

Fakta om Fagforbundet og heltidskulturen

Fagforbundet arbeider for at ansettelse skal skje i hele stillinger og at deltidsansettelser skal være et unntak fra denne hovedregelen.

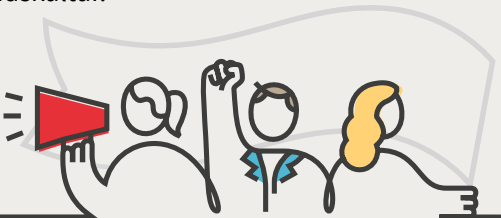
Flere politiske partier, arbeidsgiverorganisasjonene og fagforbund har heltidskultur som målsetting. Til tross for gode intensjoner og gode enkelttiltak, så er antallet på deltid omtrent det samme som det var for ti år siden.

Det er i kvinnedominert sektor vi ser deltidsstillinger, handel og service yrkene, pleie og omsorgssektoren, sykehusene, skole-fritidsordningen, renhold med mer. Det er pleie og omsorgssektoren vi finner flest antall på deltid og mange små stillinger. Det er ikke uvanlig at det på en sykehjemsavdelingen med 15 årsverk er ansatt 30 personer.

I mange år var jobben for Fagforbundets tillitsvalgte å hjelpe dem som aktivt ønsket hel stilling. Det ble gjort en god jobb i mange fagforeninger ved å bruke «4-års regelen» (Arbeidsmiljølovens § 14.9-6). Det er også gjort en god jobb i kommuner som har deltatt i ulike prosjekter. Likevel ser vi liten endring på statistikken på makronivå.

Fagforbundet har gått fra å si at deltid skal være en mulighet og at den ufrivillige deltiden skal fjernes, til å sette mål om at også kvinnedominert sektor i arbeidslivet skal ha en heltidskultur.

#fagforbundetstemmer





Forbundets måte å jobbe for heltid på er endret. Før hadde forbundet oppmerksomhet på enkeltmedlemmer og hva som kunne gjøres for at de skulle få hele stillinger. Nå er vi opptatt av hele arbeidsplassen, gjerne også hele kommunen, eller hele sykehuset.

Det er den øverste arbeidsgiver som må være opptatt av dette. Det er ikke tvil om at det er organiseringen av kommunal sektor som fører til så mange deltidsstillinger. Ofte baserer drifta seg på et sinnrikt ekstravaktsystem, der de ansatte har små faste stillinger og tar ekstravakter på kort varsel.

Mange sier i dag at de ikke ønsker hel stilling, men at de gjerne jobber ekstra når det er behov, og de selv har mulighet. Dette legger også mange arbeidsgivere opp til. En slik måte og organisere arbeidskraften på fører til usikkerhet hos øvrige ansatte. «Hvem skal jeg jobbe sammen med i dag? Hvor godt kjent er vedkommende?»

En heltidskultur er også viktig for dem som går ned i stillingsprosent fordi de ikke orker mer. Arbeidshverdagen må organiseres sånn at de ansatte orker å stå i hele stillinger, hele arbeidslivet.

Dette fører også til usikkerhet hos brukerne. Det blir mange ansatte å bli kjent med og mange og fortelle sin historie til. Arbeidsgiver bruker mye tid på å få tak i ekstravakter. Tid som burde brukes på beboer og oppfølging av de ansatte. Dette er en u hensiktsmessig organisering av arbeidskrafta for brukerne av tjenestene, de ansatte og administrasjonen.

#fagforbundetstemmer

