

# Deltidsarbejde blandt FOAs medlemmer



**Deltidsarbejde blandt FOAs medlemmer** er udgivet af Forbundet af Offentligt Ansatte. Rapporten henvender sig til beslutningstagere i kommuner og amter.

**Politisk ansvarlig**

Dennis Kristensen

**Redaktion**

Mikkel Flatau og Ib Lindstrøm

**Grafisk tilrettelæggelse/layout**

Maja Honoré

**Forsidefoto**

Henrik Sørensen

**Tryk**

FOAs trykkeri

**Oplag**

1000 eksemplarer

September 2004

**ISBN:**

87-90418-32-8

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>BAGGRUND</b> .....	<b>5</b>
<b>RESUMÉ</b> .....	<b>7</b>
<b>1 INDLEDNING</b> .....	<b>9</b>
1.1 FORMÅL .....	9
1.2 VIDEN OM DELTIDSARBEJDE .....	9
1.3 RAPPORTENS OPBYGNING .....	10
<b>2 BEHOV FOR EKSTRA ARBEJDSKRAFT INDEN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSOMRÅDET</b> .....	<b>11</b>
2.1 BEFOLKNINGSUDVIKLINGEN.....	11
2.2 OMFANGET AF HJEMMEHJÆLP .....	12
2.3 UDVIKLINGEN I MERBEHOVET FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE.....	13
2.4 STOR NATURLIG TILBAGETRÆKNING OG REKRUTTERINGSVANSKELIGHEDER.....	14
<b>3 OMFANGET AF DELTIDSARBEJDE OG BAGGRUNDSFAKTORER</b> .....	<b>16</b>
3.1 NÆSTEN HALVDELEN ARBEJDER DELTID .....	16
3.2 HVILKE BAGGRUNDSFAKTORER HAR BETYDNING FOR DELTIDSARBEJDE .....	17
<b>4 ARBEJDSKRAFTPOTENTIALET I DELTIDSARBEJDET</b> .....	<b>22</b>
4.1 HVER FJERDE DELTIDSANSATTE KAN IKKE FÅ FULDTIDSARBEJDE.....	22
4.2 FLEKSIBEL ARBEJDSSTID .....	24
4.3 MERE I LØN VIL KUNNE FÅ MANGE, DER HAR VALGT AT ARBEJDE DELTID, TIL AT ARBEJDE MERE.....	25
4.4 ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE PÅ MERE END 5.000 FULDTIDSSTILLINGER .....	27
4.5 FAGGRUPPERNE INDEN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN .....	28
<b>5 DET GODE ARBEJDSLIV</b> .....	<b>32</b>
5.1 ARBEJDSGIVERE SKAL BLIVE BEDRE TIL AT TILRETTELÆGGE OG FORDELE ARBEJDET.....	32
5.2 MEDLEMMERNE DESIGNER ”DET GODE ARBEJDSLIV” .....	32
5.3 PENGE, FLEKSIBILITET OG GODE ARBEJDSVILKÅR ER MEDICINEN, HVIS DE DELTIDSANSATTE SKAL HAVE FLERE TIMER .....	32
<b>BILAG 1. METODENOTAT</b> .....	<b>36</b>
<b>BILAG 2. SPØRGESKEMA</b> .....	<b>38</b>



## **Baggrund**

Formålet med denne undersøgelse er at belyse omfanget af deltidsarbejde blandt Forbundet af Offentligt Ansattes medlemsgrupper, årsagerne til deltidsarbejdet og hvilke initiativer, der vil kunne øge beskæftigelsen inden for forbundets områder.

I andet kvartal af 2004 arbejdede næsten 30 pct. af alle beskæftigede i Danmark, eller mere end 800.000 personer, mindre end 37 timer om ugen. Af dem var ca. 70 pct., svarende til knap 570.000 personer, kvinder. Tidligere undersøgelser, herunder Megafons undersøgelse for Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) i 1999, viser at hovedparten af de deltidsansatte selv vælger at arbejde på deltid.

Den demografiske udvikling i Danmark betyder, at antallet af ældre stiger kraftigt de kommende år. Der bliver ligeledes flere kontanthjælpsmodtagere og personer i aktivering. Årsagen til, at de sidstnævnte grupper vokser, er, at en større andel af befolkningen vil være indvandrere og efterkommere af indvandrere, og at disse grupper har en lavere erhvervsfrekvens end den øvrige befolkning.

