov.

4 Arbeidsplassenes organisering

Temaet for dette kapitlet er arbeidsplassenes organisering. Mer spesifikt skal vi ser nærmere på hvordan informantenes arbeidsplasser er lagt opp med hensyn til grunnbemanning, arbeidstempo, fordeling av oppgaver og vakter, samt hvordan fordelingen av heltid og deltid er. Underveis i dette kapitlet vil vi også diskutere hvordan de nevnte forholdene har hatt betydning for våre informanternes valg av arbeidstid. Kapitlet er i hovedsak en beskrivelse av hva som kjennetegner informantenes arbeidsplasser. I det neste kapitlet legger vi mer vekt på å diskutere i hvilken grad, og på hvilke måter, informantenes valg av deltid kan ses som et resultat av trekk ved jobbene.

Grunnbemanning og tempo

I dette avsnittet er det informantenes vurderinger av grunnbemanningen som står sentralt. Med grunnbemanning menes det antall personer som skal være på jobb på ulike tidspunkter i løpet av døgnet uken igjennom, altså et oppsett som spesifiserer hvor mange som skal arbeide på dagen, kvelden og natten. Vi har valgt å presentere forbundene hver for seg. Dette har vi gjort fordi, som vi skal se, det er relativt store forskjeller mellom de tre forbundene når det gjelder disse spørsmålene.

Fagforbundet

I mediene har det ofte blitt pekt på at for lav grunnbemanning innen helse- og sosialsektoren er en hovedårsak til at mange ønsker å jobbe deltid. Dette fordi for få personer på jobb gjør at det blir så hardt å være på jobben at ansatte ikke orker å jobbe heltid. Enkelte hevder derfor at en høyere grunnbemanning vil resultere i at flere vil kunne arbeide i full stilling.

Dette er ikke noen utbredt oppfatning blant våre informanter. I intervjuene spurte vi Fagforbundets medlemmer om hvordan de vurderer grunnbemanningen på sin arbeidsplass. De fleste av dem vi intervjuet pekte på at de syntes grunnbemanningen var relativt god, mens andre pekte på at de var vel knapt bemannet. Vårt inntrykk er at de fleste oppfatter grunnbemanningen som adekvat så lenge alle er på jobb, det vil si at man ikke har udekket sykefravær eller vakanser, samt at pasientene ikke trenger

noe utover det som er vanlig. Dette styrker inntrykket av at denne sektoren ofte bemanner etter en normalsituasjon, altså et slags minimumsbehov, og ikke har noen beredskapsbemanning.

I intervjuene spurte vi også om det var store variasjoner i bemanningen gjennom dagen, og mellom ukedager og helger. Når det gjelder forskjeller mellom ukedager og helger, pekte flere på at særlig helgene kan være travle. Riktignok er det færre planlagte oppgaver, men bemanningen er som regel en god del lavere, og ofte er det satt inn vikarer eller rene helgevikarer som har mindre erfaring og kompetanse. Andre pekte på at det kunne være variasjoner mellom ukedagene, og at også slike dager kunne være tunge. I intervjuene ba vi informantene om å anslå hvor stor del av arbeidstiden det er nødvendig å jobbe i høyt tempo. I oppfatningen av dette spørsmålet var informantene ganske delt. Noen mente de stort sett holdt et høyt tempo hele tiden, mens andre mente at det var kun unntaksvis at arbeidet var hektisk. Dette siste forutsetter riktignok at det ikke er endringer i bemanningen, for eksempel som følge av sykefravær, eller at er det pasienter som krever ekstra tilsyn. Noen av informantene påpekte at de gjennom de senere årene hadde opplevde en økt intensivering på arbeidsplassen (se Olberg 2011), noe som ble knyttet til større arbeidspress og økt kompleksitet i arbeidsoppgavene. Dette gjaldt særlig informantene som jobbet på sykehjem, og det ble av flere knyttet til opplevelsen av at det kommer inn sykere personer på sykehjemmene i dag enn for bare noen få år siden. Følgende sitater illustrerer noe av det som kom frem i intervjuene: «Jeg synes det er greit nok med tid, men i perioder, særlig hvis vi har mange pasienter som er veldig syke. Det skal ikke mye til før vi velter hele lasset. Så det må gå unna. Hvis du må være en time huseén, så skjærer det seg» (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent, hjelpepleier, sykehjem. «Grunnbemanningen kunne nok vært større, men ulempen er da at vi blir veldig mange folk. Da blir rapporteringen vanskelig, og der glipper det litt allerede i dag. Men vi burde helt klart hatt færre brukere per arbeidstaker. Ofte regnes ikke kjøretid in». (Fagforbundet, kvinne, 41 år, 60 prosent, hjelpepleier, hjemmetjeneste. «Jeg synes det er tøft i helger og kveldsvakter. Det er mest slitsomt. Dagvaktene er bedre. Etter å ha jobba for eksempel en dagvakt i helgene og hatt ansvar for medisinerne, da er jeg helt utslitt. Orker ikke noe sosialt liv da» (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 80 prosent, omsorgsarbeider, sykehjem.

I intervjuene spurte vi om grunnbemanningen og tempoet hadde noen betydning for valget om å arbeide deltid. De aller fleste svarte nei på dette spørsmålet, men enkelte mente at dette kunne være av betydning. Til tross for at en del av informantene fra Fagforbundet mener de må holde et høyt tempo relativt hyppig, er det fr som mener dette har påvirket valget av arbeidstid. Det er altså få som trekker fram lav grunnbemanning som en av hovedgrunnene for å arbeide deltid. Likevel er det flere som viser til at det tidvis kan være mye å gjøre, for eksempel i forbindelse med svært syke pasienter eller ved overbelegg. Det er begrenset hva vi kan si om dette fenomenet på bakgrunn av denne undersøkelsen, der vi kun har intervjuet om lag 20 personer fra Fagforbundet.

FO

Grunnbemannings og tempo

Arbeidsorganiseringen på arbeidsplassene til FO-medlemmene vi intervjuet, skilte seg i stor grad fra dem vi intervjuet fra Fagforbundet. Mens informantene fra Fagforbundet i all hovedsak arbeider i turnus, er dette ikke tilfellet for flertallet av dem vi har intervjuet fra FO, der kun tre av tolv går i turnus. Dette innebærer at FO-medlemmene i denne undersøkelsen stort sett har sin arbeidstid lagt til dagtid i ukedagene. I intervjuene spurte vi hvordan de ulike informantene vurderte grunnbemanningen på sin arbeidsplass. Nesten samtlige mente at grunnbemanningen var passende. Videre var det ingen av representantene fra FO som mente at grunnbemanningen påvirket valget om å arbeide deltid. Disse svarene gjenspeiles også i det informantene svarte da vi ba dem om å anslå hvor stor del av arbeidstiden det er nødvendig å jobbe i høyt tempo. Omtrent samtlige av FO-medlemmene mente at det var sjelden de var nødt til å arbeide i et høyt tempo. Selv om det var få av informantene som mente at grunnbemanningen var for lav, var det likevel enkelte som pekte på at det kunne ha vært godt med høyere grunnbemannings, og at dette kunne medført større mulighet til å bedrive faglig utvikling og gjøre spennende ting.

MFO

Grunnbemannings og tempo

Arbeidshverdagen til kulturskolelærerne skiller seg fundamentalt fra de andre gruppene i denne undersøkelsen. Lærerne på kulturskolen har gjerne sine undervisningstimer på ettermiddagen og utover kvelden på ukedagene. De underviser stort sett alene, og undervisningen er lagt opp som individuell undervisning eller i mindre grupper, alt ettersom hvilket instrument det er snakk om. Grunnbemannings i denne sammenheng må derfor forstås som tidsmengden lærerne har til rådighet fordelt på antall elever. I synet på grunnbemannings skiller MFO-medlemmene seg også relativt mye fra medlemmene i de to andre forbundene i denne undersøkelsen. Mens medlemmene fra Fagforbundet og FO uttrykte at grunnbemannings på arbeidsplassen stort sett var adekvat, mente nær sagt samtlige av MFO-medlemmene vi intervjuet at grunnbemannings var for lav. Mer spesifikt ble det pekt på at hver enkelt lærer på kulturskolen har ansvar for det de fleste anså for å være et for høyt elevantall målt opp mot hvor mye tid de har til rådighet. Våre intervjuer avdekket videre at elevantallet varierer noe fra kommune til kommune. Noen kommuner har satt av om lag 30 minutter per elev i uken, mens andre har lagt seg på omkring 20 minutter. Undervisningen kan derfor tidvis bli ganske hektisk. Svarene fra våre informanter er i overensstemmelse med en spørreundersøkelse som er gjort blant kulturskolelærere høsten 2011, da MFO gjennomførte

en spørreundersøkelse blant sine medlemmer.⁸ Her ble det blant annet avdekket at den gjennomsnittlige tidsressursen i kulturskolene ligger mellom 19 og 25 minutter per elev. Videre fremkom det at litt over 80 prosent av lærerne hadde noen eller mange ganger opplevd ikke å få gjort undervisningsarbeidet på en forsvarlig måte på grunn av for liten tid. Under intervjuene i vår undersøkelse spurte vi om hvor stor andel av arbeidsdagen informantene måtte arbeide i høyt tempo. Svarene varierte noe, men de fleste opplevde at de holdet et relativt høyt tempo når de er på jobb. Flere informanter pekte også på at de i løpet av en arbeidsdag har relativt mange elever.

Grunnbemannings betydning for valg av arbeidstid

Flere av våre intervjuobjekter pekte på at de opplever at de har en travel hverdag, og for mange elever per dag. Likevel var det få av våre informanter fra MFO som mente tidsressursene de hadde til rådighet hadde hatt betydning for deres valg om å arbeide deltid. På et direkte spørsmål om grunnbemanningen hadde påvirket deltidsvalget, svarte en av informantene følgende:

Egentlig ikke for min del. Men jeg vet at for mange har dette en betydning. Det å reise rundt på forskjellige skoler hele uka er strevsomt. Jeg har hatt så mye utenom, men hadde jeg jobbet fullt, vil jeg anta at jeg hadde synes det var meget slitsomt. Nå er ikke fulltid aktuelt, men jeg ville kviet meg for å ha en 100 prosent stilling. (MFO, mann, 59 år, 70 prosent, mastergrad i musikk, kulturskole og frilans)

Arbeidsorganisering

I dette avsnittet vil vi se nærmere på arbeidsorganiseringens betydning for informantenes deltidsvalg.

Med arbeidsorganisering mener vi systemet for hvor og hvordan arbeidsoppgavene skal fordeles, og til hvilke tider de skal gjøres. Dette handler blant annet om hvordan det som skal gjøres fordeles mellom de ansatte, og hvem og hvor ofte enkelte ansatte arbeider ubekvemme vakter som kvelds- og nattevakter, samt helg. Arbeidsorganiseringens betydning for deltidsarbeid er sentral, fordi det fra flere hold har blitt hevdet at alternativ organisering av arbeidstiden kan føre til at arbeidstakere ønsker å jobbe i større stillinger, men også at arbeidsgiver kan tilby større stillinger (se for eksempel Moland og Bråthen 2012).

⁸ For mer informasjon om denne undersøkelsen se http://www.musikerorg.no/text.cfm/0_740/kulturskolelaereres-arbeidsvilkar

Vi spurte også informantene om hvilken betydning arbeidsplassens lokalisering hadde for deltidsvalg. Var det for eksempel slik at enkelte ville begrunne sitt deltidsvalg med en betydelig reisevei til og fra arbeidsplassen? Ingen av våre informanter sa at reisevei var av betydning for valget om å jobbe deltid. Dette vil derfor ikke omtales nærmere. Derimot vil vi se på hvorvidt måten arbeidet eller arbeidstiden er organisert på påvirker beslutningen om å jobbe deltid. I den første delen av dette delkapitlet vil forbundene bli behandlet separat. I den siste delen, der vi diskuterer betydningen av ekstravakter og arbeidsorganiseringens betydning for den enkeltes deltidsvalg, vil forbundene omtales sammen.

Fagforbundet

Innenfor kommunal pleie- og omsorgssektor er todelt turnus (vakter på dagen og kvelden, og med egne nattevakter) det mest vanlige (NOU 2008: 17). Dette reflekteres også i våre data: Nesten samtlige av informantene fra Fagforbundet arbeider i en slik turnus, med arbeid hver tredje helg. Enkelte hadde også rene nattevaktstillinger. For øvrig gikk én informant i en såkalt 3+3-turnus, mens en annen arbeidet 13-timers vakter der dag- og kveldsvakten er slått sammen hver fjerde helg. På spørsmål om hvorfor slike alternative arbeidstidsordninger var innført, svarte informanten i 3+3-turnusen at denne var innført ut fra et ønske om lavere sykefravær, mens langturnus var innført for at arbeidstakerne skulle kunne arbeide hver fjerde heller enn hver tredje helg.⁹

Flest deltidsstillinger på arbeidsplassen

Brorparten av informantene fra Fagforbundet oppga å ha kommet inn i jobben gjennom en utlyst deltidsstilling, og flere hadde økt sin stillingsprosent noe gjennom årene. I intervjuene ba vi informantene om å anslå hvor mange av deres kolleger som arbeider deltid. Gjennomgående ble det pekt på at svært mange kolleger arbeidet deltid, og ved flere av arbeidsplassene var det kun avdelingsleder samt en person med fagansvar som hadde heltidsstilling. Da vi spurte om det var noen bestemte stillingsprosenter som er spesielt vanlige på arbeidsplassen, pekte våre informanter på at brorparten av de ansatte har det vi kan omtale som lang deltid, det vil si stillingsprosenter på over 60. Videre ble det vist til at de fleste avdelinger har noen ansatte i små stillinger (under 10 prosent) som kun jobber i helgene for å få bemanningsplanen til «å gå opp». Med det menes at man er avhengig av å ha en del deltidsansatte på jobb i helgene for å klare å fylle opp bemanningsplanen, gitt at de fleste innenfor denne sektoren arbeider kun hver tredje helg.

⁹ For mer informasjon om disse turnustypene, se Moland og Bråthen 2012 og Nicolaisen og Olberg 2005.

Hvem er de deltidsansatte?

I forrige avsnitt så vi at informantene fra Fagforbundet oppga at mange av deres kolleger arbeider i deltidsstillinger. I intervjuene stilte vi derfor et oppfølgingsspørsmål om hva som kjennetegner de ansatte som jobber deltid. Svarene vi fikk, peker ikke i en bestemt retning. Enkelte mente at de med deltidsarbeid ikke skilte seg fra andre arbeidstakere. Noen mente at det først og fremst er de litt eldre som jobber deltid, mens andre var av den oppfatning at dette først og fremst gjelder relativt unge personer med små barn. Følgende sitater kan tjene som eksempler på svarene vi fikk:

Vi holder på å lage ny turnus, og da kommer det litt frem. Vi er jo flest eldre som jobber der, og det er jo helst de som er litt yngre som ønsker seg større stilling, eller full stilling. De som er på min alder vil helst ha det sånn som vi har det i dag. De fleste er over 50 år. (Fagforbundet, kvinne, 59 år, 49 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Det er ikke noen spesielle kjennetegn hos oss: noen er 20 år, andre er 60 år. Vi har både ugifte og gifte, barn i alle aldre og så videre. (Fagforbundet, kvinne, 33 år, 80 prosent, sykepleier, hjemmetjeneste)

Fordeling av oppgaver og vakter

Som nevnt innledningsvis, arbeidet alle utenom én av representantene fra Fagforbundet i turnus. I intervjuene stilte vi spørsmål om hvorvidt arbeidsoppgavene, helgevaktene og de ubekvemme vaktene mer generelt var likt fordelt blant de ansatte. Når det gjelder arbeidsoppgaver, uttrykte informantene at disse stort sett var jevnt fordelt. Med tanke på fordelingen av helgevakter og andre ubekvemme vakter, var det derimot enkelte forskjeller. Dette var noe som opptok noen av medlemmene fra Fagforbundet vi intervjuet. Én informant fortalte blant annet om deltidsansatte som gikk kortere vakter enn ansatte på heltid, og som relativt sett dermed har flere oppmøter per turnusperiode enn ansatte som jobber heltid. Andre fortalte om at ansatte i små stillinger oftere gikk kvelds- og helgevakter enn ansatte på heltid og i større deltidsstillinger. Selv om enkelte fortalte om turnus som var «skjevt» satt opp, svarte de fleste at ubekvemme vakter var jevnt fordelt.

FO

Flest heltidsstillinger på arbeidsplassen

Sammenliknet med informantene i Fagforbundet, jobbet kun et mindretall av de intervjuede FO-medlemmene i turnus, og mange hadde følgelig heller ikke helgearbeid (kun 3 av 11 i turnus). Når det gjelder fordelingen av heltid og deltid på FO-informantenes arbeidsplasser, oppga litt over halvparten av dem at deres kolleger i all hovedsak har heltidsstillinger, og blant dem som arbeider deltid, er dette vanligvis selvvalgt ved at de har søkt om redusert arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10.2-4. Denne bestemmelsen gir, som nevnt, en betinget rett til deltidsarbeid for arbeidstakere med for eksempel små barn eller helseproblemer, dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten. Blant dem som jobbet deltid, var store deltidsstillinger det vanlige. På spørsmål om det var noen spesielle stillingsprosenter som var vanlige, fikk vi blant annet følgende svar:

Jeg vil tro at vi er ca. fem stykker som jobber deltid. Det er på grunn av omsorg for barn folk jobber deltid hos oss. De er alle relativt unge. Det vanlige er å jobbe 80 prosent. Så vidt jeg vet har de fleste en 100 prosent stilling egentlig, men så har de søkt om reduksjon. (FO, kvinne 52 år, 80 prosent, barnevernpedagog, Bufetat)

Hvem er de deltidsansatte?

Forrige avsnitt viste at flesteparten av informantene fra FO arbeider steder som kan omtales som heltidsarbeidsplasser. Med dette menes arbeidsplasser der brorparten av de ansatte har en heltidsstilling, og der arbeidsorganiseringen ikke er avhengig av deltidsstillinger for å få fylt opp bemanningsplanen. Likevel var det flere som hadde kolleger som arbeider deltid. I intervjuene spurte vi derfor om det var noe særskilt som kjennetegner de deltidsansatte. En del mente at det først og fremst er relativt unge mennesker med barn som jobber deltid, andre mente derimot at det gjelder primært eldre eller personer med helseproblemer.

Fordeling av oppgaver og vakter

Det var kun tre av representantene fra FO som arbeidet i turnus. I intervjuene stilte vi spørsmål om hvorvidt arbeidsoppgaver, og eventuelle helgevakter samt de mer generelle ubekvemme vaktene, var likt fordelt blant de ansatte. På begge disse spørsmålene svarte informantene fra FO at dette stort sett var jevnt fordelt.

MFO

Nesten bare deltidsstillinger på arbeidsplassen

Samtlige av de intervjuede MFO-medlemmene har et arbeidsforhold knyttet til de kommunale kulturskolene. Samtidig har flesteparten andre arbeidsforhold ved siden av. Undervisningen på kulturskolen foregår stort sett på ettermiddagen, etter at det ordinære skoletilbudet er ferdig for dagen, og varer utover kvelden, altså det som gjerne omtales som usosiale arbeidstider (Nicolaisen 2012). Kulturskolelærerne har ikke noen form for turnus, men enkelte fortalte om at det i perioder med oppsetninger og konserter kan bli noe helgearbeid.

Da informantene ble bedt om å anslå hvor mange av deres kolleger som arbeidet deltid, svarte de fleste at dette var tilfellet for svært mange. Flere har også lave stillingsprosent hos flere arbeidsgivere. Vi stilte informantene fra MFO spørsmål om det var noe spesielt som kjennetegnet dem som jobber deltid. Svaret vi fikk i nær sagt samtlige intervjuer, var det ikke var noen spesielle kjennetegn, og at mange steder er det kun ledelsen og ansatte i administrasjonen som arbeider heltid. Elevgrunnlaget i den enkelte kommune avgjør i stor grad stillingsprosentene. Dersom man arbeider i en liten kommune og har kompetanse på et instrument som ikke er spesielt populært, medfører dette ofte at den tilbudte stillingsprosenten vil være liten.

