

Sammendrag - Redusert arbeidstid i pleie og omsorg

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til redusert arbeidstid i en periode såfremt det ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver (paragraf 10-2-4). Grunner til å redusere arbeidstiden kan være aldershensyn (fra 62 år), helseforhold, og sosiale eller velferdsmessige grunner. Redusert arbeidstid innebærer redusert lønn, og rett til å gå tilbake til opprinnelig stillingsprosent. Det er tidligere ikke undersøkt hvor vanlig det er at arbeidstakere søker om å redusere arbeidstiden sin på grunn av slike velferdshensyn. En ny Fafo-undersøkelse belyser dette innen pleie- og omsorgssektoren i norske kommuner. Undersøkelsen bygger på strukturerte telefonintervjuer med ledere, og er utført på oppdrag fra KS.

KS er opptatt av å få undersøkt om deltidstatistikken er reell eller om det er flere enn det statistikken viser som har heltidsstilling eller en høyere deltidstilling. Videre stiller KS spørsmål ved om arbeidsgivers mulighet til å redusere omfanget av deltid er begrenset av den lovhjemlede retten til redusert arbeidstid. Spørsmålene er av stor interesse, også fordi ønsket om redusert stilling i seg selv vil kunne «avle» mer deltid.

Undersøkelsen belyser omfanget av denne typen redusert arbeidstid i pleie- og omsorgssektoren i et utvalg kommuner. Spørsmålene som stilles dreier seg om omfang og om hvilke grunner arbeidstakerne angir når de ønsker å redusere arbeidstiden sin. Videre undersøkes kommunenes praksis og hva slags konsekvenser det får når arbeidstakere søker om redusert arbeidstid.

Færre enn antatt med redusert arbeidstid i henhold til loven

Undersøkelsen omfatter én eller flere virksomheter i 80 kommuner. Noen virksomheter har ikke klart å skaffe til veie tall på antall ansatte, antall deltidsansatte eller hvor mange som har redusert arbeidstid. Undersøkelsen har derfor tallmateriale for 74 virksomheter/virksomhetsområder, som til sammen har rundt 11 000 arbeidstakere. I hver kommune er det undersøkt ett sykehjem eller én hjemmetjeneste, eller, der det har vært mulig, hele eller store deler av kommunens pleie- og omsorgssektor.

I gjennomsnitt hadde mellom 3 og 4 prosent av arbeidstakerne i pleie og omsorg redusert arbeidstiden sin i en periode, med bakgrunn i de hensyn som arbeidsmiljøloven angir.

Hjemmetjenestene hadde i gjennomsnitt en andel på 3,5 prosent med redusert arbeidstid. Dette ligger litt over sykehjemmene, med 2,6 prosent av de ansatte på redusert arbeidstid. Pleie- og omsorgssektoren, som omfatter både sykehjem og hjemmetjenester, lå høyest, med 4,1 prosent ansatte med redusert arbeidstid.

Karleggingen viste ellers utstrakt bruk av deltid i kommunal pleie- og omsorgssektor. Deltidsprosenten i de undersøkte virksomhetene var 76 prosent. Deltidsandelen var noe høyere i sykehjemmene enn i hjemmetjenestene. I dette datamaterialet lå gjennomsnittlig deltidspersent i sykehjemmene på 80 prosent.

Variasjon mellom kommunene

Flere virksomheter hadde en liten andel, eller ingen ansatte med denne typen redusert arbeidstid. Det vanligste var rundt 3 prosent av arbeidstakerne, det gjaldt 18 av de 74 virksomhetene. Ni virksomheter hadde ingen ansatte med redusert arbeidstid. Det var likevel noen virksomheter som oppga at en ganske stor andel av de ansatte har redusert arbeidstid. Fire virksomheter hadde over 9,5 prosent (i én enkelt kommune var anslaget 24 prosent).

Grunner til å søke om redusert arbeidstid

Lederne som ble intervjuet ble også spurt om hvilke grunner ansatte oppga når de ønsket å redusere arbeidstiden, og om hvilken grunn som var vanligst.