Dette udgør et såkaldt dobbeltaldringsproblem, idet andelen af personer uden for arbejdsstyrken vokser, samtidig med at selve arbejdsstyrken falder. Ydermere vil de flere ældre øge behovet for pleje- og omsorgsydelser, hvorfor der ud af den 'skrumpende' arbejdsstyrke vil blive brug for flere ansatte i navnlig social- og sundhedssektoren.

For at belyse deltidsarbejdet blandt FOA's medlemmer er der gennemført en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse med FOA's medlemspanel på ca. 2000 medlemmer. Af paneldeltagerne har ca. 1.100 svaret, og det er resultaterne af denne spørgeskemaundersøgelse, som fremstilles i denne rapport.

Undersøgelsen blev gennemført medio 2004 i samarbejde med Epinion A/S.



## Resumé

- Den demografiske udvikling med stadig flere ældre betyder, at der i 2015 vil være behov for 6.200 flere fuldtidsansatte inden for social- og sundhedsområdet end i dag. Af FOA's beskæftigede medlemmer arbejder 46 pct. på deltid. Det svarer til ca. 64.400 medlemmer, som i snit er ansat 30,3 timer om ugen. Overarbejde og bijobs gør, at deres faktiske arbejdstid er højere, og undersøgelsen tyder på at fire timers ekstraarbejde ikke vil være urealistisk.
- Knap 9 ud af 10 af de deltidsbeskæftigede er ansat inden for Social- og sundhedsområdet og det er som nævnt inden for denne sektor, at der specielt vil blive en øget efterspørgsel efter arbejdskraft.
- Blandt de deltidsarbejdende har 3 ud af 4 selv valgt det. Hovedparten af dem (62 pct.) gør det for at få mere tid til børn, familie og venner – og fordi den økonomiske gevinst ved at arbejde mere er for lille – mens et stort mindretal på hver femte respondent ikke kan klare at arbejde fuld tid. Den sidste fjerdedel er tvunget til at arbejde deltid og kan ikke få lov at arbejde på fuld tid. Det betyder samlet set, at mere end 15.000 medlemmer arbejder deltid mod deres vilje.
- Blandt de fuldtidsbeskæftigede har 6 ud af 7 selv valgt at arbejde fuld tid, fordi de synes, det er passende, mens hver syvende ikke kan få lov til at arbejde på deltid. Der er altså samlet set op mod 11.000 medlemmer, som ikke kan få lov at arbejde deltid.
- Folketinget vedtog den 4. juni 2002 et lovforslag om ret til at aftale deltid. Loven giver den enkelte lønmodtager ret til at aftale sig frem til deltidsarbejde, selv om overenskomsten måtte have bestemmelser, der forhindrer deltid. Loven vedrører det private arbejdsmarked, men intentionerne bag loven var ifølge beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen at sikre, „at folk kan gå ned i arbejdstid, for at få mere tid derhjemme”. Der er noget, der tyder på, at intentionerne bag loven endnu ikke er slået igennem.
- Af dem, som har valgt at arbejde deltid, vil knap 80 pct. ikke afvise, at de vil arbejde mere. Lønnen er et afgørende argument for at arbejde mere. Af de deltidsansatte, som ikke afviser at arbejde mere, vil halvdelen have mere i løn (33 pct. oven i den almindelige timebetaling), mens den anden halvdel har krav, der retter sig mod enten forhold på arbejdspladsen eller i hjemmet.
- Kravene til ændringer på arbejdspladsen går på: Ændret arbejdsindhold (nye arbejdsopgaver, større indflydelse), mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden samt mindre krævende arbejder og bedre ledelse. Svarene fordeler sig

samt mindre krævende arbejde og bedre ledelse. Svarene fordeler sig nogenlunde ligeligt mellem de tre første muligheder, mens færre lægger vægt på bedre ledelse.