Jeg vil tro at ca. halvparten av de 150 som jobber her jobber deltid. Det er ikke noen spesiell stillingsprosent. Det varierer veldig. Det er ganske mange som kombinerer dette med andre jobber, enten de jobber i et orkester eller i skolen. Det finnes ikke noen typisk stillingsprosent – det er litt avhengig av instrumentet. (MFO, mann, 47 år, 80 prosent, mastergrad i musikk, kulturskole)

Det er litt for mange påfallende stillingsprosent. Det vil jeg driste meg til å si. Det er stillingsprosent som ligger akkurat under innslagspunktet for tjenestepensjon. Så rundt 30 og 35 er vanlig, og også nede på 20-tallet. Enkelte ganger har jeg på følelsen at arbeidsgiver spekulerer i de grensene. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent, universitetsutdanning i musikk, kulturskole og vgs.)

Fordeling av helger og ubekvem arbeidstid

På spørsmål om eventuelle helgevakter og andre ubekvemme vakter er jevnt fordelt på de ansatte, fikk vi litt forskjellige svar. En del jobbet ganske mye i helgene og mente dette fulgte med stillingen, mens andre gjorde det kun tidvis eller aldri. Noen av våre informanter fortalte dessuten at det i teorien skulle være frivillig å jobbe i helgen, men at de i praksis ikke hadde noe valg.

Bruk av ekstravakter og vikarer

Det finnes ulike former for merarbeid, og definisjonene som brukes, er forskjellige. Med merarbeid menes her arbeid som utføres av deltidsansatte utover avtalt arbeidstid. Det meste av dette merarbeidet er likevel mindre enn arbeidsmiljølovens bestemmelser om maksimumsgrense for arbeidstid, og utløser dermed ikke overtidsbetaling (Moland & Gautun 2002). På arbeidsplassene til våre informanter fra FO og MFO var det kun unntaksvis at det ble benyttet ekstravakter. På arbeidsplassene til informantene fra Fagforbundets medlemmer var dette derimot langt vanligere. På spørsmål om hvorfor det var slik, oppga Fagforbundets informanter litt ulike årsaker for hvorfor det er behov for ekstravakter. Noen pekte på at sykefravær, ferier og avspasering er det sentrale, mens andre pekte på at årsaken knyttet seg til forhold som hadde med turnusen å gjøre – å få turnusen til å gå opp. Dette med å få turnusen til å gå opp har å gjøre med det såkalte helgeproblemet. Det er en situasjon som oppstår som følge av at fast ansatte i store stillinger jobber mindre i helgene enn det tjenesten har behov for. Det er vanlig å forklare denne problemstillingen med arbeidstidsforkortelsen i 1987. Da gikk partene bort fra en praksis med å jobbe annenhver helg og over til hver tredje helg. Dette har økt behovet for ekstravakter, og for ansatte i små stillinger som i mange tilfeller kun arbeider annenhver helg fast. Videre er det i mange tilfeller slik at deltid avler deltid. Når en ansatt jobber 80 prosent, må en annen ansatt dekke de resterende 20 prosentene. Denne 20-prosentstillingen er vanskelig å kombinere med andre stillingsandeler slik at summen kan bli 100 prosent. Innenfor flere turnusordninger, men særlig i den tradisjonelle, kan en økning i antall heltidsansatte også føre til økt behov for deltidsansatte i små helgestillinger (Moland & Bråthen 2012; Amble 2008).

Omfanget av ekstravakter

Ekstravakter er et kjent element på de fleste arbeidsplassene til informantene fra Fagforbundet. For å kunne vurdere hvordan ekstravaktene påvirker deltid, både frivillig og ufrivillig, må vi få en idé om omfanget av ekstravakter i sektoren.

Dette er det ikke forsket på, men det er mulig å få et inntrykk av omfanget ved å se på forskjeller i rapportert lønnsmasse før og etter en regelendring knyttet til pensjon fra 1999. Før 1. januar 1999 var det slik at inntektene fra ekstravakter ikke telte med i beregningsgrunnlaget for pensjon. Da var det kun den faste stillingsprosenten som ga uttelling. Men i tariffoppgjøret i 1998 kom partene i KS-området¹⁰ til enighet om at arbeidsgiver var ansvarlig for å melde alle som jobbet 14 timer per uke eller mer inn i pensjonsordningen. Dette gjaldt ikke bare dem som jobbet deltid i faste stillinger, men også alle varianter av midlertidig ansatte. Det er laget en identisk avtale for hel-

¹⁰ Nedfelt i Hovedavtalens kapittel 2 i KS-området.

seforetakene (Spekter-området). Oslo kommune er et eget tariffområde og har derfor ikke denne bestemmelsen.

Så langt vi kjenner til, er det, som nevnt, ikke gjort beregninger av hvor stor andel av det totale arbeidet i helsesektoren ekstravaktene utgjør. Tall for lønnsmasse kan gi en indikasjon på omfanget av ekstravakter. Vi vil forsøke å illustrere dette i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Omfang av ekstravakter ved tall for innrapportert lønnsmasse som gir grunnlag for pensjon i kommune A, B og C, 1998–2000. Endring i innrapportert lønnsmasse etter regelendringen som trådte i kraft 1. januar 1999. Økning i absolutte tall (NOK) og i prosent. (Kilde: KLP)

	Kommune A		Kommune B		Kommune C	
	Fellesordning	Sykepleiere	Fellesordning	Sykepleiere	Fellesordning	Sykepleiere
1998	148 423 320	13 087 180	215 009 014	26 797 360	63 434 179	5 035 136
1999	150 373 333	13 784 912	247 603 376	32 833 601	65 766 559	5 724 562
2000	165 813 444	13 714 944	291 230 808	40 494 093	73 224 091	6 682 563
Økning 1998-1999	1,3%	5,3%	15,2%	22,6%	3,7%	13,7%
Økning 1998-2000	11,7%	4,8%	34,5%	51,1%	15,4%	32,7%

Vi ser at spesielt kommune B har en stor økning fra 1998 til 2000. Det er viktig å huske på at det er mange grupper inne i materialet som ikke jobber ekstra, eller som har små stillinger. Derfor er det grunnlag for å tro at den reelle veksten i lønnsmasse på for eksempel et sykehjem i denne kommunen, er stor som følge av at ekstravakter nå regnes inn. Denne kommunen er såpass stor at også veksten i sykepleiernes pensjonsgrunnlag er interessant. Imidlertid skyldes ikke all økningen at ekstravakter og små stillinger går inn i pensjonsgrunnlaget. Årlig lønnsvekst utgjør noe av veksten, kanskje inntil 4–5 prosent. Videre kan det også tenkes at generell aktivitetsvekst begrunner noe av økningen. Hovedpoenget i denne sammenheng er likevel at omfanget av ekstravakter ser ut til å være betydelig. Hadde ikke ekstravakter vært en mulighet, kan det tenkes at flere ville ønsket seg større faste stillinger.

Oppsummering

Grunnbemanning og tempo

Informantene fra Fagforbundet syntes stort sett at grunnbemanningen på arbeidsplassen er passende, i alle fall så lenge alle som skal, er på jobb. Med dette menes tilfeller der man ikke har udekket sykefravær eller vakanser, samt at pasientene ikke trenger noe utover det som er vanlig. En del informanter pekte på at tempoet i sektoren ganske ofte kan være høyt, og at særlig helgene kan være travle. De færreste fra dette forbundet mente likevel at grunnbemanningen og tempoet har vært av særlig betydning for valget om å arbeide deltid.

Nesten samtlige FO-medlemmer i denne undersøkelsen mente at grunnbemanningen og tempoet på arbeidsplassen var passende, og det var ingen som mente at grunnbemanningen hadde påvirket valget om å arbeide deltid.

I synet på grunnbemanningen skiller MFO-medlemmene seg relativt mye fra medlemmene i de to andre forbundene i denne undersøkelsen. Nær sagt samtlige av MFO-medlemmene vi intervjuet mente at grunnbemanningen var for lav. Mer spesifikt ble det pekt på at hver enkelt lærer på kulturskolen har ansvar for det de fleste anså for å være et for høyt relevantt målt opp mot hvor mye tid de har til rådighet. Når det gjelder tempo, opplevde de fleste at de holder et relativt høyt tempo mens de underviser. For denne informantgruppen knyttet dette spørsmålet seg også i stor grad til det relevantt hver enkelt lærer har ansvaret for i løpet av en arbeidsdag. Det var likevel få som mente grunnbemanning og tempo kunne ses på som viktige årsaker til deltidssvalget.

Arbeidsorganisering og stillingsstørrelse

Det er viktige forskjeller i hvordan arbeidstiden er organisert innen de tre områdene vi har sett på. Alle informantene fra Fagforbundet kommer fra deltidsarbeidsplasser i betydningen at svært mange på arbeidsplassen jobber deltid. Det er mest vanlig med lang deltid (stillingsprosent på over 60), men ved de fleste arbeidsplassene finnes det også ansatte i svært små stillinger som kun jobber i helgene for at arbeidsgiver skal ha tilstrekkelig antall ansatte på jobb lørdag og søndag. Flere av våre informanter fra Fagforbundet pekte videre på at det er svært få av deres kolleger med samme utdanningsbakgrunn (hjelpepleier og omsorgsarbeider) som jobber heltid. Når det gjelder fordeling av vakter, fortalte noen at enkelte steder jobber ansatte i små stillinger oftere kvelds- og helgevakter enn ansatte på heltid og i større deltidssstillinger. De fleste informantene fra Fagforbundet jobber ekstravakter i noen eller i stor grad. Vi har sannsynliggjort at omfanget av ekstravakter er betydelig. En arbeidsorganisering med stort innslag av ekstravakter gjør det trolig enklere å velge deltid for den enkelte. Ekstravaktene gir fleksibilitet: man kan jobbe mer dersom man ønsker å tjene mer, uten å binde seg til en fast høyere stillingsprosent.

Litt over halvparten av FO-informantene oppga at deres kolleger i all hovedsak har heltidsstillinger, og blant dem som arbeider deltid, er dette ofte selvvalgt ved at de har søkt redusert arbeidstid. Flesteparten av informantene fra FO arbeider dermed steder som kan omtales som heltidsarbeidsplasser. Med dette menes arbeidsplasser der brorparten av de ansatte har en heltidsstilling, og der arbeidsorganiseringen ikke er avhengig av deltidsstillinger for å få fylt opp bemanningsplanen.

Informantene fra MFO anslo at omtrent samtlige av deres kolleger arbeidet deltid, og at det gjerne kun er ledelsen og ansatte i administrasjonen som arbeider heltid. En del jobbet ganske mye i helgene, mens andre gjorde det kun tidvis eller aldri. Informantene fra MFO, i motsetning til de to andre forbundene, pekte i stor grad på at arbeidsorganiseringen har betydning for deltidsvalget. Dette knytter seg særlig til at man ved en fulltidsstilling i kulturskolen vil måtte jobbe de fleste ettermiddager og kvelder i løpet av en uke, noe som gjerne oppleves som for belastende med tanke på familieliv.

5 Frivillig deltid og forhold ved arbeidsplassen

I kapittel 3 så vi hvordan forhold i privatlivet påvirket deltidssvalgene hos våre informanter. Det ble pekt på at ønske om mer tid til barn, familie, hjem og fritid sto sentralt, men også forhold knyttet til privatøkonomi og helse ble nevnt. I dette kapitlet skal vi se nærmere på en annen gruppe av forklaringer, og det sentrale her er hvordan forhold på arbeidsplassen påvirker valg av deltid. Vi skal blant annet diskutere hva som kjennetegner arbeidsplassene til våre informanter når det gjelder deltidsandel og arbeidsorganisering, samt hvilken betydning muligheter for karriere, faglig utvikling og tilhørighet har for deltidssvalgene. Avslutningsvis vil vi legge frem og kort diskutere ulike tiltak informantene foreslo for at arbeidsgiver skal kunne tilby flere større stillinger.

Arbeidsorganiseringens betydning for valg arbeidstid

I det foregående kapitlet så vi tydelige forskjeller mellom forbundene med hensyn til arbeidsorganisering; brorparten av informantene fra Fagforbundet går i turnus, mens de fleste fra MFO har arbeidstiden sin stort sett lagt til ettermiddag og kveldstid. Flertallet av informantene fra FO arbeidet innenfor det vi kan omtale som normalarbeidsdagen. Tidligere forskning har vist at turnusarbeidere i helsesektoren privatiserer ansvaret for belastende arbeidssituasjoner gjennom å arbeide deltid (NOU 2004: 29:49). For den enkelte arbeidstaker kan altså deltid være en strategi for å unngå fysisk og psykisk slitasje. Som vi så i forrige kapittel, går de aller fleste av informantene fra Fagforbundet, og enkelte fra FO, i turnus. Det er derfor noe overraskende at turnusarbeiderne fra disse to forbundene i relativt liten grad viste til at dette hadde betydning for deres deltidssvalg. I de tilfellene arbeidsorganiseringen/turnusjobbingen ble trukket frem, var det gjerne som del av en større forklaring. Følgende sitat illustrerer hvordan arbeidsorganiseringen har bidratt til valget av deltidssarbeid:

Hvis jeg skulle skifta stilling nå, ville jeg hatt full jobb. Og dagtid. Jeg har funnet ut at dagarbeid eller nattarbeid passer best. Det passer ikke å skifte mellom dag og kveld. Da kommer du hjem i ti-halv elleve-tiden og da ligger jeg og tenker: Nå må jeg sove, nå må jeg sove for jeg skal opp tidlig. Jeg begynner å nærme meg 50 år og

hvis man skal tenke litt langsiktig, så ønsker jeg meg en dagjobb de siste 10–15 årene av arbeidslivet. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent, barnevernpedagog, sykehus).

Avgjørende betydning for MFO-medlemmer

Ingen av MFO-medlemmene i denne undersøkelsen jobber i turnus. Undervisningstidene på kulturskolene starter gjerne på ettermiddagen og varer utover kvelden. I intervjuene var det svært mange av medlemmene i MFO som viste til at arbeidstiden var en viktig årsak til at de arbeidet deltid. Dette særlig fordi man i en fulltidsstilling vil måtte jobbe de fleste ettermiddager og kvelder i løpet av en uke. Det ble fremhevet som svært negativt, først og fremst med tanke på å få nok tid sammen med familien, men også for å ha mulighet til å delta på fritidsaktiviteter og liknende. Sitatene under er hentet fra intervjuene med MFO-medlemmer, og er betraktninger omkring hvorvidt arbeidsorganiseringen har påvirket valget om å jobbe deltid:

Jeg har ikke en veldig typisk arbeidstid på kulturskolen. Jeg har vært heldig og fått en del dagtid. Hvis man jobber 100 prosent i kulturskolen, jobber man nesten hver ettermiddag. Undervisningen begynner etter at skolen er slutt og varer utover kvelden, til kl. 20–21. (MFO, kvinne, 43 år, 63 prosent og frilans, høyskoleutdannet i musikk, kulturskole og frilans)

Jeg skulle gjerne hatt full jobb. Men i kulturskolen avhenger det av arbeidstid. Da måtte jeg hatt mer undervisning på dagtid. Jeg har jo «frivillig» deltid sånn sett, jeg vil ikke jobbe mer på kveldene. (MFO, mann, 47 år, 80 prosent, mastergrad i musikk, kulturskole)

Svakere tilhørighet med små stillingsprosjenter

I intervjuene stilte vi flere spørsmål vedrørende deltidsarbeid og den tilhørigheten man opplever å ha til arbeidsplassen. Med tilhørighet mener vi her ansattes identifisering med og involvering på arbeidsplassen. De aller fleste av informantene mente deltidsarbeid ikke har noen betydning for følelsen av tilhørighet til arbeidsplassen, og at dette følgelig ikke hadde vært med på å påvirke valget om å jobbe deltid. Dette kan muligens skyldes at deltid er så vanlig innenfor disse sektorene at det å være deltidsansatt er det normale, og følgelig ikke påvirker den enkeltes tilhørighet (Abrahamsen 2002). På et spørsmål om deltidsarbeid og tilhørighet uttalte tre av våre informanter følgende:

Jeg tror jeg føler like mye tilhørighet som jeg hadde gjort med 100 prosent [stilling]. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 80 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Jeg synes jeg tilhører her ganske bra. Jeg må ikke jobbe fullt for å høre til. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Slike svar fordeler seg relativt jevnt på tvers av de tre forbundene. Likevel var det flere som mente at tilhørigheten til arbeidsplassen påvirkes, særlig når det gjelder å bli inkludert i ulike beslutninger, motta informasjon, komme med innspill og liknende. Dette gjør seg spesielt gjeldende ved lave stillingsprosjenter. På et direkte spørsmål om deltidsarbeidet påvirket tilhørigheten vedkommende følte til arbeidsplassen, fikk vi blant annet følgende svar:

Du føler mer eierskap jo mer du jobber. Da jeg jobbet 50 prosent, følte jeg mindre av det enn nå når jeg jobber 75 prosent. For når du er her sjelden, jeg kunne jo ha 14 dager fri, jeg, på grunnturnusen min, da blir du litt mer fjern kanskje, og føler ikke sånt engasjement og ansvar. Det er andre som ordner opp.. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent, hjelpepleier, hjemmesykepleie)

Jeg jobber jo såpass mye og er der hver uke, så jeg synes det går bra. Men da jeg jobbet 80 prosent og var borte en dag per uke for noen år siden, synes jeg at jeg var litt ute. Så etter at jeg hadde den ordningen, gikk jeg over til å jobbe 5 dager i uka og heller ha kortere dager. Da blir hverdagen hjemme en smule enklere og jeg har likevel enn følelse av å være på jobb når andre er der. Da jeg hadde fri fredag og noen av de jeg skulle samarbeide med hadde fri onsdag, da ble det veldig vanskelig. Veldig ofte var en av oss borte. (FO, kvinne, 40 år, 90 prosent, barnevernpedagog, barneskole)

Ikke nå når jeg går natt. Men det gjorde det da jeg gikk på dag. Jeg følte at da jeg gikk i 100 prosent på dag, så hadde jeg mer å si og mer oversikt enn da jeg jobbet 75 prosent på dag. For ellers kunne man risikere at de andre på behandlingsteamet hadde møter, og det var ikke alltid de prioriterte å legge de til når jeg var på vakt. Mens når du jobber i full stilling har du mye mer påvirkning på når det skal være møter, også med pasienter og pårørende, og da får du mer eierskap til jobben. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent, barnevernpedagog, sykehus)

Som vi ser av situatene, mener ikke informantene at deltidsarbeid og tilhørighet primært dreier seg om hvor sterk tilknytning man føler til arbeidsplassen, men om å få med seg informasjon, ha oversikt over hva som skjer på jobben og vite «hvordan ting skal gjøres». Videre ser det ut til at informantene mener man bør jobbe opp mot 80 prosent for at tilhørigheten til arbeidsplassen ikke skal påvirkes negativt. Til tross for dette var det ingen av våre informanter som fremhevet at tilhørigheten til arbeidsplassen var av betydning for valget av arbeidstid.

Svakere tilhørighet med flere arbeidsgivere

Et annet forhold som kom opp i intervjuene med noen av MFO-medlemmene med flere arbeidsgivere, var at følelsen av tilhørighet til den enkelte arbeidsplass kunne være svakere enn dersom man hadde hatt kun én arbeidsgiver. Man kan se for seg et tilfelle der den ansatte har to 30 prosentstillinger i to ulike kommuner, samt en del frilansvirksomhet på toppen av dette, altså minimum tre arbeidsgivere. Noen av våre informanter viste til at man i slike tilfeller får ganske mange kolleger og arbeidssteder å forholde seg til, noe som igjen kan virke negativt inn på tilhørigheten man føler for hver enkelt arbeidsplass. Følgende sitater er hentet fra et av intervjuene og illustrerer dette poenget:

Kanskje en ting som jeg synes er relevant, og det er eierskap til arbeidsplassen for folk som jobber deltid. For hvis man jobber deltid på flere arbeidsplasser, så føler man egentlig ikke tilhørighet. Og det er en problematikk som er vesentlig. At man ikke deltar med hele seg når man er der. Og tenker at: Ok, dette er bare en bi-jobb, så jeg bryr meg ikke så mye om de prosessene som foregår *her*, for jeg jobber egentlig *der*. Og i lengden er ikke det noe tilfredsstillende. Tidligere når jeg hadde tre til fire deltidsstillinger rundt omkring på Østlandet og levde sånn heseblesende rundt omkring i bil for å rekke det ene og det andre, så opplevde jeg det sånn. For man får ikke deltatt på møter på den enkelte arbeidsplass sånn som man burde. Og da blir man ikke en del av kollegiet eller i prosesser som foregår. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent, universitetsutdanning i musikk, kulturskole og vgs.)