Omsorg for små barn

Den vanligste grunnen til at ansatte søkte om redusert arbeidstid var omsorg for små barn. 65 av informantene oppga dette. Arbeidsmiljøloven åpner for at foreldre med barn under ti år og aleneforeldre kan søke om redusert arbeidstid for å få mer tid til samvær, eller dersom det er problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. Undersøkelsen viste at redusert arbeidstid på grunn av omsorg for små barn delvis var knyttet til behov for å forlenge svangerskapspermisjonen i påvente av barnehageplass. Flere viste også til foreldre som hadde behov for å følge barn til og fra skole/ SFO inntil barna var store nok til å gå alene.

Helse

Den nest mest vanlige grunnen var arbeidstakernes egen helse. 32 av informantene oppga dette som en vanlig grunn til at ansatte søkte om redusert arbeidstid. Samtidig pekte de på at helsemessige årsaker ofte var knyttet til litt eldre arbeidstakere, ikke nødvendigvis 62 år, som opplevde slitasje og at arbeidspresset ble for stort. Slike situasjoner ble likevel gjerne forsøkt løst på andre måter enn søknader om redusert arbeidstid i henhold til lov hjemlene. Forskjellige typer tilrettelegging var eksempler på det.

Alder

I langt færre kommuner, bare ni stykker, svarte informantene at alder var en vanlig grunn til å søke om redusert arbeidstid. Det ble begrunnet blant annet med at det gjerne var andre ordninger som ble brukt i slike tilfeller, på samme måte som når det gjaldt helse. Noen av kommunene hadde egne seniortiltak som gjorde det mulig for eldre arbeidstakere å få redusert stilling som permanent ordning. Flere viste til at eldre arbeidstakere reduserte stillingen sin med arbeidstidsordninger kombinert med finansiering via AFP eller KLP.

Sosiale grunner

Sosiale grunner til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovens bestemmelser kan for eksempel dreie seg om pleietrengende foreldre, syk ektefelle eller barn med funksjonshemming. Svært få av informantene i undersøkelsen svarte at ansatte oppga slike grunner for å redusere egen arbeidstid. Et par av kommunene trakk frem at det var arbeidstakere med sykdom eller funksjonshemmede barn i familien som søkte å

redusere arbeidstiden, mens pleietrengende foreldre ikke ble oppgitt som grunn i noen av kommunene.

Kommunenes praksis

De kommunale lederne ble spurt om det var begrensninger på hvor lenge kommunen innvilget redusert arbeidstid, om lengden det kan søkes om gangen og om det var vanlig at arbeidstaker søkte om redusert arbeidstid flere ganger. Det var stor variasjon mellom kommune, som regel på grunn av forskjeller i personalreglement eller andre retningslinjer. Samtidig fantes det likhetstrekk.

Søknadsperiodene

Intervjuene viste at praksis i kommunene var ganske lik når det gjaldt lengden på perioden arbeidstaker kan søke om redusert arbeidstid. Det vanligste er at det søkes for ett år om gangen. Flere oppga at de nå hadde bedre oversikt og kontroll enn tidligere, og de fulgte også opp dette fordi de var opptatt av deltidspromblematikk i forbindelse med turnusplanlegging. I seks av kommunene kunne arbeidstaker søke for to år om gangen. I seks andre kommuner kom det frem at søknadsperiodene varierte. Et mindretall av kommunene, syv stykker, konstaterte at de ikke hadde noen begrensninger på hvor lenge om gangen en ansatt kunne søke om redusert arbeidstid.

Praksis når det gjelder små barn

Alle som ble intervjuet ga ansatte rett til redusert arbeidstid når årsaken var omsorg for små barn. Praksis varierte noe når det gjaldt hvor lenge ansatte kunne ha redusert arbeidstid på grunn av barn. Et par av informantene viste til en grense på tre år, men de fleste så ut til å ha en praksis som ga rett til å jobbe redusert frem til barna kommer i skolealder, og noen frem til barna er blitt store nok til å gå alene til og fra skolen.

Praksis når det gjelder alder og helse

Innvilgning av redusert arbeidstid på grunn av alder og helse ser ut til å ha mer begrenset omfang enn når årsaken er omsorg for små barn. Flere pekte på at man gjør en ny vurdering etter et år, for å se om situasjonen har endret seg. Det dreier seg da om å vurdere om situasjonen ser ut til å være vedvarende, og om man bør finne andre løsninger. Andre løsninger kan være at arbeidstaker sier fra seg deler av stillingen eller går over på andre varige ordninger, som for eksempel delvis uføretrygd eller KLP/AFP-ordninger. Det ser ut til at virksomhetene strekker seg forholdsvis langt når det gjelder å tilrettelegge for ansatte som ønsker å jobbe redusert. Kommunenes generelle oppmerksomhet rundt deltidspromblematikk har også bidratt til at en god del kommuner har strammet noe inn når det gjelder praksis. Det kan ha sammenheng med IA-problematikk og kommunenes arbeid med å tilrettelegge for at ansatte skal kunne stå lenger i arbeidslivet.