- Hvis man slår de deltidsansatte, som ikke kan få lov at arbejde fuld tid, sammen med dem, som selv har valgt at arbejde deltid, men ikke afviser at arbejde mere, står man med ca. 80 pct. af alle deltidsansatte FOA-medlemmer. Hvis denne gruppe i gennemsnit arbejder 4 timer mere, vil det resultere i knap 5.400 ekstra fuldtidsstillinger. Af de ekstra fuldtidsstillinger vil ca. 4.700 være inden for Social- og sundhedssektoren.
- I undersøgelsen spores også en tendens til, at FOA's medlemmer i vid udstrækning har deltidsarbejde, mens børnene er små, men skifter til fuld tid når børnene er blevet større. Dette kombineret med det forhold, at mere end to tredjedele godt kan forestille sig at ændre deres nuværende arbejdstid på et senere tidspunkt, tyder på at det er vigtigt, at FOA sikrer sine medlemmer adgang til fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.



# 1 Indledning

FOA har i samarbejde med Epinion A/S foretaget en undersøgelse af medlemmernes deltidsarbejde. Undersøgelsen er gennemført i juli og august 2004.

## 1.1 Formål

De primære formål med undersøgelsen er:

- at få kendskab til, hvor mange medlemmer, der er deltidsansatte
- at få kendskab til, hvor mange timer de deltidsansatte arbejder
- at få kendskab til medlemmernes tilfredshed med deres nuværende arbejdstid
- at få klarhed over, hvem det er, der specielt arbejder deltid (køn, alder, civilstatus, sektorer)
- at få belyst årsagerne til deltidsarbejde – er det tvunget eller frivilligt, og hvis det er frivilligt, hvad er så grundene?
- at få belyst, hvad der skal til, for at få deltidsarbejdende til at gå op i tid
- at få belyst arbejdskraftpotentialer ved deltidsarbejde

## 1.2 Viden om deltidsarbejde

Deltidsarbejde defineres sædvanligvis som regelmæssigt fast arbejde, som udføres i løbet af en arbejdstid, som er kortere end normalen. I denne undersøgelse defineres deltidsarbejde som en egentlig arbejdstid på mindre end 37 timer.

I henhold til Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelser er der i 2. kvartal af 2004<sup>1</sup> ca. 2,7 mio. beskæftigede. Heraf er ca. 800.000 beskæftiget mindre end 37 timer om ugen, og 569.000 svarende til 70 pct. er kvinder. Af de beskæftigede kvinder er 45 pct. beskæftiget mindre end 37 timer om ugen, mens det kun er 15 pct. af de beskæftigede mænd, der har færre end 37 arbejdstimer.

I undersøgelsen *Deltidsarbejde i Danmark* fra FAOS i maj 2002, finder man blandt andet frem til:

- Langt de fleste kvinder er 'frivilligt' i deltidsarbejde. Op mod 60 pct. af kvinderne svarer, at „de ikke ønsker andet”, når de begrundes, hvorfor de arbejder på deltid. Mindre end hver fjerde mand med deltidsjob ønsker ikke anden form for arbejdstid.
- FAOS vurderer, at en stor del af de deltidsarbejdende kvinder er i deltidsarbejde, fordi det giver bedre mulighed for at få arbejds- og familieliv til at gå op i en højere enhed.

---

<sup>1</sup> Arbejdskraftundersøgelserne baseres på kvartalsvise udsnit på 15.000 personer i alderen 15-66 år. Via telefoninterview udspørges personer om de arbejder fuldtid eller deltid, og hvor meget de er beskæftiget om ugen.

- Det er særligt inden for brancherne „handel, hotel, restauration og offentlige og personlige tjenesteydelser”, at der er mange deltidsansatte.
- Bibeskæftigelse er generelt mere udbredt blandt deltidsansatte end blandt heltidsansatte, og det er mere udbredt blandt mænd og kvinder.
- Deltidsarbejdende ser ikke ud til at have en nævneværdigt løsere tilknytning til arbejdsmarkedet end heltidsarbejdende. Der er stort set ingen forskel i udbredelsen af deltidsarbejde blandt midlertidigt og fastansatte kvinder, mens der hos mændene er lidt flere midlertidigt ansatte på deltid.

### **1.3 Rapportens opbygning**

Rapporten er bygget op i 4 kapitler udover indledningen:

I kapitel 2 redegøres for befolkningsudviklingen med flere ældre og det deraf afledte behov for ekstra ansatte inden for social- og sundhedsområdet.