Sitatene belyser utfordringen med å føle tilhørighet til arbeidsplassen dersom man har lav stillingsprosent hos flere arbeidsgivere. I slike tilfeller vil det ofte være flere ledere, kolleger, arbeidssteder og møter å måtte forholde seg til, noe som kan påvirke hvor mye man identifiserer seg med den enkelte arbeidsplassen.

Deltar deltidsansatte i møter?

Informantene fra FO og Fagforbundet var klare på at alle ansatte uavhengig av stillingsstørrelse får mulighet til, og i mange tilfeller forventes, å være med på personalmøter. Det å ha nok tid til å delta på samtlige møter ble av enkelte informanter fra MFO sett på som problematisk dersom man hadde flere arbeidsgivere. Det ble vist til at ansatte fordeler årsverket mellom en undervisningsdel og en annen del avsatt til møter, forberedelser og liknende. Dersom man kun har en liten stilling, har man følgelig relativt lite tid til møtevirksomhet. De tre sitatene under er hentet fra intervjuer med MFO-medlemmer og illustrerer dette på litt forskjellig vis:

Det har vært mye snakk om det [deltidsarbeid] i forbindelse med lærermøter, det å få folk til å møte opp. Det handler om hvor mange oppmøtetimer man har. (MFO,

kvinne, 43 år, 63 prosent og frilans, høyskoleutdannet i musikk, kulturskole og frilans)

Ikke sant, som ansatt i full stilling blir man en større del av et miljø. Folk som jobber deltid tenderer til å være mindre på møter og delta mindre enn de som har større stillinger, så man blir ikke integrert på samme måte ... Vi har personalforum ca. én gang i måneden. Også har vi fagmøter innenfor seksjonen, det har vi også ca. én gang i måneden. De som har 100 prosent stilling skal i utgangspunktet være med på alt dette, mens vi på deltid må sortere ut litt. Vi gir beskjed om hva vi ønsker å være med på. (MFO, mann, 53 år, 75 prosent, realkompetanse i musikk og universitetsfag, kulturskoler)

... jeg deltar på møter og planlegging hos alle arbeidsgiverne. I den ene stillingen som er delt mellom to kommuner, så er jeg bare på møter i den kulturskolen der jeg formelt er ansatt. Det ba jeg faktisk spesifikt om. Men jeg følger jo med og leser referater fra de andre møtene, så jeg gjør jo litt kontorjobb der også, selv om jeg ikke er fysisk til stede på møtene» (MFO, kvinne, 40 år, 90 prosent, musikkonservatoriet, kulturskole)

Forfremmelse og ansvar – muligheter og ambisjoner

De fleste av informantene, på tvers av de tre forbundene, uttrykte at deltidsansatte i utgangspunktet har samme muligheter for forfremmelse som ansatte som jobber heltid. Likevel understreket flere at dersom man først får en lederstilling, bør man arbeide heltid, eller i alle fall 80 prosent, men aller helst heltid. Flertallet av våre informanter påpekte også at forfremmelse ikke var noen aktuell problemstilling på deres arbeidsplass, og at det heller ikke var noe de ønsket. En av grunnene er relativt få ledende stillinger der våre informanter arbeider. Ofte er det kun snakk om et par ledere på hvert sted. Avdelingsleder og fagsykepleier på en sykehjemsavdeling, og rektor og seksjonsleder ved kulturskolen, kan tjene som eksempler på slike lederstillinger. En annen grunn til at lederstillinger ses på som lite aktuelt, er at informantens formalkompetanse ikke er i overensstemmelse med de krav som ofte stilles for å få en ledende stilling. Det er for eksempel slik at lederne på en sykehjemsavdeling ofte er sykepleiere, mens våre informanter fra Fagforbundet er hjelpepleiere eller omsorgsarbeidere. Medlemmene fra MFO understreket dessuten at en lederstilling i kulturskolen i de fleste tilfeller vil innebære en ren administrasjonsjobb uten musikkfaglig innhold. Stillinger med lederansvar ble av den grunn sett på som lite attraktivt. Selv om våre informanter i svært liten grad ønsket seg lederstillinger, var det flere som uttrykte at de ofte fikk delegert ansvar, noe de så på som givende og interessant. Det kunne for eksempel være å holde orden

med og bestille nytt materiell, ha et særlig ansvar for nye medarbeidere og liknende. Under følger en del passasjer fra intervjuene som belyser hvordan våre informanter fra de tre forbundene ser på mulighetene for forfremmelse og ansvar:

Det er ikke så mye forfremmelsesmuligheter, men det er noen som har litt ekstra ansvar for å bestille varer og sånne ting. Det er nok mest de på 100 prosent som har ansvar for sånne ting. De i 50 prosent får jo ikke så mye det, for det skal jo litt til at du er her når det skal skje, da. Men hvis du er 80 prosent, kan du ta litt mer ansvar, for å lære opp vikarer eller noe sånt. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent, hjelpepleier, hjemmesykepleie)

Vi har en veldig flat struktur hos oss, så det er ikke så mange avansementstillinger hos oss. Jeg vil tro at hvis det ble en gruppelederstilling ledig, så vil en person med deltidsstilling i utgangspunktet ha like stor mulighet til å søke på den som de andre. Men hvis man først går inn i en sånn funksjon, så må man jobbe 100 prosent». (FO, mann, 49 år, 75 prosent, psykiatrisk vernepleier, sykehus)

Når det gjelder ansvar, så får ikke de i de minste stillingene muligheten til å være primærkontakt og sånn. Det krever at du jobber og er der oftere. De jobber ofte mye på kveldstid, og da blir det vanskelig å utføre disse oppgavene. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 80 prosent, omsorgsarbeider, sykehjem)

Ansvar får vi. Vi har for eksempel medisinkompetanse, og det er jo ikke bare de med 100 prosent som jobber med medisinen. Lederansvar er ikke så aktuelt. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 74 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Det hender avdelingslederen og hun som er sykepleier 1 delegerer ut ansvar. De delegerer til alle, er ikke noen forskjell. Det kan være å bestille varer, ansvar for rullestolene. (Fagforbundet, kvinne, 56, sykehjem)

Det er ikke så veldig aktuelt. Men alle får ansvar hvis de vil det, det kan være ansvar for IP-plan, ansvar for å skrive diverse lister. Men man bør nok jobbe litt mer enn meg. Jeg går litt glipp av dette, man må jobbe mer enn 60 prosent. (Fagforbundet, kvinne, 41 år, 60 prosent, hjelpepleier, hjemmetjeneste)

Nei, det tror jeg ikke. I alle fall ikke noen som går i en veldig lav stilling. Men jeg tror det kommer mer an på personen enn stillingsprosenten. Hvis du er veldig engasjert, tror jeg ikke deltidsstillingen har så mye å si. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 70 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Dette dreier seg først og fremst om man er egnet. Men det er klart man kan ikke ha folk med mye ansvar på deltid. Man er jo nødt til at de som enten er ledere eller har annet ansvar er her mest mulig. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 80 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Det er ikke så aktuelt. De som er ledere underviser ikke så mye. (MFO, kvinne, 42 år, 80 prosent, Musikkonservatoriet, kulturskole)

Faglig utvikling – ønsker og muligheter

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning, blant annet for den enkelte ansatte, kolleger og tjenestemottakerne. Faglig utvikling kan skje gjennom opplæring som enten gir økt formal- eller realkompetanse. Formalkompetanse er den kompetansen man tilegner seg gjennom utdanningssystemet og som kan dokumenteres gjennom vitnemål, kursbevis og sertifiseringer. Realkompetanse er kompetanse som hovedsakelig tilegnes utenfor utdanningssystemet, for eksempel fagdager på arbeidsplassen, og er som oftest ikke dokumentert i form av vitnemål eller andre former for kompetansebevis.

I intervjuene stilte vi spørsmål om hvilke muligheter informantene hadde til faglig utvikling i regi av arbeidsplassen. Informantene var relativt delt i sine svar på dette spørsmålet. Medlemmene fra Fagforbundet var de som i minst grad hadde mulighet til slikt, men også blant medlemmene fra FO og MFO var dette noe delt. Medlemmene fra Fagforbundet fortalte om at det var få muligheter til å dra på eksterne kurs og liknende, men at det i noen grad ble lagt vekt på faglige problemstillinger og temaer på personalmøter, og at det enkelte ganger ble arrangert såkalte fagdager. Det ble riktignok understreket at de manglende mulighetene til faglig utvikling ikke skyldtes eget deltidsarbeid, men at det jevnt over var få muligheter for alle ansatte. Fagforbundets kurs og forbundets fagstige ble av enkelte trukket frem som positive tiltak. Fagstigen er et program som dokumenterer og formaliserer teoretisk og praktisk kompetanseheving, og det er Fagforbundet som står ansvarlig for godkjenning. Følgende sitater er hentet fra noen av intervjuene med informanter fra Fagforbundet:

Dette har tatt seg opp veldig de siste årene. Vi har en del kursdager vi kan delta på, men jeg har også vært med på veldig mye kurs og samlinger med Fagforbundet. Det er jeg veldig fornøyd med! (Fagforbundet, kvinne, 33 år, 80 prosent, sykepleier, hjemmetjeneste)

Vi har hatt noen kurs det folk har deltatt. Da har de fortalt om dette når de har kommet tilbake igjen. Det er mulighet for å dra på kurs. Vi har hatt noen «skuespill» der vi sammen finner ut hvordan vi skal oppføre oss i ulike situasjoner. Jeg har også nettopp vært på et kurs om omsorg ved livets slutt. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 74 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Fra kommunes side er det veldig dårlig. Det var mye bedre før! Fagforbundet har noe som heter fagstigen. Det satses det en del på. Der har jeg tatt noen trinn. (Fagforbundet, kvinne, 58, sykehjem)

FO-medlemmene var den gruppen av informanter som i størst grad hadde tid til å delta på eksterne kurs og ulike videreutdanninger som gir økt formalkompetanse. De fleste av disse informantene var godt fornøyd med det tilbudet de hadde:

Den er god. Jeg får fri to–tre dager i måneden i 1,5 år for å drive videreutdanning. (FO, kvinne 34 år, 85 prosent, barnevernpedagog, DPS sykehus)

Den er grei, men det kunne selvsagt vært mer tid til det. Det er knapt med ressurser til å reise på kurs, og det kunne vært fint å få gjort litt mer av det. (FO, kvinne, 40 år, 90 prosent, barnevernpedagog, barneskole)

Informantene fra MFO hadde gjennomgående høyere utdanning enn de to andre gruppene, og flere hadde avlagt hovedfagseksamen eller mastergrad. Kompetanseutviklingen blant disse informantene foregikk i all hovedsak gjennom interne fagmøter og erfarings-samlinger, gjerne på seksjonsnivå, men også i noen grad gjennom eksterne kurs. Disse medlemmene hadde en del faglig utvikling i forbindelse med møter på seksjonsnivå (for eksempel piano- eller blåseseksjonen). I disse møtene ble det diskutert pedagogiske utfordringer samt drøftet ulike forhold knyttet til konserter og andre oppsetninger. En del av MFO-informantene etterlyste også muligheten til å kunne dra på kurs utenfor kommunen, og selv om tilbudet eksisterte enkelte steder, var det vanskelig å få til, på grunn av små stillinger i flere kommuner. Noen av MFO-medlemmene viste også til at en del av standardkursene kommunene tilbyr, ble oppfattet som lite relevante:

Jeg tok et etterutdanningskurs i høst og da måtte jeg omorganisere undervisningen min ganske grundig når det var samling. Jeg fikk vel en viss lettelse i oppmøte på møter. Men jeg fikk jo ikke noe økonomisk støtte. Også er det jo det at kommunene har masse kurs, men det er ingenting av det som er relevant for oss. Datakurs og sånn er ikke så relevant. Vi skulle hatt kurs i noteskriving, musikkproduksjon og sånne ting, og det får vi ikke støtte til, for det er jo ikke en del av den kommunale pakka. (MFO, kvinne, 40 år, 90 prosent, musikkonservatoriet, kulturskole)

Vi har noen personalmøter for hele skolen. Noen ganger deler vi dagen i to, halve dagen sammen med alle, resten av dagen deler vi opp etter fag. Det er både administrative ting, men også faglig påfyll og diskusjoner. Det kan være foredrag eller mer konkrete ting vi diskuterer. Én gang i året kan vi ha foredrag eller workshop sammen med andre kulturskoler. (MFO, kvinne, 43 år, 63 prosent og frilans, høyskoleutdannet i musikk, kulturskole og frilans)

Faglig utvikling – viktig for valg av stillingsstørrelse?

I intervjuene stilte vi spørsmål om hvorvidt bedre muligheter for faglig utvikling kunne føre til at informantene ville ønsket seg en høyere stillingsprosent. Omtrent samtlige informanter fra FO og Fagforbundet svarte negativt på dette spørsmålet. Flere av MFO-medlemmene vi intervjuet hadde derimot et ganske annet syn. Fra flere ble det pekt på at én av grunnene til at de arbeidet deltid på kulturskolen, var at det var lagt inn for lite tid til forberedelser og øving i stillingen. Enkelte valgte derfor å jobbe deltid for å kunne oppdatere seg og få nye ideer til undervisningen gjennom jobben som frilanser. Dette ble blant annet uttrykt på følgende måte:

Grunnen til at jeg jobber deltid i kulturskolen dreier seg om at det er nødvendig for meg å være utøvende og praktisere for å være en god lærer. (MFO, kvinne, 40 år, 70 prosent og frilans, adjunkt i musikk, kulturskole og frilans)

Jeg kunne hatt større stilling dersom jeg hadde en annen arbeidstid og andre betingelser med tanke på faglig utøving. (MFO, mann, 59 år, 70 prosent, mastergrad i musikk, kulturskole og frilans)

Hvordan kan det skapes større stillinger?

I intervjuene stilte vi spørsmål om hvorvidt informantene hadde noen forslag eller ideer til hvordan det kunne skapes flere større stillinger på den enkeltes arbeidsplass. Litt over halvparten av informantene svarte at dette var noe de ikke hadde tenkt særlig mye på, og at de derfor ikke hadde noen innspill å komme med. De informantene som derimot hadde noen forslag eller ideer, var utelukkende fra Fagforbundet og MFO. Grunnen til at ingen medlemmer fra FO hadde noen forslag, er trolig knyttet til at de fleste medlemmene vi intervjuet fra dette forbundet arbeider på det vi kan omtale som heltidsarbeidsplasser, altså steder der det store flertallet jobber heltid. Flere av FO-medlemmene var også selv ansatt i en heltidsstilling, men hadde valgt å søke redusert stilling i henhold til arbeidsmiljølovens § 10.2-4.

De forslagene vi ble presentert for i intervjuene med medlemmer fra MFO og Fagforbundet, kan grovt sett deles i to hovedgrupper av tiltak:

1. Tiltak vedrørende organisering av arbeidssted og arbeidsoppgaver. Slike tiltak innebærer at arbeidstakere skal kunne arbeide på tvers av kommuner, enheter og avdelinger. Det kan også være snakk om å utføre et bredere spekter av oppgaver. Bemanning på tvers av avdelinger og arbeidsområder ble først lansert på 1990-tallet som en mulighet for å gi ansatte større stillinger dersom dette ikke lot seg gjøre innenfor én avdeling.

2. Tiltak knyttet til organiseringen av arbeidstid. Dette dreier seg først og fremst om forhold rundt turnusoppsettet: helgefrekvens, vaktlengder og friperioder.

Organisering av arbeidssted og arbeidsoppgaver

Det var enkelte forskjeller i forslagene etter hvilket forbund informantene tilhørte. Informantene fra Fagforbundet nevnte tiltak fra begge de to hovedgruppene over, mens MFO-medlemmene naturlig nok var mest opptatt av tiltak som sorterer under «organisering av arbeidssted og arbeidsoppgaver» (disse medlemmene går ikke i turnus).

Løsningsforslagene fra MFO handler i stor grad om regionalt og kommunalt samarbeid for å tilby større stillinger. Et par av informantene fra MFO snakket om muligheten til å arbeide med et bredere spekter av arbeidsoppgaver, altså undervise i flere instrumenter enn sitt hovedinstrument. Selv om denne muligheten ble nevnt, er det vårt inntrykk at dette ikke var særlig populært blant lærerne på kulturskolen:

Jeg ser for meg at kommunene kunne samarbeide mye mer enn de gjør i dag, og da ville man kunne løse mange av disse problemene. Da kunne man jobbe for eksempel i Follo-regionen, i Romerike traktene, ja, litt mer regionalt. Da ville problemene vært løst. Det er flere som har tatt til orde for det, en tankegang om samarbeid regionmessig. (MFO, mann, 44 år, 90 prosent, universitetsutdanning i musikk, kulturskole og vgs.)

Det er flere som jobber i flere kommuner. Da er det sånn at en av kommunene er hovedarbeidsgiver. Dette fungerer greit i en del kommuner, men ikke overalt. Noen rektorer vil ikke «gi fra seg» sine ansatte. Noen er ansatt i flere kommuner, det er nokså krøkkete. Da må man selv passe på at vaktene ikke krasjer og sånn. (MFO, kvinne, 43 år, 63 prosent og frilans, høyskoleutdannet i musikk, kulturskole og frilans)

Jeg ville helst ikke jobbet i flere kommuner, det tror jeg ikke så mange av mine kollegaer vil heller. Litt av problemet er at vi ofte er så spesialiserte, det er ikke nok elevmasse på akkurat det og det instrumentet. Det ligger nok noe der. (MFO, mann, 59 år, 70 prosent, mastergrad i musikk, kulturskole og frilans)

Da måtte vi jo ha en kompetanse som går ganske vidt hos hver arbeidstaker, slik at hver person kan gjøre flere forskjellige ting. Så det er en styrke og en svakhet i vårt system. En veldig sterk spesialisering vil virke negativt på en arbeidstakers mulighet til å få full stilling, men det er positivt på kvalitet i jobben vi gjør (de er spesialisert på ett instrument). Så det blir mange mennesker på små stillinger. Egentlig er det mange som kan forskjellige ting. Hvis en skulle jobbet for fulle stillinger, da måtte de få færre ansatte med bred kompetanse. (MFO, mann, 53 år, 75 prosent, realkompetanse i musikk og universitetsfag, kulturskoler)

I motsetning til medlemmene fra MFO som snakket mye om å jobbe i flere kommuner, var informantene fra Fagforbundet inne på muligheten for å jobbe på flere avdelinger innad på samme sykehjem eller i samme kommune:

Det er dette med at mange kan jobbe på flere avdelinger, eller også på flere sykehjem. Det er ikke alle som vil det, da. Men for de som ønsker større stilling kan dette være en mulighet. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 74 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Jeg har jo jobbet på to steder samtidig. Det gikk greit for meg, men den ene stillingen var en hvilende nattevakt. (Fagforbundet, kvinne, 63, sykehjem)

Organiseringen av arbeidstid

Som tidligere omtalt i dette avsnittet, var flere av forslagene og ideene med sikte på å kunne tilby større stillinger, knyttet til en annen organisering av arbeidstiden. I sitatene peker informantene på den såkalte helgeproblematikken. Denne består i at et tjenestested må bemannes med ekstravakter, ofte i små stillinger, i helgene for å få turnusen til å gå opp. Dette er en situasjon som oppstår som følge av at fast ansatte i store stillinger jobber mindre i helgene enn det tjenesten har behov for. Forsøk på å redusere problemet med feilbemanning i helgene har to vanlige tilnærminger: enten at de ansatte jobber noe oftere enn hver tredje helg, eller at ansatte går lengre vakter de helgene de jobber. Slike vakter fører til en todeling heller enn en tredeling av døgnet (for eksempel ved å slå sammen dag- og kveldsvaktene), noe som medfører behov for et mindre antall personer i turnus. Dette vil igjen føre til at man kan tilby færre, men større stillinger. Flere av de intervjuede peker på at de ikke ønsker en løsning med hyppigere helgearbeid, selv om det gjerne ses på som et egnet grep for å redusere deltid. Hyppigere helgearbeid er kontroversielt, og upopulært blant mange ansatte, fordi helger er verdifull sosial tid (Nicolaisen 2012).