Konsekvenser av redusert arbeidstid

Hovedinntrykket fra undersøkelsen er at informantene opplevde redusert arbeidstid i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som relativt uproblematisk, fordi omfanget i de aller fleste kommunene var såpass lite. Flere ledere pekte dessuten på at siden redusert arbeidstid er noe arbeidstakerne har rett til, prøvde de å imøtekomme de ansattes behov etter beste evne. Arbeidet med IA-problemstillinger trakk i samme retning.

Strategier for å dekke reduksjon i arbeidstid

Reduksjon i arbeidstid må dekkes inn, enten ved at andre deltidsansatte øker sine stillinger midlertidig, eller ved at man ansetter vikarer i midlertidige stillinger. Å la andre ansatte i virksomheten fylle de ledige stillingsprosentene var mest utbredt. Informantene fortalte at denne strategien som regel fungerte bra, fordi mange ansatte i pleie og omsorg jobber fra 75 til 90 prosent og velger om de vil ta på seg ekstravakter i tillegg. En av fem kommuner kombinerte begge strategier. Bare et fåtall informanter fortalte at de kun ansetter nye vikarer for å dekke inn de ledige stillingsprosentene. Denne strategien oppfattes som problematisk, fordi det er vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til små og midlertidige stillinger.

Når redusert arbeidstid er problematisk for arbeidsgiver

Ledere som oppga at reduksjon i arbeidstid kunne by på utfordringer, pekte på konsekvenser for tjenestekvalitet og tilgang på kvalifisert personell, arbeidsmiljø og tilhørighet, og på begrensninger i arbeidsgivers mulighet til å redusere omfanget av deltid. I den grad informantene rapporterte om at redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser var problematisk, var dette ofte knyttet til turnus på helg. Noen fortalte at de ikke tillot at helgearbeidet ble tatt ut av turnusen ved arbeidstidsreduksjon. Inntrykket var også at i den grad lederne pekte på problematiske sider ved redusert arbeidstid, snakket de oftest om problematiske sider ved deltidsarbeid og turnus mer generelt.

Forklaringer

At redusert arbeidstid etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av de fleste lederne ble vurdert som uproblematisk har sammenheng med at omfanget var relativt lite i de fleste kommunene og virksomhetene som ble undersøkt. I pleie- og omsorgssektoren er en nærliggende forklaring at det er enkelt å skaffe seg en deltidsstilling. Det gjelder også arbeidstakere som på grunn av alder, helse, sosiale grunner og velferdsgrunner ønsker å redusere arbeidstiden sin. Flere av informantene pekte også på at i pleie- og omsorgssektoren er det enkelt for arbeidstakeren å senere øke stillingsprosenten sin igjen, hvis hun skulle ønske det.

Videre spiller det inn at arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstakers rett til redusert arbeidstid hvis bestemte vilkår er oppfylt, er en gammel bestemmelse – det dreier seg om en videreføring av 1977-loven. Det finnes nå også flere andre ordninger og tilpasninger, som på litt forskjellig vis er komplementære til de situasjoner som kan gi rett til redusert arbeidstid etter lovens bestemmelser. Dette er blant annet ordninger med «pleiepengen» og kombinasjoner av redusert arbeidstid og trygd eller pensjon. Videre ser det ut til at for noen resulterer redusert arbeidstid i en periode ofte i permanent redusert stilling. Arbeidstakeren sier da opp den reduserte delen av den opprinnelige stillingen, og har altså reelt en deltidsstilling slik det registreres i statistikken. Dette gjøres i samarbeid med arbeidsgiver og skjer når det ikke er aktuelt eller realistisk at arbeidstakeren går tilbake til opprinnelig stillingsprosent. Redusert arbeidstid i henhold til lovbestemmelsene, eller kommunens personalreglement, er slik sett en «mellomstasjon» for disse arbeidstakerne.