I kapitel 3 redegøres for omfanget af deltidsarbejde blandt FOA's medlemmer og betydningen af baggrundsfaktorer som køn, alder, civilstatus og sektorområde.

I kapitel 4 ses på, hvor stor et arbejdskraftpotentiale der er blandt FOA's medlemmer, og hvad der i givet fald skal til for at få de deltidsbeskæftigede til at arbejde mere.

I kapitel 5 opsamles de vigtigste resultater og de anvisninger, der kan udledes heraf.

Endelig findes i rapporten 2 bilag. I bilag 1 er redegjort for metoden i forbindelse med undersøgelsen. I bilag 2 er vedlagt det spørgeskema, som ligger til grund for undersøgelsen.

## 2 Behov for ekstra arbejdskraft inden for social- og sundhedsområdet

Der bliver flere ældre de kommende år, og det betyder øget efterspørgsel efter pleje- og omsorgsydelser. Der vil kort fortalt blive brug for øget arbejdskraft inden for forbundets Social- og sundhedsområde. De vigtigste konklusioner i dette kapitel er:

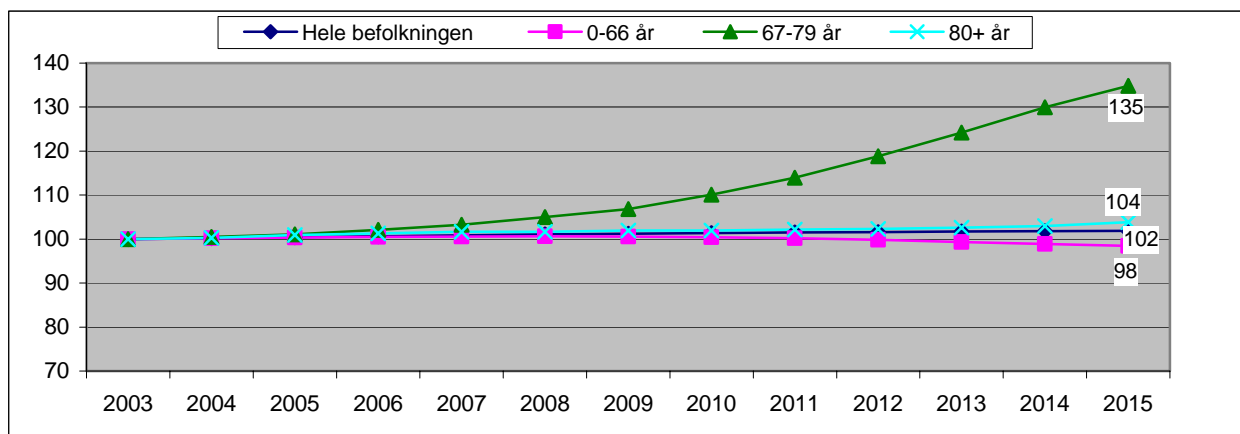
- I 2015 vil der i forhold til i dag (2003) være 176.400 personer flere over 67 år.
- Samtidig med, at der bliver flere ældre falder antallet i de arbejdsduelige ældre – dette udgør et såkaldt dobbeltaldringsproblem. På den ene side skal der forsørges flere, og der bliver færre til at gøre det.
- Befolkningsudviklingen bevirker, at der bliver brug for ca. 6.200 flere ansatte inden for FOA's Social- og sundhedsområde i forhold til i dag.
- FOA's skæve alderssammensætning gør, at cirka hver tredje af FOA's medlemmer i Social- og sundhedssektor vil blive pensioneret i løbet af de næste 10 år. Derfor bliver der behov for at få rekrutteret relativt mange til dette område.

### 2.1 Befolkningsudviklingen

Danmarks befolkning bliver ældre de kommende år. Figur 1 neden for viser udviklingen for forskellige aldersgrupper i forhold til 2003. Den samlede befolkning vokser med 2 pct. svarende til ca. 102.200 frem til 2015. Væksten dækker over en kraftig stigning i antallet af ældre og et fald i gruppen bestående af børn samt personer i de erhvervsaktive aldre. I 2015 er der blevet 35 pct. flere 67-79 årige og 4 pct. flere, der er over 80 år, jf. figur 1.

Personer over 67 år vil i 2015 være steget med 176.400, hvilket betyder en omfordeling mellem de forskellige aldersgrupper.