Det er jo dette med helgevaktene man ikke kommer unna, da. Man må være nok folk lørdag og søndag. Da må man vel gå oftere enn hver 3. helg, men det tror jeg ikke så mange ønsker. (Fagforbundet, kvinne, 33 år, 80 prosent, sykepleier, hjemmetjeneste)

«Jeg jobber hver 3. helg. Det må i alle fall ikke bli jobbing annenhver helg for å få større stillinger ... den helgetiden er veldig verdifull, og det tror jeg den er for mange. Det har vi pratet mye om vi kollegene, at hvis det blir annenhver helg for at folk skal få større stillinger, det er det nesten ikke verdt. Da tror jeg det er mange som kommer til å slutte. Det er da alle har fri og ungene har fri fra skole og barnehage. Da ville jeg heller hatt langvakter enn flere helger. (Fagforbundet, kvinne, 38 år, 74 prosent, hjelpepleier, hjemmesykepleie)

Jeg kunne godt jobbe noen ekstra helger, jeg, hvis jeg får det fast på turnusen min slik at jeg kan planlegge det, men det ville de ikke gjøre. For det betydde jo bare at jeg måtte få fri en nattevakt, torsdag til fredag for eksempel, for at jeg skulle kunne jobbe lørdag. Og da måtte de leie inn vikarer. Og jeg skjønner ikke at det skal være økonomi i det. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent, barnevernpedagog, sykehus)

Men hvis man skulle gått tilbake til den ordningen det var med helgevakter før 1985 [1987 er korrekt], med å jobbe annenhver helg, så hadde vi jo fått det til. Men ikke med å jobbe hver 3. helg, sånn som vi gjør. Så hvis man øker helgebelastningen på folk, så kan man nok øke stillingsprosenten, men det er noe fagforeningen er veldig restriktiv imot. Både FO og Sykepleierforbundet er veldig imot å øke arbeidsbelastningen på helg. Jeg er imot mer helgejobbing jeg og, for i helgen skal man ha fri og være sammen med familien sin. Altså, helg er helg. Det er en belastning å jobbe helg. Og det å skulle tenke at man skal jobbe enda mer helg, det synes jeg er en forferdelig tanke. (FO, mann, 49 år, 75 prosent, psykiatrisk vernepleier, sykehus)

Det er jo dette med helgene, da. Det er jo nødt til å gå opp. Men jeg ønsker meg i alle fall ikke tilbake til sånn det var før, da jobbet vi hver annen helg. Det er alt for mye. Jeg er veldig fornøyd med at jeg bare jobber hver fjerde helg nå, pluss disse to ekstra helgene i året. (Fagforbundet, kvinne, 58, sykehjem)

Arbeidsgivers strategier knyttet til deltid

I intervjuene spurte vi informantene om deres arbeidsgiver hadde tatt noe form for initiativ eller satt i gang tiltak for å redusere andelen deltidsstillinger på arbeidsplassen. Brorparten av informantene, og da særlig informantene fra MFO, oppga at det ikke var satt i gang noen tiltak fra arbeidsgivers side for å redusere deltid. Likevel var det flere av informantene som fortalte at kommunen fra sentralt hold hadde satt i gang kartlegginger for å finne ut hvor mye den enkelte arbeidstaker faktisk ønsket å jobbe, men at resultatene fra disse kartleggingene ikke alltid ble fulgt opp på lokalt nivå:

Det var senest nå før jul da vi hadde undersøkelse om ufrivillig og frivillig deltid. Men når det spørsmålet om flere helger kom, så var hun ikke villig til å gi meg større stillingsprosent, så igjen: hva er politisk snakk og hva er handlingsmønsteret? Ikke alltid det er samsvar der. For jeg kunne tenke meg mer helg hvis jeg kunne få det på turnusen min, men det fikk jeg ikke. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent, barnevernpedagog, sykehus)

En informant følte også at en tidligere undersøkelse ble holdt mot vedkommende når hun nå ønsket en litt større deltidstilling enn tidligere:

Vi hadde en undersøkelse for noen år siden, der skulle vi blant annet skrive hvor mye vi ønsket å jobbe. Der spurte de også om jeg kunne tenke meg å jobbe på andre steder. De sa jeg hadde svart nei på dette. Jeg husker ikke dette fordi det er lenge siden. Derfor hadde jeg ikke blitt spurt da de spurte en del for litt siden. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 80 prosent, omsorgsarbeider, sykehjem)

Andre fortalte derimot om arbeidsgivere som hadde satt i gang kartlegginger, og at dette var noe de så på som positivt både for deres egen del og for kolleger som ønsket større stilling:

Som ansatt på sykehuset måtte jeg på starten fylle ut en erklæring på om jeg ønsker mer eller ikke. Og han sa at ved alle utlysninger så vil de først spørre oss som jobber deltid om vi ønsker høyere prosentandel, så sånn sett har de jo gitt signaler. (FO, kvinne, 38 år, 50 prosent, sosionom og familieterapeut, BUP sykehus)

Vi har hatt flere undersøkelser gjennom personalkontoret om hvor mange som kunne tenke seg å jobbe større stilling, og det er ikke så mange. Og det er heller ikke så mange som er villige til å flytte på seg til andre plasser. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 70 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

For noen år siden fikk jeg skjema der de registrerte uønsket deltid, og du kunne krysse av om du ønsket mer. Det var sånn jeg svarte på skriftlig med fullt navn og alt. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 75 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Arbeidsgiver ønsker FO-medlemmene på heltid

Som tidligere nevnt skiller FO-medlemmene seg ut fra informantene fra de to andre forbundene ved at de i stor grad jobber på arbeidsplasser der de fleste ansatte har en heltidsstilling. I enkelte tilfeller var faktisk noen av våre informanter fra FO alene om å arbeide deltid. På spørsmål om arbeidsgiver har tatt initiativ for å redusere deltid, skiller FO-medlemmene seg også relativt mye fra de to andre forbundene. Dette fordi noen av informantene fortalte om at arbeidsgiveren direkte har oppfordret dem til å arbeide heltid, i alle fall sikre seg en heltidsstilling, for så å søke permisjon. Dette står i kontrast til de to andre forbundene, der vårt inntrykk er at arbeidsgiverne er langt mer defensive med tanke på å få flere deltidsansatte over i en heltidsstilling. Sitatene under er hentet fra noen av intervjuene med informantene fra FO, og illustrerer dette poenget:

Ja, jeg blir spurt og det med jevne mellomrom når jeg har fått barn og har vært på vei opp i stilling, så har jeg fått spørsmål om jeg ville jobbe større. Jeg jobbet en

periode 90 prosent, men så måtte jeg gå tilbake til 80 prosent igjen, for det ble for travelt. (FO, kvinne, 43 år, 80 prosent, sosionom, Bufetat)

... [D]en eneste kommentaren jeg har fått på det, er at jeg må sikre meg at jeg har en 100 prosent stilling når jeg ikke lenger har små unger. Det er mer det. Og jeg har svart at jeg er ikke interessert i å jobbe fullt selv om ungene blir større. Det går på at så lenge du har små barn, så har du krav på redusert arbeidstid. (FO, kvinne 43 år, 70 prosent, sosionom, familievernkontor)

Rektor synes nok at heltid er fint. Men det er kanskje en mer timeplanteknisk sak, at det blir vanskelig når lærerne ikke er der hver dag. Det gjør det enklere for arbeidsgiver hvis alle hadde jobbet hver dag hele tiden. (FO, kvinne, 40 år, 90 prosent, barnevernpedagog, barneskole)

Oppsummering

I dette kapitlet har vi beskrevet hvordan forhold på arbeidsplassen har påvirket informantenes valg av deltid. Gjennomgangen viser at valgene har sammensatte årsaker. Relativt få av våre informanter kan vise til én enkelt årsak, men viser til at valget har flere grunner. Her oppsummerer vi funnene om hvordan deltid henger sammen med forhold på arbeidsplassen, som arbeidsorganisering, tilhørighet, møtedeltakelse, mulighet for faglig utvikling og forfremmelse. I tillegg skal vi kort oppsummere informantenes tanker om hvordan arbeidsgiver skal kunne tilby flere heltidsstillinger.

Deltidsansatte og arbeidsplassen

De aller fleste av informantene mente at deltidsarbeid ikke har noen betydning for følelsen av tilhørighet til arbeidsplassen, og at dette ikke hadde påvirket eget valg om å jobbe deltid. Dette kan muligens skyldes at deltid er så vanlig innenfor disse sektorene at det å være deltidsansatt er det normale, og følgelig ikke påvirker den enkeltes tilhørighet. Likevel var det flere som mente at det å jobbe deltid har betydning for det å bli inkludert i ulike beslutninger, motta informasjon, komme med innspill og så videre. Dette gjør seg spesielt gjeldende ved lave stillingsprosenten og dersom man har flere arbeidsgivere.

De fleste av informantene uttrykte at deltidsansatte i utgangspunktet har samme muligheter for forfremmelse som ansatte som jobber heltid. Likevel understreket flere at dersom man først får en lederstilling, bør man arbeide heltid, eller i alle fall 80 prosent. Flertallet av våre informanter påpekte også at forfremmelse ikke var noen aktuell problemstilling på deres arbeidsplass – blant annet fordi de ikke hadde riktig

utdanning – og at det var noe de heller ikke ønsket. Det var likevel flere av våre informanter, på tvers av forbundene, som viste til at de gjerne får delegert ansvar. Det kan for eksempel være ansvar for materiell eller for nyansatte i virksomheten. Dette ble trukket frem som noe positivt, og vårt inntrykk er at en deltidsstilling ikke står i veien for å få delegert ansvar.

Medlemmene fra Fagforbundet var de som i minst grad hadde mulighet til faglig utvikling i regi av arbeidsplassen, men også blant medlemmene fra FO og MFO var dette noe delt. Medlemmene fra Fagforbundet fortalte om at det var få muligheter til å dra på eksterne kurs og liknende, men at det i noen grad ble lagt vekt på faglige problemstillinger og temaer på personalmøter. Det ble riktignok understreket at de manglende mulighetene til faglig utvikling ikke skyldtes eget deltidsarbeid, men at det jevnt over var få muligheter for alle ansatte på arbeidsplassen.

FO-medlemmene var den gruppen av informanter som i størst grad hadde mulighet til å delta på eksterne kurs og ulike videreutdanninger som gir økt formalkompetanse. Et par av FO-informantene hadde dessuten valgt å gå noe ned i stilling gjennom studiepermisjon som følge av at de tok videreutdanning.

Informantene fra MFO hadde gjennomgående høyere utdanning enn de to andre informantgruppene, og flere hadde avlagt hovedfagseksamen eller tatt mastergrad. Kompetanseutviklingen blant disse informantene foregikk i all hovedsak gjennom interne fagmøter og erfaringssamlinger, gjerne på seksjonsnivå, men også i noen grad gjennom eksterne kurs. En del av MFO-medlemmene mente at det i stillingene på kulturskolene var lagt inn for lite tid til faglig oppdatering og øving, og at dette for noen var en av grunnene til at de arbeidet deltid. Det ble i den forbindelsen nevnt at i en heltidsstilling i den kommunale kulturskolen fikk man for lite tid til å drive med faglig oppdatering. De så det derfor som nødvendig å oppdatere seg og få nye ideer til undervisningen gjennom frilansoppdrag.

Løsningsforslag

I intervjuene stilte vi spørsmål om hvorvidt informantene hadde noen forslag eller ideer til hvordan det kunne skapes flere større stillinger på den enkeltes arbeidsplass. Litt over halvparten av informantene svarte at dette var noe de ikke hadde tenkt særlig mye på, og at de derfor ikke hadde noen innspill å komme med. De forslagene vi likevel ble presentert for, kan deles i to:

1. Tiltak vedrørende organisering av arbeidssted og arbeidsoppgaver (arbeide på tvers av kommuner, enheter og avdelinger).
2. Tiltak knyttet til organiseringen av arbeidstid (turnusoppsettet: helgefrekvens, vaktlengder og friperioder).

Flere av informantene fortalte at kommunen fra sentralt hold hadde satt i gang kartlegginger for å finne ut hvor mye den enkelte arbeidstaker faktisk ønsket å jobbe, men at resultatene fra disse kartleggingene ikke alltid ble fulgt opp på lokalt nivå. Enkelte FO-medlemmer fortalte også at arbeidsgiveren direkte har oppfordret dem til å arbeide heltid, i alle fall sikre seg en heltidsstilling, for så å søke permisjon.

6 Hvor stammer deltidsvalgene fra?

I de tre forgående kapitlene så vi hvordan forhold i privatlivet og ved arbeidsplassen påvirket deltidsvalgene til våre informanter. Felles for begge kapitlene var at deltidsvalgene stort sett har sammensatte årsaker; det er relativt få som kan vise til én enkelt årsak for sitt valg. Når det gjelder forhold i privatlivet, ble det pekt på at særlig ønske om mer tid til barn, familie, hjem og fritid sto sentralt, men også helse og økonomi ble nevnt. I det forrige kapitlet så vi at forhold ved arbeidsplassen, som arbeidsorganiseringen, yrkesspesifikke normer samt muligheten til faglig utvikling, også spilte en rolle. I dette kapitlet skal vi se nærmere på forskjeller mellom informantgruppene, og deretter diskutere hvilke faktorer som har veid tyngst når våre informanter har valgt å arbeide deltid – er det forhold i privatlivet eller i arbeidslivet?

Barn og familie

Hensynet til barn og familie angis som en av hovedårsakene til at folk velger deltid i store spørreundersøkelser. Dette finner også vi, særlig blant informantene fra Fagforbundet og FO, men i mindre grad blant MFO-medlemmene. Imidlertid bygges denne kategorien noe ut og forståelsen av den utdypes. Det handler ikke bare om et ønske om mer tid til barn og familie, men også til hjem og fritid. Mange omtaler deltiden som en vane og en livsstil de ønsker å beholde, også dersom den opprinnelige årsaken til deltid, for eksempel småbarn, er forsvunnet. Informantene som grunnga sitt deltidsvalg med barn og familie, var omtrent utelukkende kvinner. I intervjuene forsøkte vi å komme til bunns i hvilke deler av familielivet som var avgjørende for våre informanter. Ingen sier at mangel på barnehage er en årsak, mens ønsket om mer tid med barna og et mindre hektisk familieliv var årsaker som gikk igjen. På spørsmål om hva som skal til for at de skal ønske å øke stillingsprosenten, er det flere som sier at de vil gjøre det når barna blir større. Som nevnt har man ifølge arbeidsmiljøloven en betinget rett til deltid inntil barna er ti år. Informantenes vurdering av når barna er gamle nok til at de kan arbeide heltid, er ikke i overensstemmelse med lovens aldersnorm, eller med den alminnelige forståelsen om at mødres deltidsarbeid knytter seg til småbarnsfasen. Vi fant at også de med store tenåringer viser til barnas behov som grunn for sitt deltidsvalg. Kvinnenes måter å rasjonalisere deltidsvalget på, det vil si henvisningene til barn og til at det er

godt å ha mer tid hjemme, ser ut til å støtte Hakims¹¹ (1996) påstand om at kvinner velger deltid i større grad enn menn fordi en betydelig andel kvinner er såkalt «hjemmeorienterte». For disse kvinnene er familie, barn og hjemmeliv hovedprioritet, og de setter følgelig familielivet høyere enn lønnsarbeid. I senere arbeider har Hakim (2006) moderert sin preferanseteori og inkludert adaptive preferanser. I et slikt perspektiv vil kvinners ønsker om arbeidstid også kunne påvirkes av betingelser som gjør seg gjeldende i yrkeslivet. Det kan se ut til at yrkesspesifikke arbeidstidsnormer normaliserer deltid på en del av våre informanters arbeidsplasser, både ved at stillinger lyskes ut som deltid, at flertallet jobber deltid (gjelder informantene fra Fagforbundet) og at systemet med ekstravakter gir deltidsarbeidere økonomisk og tidsmessig fleksibilitet. Det kan tenkes at de yrkesspesifikke strukturene og normene er med på å forme, eller forsterke, den enkeltes preferanser for deltid. Dette innebærer at en «hjemmeorientert» kvinnes ønske om deltid ytterligere befestes i møtet med en arbeidsplass der deltid er det normale.

I Norge viser SSBs tidsbruksundersøkelse at kvinner bruker mer tid enn menn på husarbeid og barnepass (Vaage 2011). I vår undersøkelse er ikke fordeling av husarbeid noe stort tema, men de deltidsarbeidende kvinnene uttrykker at de har hovedansvar for hus og hjem, selv om noen sier at det snarere er en konsekvens av deltidsarbeidet enn en årsak til det. Undersøkelsen støtter påstanden om at den norske likestillingen kan karakteriseres som «likestilling light» (Kjelstad 2006:516–517).

Økonomi

Informantene i vår undersøkelse har både et individuelt perspektiv og et familieperspektiv på økonomi. Familieperspektivet kommer til uttrykk ved at flertallet sier at deltidsarbeidet ikke ville vært mulig ved skilsmisse. Beslutningen om å jobbe deltid kan derfor sies å hvile på en vurdering av familieinntekt. De fleste sier at de ville bli nødt til å øke stillingsprosenten opp mot full tid dersom de skulle bli alene, selv om noen ønsker å jobbe deltid så sterkt at de ønsker å fortsette med det selv om de skulle bli alene, og få dårlig økonomi. Enkelte fortalte at økonomien i familien har blitt merkbart dårligere som følge av deltidsvalget, men at dette er noe de har regnet på og tilpasset seg til – og ved å følge ordspråket om «å sette tæring etter næring». Andre viser til at de ikke taper så mye på deltidsstillingen. De fleste av informantene som nevnte økonomi som en årsak, pekte på at de har en ektefelle som har høyere inntekt enn dem selv, og at det derfor var de heller enn ektefellen som jobbet deltid. Dette var et argument som utelukkende ble fremført av kvinner. Flere undersøkelser viser mye av det samme: Pars beslutninger om fordeling av lønnet og ulønnet arbeid følger bestemte kjønnsnormer.

¹¹ Se kapittel 1 for en mer utfyllende presentasjon av Hakims (1996, 2000) arbeider.

I NOU (2008: 6:47) vises det til et slikt eksempel der kvinnen jobber deltid, og det argumenteres for at dette kan være rasjonelt på bakgrunn av standard økonomisk teori når familien ses på som en beslutningstaker:

«Et eksempel kan være en familie med to voksne medlemmer, hvor arbeidsdelingen i familien vil avhenge av partenes komparative fortrinn for hjemmearbeid, og av deres relative lønninger. Hvis kvinnen utfører husarbeidet med høyere effektivitet enn mannen, samtidig som menn gjennomgående får høyere timelønn enn kvinner, er det rasjonelt at kvinnen blir den som jobber deltid dersom familien har behov for at ett av medlemmene kutter ned på sin arbeidstid. Familien som enhet vil tjene på en slik løsning».

Det kan diskuteres hvorvidt deltidsvalgene er basert på like rasjonelle kalkyler av hva som lønner seg i tråd med økonomisk teori. Tidsforhandlinger i familier preges sannsynligvis av sammensatte motiver og ulike typer av prosesser (se for eksempel Ashbourne & Daly 2010). Hvorvidt tidsforhandlinger hos par foregår som eksplisitte forhandlinger, eller som beslutninger som vokser frem på en mer «naturlige og organisk» måte, kan diskuteres. Vårt materiale gir ikke inntrykk av at det er omfattende og eksplisitte forhandlinger mellom de to voksne i familien. Vårt materiale gir begrenset informasjon om hva ektefellene mener om informantenes deltid, men ingen fremhever det som kontroversielt. Dessuten vet vi at de fleste ektefellene jobber full tid. Menns preferanse for heltid forstås vanligvis i lys av den tradisjonelle mannlige forsørgernormen. Undersøkelser av hva som er utslagsgivende når par forhandler seg imellom om fordeling av betalt lønnsarbeid og ubetalt omsorgs-/husarbeid, viser at kjønnsnormer betyr mer enn penger. Det vil si at kvinner oftere enn menn velger deltid og tar hovedansvar hjemme, selv der hun har muligheter for å tjene mer enn mannen (Kjelstad & Nymo 2012:90).

Helse

Det er en kjent påstand at turnusarbeidere i helsesektoren privatiserer ansvaret for belastende arbeidssituasjoner gjennom å arbeide deltid (NOU 2004: 29:49). For den enkelte arbeidstaker kan altså deltid være en strategi for å unngå fysisk og psykisk slitasje. Dette er ikke et forhold som er spesielt fremtredende i vårt materiale, men for en håndfull informanter fra Fagforbundet ble helse trukket frem som medvirkende årsak. De sier at de heller vil klare deltidsstillingen sin enn å bli sykemeldt eller tidligpensjonert, og gjerne ta ekstravakter når de orker. Det er større mulighet for å justere arbeidsinnsats ved hjelp av ekstravakter i pleie- og omsorgssektoren enn i de fleste andre sektorer. Dette gjør at noen av våre informanter fra denne sektoren, med helseproblemer, peker

på at de kan variere arbeidsinnsatsen etter hvordan helsen er, og veie dette opp mot for eksempel økonomiske behov.

Arbeidsorganisering

Med arbeidsorganisering menes et system som fastsetter hvordan arbeidsoppgavene skal fordeles, og til hvilke tider arbeidet skal gjøres. De fleste informantene fra Fagforbundets, og enkelte fra FO, går i en form for turnus. Som nevnt i kapittel 4, var det store variasjoner mellom forbundene når det gjelder arbeidsorganiseringen på den «forbundstypiske arbeidsplass». De fleste fra Fagforbundet har jobber på typiske deltidsarbeidsplasser, det vil si med flest kvinner, der nesten alle jobber deltid unntatt avdelingsledere og personer med fagansvar, og der det er vanlig å ha noen ansatte i svært små helgestillinger (under 10 prosent). FO-arbeidsplassene var i mye større grad heltidsarbeidsplasser: Få arbeider turnus, flere arbeider innenfor normalarbeidsdagen på kontor og få arbeider helg. Flertallet på arbeidsplassen jobber heltid, selv om det også var flere som hadde kolleger som arbeidet deltid. En del av FO-medlemmene og deres kolleger som arbeidet deltid sto egentlig i en heltidsstilling, men hadde av ulike årsaker valgt å søke redusert arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10.2-4.¹²

Samtlige av informantene fra MFO hadde et arbeidsforhold i den kommunale kulturskolen, som også er en typisk deltidsarbeidsplass: Alle jobber deltid, bortsett fra rektor og noen få som underviser i «store» instrumenter som gitar eller piano, der elevgrunnlaget er stort nok til å få en større stillingsprosent. Mange har også flere arbeidsgivere, og nesten all arbeidstiden ligger på ubekvemme tider, det vil si ettermiddag, kveld og noe helg. I en deltidssammenheng er de atypiske, siden de ansatte har høy utdanning og det er mange menn blant dem.

Tidligere forskning har vist at mange arbeidstakere opplever problemer med å kombinere arbeid og familie. Arbeidstidens plassering er en av faktorene som er av stor betydning for omfanget av tidstrøbbel i familien. I NOU 2008: 17 vises det til flere studier som dokumenterer at personer som jobber i turnus, har større problemer med å kombinere arbeid og familie enn arbeidstakere som har normalarbeidsdag. Det vises også til at turnusarbeidet ofte skjer på tider hvor de andre i familien har fritid, noe som skaper begrensninger både for den enkelte turnusarbeider og familien for øvrig. I vårt materiale ser vi tydelige forskjeller mellom forbundene når det gjelder hvilken betydning arbeidsorganiseringen har for den enkeltes valg av arbeidstid. Medlemmene fra Fagforbundet, som stort sett arbeidet i todelt turnus med helgevakter hver

¹² Denne bestemmelsen gir en betinget rett til deltidsarbeid for arbeidstakere for eksempel med små barn eller helseproblemer, dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

tredje helg, pekte på at det tidvis kunne vært tøft å gå i turnus. Likevel var det relativt få som mente at arbeidsorganiseringen var en hovedgrunn for deltidsvalget. I den grad det ble vist til at arbeidsorganiseringen hadde betydning, ble det gjerne trukket inn som del av en av flere årsaker til valg av deltid. Det samme var tilfellet for de av FO-informantene som arbeidet turnus. Som nevnt har flere studier vist at personer som jobber i turnus, opplever flere problemer med å kombinere arbeid og familie enn arbeidstakere som ikke går i turnus. Det er derfor noe overraskende at informantene fra Fagforbundet og FO som jobbet i turnus, i relativt liten grad viste til at turnusen isolert sett hadde betydning for eget deltidsvalg. Ingen av MFO-medlemmene i denne undersøkelsen jobbet i turnus. I intervjuene var det flere av medlemmene i MFO som viste til at arbeidstiden var en medvirkende årsak til at de arbeidet deltid, siden nesten all arbeidstid lå på ubekvemme tider. I motsetning til informantene som går i turnus, er det påfallende at så mange fra MFO peker på arbeidsorganiseringen som et problem. En mulig grunn til dette kan være at personer som går i en todelt turnus, har en større variasjon i vakter, det vil si noen dagvakter og noen kveldsvakter. Flere informanter fra MFO oppga i tillegg at det å ha tid til å ta frilansoppdrag også var en medvirkende årsak til at de ønsket deltid.

Yrkesspesifikke arbeidstidsnormer

Abrahamsen (2009) argumenterer for at valg av arbeidstid ikke bare kan forstås som et samspill mellom individuelle preferanser og de nasjonale arbeidstidsnormer i den familievennlige norske velferdsstaten, men at yrkesspesifikke arbeidstidsnormer også er viktig. Med yrkesspesifikke arbeidstidsnormer menes forventninger til og oppfatninger av hva som er normal arbeidstid blant ansatte og ledelsen på arbeidsplassen. Datagrunnlaget i denne undersøkelsen tyder på at også yrkesspesifikke arbeidstidsnormer spiller en rolle. Som nevnt var det flere av FO-informantene og deres kolleger som hadde fått deltid gjennom å søke redusert arbeidstid med henvisning til arbeidsmiljøloven. Den vanligste begrunnelsen blant våre informanter for en slik søknad gjaldt omsorg for barn under ti år, etterfulgt av studiepermisjon. Ingen av informantene fra Fagforbundet eller MFO hadde søkt med henvisning til loven for å få deltid. Noen av informantene fra FO som hadde søkt redusert arbeidstid, fortalte i intervjuene at deres overordnede i samtaler hadde oppfordret dem til å arbeide heltid når permisjonen var ferdig. De opplevde en forventning fra arbeidsplassen om at de skulle jobbe heltid. Det står i kontrast til forventningen informantene fra Fagforbundet og MFO møtte på sine arbeidsplasser, der både lederen og andre ansatte anså deltid som det normale. Dette kan tyde på at det er noe mer enn bare arbeidsorganiseringen som muliggjør deltidsjobbingen. En mulig forklaring er at FO-informantene er på arbeidsplasser

med en heltidskultur, mens informantene fra Fagforbundet og i noen grad fra MFO arbeider på steder der det er mer nærliggende å snakke om en deltidskultur. På slike arbeidsplasser har deltidsarbeid blitt normalisert, og arbeidstakere og arbeidsgivere oppfatter det som naturlig at de ansatte jobber deltid.

Faglig utvikling

Det er grunn til å anta at muligheter for faglig utvikling har betydning for egen karriere, men også for hvor mye tid den enkelte ønsker å bruke på lønnet arbeid (Abrahamsen 2002:33–34). Tanken er at jo mer du investerer i utdanning, eller annen faglig videreutdanning, jo mer interessant blir det å jobbe mer. Blant våre informanter var det medlemmene fra Fagforbundet som i minst grad hadde mulighet til faglig utvikling i regi av arbeidsplassen. Blant medlemmene fra FO og MFO var dette noe delt. Medlemmene fra Fagforbundet fortalte at det var få muligheter til å dra på eksterne kurs og liknende. FO-medlemmene var den gruppen blant informantene som i størst grad hadde mulighet til å delta på eksterne kurs og ulike videreutdanninger som gir økt formalkompetanse. Informantene fra MFO hadde gjennomgående høyere utdanning enn de to andre informantgruppene. En del av MFO-medlemmene mente at det i stiltingene på kulturskolene var lagt inn for lite tid til utøvende virksomhet og øving, og dette var for noen én av grunnene til at de arbeidet deltid. De så det som nødvendig å kunne oppdatere seg og få nye ideer til undervisningen gjennom ulike frilansoppdrag for å kunne være det de omtalte som en god lærer. Mangelfull mulighet til kompetanseutvikling i regi av jobben på kulturskolen ble av enkelte sett som en relativt viktig årsak til eget deltidsvalg.

Oppsummering

Deltidsvalget dreier seg dels om forhold i den enkelte arbeidstakers privatliv, men også om forhold på arbeidsplassen. I dette kapitlet har vi sett at valget om å arbeide deltid er sammensatt, og vi har diskutert hva som kan tenkes å ligge til grunn for disse valgene. Drøftingen viser at forhold knyttet til barn og familie, økonomi og yrkesspesifikke arbeidstidsnormer trolig har veid tungt når våre informanter har tatt sitt valg om å jobbe deltid.

7 Frivillig eller ufrivillig deltid – et klart skille?

I debatten om deltidsarbeid kan man få inntrykk av at det eksisterer et klart skille mellom frivillig og ufrivillig deltid. I dette kapitlet skal vi med basis i vårt materiale diskutere dette skillet, og om det er så opplagt. Er det for eksempel slik at enkelte av dem som jobber frivillig deltid, ville ønsket å jobbe heltid dersom det ble gjort små endringer i arbeidsplassens arbeidsorganisering? Og hvordan kan vi forstå skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid dersom vi inkluderer et livsfaseperspektiv? Vi skal også se nærmere på forskjeller mellom de tre forbundene.

Ikke all frivillig deltid er like frivillig

Et flertall av dem som jobber deltid, oppgir at de er fornøyd med den stillingsprosenten de har. Fra flere hold, særlig fra arbeidstakersiden, har det vært hevdet at en del av denne frivillige deltiden egentlig ikke er frivillig, men derimot et resultat av krevende arbeidsforhold, slitasje samt manglende tilrettelegging på arbeidsplassen.¹³ Dette betyr at i tilfeller der deltidsansatte svarer at de ikke ønsker større stilling, kan det være fordi de ikke orker å jobbe mer på grunn av krevende forhold på arbeidsplassen. Riktignok vet vi ikke hvor mange av dem som i dag jobber frivillig deltid som ville jobbet større stilling dersom det for eksempel ble tilrettelagt bedre på arbeidsplassen (Moland & Bråthen 2012). Enkelte undersøkelser har vist at deltidsansatte som i utgangspunktet ikke ønsker å øke sin stilling, likevel vil øke dersom arbeidsbyrden eller fordelingen av arbeidet blir endret. For eksempel viste en undersøkelse av én enkelt kommune at flere ansatte ønsket seg større stilling trolig som følge av positive endringer i arbeidsmiljøet (Moland 2009:7). Alle våre informanter jobber såkalt frivillig deltid, men det var flere som fortalte at de kunne tenke seg større stilling dersom arbeidsorganiseringen ble lagt opp på en annen måte. Som nevnt i det foregående kapitlet, gjaldt dette først og fremst informantene fra MFO. Svært mange av informantene fra dette forbundet pekte på at arbeidsorganiseringen var én av flere grunner for deltidsvalget. Det var også noen

¹³ Se for eksempel Kommunal Rapport nummer 33/2011 side 5.

av informantene fra Fagforbundet og FO som viste til at turnusarbeid hadde en viss betydning for deres deltidsvalg, og at de trolig ville jobbet noe mer, men ikke heltid, dersom arbeidsorganiseringen hadde vært en annen. Sitatet under er hentet fra en av MFO-informantene og illustrerer et poeng som kom frem i mange av våre samtaler med medlemmer fra dette forbundet:

Jeg hadde overhodet ikke tatt 100 prosent i denne jobben. Innholdet i jobben i seg selv er veldig bra. Det er en fri og fin jobb. Arbeidstidene er ødeleggende. For meg er 80 prosent en smertegrense for hva jeg kan klare med denne arbeidstiden. For mange kommer nok «frivilligheten» i deltiden som følge av at de ikke vil jobbe så mange ettermiddager og kvelder. (MFO, mann, 47 år, 80 prosent, lærer, kulturskole)

Deltidsarbeid som en prosess

I hvilken grad varierer graden av frivillighet knyttet til deltid i et livsfaseperspektiv? Alle våre informanter har jobbet deltid over lengre tid, ofte i mer enn ti år. Inngangen til deltidsarbeidet var imidlertid ganske ulik i de tre forbundsområdene. Det typiske MFO-medlemmet begynte karrieren med et ønske om å kunne kombinere arbeid som utøvende musiker med en trygg jobb i kulturskolen. Videre er det slik at når de blir eldre, ønsker flere seg større deltidsstilling i den kommunale kulturskolen, og trapper heller ned jobben som utøvende musiker.

Svært mange av Fagforbundets medlemmer startet yrkeskarrieren sin med å jobbe helgevakter, i vikariat eller i mindre deltidsstillinger. Flere fortalte at det tok flere år før de fikk en større fast stilling. Tidlig i karrieren hadde de fleste et ønske om å jobbe heltid, men ble kun tilbudt deltidsstillinger. Etter hvert som mange fikk familie og barn, ble deltidsstillingen mer passende og frivillig. Etter at barna ble store, sa mange at deltiden hadde blitt en vane og noe de ønsket å fortsette med. Sånn sett er deltiden i hovedsak som frivillig å regne for disse informantene, både under og etter småbarnsfasen.

FO-medlemmene er i en ganske annen situasjon enn informantene fra de to andre forbundene. Det typiske blant våre FO-informanter var at de startet rett i en heltidsstilling etter endt utdanning. Senere, gjerne etter at de hadde fått barn, valgte de å søke redusert stilling. En del av informantene fra FO så for seg at de i fremtiden ville gå tilbake til en heltidsstilling, mens andre mente at de mest sannsynlig vil forsøke å opprettholde deltidsstillingen også når barna ble eldre. Sånn sett er deltiden mest frivillig hos informantene fra FO.

Disse forbundstypiske arbeidsløpene illustrerer at for mange av våre informanter har deres ønsker om arbeidstid variert med ulike livsfaser. For eksempel var det var ønskelig med en liten deltidsstilling i kommunen og mye frilansarbeid som ung og nyutdannet

musiker. Etter hvert som man stiftet familie, ble det nødvendig med en mer stabil inntekt for en del MFO-medlemmer. Tidsaspektet ved arbeidstidsønsket er særlig tydelig blant våre informanter fra Fagforbundet. Svært mange begynte sin yrkeskarriere som ringevikar eller med en liten deltidsstilling innenfor pleie- og omsorgssektoren. Dette ble av flere sett på som ugreit, fordi de egentlig ønsket en heltidsstilling. Etter noen år, når de fleste hadde stiftet familie og fått barn, mente mange at en deltidsstilling på mellom 60 og 80 prosent var passende. En del godt voksne informanter, med voksne barn, ønsket muligens noe høyere stilling, men ikke heltid. Begrunnelsene for ikke å ønske heltid kunne være innfløkte, men dreide seg mye om vaner man ønsket å fortsette med, noe vi setter i sammenheng med at deltid er normalisert i denne yrkeskulturen. De fleste FO-medlemmene arbeidet på heltidsarbeidsplasser, og for noen var deltidsarbeidet tidsavgrenset, det vil si knyttet til omsorg for egne barn under ti år. Men også her var det for en del informanter blitt en vane å jobbe deltid, noe de ønsket å fortsette med også etter at barna ble større.

Leve for å jobbe, eller jobbe for å leve?

Ønsket om mer tid til barn, familie, hjem og fritid er hovedårsaken til deltidsarbeid blant våre informanter fra Fagforbundet og FO. MFO-informantene skiller seg fra de to andre forbundene på dette punktet, ved at det kun er et fåtall som fremhever dette som en viktig grunn. I intervjuene forsøkte vi å finne ut hvilke forhold ved det å ha barn og ved familielivet som var viktige for deltidsvalget. Skyldtes det for eksempel mangel på barnehageplass eller var det primært et ønske om å tilbringe mer tid i hjemmet? Ingen av våre informanter pekte på at mangel på barnehageplass var en årsak. Derimot pekte de aller fleste på at de vil ha mer tid hjemme med barn og familie. Dette gjelder også de som har relativt voksne barn. Flere pekte på at deltidsarbeidet har blitt en vane, og at de ønsker å beholde arbeidstiden uavhengig av at barna har blitt større. En del uttrykte også at de ville prioritere andre ting enn bare jobb. Følgende to sitater er hentet fra intervjuene og illustrerer poengene over på litt ulikt vis:

Det er klart dette [å jobbe deltid] er noe man blir vant til. Selv om barna er store, er det veldig fint med den fleksibiliteten en deltidsstilling gir. Det er ikke så veldig mange prosent man skal gå ned før man får det litt mer fleksibelt. (Fagforbundet, kvinne, 53 år, 80 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Jeg trener en del og synes det er veldig deilig å få tid til det på dagtid. Det er ikke så lett å få tid til det på kvelder. Så det betyr litt for meg at jeg kan gjøre litt sanne ting. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent, hjelpepleier, hjemmesykepleie)

Privatisering av trygd

I noen av intervjuene med medlemmer fra Fagforbundet, og i noen ganske få fra FO, ble vi fortalt at dårlig helse er en medvirkende årsak til eget deltidsvalg. Selv om det ikke var mange som pekte på en slik privatisering av trygd, innebærer dette likevel at noen av informantene selv tar kostnadene med en helsetilstand som ikke tillater dem å jobbe heltid. Vi ble blant annet fortalt at de ønsker å jobbe deltid, heller enn å be om sykemelding eller søke uføretrygd. Dette gjaldt enkelte eldre kvinner fra Fagforbundet. Følgende sitater er hentet fra to av intervjuene og illustrerer dette:

Jeg har problemer med nakke, rygg og armer. Jeg vil ikke være sykemeldt, så jeg tar det [belastningen av plagene] på fritiden. Jeg er ikke den som sykemelder meg, jeg er ganske sta. (Fagforbundet, kvinne, 47 år, 73 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Jeg tror ikke jeg vil opp [i stilling]. Jeg kjenner at kroppen, at jeg må ta litt hensyn. For meg er det litt sammensatt. Jeg kjenner at jeg liker godt den frien, men jeg kjenner også at kroppen ikke klarer alt. (Fagforbundet, kvinne, 45 år, 75 prosent, hjelpepleier, sykehjem)

Det er likevel vesentlig å understreke at det ikke var mange av våre informanter som pekte på dårlig helse som hovedgrunn til at de jobbet deltid. De fleste av dem som nevnte helsen, pekte i tillegg på at andre årsaker også spilte en rolle. Det er således vanskelig å fastslå hvor mange av våre informanter som kan sies å ha valgt deltidsarbeid som mestringsstrategi.

Langt til jobb – en årsak til deltid?

I intervjuene spurte vi informantene om hvilken betydning avstand til arbeidsplassen hadde for deltidsvalget. Var det for eksempel slik at enkelte ville begrunne sitt deltidsvalg med en betydelig reisevei til og fra arbeidsplassen? Ingen av våre informanter mente at lang reisevei var av betydning for valget om å jobbe deltid.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi diskutert skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid med basis i vårt intervjumateriale, og vi har sett at det ikke alltid er et klart skille. Våre data tyder på at langt fra alle informantene i denne undersøkelsen faktisk arbeider frivillig deltid. En del av våre MFO-informanter viser til at de trolig kunne ha jobbet i større deltidsstillinger enn i dag, og i noen tilfeller heltid, dersom arbeidstiden hadde vært en annen, eller dersom kommuner samarbeidet om å tilby større stillinger. Det er blant informantene fra dette forbundet vi finner de klareste eksemplene på personer som faktisk har ufrivillig deltid. Videre har vi sett at arbeidstidsønsker er koblet til hvilken livssituasjon den enkelte befinner seg i. Flere av våre informanter peker dessuten på at deltidsarbeid kan bli en vane, og at en del derfor fortsetter med det også etter at den opprinnelige begrunnelsen for deltid ikke lenger er til stede, for eksempel når barna har blitt store. Dette betyr at valg av arbeidstid kan ses på som en prosess, der noen går fra ufrivillig til frivillig deltid etter hvert som for eksempel forhold i privatlivet endrer seg. Når det gjelder helseproblemer, er det enkelte av våre informanter som nevner helsetrøbbel som en medvirkende årsak til at de jobber deltid, og de aller fleste som nevner det, fremholder i tillegg ønske om mer tid til barn, familie, hjem og fritid som en hovedårsak.

8 Konsekvenser av frivillig deltid – en privatsak?

I dette kapitlet drøftes konsekvensene av frivillig deltid. Vi har valgt å strukturere drøftingen av konsekvenser rundt de ulike aktørene. Hvilke konsekvenser har frivillig deltid for dem som arbeider deltid og deres familier? Konsekvensene i privatlivet handler både om tidsvelferd, arbeidsfordeling i hjemmet, økonomi og karriereorientering. Videre drøfter vi konsekvenser i et arbeidsplassperspektiv. Her er vi særlig opptatt av hvilke effekter deltidsarbeidet har for arbeidsgiver, kolleger, arbeidsmiljø og tjenestekvalitet. Til slutt drøftes konsekvensene for samfunnet som helhet, blant annet for arbeidskraftbehov og likestilling mellom kjønnene.

Vi spør også om hvor potensialet for endring ligger. Hvilke aktører har ansvar for, og mulighet til, å gjøre noe med konsekvensene av frivillig deltid? Mens uønsket deltid opplagt er et politisk ansvar, er det mer uklart hvor grensene går når det gjelder frivillig deltid. De fleste fagforbund har som holdning at heltid bør være en rettighet, men at deltid også bør være en mulighet (Bråten & Nergaard 2011; Norsk Sykepleierforbund 2007).

Konsekvenser for deltidsarbeiderne og deres familier

Så å si alle de intervjuede kvinnene opplever det som en positiv konsekvens av det å arbeide deltid at de har mer tid til barna, husarbeid, restitusjon og trening. Dette gjelder særlig dem som er organisert i Fagforbundet og i FO. Så lenge de har økonomisk mulighet til å velge deltid, ser de på det å ha mer tid hjemme som så gunstig at det veier tyngre enn andre hensyn. For dem fra MFO er årsaken til deltidsarbeidet svakt koblet til familie og sterkere til arbeidsorganiseringen i kulturskolen, samt til det å ha tid til å arbeide frilans. De oppfatter det likevel som en negativ konsekvens for familien at arbeidstiden stort sett er på ettermiddagen og kvelden.

Konsekvenser for familiens tidsbruk

Når det gjelder de tidsmessige konsekvensene av deltidsarbeidet for andre familie-medlemmer, påpeker flere av de deltidsarbeidende at dette også kommer barna til gode, i form av mindre stress. For de minste barna betyr det gjerne at de får en ekstra dag hjemme eller en kort dag i barnehagen. For eldre barn kan det bety mindre stress i forbindelse med avvikling av middag, lekser og fritidsaktiviteter. Konsekvensen av deltidsarbeid for ektefelle/partner er tematisert på to måter. De som har en ektefelle som arbeider svært mye, eller svært uregelmessig, mener at deltid gjør det mulig for ektefellen å ha en atypisk arbeidstid. Sann sett kan det sies å ha en positiv konsekvens for ektefeller med lang eller uregelmessig arbeidstid. Dette gjelder imidlertid bare noen få informanter. Det mest vanlige er at ektefellens arbeidssituasjon ikke har noe så si for begrunnelsen av deltidsarbeidet. Husarbeid tematiseres ikke som noen viktig årsak til deltidsarbeid i denne undersøkelsen. Det er likevel flere som sier at en konsekvens av deltidsarbeidet er at de gjør mer husarbeid. En større skjevdeling av husarbeidet ses altså vel så mye som en konsekvens av deltidsarbeid som en årsak til det av våre informanter. På den annen side har en rekke store undersøkelser vist at kvinner gjør mer husarbeid enn menn (se for eksempel Vaage 2011). Dermed kan det vel tenkes at skjevdelt husarbeid for mange kvinner også kan være en årsak til å velge deltid. Blant MFO sine medlemmer tematiseres ikke deltidens konsekvenser for familien på samme måte. Som nevnt i forrige kapittel, er plasseringen av arbeidstiden det store problemet for denne gruppen. Omfattende ettermiddags- og kveldsarbeid har uheldige konsekvenser for familielivet, og noen av informantene peker på at dette er en medvirkende årsak til at de jobber deltid. Full tid som lærer i den kommunale kulturskolen ville i de fleste tilfeller innebære enda mindre familietid for MFOerne.

Økonomiske konsekvenser

Deltidsarbeidet har økonomiske konsekvenser. Inntekten blir lavere, og det blir også trygdeordningene som er knyttet til inntekten, for eksempel pensjon. La oss først oppsummere konsekvensene for inntekt. I vårt materiale er det få informanter som bekymrer seg for inntekten som sådan. Så lenge husholdningens inntekt samlet sett oppleves som tilstrekkelig, er det ingen som sier at de vurderer å øke stillingsprosenten for å tjene mer. Likevel er det tydelig at de opplever seg som dels økonomisk avhengig av partneren, i og med at de fleste sier de måtte ha økt stillingsprosenten dersom de skulle bli alene. I et likestillingsperspektiv anses det som negativt å være økonomisk avhengig, men få problematiserer økonomisk avhengighet eller kjønnslikestilling i vårt materiale.

I noen av intervjuene fra Fagforbundet og i et par av dem fra FO er det noen som sier at dårlig helse er en medvirkende årsak til at de jobber deltid. Det å jobbe deltid på grunn av dårlig helse omtales, som nevnt, ofte som privatisering av trygd. Det vil si at man selv bærer de økonomiske konsekvensene av sviktende helse. Inntekten ville

ha vært høyere dersom man var delvis trygdet. Som nevnt er det få menn som jobber deltid, det gjelder også i yrker som er sammenliknbare med kvinneyrkene i helsesektoren, det vil si turnusarbeid som er fysisk krevende. Det kan være at kvinner lettere velger deltid som løsning på helseproblemer fordi det er mer legitimt og mer vanlig innenfor pleie- og omsorgssektorens yrkeskultur. Kvinner skiller seg også fra menn ved at de i mindre grad forventes å være familiens hovedforsørgere (Ellingsæter 2009), noe som gjør det lettere å velge deltid. Likevel skal vi være forsiktige med å konkludere for sterkt når det gjelder privatisering av trygd basert på vårt materiale. Her er det få av kvinnene som angir helseproblemer som eneste årsak, eller hovedårsak, til at de jobber deltid. De fleste ser helseproblemer som en av flere årsaker. I tillegg til helseproblemer nevner de gjerne at de arbeider deltid av hensyn til barn, husarbeid, studier og at det er deilig å ha litt mer fri. Mange nevner også at deltid blir en vane. Dermed virker det ikke rimelig å fortolke deres deltid som et uttrykk for privatisering av trygd.

Inntektstapet forbundet med deltid dempes noe av systemet for ekstravakter i helsesektoren. Blant de intervjuede i Fagforbundet oppgir nesten alle at de arbeider ekstravakter i en eller annen grad. Det ser ut til at muligheten for å øke inntekten ved hjelp av ekstravakter spiller en rolle for hvordan de vurderer de økonomiske aspektene ved deltidsarbeidet. De vet de kan tjene mer ved behov, uten å måtte forplikte seg i en fast høyere stillingsprosent. Noe av det samme gjelder for dem fra MFO, der mange toppe sine faste inntekter fra kulturskolen med oppdrag på frilansbasis. Det vanligste er å se deltid som et resultat av begrensninger, at man hindres i å jobbe fullt fordi man har for mye å gjøre hjemme, eller fordi det bare lyses ut deltidsstillinger. Ekstravakter er imidlertid et eksempel på et systemtrekk som er med på å muliggjøre deltid. Dette styrker Abrahamsens (2009) argument om at preferanser om arbeidstid ikke bare er et produkt av begrensninger, men også av muligheter på arbeidsplassen. Vårt materiale gir grunnlag for å tro at de deltidsansatte ville ha økt sin stillingsprosent dersom det var mindre mulighet for å ta ekstravakter.

Når det gjelder pensjon, er bildet litt annerledes. Flertallet av de intervjuede bekymrer seg for de konsekvensene deltidsarbeidet har for pensjonen. Det gjelder informantene fra alle de tre forbundene. Men det er også et par kvinnelige informanter fra FO som sier de prioriterer behovene her og nå i en travel småbarnsfase høyere enn full opptjening til pensjonen. Bekymring for pensjonen har resultert i at noen få har økt stillingsprosenten, flere sier at de vurderer å gjøre det, mens noen har begynt å spare. Noen av Fagforbundets medlemmer reflekterer også over den rollen ekstravaktene spiller for pensjonen, og sier det er synd at ekstravaktene fra «gamle dager» ikke teller med, men bra at de gjør det nå. Før 1. januar 1999 var det slik at inntektene fra ekstravakter ikke telte med i beregningsgrunnlaget for pensjon. Det kan tenkes at denne regelendringen får konsekvenser for hvordan deltidsansatte vurderer behovet for å øke stillingsprosenten. Dersom tilgangen på ekstravakter er god, og de tar en del ekstravakter, blir ikke de negative konsekvensene for pensjonen så store som de ble før

regelendringen. På den annen side er det viktig å være klar over at regelendringen ikke gjør inntekter fra ekstravakter like gunstige for pensjonen som inntekter fra en fast stilling. For det første teller ikke ekstravaktenes UB-tillegg¹⁴ med i beregningsgrunnlaget for pensjon. Tillegg for kveld, natt, helg og helligdag utgjør en betydelig andel av den totale betalingen for ekstravakter, og disse tilleggene er altså ikke med i beregningsgrunnlaget. For det andre er det slik at man bare er forsikret mot uførhet i den faste stillingsprosenten sin. Det vil si at dersom man har en 50 prosent stilling, men tar mye ekstravakter og reelt jobber opp mot 90 prosent, så får man bare uføretrygd basert på de 50 prosentene man har i fast stilling dersom man skulle bli ufør. Ekstravaktene teller ikke med. Fagforbundet peker på at uførhet er en relevant risiko for dem som jobber i pleie og omsorg; omkring 20 prosent av de ansatte i denne sektoren blir uføre før de når pensjonsalder. Hvorvidt reglene knyttet til ekstravakter har betydning for den enkelte, avhenger naturligvis av hvor mange ekstravakter man jobber. I vårt materiale var det noen som jobbet få ekstravakter, mens andre hadde mange ekstravakter. Blant de 20 informantene fra Fagforbundet oppga halvparten at de jobbet ekstravakter relativt hyppig. Vi har også sannsynliggjort at omfanget av ekstravakter ved typiske arbeidsplasser hos Fagforbundet er stort. Det betyr at mange i helsesektoren trolig har ekstravakter som gir en viktig ekstrainntekt og er noe som inngår i deres privatøkonomiske vurderinger. Hadde ikke ekstravakter vært en mulighet, kan det tenkes at flere ville ønsket seg større faste stillinger.

For MFO sine medlemmer har deltidsarbeidet spesielt store konsekvenser for pensjon. Flere av dem har ikke opptjent tjenestepensjon, siden de har jobbet i lav stillingsprosent i flere kulturskoler i ulike kommuner. Flere av våre informanter får en dårlig tjenestepensjon på grunn av dette, og vi får et inntrykk av at det har vært lav bevissthet om disse reglene blant dem som arbeider i den kommunale kulturskolen. Regelen i KLP har vært slik at dersom man har jobbet under 37,5 prosent stilling, har man ikke hatt rett til tjenestepensjon, selv om man til sammen har hatt en mye større total stillingsprosent fordelt på flere kommuner. Dette ble endret i tariffoppgjøret for KS-området i 2012, og trår i kraft 1. april 2013.

¹⁴ UB-tillegg er en forkortelse for tillegg for ubekvem arbeidstid og er en samlebetegnelse for tillegg som utløses av arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Eksempler er arbeid kveld, natt og søndag.

Konsekvenser for arbeidsplassen

Det at mange jobber deltid i en virksomhet, kan ha konsekvenser for arbeidsmiljø, tjenestekvalitet og administrativ ressursbruk. I vårt materiale er arbeidsplassene til informanter fra Fagforbundet og MFO eksempler på deltidsarbeidsplasser, mens informantene fra FO i større grad jobber på arbeidsplasser preget av en heltidsnorm.

Konsekvenser for arbeidsorganisering og administrasjon

For arbeidsgiver har deltid konsekvenser når det gjelder arbeidsorganisering og administrasjon. En utfordring som nevnes av mange informanter, er at det kan være vanskelig å finne møtetidspunkter som passer for alle når mange jobber deltid. Noen steder er dette løst ved at deltidsansatte får betalt for å stille på møter når disse legges utenfor deres normale arbeidstid. Andre steder er det løst ved at det er frivillig hvorvidt man stiller på møter som faller utenfor arbeidstiden.

Informantene fra Fagforbundet og FO¹⁵ beskriver turnusorganiseringen på sine arbeidsplasser som et puslespill. Når ledelsen ved virksomhetene lager turnusplanen, må de ta hensyn til arbeidsmiljølovens regler for helgearbeid og hviletid. Turnusplanleggingen kompliseres ytterligere fordi ansatte jobber deltid og har varierende ønsker knyttet til arbeidstid. Det å velge deltid ses vanligvis som et uttrykk for at lønnsarbeidet tilpasses familiens behov. I og med at det først og fremst er kvinner som velger deltid, kan det få noen konsekvenser også for arbeidsorganisering og administrasjon på typiske kvinnearbeidsplasser. Disse konsekvensene ser ikke ut til å være koblet bare til lave stillingsprosjenter, men også til at kvinnene etterspør en turnus tilpasset privatlivet. Eksempler fra vårt materiale er at noen med skolebarn ønsker flest mulig vakter som harmonerer med skolens åpningstid, at enkelte med småbarn ikke ønsker så mange tidlige vakter for å kunne ha rolige morgener med barna, eller de ønsker at det tas hensyn til bestemte fritidsaktiviteter i turnusplanleggingen. En av de kvinnelige informantene har en mann som også arbeider turnus, og hun reflekterer over forskjellen i de kravene som mannlige og kvinnelige arbeidstakere stiller til hvordan ledelsen planlegger og justerer turnuser:

Det er jo en kvinneedominert arbeidsplass, og jeg har inntrykk av at det fortsatt er vi [kvinnene] som omstiller vår turnus ut i fra mannen sin turnus. Det er ikke så veldig mange menn som har jobbet for å få justert sin turnus. De jobber bare sånn som de gjør. Vi på døgnposten har jo vært veldig heldige, fordi arbeidsgiveren har vært så fleksible som de er. (FO, kvinne, 34 år, 85 prosent stilling. Utdannet barnevernpedagog og jobber ved sykehus. Gift, tre barn på 3,5 og 9 år)

¹⁵ Blant dem fra FO jobber litt under halvparten av informantene turnus, men alle fra Fagforbundet gjør det.

Det er rimelig å anta at når mødre velger å jobbe deltid, får det som konsekvens at de selv og deres partnere forventer at de tar mest ansvar i hjemmet. Dermed forsterkes mangelen på likestilling mellom kjønnene. Dette får konsekvenser også for arbeidsgiver. Arbeidsgivere på kvinnedominererte arbeidsplasser får en større administrativ byrde i forbindelse med turnusorganisering, fordi kvinnelige arbeidstakere i større grad enn mannlige forventer at arbeidsgiver tilpasser turnusen til behov i privatlivet.

Selv om deltid, som vist over, skaper utfordringer for arbeidsgiver når det gjelder turnusplanlegging, er det også en kjent sak at mange ledere i helsevesenet mener at deltid er nødvendig for å få turnuser til «å gå opp». I så fall kan det hevdes at deltid også kan ha positive konsekvenser for arbeidsorganisering og turnusplanlegging. I en håndbok om arbeidstidsplanlegging utgitt av Norsk Sykepleierforbund heter det at «Mange arbeidsgivere organiserer arbeidet i helsesektoren ved bruk av deltid nettopp for å unngå at det blir for mange på jobb midt i uken, og for få for å dekke vaktene i helgene [forutsatt at man bare skal jobbe hver 3. helg]. Disse deltidsansatte må arbeide forholdsmessig mye ubekvemt (kveld, natt, helg) eller får mange kortvakter i sin tur» (Norsk Sykepleierforbund 2007:85). «NSF mener imidlertid at det er mulig å organisere turnuser med utgangspunkt i hele stillinger samtidig som sykepleierne ikke jobber oftere enn hver tredje helg (...), men at dette krever noen særskilte grep (ibid.:86).

For de av informantene fra FO som *ikke* jobber i turnus, noe som gjelder omkring tre firedeler, har ikke arbeidsgiver like store organisatoriske utfordringer forbundet med deltiden. Likevel er det flere av dem i FO som sier at arbeidsgivere uttrykker ønske om at de går tilbake til fulltid når barna blir større. Dette setter informantene i sammenheng med at arbeidsgiver lettere kan holde møter med alle til stede, og at arbeidsorganiseringen av virksomheten fungerer best dersom alle er der på full tid. Dette gjelder for eksempel for dem som jobber i NAV, i undervisningssektoren, eller med familievern.

Når det gjelder MFO-området, ser det ut til at arbeidsgiver har færre ulemper som følge av deltiden. Foruten enkelte vansker med å finne møtetidspunkter, forteller disse informantene om en arbeidsorganisering som i hovedsak er styrt av elevenes behov. Antall elever på et bestemt instrument styrer hvor stor stillingsprosent den enkelte har ved kulturskolen. Arbeidstiden til kulturskolelærerne styres videre av elevenes tidsrytme. Stort sett åpner kulturskolene etter at den ordinære skolen har avsluttet for dagen.

Konsekvenser for tjenestekvalitet

I den senere tid er det rettet mer oppmerksomhet mot hvilken effekt ulike arbeidstidsordninger har for tredje part, altså de som bruker de tjenestene som virksomhetene leverer. Det er en etablert oppfatning at brukere og pasienter nyter godt av å forholde seg til få personer fremfor mange forskjellige (se for eksempel Stokke et al. 2010; Moland & Bråten 2011). Brukerperspektivet har vært særlig aktuelt i forbindelse med innføring av langturnus i helsesektoren. En virksomhet med mange deltidsansatte vil ha

større vansker med å tilfredsstille et ønske om få vaktbytter og få personer per bruker. Mange vaktbytter er også ressurskrevende i den forstand at informasjon om pasient/bruker må overbringes ved hvert vaktskifte. I dette prosjektet har vi ikke samlet inn systematisk informasjon om tjenestekvalitet, men det er grunn til å tro at en arbeidsplass der mange jobber i lave stillingsprosenter, kan få trøbbel med å levere tjenester av høy kvalitet. Flere peker på at det er vanskelig å holde oversikt over hva som skjer på arbeidsplassen hvis du har en lavere stillingsprosent enn omkring 60. Flere uttrykker også at det er vanskelig å være på jobb i situasjoner der det er mange vikarer, fordi de faste da må bruke mye tid på å veilede vikarene og gjøre den delen av jobben som vikarene ikke har forutsetninger for å gjøre.

Konsekvenser for tilhørighet, arbeidsmiljø og karriereutvikling

Hvilke konsekvenser har frivillig deltidsarbeid for hvordan den enkelte opplever tilhørighet til arbeidsplassen og arbeidsmiljøet? Hvilke konsekvenser mener de at deltid har for karriereutvikling?

I de tidligere kapitlene beskrev vi hvordan folk opplever tilhørighet og arbeidsmiljø. På den ene siden sier de at deltidsarbeid går ut over tilhørigheten de føler til jobben. Men det er også utsagn som peker i motsatt retning. Arbeidsmiljøet beskrives stort sett som godt, særlig av dem fra Fagforbundet og FO. De fra MFO beskriver ikke arbeidsmiljøet som dårlig, men arbeidsorganiseringen på kulturskolen gjør at kollegene treffer hverandre mye mindre enn på arbeidsplasser flest.

Ut fra vårt intervjumateriale ser det ut til å gå noen grenser for hvilke stillingsprosenter som går utover følelsen av tilhørighet og ikke. Flere av informantene har erfaring med forskjellige stillingsprosenter og sier at det er forskjell på kort og lang deltid. Fra Fagforbundet var det flere som trakk frem at stillingsprosenter som var lavere enn 60–70 prosent var uheldig for opplevelsen av tilhørighet. Følelsen av tilhørighet svekkes fordi man går glipp av møter og informasjon. For dem som arbeider i en virksomhet med turnusorganisering, kan en lav deltidsstilling medføre at det går flere uker mellom hver gang de treffer enkelte kolleger, eller lederen sin, for den saks skyld. En slik situasjon vil også påvirke engasjement og ansvarsfølelse. Dersom mange på en arbeidsplass har lave stillingsprosenter, er det rimelig å anta at disse mekanismene også fører til negative konsekvenser for arbeidsmiljøet. Vi repeterer et sitat fra kapittel 4, der en informant fra Fagforbundet omtaler dette temaet:

Du føler mer eierskap jo mer du jobber. Da jeg jobbet 50 prosent, følte jeg mindre av det enn nå når jeg jobber 75 prosent. For når du er her sjelden, jeg kunne jo ha 14 dager fri på grunnturnusen min, da blir du litt mer fjern og føler ikke sånt engasjement og ansvar. Det er andre som ordner opp. (Fagforbundet, kvinne, 45

år, 50 prosent stilling. Utdannet hjelpepleier og jobber i hjemmesykepleien. Gift, tre barn på 15, 17 og 20 år)

For de av FOerne som ikke jobbet i virksomheter med turnusorganisering, var bildet et litt annet. Disse arbeidsplassene var i stor grad heltidsarbeidsplasser, og selv lang deltid, på rundt 80 prosent, kunne være nok til at man følte seg utenfor. En informant i 80 prosent stilling hadde sluttet å ta ut deltiden som en fridag i uken, fordi hun synes hun gikk glipp av for mye på jobben. Hun tok heller ut deltiden i form av kortere daglig arbeidstid. Så spørsmålene om hvorvidt deltid går ut over følelsen av tilhørighet, og om hvor lav stillingsprosent man må ha før man opplever negative konsekvenser, er trolig avhengige av hvor normalt deltid er på arbeidsplassen. For dem fra MFO var det flere som pekte på at følelsen av tilhørighet til arbeidsplassen og til kollegene ikke var så sterk, siden de hadde små stillingsprosenter ved opp til tre ulike arbeidsplasser. Disse informantene møtte på den annen side de samme elevene fra gang til gang og uttrykte følelse av tilhørighet til og engasjement overfor elevene. Også når det gjelder karriere ser det ut til at deltid har negative konsekvenser. Deltid ses ikke som noe hinder for å få en lederstilling, men ledere forventes å være til stede på full tid. Det gjelder også i helsesektoren, der man kunne tenke seg at deltid i mindre grad utgjorde en karriereulempe nettopp fordi det er så normalt i denne sektoren. Gjennomgangen av dette temaet i kapittel 4 viser imidlertid at flere forhold spiller inn. En kombinasjon av forhold i privatlivet og forhold ved arbeidet gjør seg gjeldende for karrierevurderingene. Dels handler det om at informantene ikke er spesielt karriereorienterte, men prioriterer hjemmelivet. Det gjelder særlig informantene fra Fagforbundet. Kvinnene fra FO er en mer sammensatt gruppe. Der uttrykker noen at de vil satse mer på jobben etter småbarnsfasen, mens andre planlegger deltid som en mer varig tilpasning til arbeidslivet og sier at livet utenfor jobben er viktigst. Forskjellen mellom informantene fra Fagforbundet og noen fra FO er ikke så overraskende, blant annet fordi FO sine medlemmer har høyere utdanning, noe som normalt gir en lavere preferanse for deltid (Nergaard 2010b). Mangel på planer om karriere kan altså et stykke på vei forklares med en «hjemmeorientert livsstilpreferanse», noe som støtter Hakims (2000, 2006) forklaring på hvorfor kvinner ikke er mer likestilt med menn i arbeidslivet. Men forhold ved arbeidsorganiseringen spiller også en rolle. I mange av disse organisasjonene er det relativt få lederjobber. Blant MFOs medlemmer anses ikke lederjobber som så attraktive, fordi de vurderes som lite musikkfaglig relevante.

Konsekvenser for samfunnet – og potensialet for endring

For samfunnet som helhet har deltidsarbeid økonomiske konsekvenser, konsekvenser for tilgang på arbeidskraft, produktivitet og for likestilling mellom kjønnene. Dette gjelder ikke minst innen helsesektoren, som står for en vesentlig andel av deltidsarbeidet i norsk arbeidsliv. Men problemstillingen er også aktuell for andre bransjer.

I et samfunnsperspektiv ses det som svært viktig å sikre nok arbeidskraft i helsesektoren i årene som kommer. Statistisk sentralbyrå har beregnet at arbeidskraftbehovet vil øke med om lag 130 000 årsverk etter år 2020, gitt et mål om å opprettholde 2003-nivået på kommunale pleie- og omsorgstjenester (Langset 2006:56). Når økonomene beregner arbeidskraftreserven i befolkningen, pleier de ikke å regne inn frivillig deltid. Det er kun de som jobber uønsket deltid som ses som potensiell arbeidskraft. Imidlertid utgjør uønsket deltid en beskjeden arbeidskraftressurs (NOU 2004: 29:96). Det er opplagt at det ligger mer arbeidskraftpotensial i den frivillige biten, som utgjør nærmere 80 prosent av alt deltidsarbeid. Spørsmålet er hvordan man skal tenke på frivillig deltid i et arbeidskraftperspektiv. Enkelte konklusjoner i denne rapporten kan gi grunnlag for å diskutere hvorvidt det er rimelig å beregne arbeidskraftreserven kun basert på dem som arbeider uønsket deltid. Denne undersøkelsen viser at årsakene til at folk velger deltid, er svært sammensatte. Eventuelle tiltak for å redusere deltid må derfor ta utgangspunkt i disse årsakssammenhengene. I pleie- og omsorgssektoren ser det ut til at folk jobber deltid over mange år, og at det over tid varierer hvor frivillig det er og hva som er årsak til at de gjør det. Årsakene springer ut av både privatliv og arbeidsliv. Årsakene som ligger til privatlivet, handler i liten grad om mangel på barnehageplass eller mangel på andre ordninger som skal gjøre det mulig å kombinere jobb og barn. De ser ut til å handle mer om at det er godt å ha mer tid til hus og barn (uavhengig av om barna er små eller store), innslag av helseplager og at deltid har blitt en vane de gjerne vil fortsette med så lenge familieøkonomien tillater det. Denne typen årsaker ser ut til å handle om livsstilvalg, og trolig skal det mye til å endre disse preferansene og derigjennom utløse økt tilgang på arbeidskraft. Ergo kan det se ut til å ligge lite arbeidskraftpotensial i gruppen som begrunner valget om deltid på denne måten.

Denne rapporten peker på at deltidsvalgene også har røtter i forhold ved yrket og ved arbeidsorganiseringen, og her kan endringspotensialet være større. Det ser ut til å være et samspill mellom årsaker som ligger til privatlivet og årsaker som ligger til arbeidslivet. Denne antakelsen styrkes også av Abrahamsens (2009) undersøkelse av arbeidstidspreferanser i helsesektoren. Hun finner at preferansen for arbeidstid ikke dannes tidlig og «en gang for alle», men påvirkes og endres i møte med bestemte yrkeskulturer. De som møter en deltidskultur på arbeidsplassen, vil sannsynligvis utvikle en sterkere preferanse for deltid enn de hadde før. Vår undersøkelse tyder på at det anses som normalt å jobbe deltid i de undersøkte bransjene. Når man jobber

innenfor en kultur der deltid er normalt, blir det lettere å velge deltid selv. Men det er også konkrete trekk ved arbeidsorganiseringen som gjør det lettere å velge deltid. Fra vår undersøkelse ser systemet med ekstravakter ut til å forsterke preferansen for deltid. Blant våre informanter i pleie- og omsorgssektoren jobber alle ekstravakter i noen eller i stor grad. Tilgangen på ekstravakter gjør det enklere å velge deltid, fordi de gir rom for å øke inntekten når det er behov for det. Føler man seg sliten, eller ønsker å bruke mer tid på barn, familie og fritidsaktiviteter, gir systemet rom for å la være å sette seg opp på ekstravakter, eller takke nei dersom man blir spurt. Ekstravaktene gir altså både en økonomisk fleksibilitet og en fleksibilitet i arbeidskapasitet. Denne fleksibiliteten oppfatter de ansatte som verdifull og som et vesentlig aspekt ved arbeidsorganiseringen. Dersom tilgangen til ekstravakter ble redusert, kan det tenkes at flere av de som arbeider deltid på frivillig basis ville øke stillingen sin. Tidligere forskningsarbeider og utredninger har pekt på andre trekk ved arbeidsorganiseringen i pleie- og omsorgssektoren som bidrar til å forårsake omfattende bruk av deltid. Det er blant annet pekt på at deltid avler deltid. Fevang et al. (2004) peker på at omfanget av ufrivillig deltid er størst i virksomheter som også har mye frivillig deltidsarbeid, ettersom det ved sykdom og jobbskifte ofte kan være slik at det bare er en ubesatt deltidsjobb som skal fylles med vikar eller en nyansatt. Et annet trekk ved arbeidsorganiseringen er at deltidsstillinger ofte ses som viktige i turnusplanleggingen, for å få turnusen til «å gå opp». «Mange arbeidsgivere organiserer arbeidet i helsesektoren ved bruk av deltid nettopp for å unngå at det blir for mange på jobb midt i uken, og for å dekke vaktene i helgene. Disse deltidsansatte må arbeide forholdsmessig mye ubekvemt (kveld, natt og helg) eller får mange kortvakter i sin turnus» (Norsk Sykepleierforbund 2007:85). Det ligger et endringspotensial i å endre de trekkene ved arbeidsorganisering som fremmer deltid. Det ser ut til å være noe å hente i en annen organisering av ekstravakter og i å jobbe systematisk med å øke stillingsprosenten. Dersom en «kritisk masse» av de ansatte jobber store stillinger, blir det mindre rom for deltid – både som kultur og som konkret mulighet. For det ser ikke ut til at det bare er deltid som avler deltid, det er også slik at heltid avler heltid. Fra vårt materiale peker noen av informantene på at de opplever det som vanskelig å jobbe deltid nettopp fordi deres arbeidsplasser har en heltidskultur og en heltidsorganisering.

Gitt et mål om å få flere av dem som jobber frivillig deltid til å øke stillingsprosenten, kan det se ut til at én mulighet er å gjøre noe med arbeidsorganiseringen. Arbeidsgivere kan på sin side påvirkes til å utvikle en type arbeidsorganisering som ikke stimulerer til deltid. Webber & Williams (2008) argumenterer for at arbeidsgivere på mange måter fristas for ansvar for å gjøre noe med de uheldige konsekvensene av deltid når denne er definert som frivillig. Men vår undersøkelse viser at årsakene til frivillig deltid ofte er sammensatte, og at arbeidsgivere har et delansvar for at noen velger deltid. Arbeidstakerne, på sin side, kan trolig påvirkes til å øke stillingen ved å få økt bevissthet om

den inntekts- og trygdemessige risikoen som er knyttet til å arbeide mange ekstravakter fremfor å ha en høyere fast stilling.

Deltidsarbeidet blant undersøkelsens andre grupper, medlemmene fra MFO og FO, er ikke helt sammenliknbart verken når det gjelder årsaker til deltid, samfunnsmessige konsekvenser eller potensialet for endring.

Hos MFOerne er deltidarbeid sterkest forårsaket av arbeidsorganiseringen. Det kan også diskuteres hvorvidt deltidarbeidet i denne gruppen kan betraktes som frivillig. For halvparten av dem ser det bare ut til å være frivillig i den forstand at valget står mellom å jobbe deltid i denne bransjen eller å finne annet arbeid i en helt annen bransje. Den andre halvparten jobber nok mer frivillig deltid, fordi de prioriterer å jobbe med andre ting ved siden av kulturskolen.¹⁶ Konsekvensen av deltidarbeidet har vært stor for den enkelte ansatte på musikkskolen, særlig for dem som inntil nylig ikke har tjent opp rett til tjenestepensjon grunnet små stillingsprosjenter hos flere arbeidsgivere. Det er ikke like lett å peke på samfunnsmessige konsekvenser av deltid i kulturskolen. Når det gjelder brukerperspektivet, mener informantene at elevene «får sitt», selv om tidsrammen per elev er knapp. De største problemene er knyttet lærernes arbeidsmiljø og arbeidsvilkår, for eksempel dårlige pensjonsrettigheter, ubekvem arbeidstid (stort innslag av ettermiddag, kveld og helg), og at de har svak følelse av tilhørighet til arbeidsplassen og til kolleger. Det kan hevdes at storsamfunnet generelt, og kulturskolelærernes arbeidsgivere spesielt, har et ansvar for å tilby denne gruppen mer anstendige arbeidsvilkår.

Sammenlikningen av de tre gruppene viser at deltid er svakest koblet til arbeidsorganisering og sterkest koblet til frivillighet blant FO sine medlemmer. Denne gruppen er imidlertid todelt. For et mindretall som jobber turnus, likner utfordringene mye på dem som er beskrevet over for Fagforbundets medlemmer. Men for dem av FO-medlemmene som ikke jobber turnus, ser deltidarbeid ut til å være forårsaket av forhold i privatlivet. Dermed blir det også vanskeligere å identifisere noe potensial for endring utover å bevisstgjøre medlemmene om at deltidarbeid har negative konsekvenser både for deres økonomi og for arbeidsmiljøet.

Likestilling mellom kjønnene er også relevant i et samfunnsperspektiv. Som drøftet i denne rapporten bidrar deltid til at kvinner er (dels) økonomisk avhengige av menn. Å vektlegge familieinntekt fremfor personlig inntekt vil straffe seg økonomisk dersom man blir skilt eller når man når pensjonsalderen. Deltid ser også ut til å være en ulempe når det gjelder karriereutvikling. Samlet kan deltid sies å utgjøre et hinder for å realisere en politisk målsetting om dobbel likestilling, det vil si likestilling både i arbeidslivet og på hjemmebane. Flere offentlige utvalg¹⁷ har foreslått ulike reguleringer som skal fremme en slik dobbel likestilling. Forslaget om å øke fedrekvotens andel av

¹⁶ http://www.musikerorg.no/text.cfm/0_740/kulturskolelaereres-arbeidsvilkar

¹⁷ Kjønn og lønn, ++

foreldrepermisjonen blir ansett som svært viktig for å oppnå økt likestilling. Tanken er at fedre vil bli mer involvert i omsorgsarbeid og at mødre vil få mindre «karrierestraff» forbundet med lange fødselspermisjoner. Det har vist seg at så lenge det er valgfritt hvorvidt mor eller far tar ut permisjon, så tar ikke fedre ut mer permisjon, og det blir ikke noe mer likestilling på hjemmebane – og heller ikke i arbeidslivet (Ellingsæter & Leira 2006). I de senere årene har politikerne økt fedrekvoten i Norge, og den er nå på tolv uker. Men dette er politisk kontroversielt.¹⁸ Erfaringene og kontroversen rundt fedrekvote kan ha overføringsverdi til debatten om frivillig deltid. Begge debatter er knyttet til et mål om økt likestilling, og kontroversen dreier seg om hvorvidt veien til målet skal gå via valgfrihet for den enkelte familie, eller via tvang/regulering. Et par informanter kommenterer likestillingsdilemmaet:

Og særlig når normalen samtidig er to fulle jobber og to–tre barn, og da blir det lite igjen til politikk og samfunnsliv. Jeg bruker en del tid på det. Også det med at jeg lever jo ikke i en liten leilighet. Det er litt mer jobb. ... men klart, det blir skjevt hvis det bare er kvinner som tenker sånn. Men det er den ekstra friheten da, det tror jeg de deltidskollegene mine setter pris på. (FO, kvinne, 60 år, 80 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber sykehus. Gift, to voksne barn)

Det er det verdigrunnlaget som gjør at jeg har valgt slik, også har jeg hatt rammebetingelser som har gjort at jeg har kunnet velge ut fra det jeg ønsker. Og i samfunnet så møter man jo kommentarer på at: Å, jobber du deltid? Javel. Og man kan få en opplevelse av at det ikke er så bra. Og det kan en jo kanskje stille spørsmål ved. Jeg og min mann har hatt noen diskusjoner om vår familie og hvordan vi ønsker å ha det. (FO, kvinne, 43 år, 75 prosent stilling. Utdannet sosionom og jobber med familievern. Gift, tre barn, ett i barneskolealder og to tenåringer)

Andersen og Aarseth (2012) argumenterer for at det også er en klassesdimensjon i debatten om likestilling. Sitatene over kan tyde på at enkelte av informantene fra Fagforbundet og FO opplever at de må forsvare sitt valg av deltid i møte med samfunnets likestillingsideal. Skilbrei (2004) argumenterer for at det norske likestillingsidealet er best tilpasset livssituasjonen og ønskene til den høyere utdannede middelklassen. Ergo er det et spørsmål både om staten kan og bør forsøke å endre en deltidspraksis som er frivillig. Pedersen (2008) argumenterer imidlertid for at samfunnet har et normativt ansvar, fordi det finnes en dobbelthet i forventninger til det hun kaller kvinners medborgerskap. Kvinner forventes å ta hovedansvar for ulønnet omsorgsarbeid og reproduksjon. Samtidig er deltid i økende grad illegitimt, fordi alle medborgere forventes å delta i lønnsarbeid på fulltid, noe som blant annet kommer til uttrykk gjennom at trykdeordninger er inntektsbaserte.

¹⁸ <http://www.dagbladet.no/2012/01/02/nyheter/politikk/arbeidsliv/innenriks/fedrekvote/19629948/>

Så til spørsmålet vi stilte innledningsvis: Er frivillig deltid en privatsak? Svaret er: for noen: ja, for andre: nei, og for de fleste: deltid er både en privatsak og en «jobbsak». Det er heller ikke alltid noe skarpt skille mellom frivillig og ufrivillig. Siden trekk ved arbeidslivet i større grad er et legitimt offentlig anliggende enn trekk ved privatlivet, er det trolig mest fruktbart å starte endringsarbeidet i arbeidslivet – i kombinasjon med å bevisstgjøre om konsekvenser for den enkeltes privatliv.

Litteratur

- Abrahamsen, B. (2002). *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker*. Oslo: ISF.
- Abrahamsen, B. (2009). Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser. *Sosiologisk Tidsskrift*, 17(4), 311–332.
- Abrahamsen, B., Holte, K. A. & Laine, M. (2012). Work-Family Interference. Nurses in Norway and Finland. *Professions & Professionalism*, 2(1), 60–74.
- Alsos, K. & Bråten, M. (2011), *Twisteløsningsnemndas praksis i saker om fortrinnsrett for deltidsansatte*. Oslo: Fafo-rapport 2011:31.
- Amble, N. (2008). *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid – en oppsummering*. Oslo: AFI-notat 4/08.
- Andersen, L. C. & Aarseth, H. (2012). Mellom selvutfoldelse og fellesskap. Den likestilte familien i et klasseperspektiv. I A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2009. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra www.ssb.no
- Ashbourne, L. M. & Daly, K. J. (2010). Parents and adolescents making time choices: Choosing a relationship. *Journal of Family Issues*, 31, 1419–1444.
- Bråten, M. & Nergaard, K. (2011). *Heltid en rett – deltid en mulighet? Strategier for større stillinger innen privat tjenesteyting*. Oslo: Fafo-rapport 2011:05.
- Cho, J. & Trent, A. (2006). Validity in qualitative research revisited. *Qualitative Research*, 6(3), 319–340.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2005). The New Gender Essentialism – Domestic and Family “Choices” and Their Relation to Attitudes. *British Journal of Sociology*, 56(4), 601–620.
- Ellingsæter, A. L. (2005). Tidsklemme – metafor for vår tid. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(3), 297–236.
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider. Det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Ellingsæter, A. L. & Gulbrandsen, L. (2007). Closing the Childcare Gap: The interaction of Childcare Provision and Mothers' Agency in Norway. *Journal of Social Policy*, 36(4), 649–669.
- Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (red.) (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Fevang, E., Røed, K., Raaum, O. & Zhang, T. (2004). *Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge?* Oslo: Frischsenteret.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245.
- Fougner, J. & Holo, L. (2006). *Arbeidsmiljøloven lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. : kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. USA: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2006). Women, Careers and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counseling*, 34(3), 279–294.
- Halvorsen A., Lysgård, H. K. & Olsen, T. (2002). *Når løsninger i arbeidslivet blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra arbeidslivet*. FOU-rapport nr. 4/2002. Agderforskning.
- Horrell, S. & Rubery, J. (1991). Gender and working time: an analysis of employers' working-time policies. *Cambridge Journal of Economics*, 15, 373–391.
- Johansen, A. S. & Stueland, E. (2011). *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kitterød, R. H. (2007). Far jobber nesten alltid mest. Arbeidstid blant par av foreldre. I E. Kvande & B. Rasmussen (red.), *Arbeidslivets klemmer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kjelstad, R. (2006). Hvorfor deltid? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(2), 513–544.
- Kjelstad, R. & Nymoen, E. H. (2012). Part-time work and gender: Worker versus job explanations. *International Labour Review*, 151(1–2), 85–107.
- Langset, B. (2006). Arbeidskraftbehovet i pleie- og omsorgssektoren mot år 2050. Økonomiske analyser 4/2006. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <http://www.ssb.no/emner/08/05/10/oa/200604/langset.pdf>

- Liff, S. & Ward, K. (2001). Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 19–36.
- Marginson, P. & Sisson, K. (2004). *European integration and industrial relations : multi-level governance in the making*. Basingstoke; New York: Palgrave Macmillan.
- McDonald, P., Bradley, L. & Brown, K. (2008). Visibility in the workplace: still an essential ingredient for career success? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2198–2215.
- Mjøset, L. (2009). The contextualist approach to social science methodology. I D. R. Byrne (red.), *The Sage Handbook of Case-Based Methods*. London: Sage.
- Moland, L. E. (2009). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv*. Oslo: Fafo-rapport 2009:15.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* Oslo: Fafo-rapport 2012:14.
- Moland, L. E. & Gautun, H. (2002). *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren. En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere*. Oslo: Fafo-rapport 395.
- Nergaard, K. (2003). Norge: Pragmatisk tilpasning. I S. K. Andersen (red.), *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Nergaard, K. (2010a). Mobility in and out of part-time work. I *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. TemaNord 2010:515. Copenhagen: Nordic Councils of Ministers.
- Nergaard, K. (2010b). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Oslo: Fafo-notat 2010:17.
- Nicolaisen, H. (2011). Increasingly Equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 95–115.
- Nicolaisen, H. (2012). Innarbeidingsordninger og familieliv – erfaringer fra helsesektoren og industrien. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(3), 224–241.
- Nicolaisen, H. & Olberg, D. (2005). Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3-turnus og tillitstid i Bærum kommune. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22(2), 157–165.

- Norsk Sykepleierforbund (2007). *Alt du trenger å vite om arbeidstid – en håndbok for deg som er tillitsvalgt*. Oslo: NSF.
- NOU 2004: 29. *Kan flere jobbe mer? Deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2008: 17. *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2012: 1. *Til barnas beste – ny lovgivning for barnehagene*. Kunnskapsdepartementet.
- O'Reilly, J. & Fagan, C. (red.) (1998). *Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.
- Pedersen, E. (2008). *Rettighet, plikt eller fritt valg? Sammenhengen mellom kvinners deltidsarbeid og deres økonomiske medborgerskap*. Masteroppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Rubery, J., Smith, M. & Fagan, C. (1997). National Working-Time Regimes and Equal Opportunities. *Feminist Economics*, 4(1), 71–101.
- Skilbrei, M-L. (2004). Mine, dine og våre saker: likestillingspolitikk for videre-kommende. *Kvinneforskning*, 3.
- Smithson, J. (2005). Full-timer in a Part-time Job: Identity Negotiation in Organizational Talk. *Feminism & Psychology*, 15(3), 275–293.
- Spekter (2012, 12. mai). Få deltidsansatte ønsker heltid i helseforetakene. Hentet fra http://www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=355&I=4921&tabmid=575&mid=575a584
- Stokke, T. Aa., Berge, Ø. & Seip, Å. A. (2010). *Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis*. Oslo: Fafo-rapport 2010:42.
- Svalund, J. (2011). *Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre*. Fafo-rapport 2011:34.
- Thomlinson, J. (2006). Part-time occupational mobility in the service industries: regulation, work commitment and occupational closure. *The Sociological Review*, 54(1), 66–86.

- Virjo, I. (2006). *Employment rate potential in the Nordic countries: An overview*. Copenhagen: Nordic Council of Minister.
- Vaage, O. F. (2012). *Tidene skifter. Tidsbruk 1971–2010*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Webber, G. & Williams, C. (2008). Mothers in «good» and «bad» Part-Time Jobs. Different Problems, Same Results. *Gender & Society*, 22(6), 752–777.

Vedlegg 1 Oversikt over informanter

Barn i alderen 0–5 år omtales som småbarn, 6–12 år som barneskolealder, 13–19 år som tenåringer og de over 20 som voksne.

Kjennetegn ved informantene fra Fagforbundet						
Infor- mant	Alder, kjønn	Familie	Stillings- prosent	Utdanning	AG	Arbeidsplass
1	45 K	Gift, 3 barn (2 tenåringer + 1 voksen)	75	Hjelpepleier	1	Hjemmesykepleie
2	54 K	Gift, ingen barn	68	Omsorgsarbeider	1	Sykehjem
3	53 K	Gift, 3 barn (voksne)	75	Hjelpepleier	1	Sykehjem
4	45 K	Samboer, ingen barn	70	Hjelpepleier	1	Sykehjem
5	45 K	Gift, 2 barn (tenåringer)	75	Hjelpepleier	1	Sykehjem
6	59 K	Gift, 2 barn (voksne)	49,4	Hjelpepleier	1	Sykehjem
7	47 K	Enslig, ingen barn	80	Omsorgsarbeider	1	Sykehjem
8	48 K	Gift, 3 barn (1 i barneskolealder, 2 voksne)	50	Omsorgsarbeider + videreutdanning omsorg	1	Hjemmetjeneste
9	33 K	Gift, 2 barn (barneskolealder)	63,8	Sykepleier	1	Hjemmetjeneste
10	60 K	Enslig, 4 barn (voksne)	87	Hjelpepleier + psykisk helsevern	1	PU-bolig
11	47 K	Gift, 2 barn (tenåringer)	73,85	Hjelpepleier	1	Sykehjem
12	56 K	Gift, 1 barn (voksen)	75	Hjelpepleier	1	Sykehjem
13	38 K	Gift 2 barn (1 småbarn og 1 i barneskolealder)	75	Hjelpepleier	1	Hjemmesykepleie
14	44 K	Gift, 3 barn (2 tenåringer, 1 voksen)	50	Helsesekretær	1	Helsestasjon
15	63 K	Gift, 2 barn (voksne)	50	Omsorgsarbeider + hjelpepleier + videreutdanning	1	Sykehjem
16	57 K	Gift, 2 barn (voksne)	45,66	Helsefagarbeider	1	Sykehjem
17	41 K	Gift, 2 barn (tenåringer)	60	Hjelpepleier	1	Hjemmetjeneste
18	58 K	Gift, 2 barn (voksne)	80	Hjelpepleier	1	Sykehjem
19	53 K	Gift, 3 barn (voksne)	80	Hjelpepleier	1	Sykehjem
20	55 K	Gift, 2 barn (1 tenåring, 1 voksen)	75	Hjelpepleier	1	Hjemmetjeneste

Kjennetegn ved informantene fra Fellesorganisasjonen (FO)						
Informant	Alder, kjønn	Familie	Stillingsprosent	Utdanning	AG	Arbeidsplass
21	60 K	Gift, 2 barn (voksne)	80	Sosialhøyskole + universitetsfag + videreutdanning	1	DPS, sykehus
22	43 K	Gift, 3 barn (1 småbarn, 2 i barneskolealder)	80	Sosionom	1	BUF-etat
23	38 K	Gift, 2 barn (1 småbarn, 1 i barneskolealder)	70	Barnevernpedagog	1	NAV
24	34 K	Gift, 3 barn (2 småbarn, 1 barneskolealder)	85	Barnevernpedagog	1	DPS , sykehus
25	40 K	Gift, 3 barn (1 småbarn, 1 i barneskolealder og 1 voksen)	90	Barnevernpedagog	1	Miljøterapeut ved barneskole
26	43 K	Enslig, ingen barn	75	Barnevernpedagog	1	Ungdoms-psykiatrisk avdeling, sykehus
27	38 K	Gift, 3 barn (1 småbarn og 2 i barneskolealder)	50	Sosionom + familieterapeut	1	BUP, sykehus
28	43 K	Gift, 3 barn (1 i barneskolealder og 2 tenåringer)	70	Sosionom	1	Familievernkontor
29	49 M	Gift, 3 barn (1 tenåring, 2 voksne)	75	Psykiatrisk vernepleier	1	Sykehus, psykiatrisk vernepleie
30	40 K	Gift, 3 barn (2 i barneskolealder, 1 tenåring)	80	Barnevernpedagog	1	Fosterhjemtjeneste
31	33 K	Gift, 2 barn (småbarn)	90	Sosionom	1	NAV
32	52 K	Gift, 4 barn (2 tenåringer, 2 voksne)	80	Barnevernpedagog, universitetsfag	1	Familiesenter, BUF-etat

Kjennetegn ved informanter fra Musikernes fellesorganisasjon (MFO)						
Informant	Alder, kjønn	Familie	Stillingsprosent	Utdanning	AG	Arbeidsplass
33	53 M	Enslig, 3 barn (2 tenåringer, 1 voksen)	75	Realkompetanse i musikk + universitetsfag	2	Kulturskoler
34	44 M♣	Enslig, 2 barn (1 småbarn, 1 tenåring)	90	Musikkutdanning, 6-årig	2	Kulturskole + videregående skole
35	40 K	Gift, ingen barn	90	Musikkonservatoriet	3	Kulturskole
36	64 M	Samboer, 3 barn (voksne)	78 + frilans	Adjunkt + 2-årig musikkutdanning	3	Kulturskole
37	59 M	Gift, 2 barn (voksne)	70 + frilans	Mastergrad i musikk	1	Kulturskole + frilans
38	43K	Gift, 2 barn (tenåringer)	63 + frilans	Høyskole musikk	1	Kulturskole + frilans
39	60 K	Gift, 4 barn (voksne)	80	Lærerskole + musikk tilleggsgutdanning	1	Kulturskole
40	47 M	Gift, 2 barn (1 tenåring, 1 voksen)	80 + frilans	2 mastergrader, hvorav en innen musikk	1	Kulturskole + frilans
41	47 K	Gift, 2 barn (barneskolealder)	60	Musikkonservatoriet	1	Kulturskole
42	40 K	Gift, 2 barn (barneskolealder)	70 + frilans	Adjunkt i musikk	2	Kulturskole + frilans
43	42 K	Samboer, 2 barn (barneskolealder)	80	Musikkonservatoriet	1	Kulturskole
44	38 K	Gift, 2 barn (1 småbarn, 1 i barneskolealder)	90	Musikkonservatoriet	2	Kulturskole + organist i kirke

Vedlegg 2 Intervjuguide

(Noen spørsmål er åpenbart sektorspesifikke og skal ikke stilles til alle)

eg vil gjerne fortelle deg kort om denne undersøkelsen før vi starter intervjuet. Jeg er forsker ved Fafo som er et selvstendig forskningsinstitutt. Vi har fått i oppdrag av LO og kartlegge en del problemstillinger rundt frivillig deltid. Det skal vi gjøre ved å intervjuer folk enten over telefon eller personlig. Prosjektet er meldt inn til personvernombudet ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste og vi følger deres rutiner for å sikre at informasjonen du gir oss ikke kan tilbakeføres til deg på noen måte. Vi kommer ikke til å bruke navn på deg, eller arbeidsplassen, eller stedet du bor. Hvis vi bruker sitater fra deg kan du få lese dem om du ønsker det (selv om de kan knyttes til deg). Du har også anledning til å trekke deg fra undersøkelsen hvis du ønsker det. Har du noen spørsmål rundt dette?

Jeg vil gjerne stille deg noen spørsmål om din arbeidstid. Jeg er særlig interessert i hvorfor du arbeider deltid og vil først stille en del spørsmål om deg og din bakgrunn. Så vil jeg spørre ganske detaljert om hvordan du vurderer at forhold ved privatliv og forhold ved jobben påvirker beslutningen din om å jobbe deltid.

Bakgrunnsspørsmål

- Alder
- Kjønn
- Utdanning
- Stilling
- Type arbeidsplass (sykehjem, kulturskole, bolig)
- Stillingsprosent (evt stillingsprosent hos ulike arbeidsgivere – beskriv)
- Hvor mange år i arbeidslivet
- Variasjon i stillingsprosent gjennom karrieren
- Sivilstatus
- Ektefelles/samboers yrke og arbeidstidsordning
- Har du barn? evt. Antall og alder
- Har du flere jobber/arbeidsgivere?
- Tar du mange ekstravakter?

Tilbud av deltidsarbeid (forhold ved den deltidsansatte og familien/husholdningen)

-Da du valgte yrket – gjorde du deg noen tanker om hva slags arbeidstid du ønsket da? (ønsket heltid/deltid i utgangspunktet?)

-Når valgte du å starte å jobbe deltid? Og hvilke livs-/familiesituasjon var du i da?

-Hva er grunnen til at du valgte deltid? (spør om årsakene angitt nedenfor var relevante og evt hvor avgjørende de var for valget om å jobbe deltid)

- a) Omsorg for barn? (hvis ja: fikk du ikke barnehageplass/ønsket du ikke barnehageplass? Var det ikke SFO på den tiden (SFO startet på slutten av 1980-tall)
- b) Omsorg for foreldre? (mangel på institusjonell omsorg?)
- c) Andre familiemessige grunner?
- d) Skolegang/studier?
- e) Ektefelles arbeidssituasjon, f.eks pendling, mye overtid el.l., uregelmessig arbeidstid
- f) (arbeidsdeling i hjemmet) Du gjør mest husarbeid, matlaging og oppfølging av barn og derfor har dere blitt enige om at det er best at du jobber deltid?
- g) Dere hadde råd til at du ikke jobbet fullt?
- h) Ektefelles inntekt økte og det var ikke behov for at du arbeidet full stilling?
- i) Du er syk/ufør og kan ikke jobbe fullt?
- j) Du foretrekker å ha fleksibilitet til å kunne ta ekstravakter på toppen av deltidsstillingen når det passer for deg?
- k) Du foretrekker å jobbe deltid selv om du kunne jobbet heltid? (begrenses ikke av familiemessige og helsemessige forhold) Hvis du foretrekker deltid – kan du si noe om hvorfor du foretrekker det? (tidkrevende hobbyer, godt å være hjemme)

-Nå har jeg spurt deg om hvordan en del forhold ved privatlivet har påvirket din beslutning om å jobbe deltid. Kan det tenkes at du ville ønske heltid dersom noen av disse forholdene endret seg? Og evt hvilke? (annen arbeidsdeling i hjemmet? Barn blir større? Helsen bedre? Etc)

-Hvor viktig synes du muligheten til deltidsarbeid er hvis du skulle vurdere en fremtidig jobb?

Etterspørsel etter deltidsarbeid (forhold på arbeidsplassen/ lokalsamfunnet)

-Hvor lenge har du jobbet hos nåværende arbeidsgiver?

-Hvordan kom du inn i jobben? Søkte du en stilling som var utlyst som heltid, eller deltid? Startet du å jobbe hos arbeidsgiver som ekstravakt, eller vikar?

-Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet på arbeidsplassen? (godt, mindre godt etc)

(arbeidstidsorganisering på arbeidsplassen)

Kan du beskrive hvordan arbeidsplassen din er organisert med tanke på arbeidstid?

Beskriv arbeidstidsordning på arbeidsplassen (dagtid, ordinær 3-delt turnus, ønske-turnus, 3+3 eller liknende)

- a) er det mange på arbeidsplassen din som ønsker full stilling?
- b) er helgevakter og kveldsvakter jevnt fordelt på alle ansatte?
- c) er helgevakter og kveldsvakter fordelt jevnt på ulike yrkesroller?
- d) er det mye ekstravakter?
- e) hvordan fordeles ekstravakter?
- f) er det stor kamp om å få ekstravakter?
- g) hvis muligheten for å ta ekstravakter forsvinner, ville du da ønske heltid/
større stilling?
- g) hvordan er sykefraværet?

-Vil du si at organiseringen av arbeidstid på din arbeidsplass på noen måte har påvirket din beslutning om å jobbe deltid?

(Intensitet i jobben/bemanning)

-Kan du beskrive dine arbeidsoppgaver og en typisk arbeidsdag?

-I hvilken grad synes du det er tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte?

-kan du anslå hvor stor del av arbeidstiden er det nødvendig å jobbe i høyt tempo?

-hvordan vurderer du grunnbemanningen på arbeidsplassen? Opplever du som regel at det er nok folk på jobb? Er det stor forskjell på bemanningen hverdag/helt, dagtid/kveld, natt?

-er ubekvemme vakter (kveld, natt, helg) likt, eller ulikt fordelt?

-har tempo i jobben eller bemanningssituasjonen på noen måte påvirket din beslutning om å jobbe deltid? beskriv

(Deltidskultur)

-kan du anslå hvor mange av dine kolleger som jobber deltid? Er det noen stillingspro-senter som er spesielt vanlige her (kort/lang deltid)? Er det en tendens i retning av at flere øker sin stillingsprosent? Beskriv

-Er det oppmerksomhet rundt deltid på din arbeidsplass?

a) Hvem er det som evt argumenterer for at det bør være **mindre deltid** på arbeidsplassen? Aktører og argumenter (arbeidsgiver/ansatte/fagforening?)

b) Hvem er det som evt argumenterer for å **beholde deltid** på arbeidsplassen? (aktører og argumenter)

Hva kjennetegner de ansatte som ønsker å beholde et system med mange deltidsstil-linger?

-har din arbeidsgiver spurt deg om du ønsker større stillingsprosent?

(Faglig utvikling/karriere/engasjement i jobben)

-Hva slags aktiviteter deltar du i på jobben din utenom pleie/undervisning? Møter og planlegging / personalmøter/ er du primærkontakt?

-hvordan er muligheten for faglig utvikling, (kurs, veiledning) på arbeidsplassen?

- får de med deltidsarbeid samme mulighet for faglig utvikling (kurs, veiledning) som de som jobber heltid?

-påvirker deltidsarbeidet den tilhørighet og eierskap du føler for arbeidsplassen?

-får de med deltid samme mulighet for forfremmelse som de med heltid?

-Kan det tenkes at bedre muligheter for faglig utvikling og karriere ville føre til at du ønsker en høyere stillingsprosent?

(Geografi)

-Hvor langt må du reise for å komme på jobb, evt ulik reisevei til forskjellige jobber - beskriv?

-Ville kortere reisevei påvirket ditt ønske om arbeidstid?

-Hvordan vurderer du muligheten for å få annet arbeid der du bor?

-Ville økte muligheter for annet arbeid påvirke hvilken stillingsprosent du ønsker?

(Økonomiske vurderinger)

-Hvis det skjer endringer i din livssituasjon, for eksempel samlivsbrudd, hvordan vil det påvirke din økonomiske situasjon?

-vil du fortsette å jobbe deltid dersom husholdningen bare har en inntekt?

-Hva tenker du om fremtidig pensjon i forhold til deltidsarbeid?

(Alt i alt + Endring over tid/livsfaser)

Fortid: Hva kunne fått deg til å ønske å jobbe større stilling tidligere? Nevn de viktigste tre forholdene

Nåtid: Hva må til for at du skal ønske deg større stillingsprosent nå? Nevn de tre viktigste forholdene

Fremtid: Hva må til for at du skal ønske deg større stillingsprosent nå? Nevn de tre viktigste forholdene

Har du noen ideer om hvordan arbeidet kunne vært organisert for å skape større stillinger?

Frivillig deltid – en privatsak?

Rundt 80 prosent av deltidsarbeidet i Norge foregår på frivillig basis. I beregninger av arbeidskraftpotensial er ikke disse med, da det legges til grunn at de ikke ønsker å jobbe mer. Denne oppfatningen stiller vi spørsmål ved, siden vi ikke vet nok om hvordan disse arbeidstakerne vurderer årsaker til eller konsekvenser av sitt deltidsarbeid. Hvordan kan vi forstå betingelsene for deres valg? Handler det om privatlivet, eller kan det også dreie seg om arbeidets organisering, belastning i jobben eller en deltidskultur i enkelte bransjer? Hva skal til for at denne gruppen skal ønske å øke sin arbeidstid? Hensikten med rapporten er å «komme bak tallene».

Vi har gjort kvalitative dybdeintervjuer med 44 personer som jobber deltid på frivillig basis innen helse og omsorg, sosialt arbeid og den kommunale kulturskolen.



Fafo

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

Fafo-rapport 2012:49
ISBN 978-82-7422-938-9
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20276