Figur 1. Forskellige aldersgruppers bidrag til væksten i befolkningen de kommende 10 år

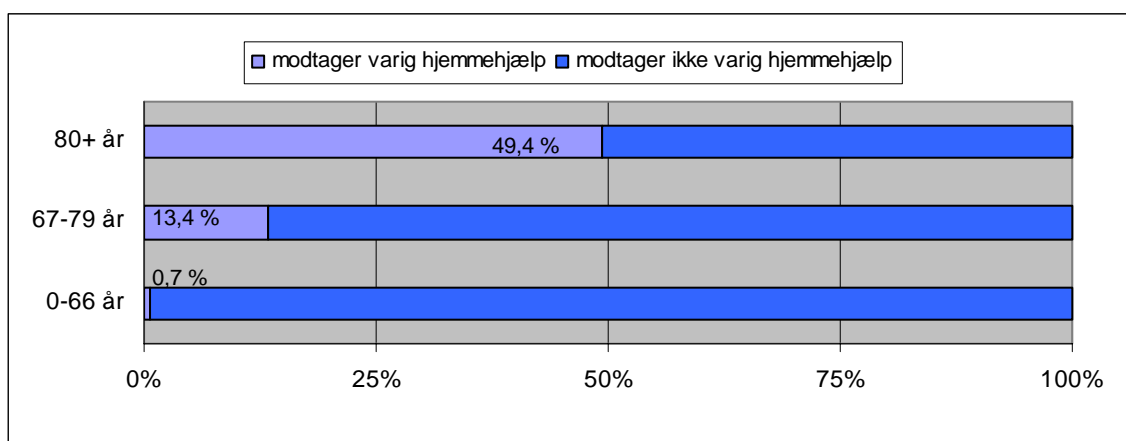


Kilde: Danmarks Statistik, Befolkningsfremskrivning 2003-2040

## 2.2 Omfanget af hjemmehjælp

Aldringen af befolkningen har betydning for behovet for pleje og omsorgsydelser. Ser man på offentlige sundheds- og omsorgsudgifter under ét, forbruger personer over 80 år 25 pct. af alle offentlige sundheds- og omsorgsområdet, mens de 'kun' udgør 4 pct. af befolkningen<sup>2</sup>. Som det ses, modtager næsten hver anden borger over 80 år varig hjemmehjælp, mens det er mindre end hver syvende af gruppen mellem 67 og 79 år. Endelig modtager en ganske lille del af befolkningen under 67 år varig hjemmehjælp.

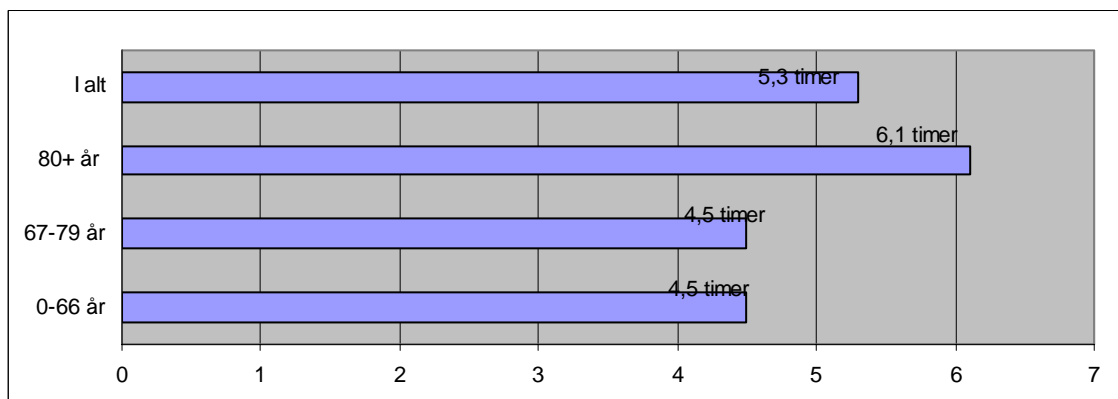
Figur 2. Andel af befolkningen i forskellige aldersgrupper, der modtager varig hjemmehjælp (2003)



Kilde: Danmarks Statistik, Den Sociale Ressourceopgørelse 2003

En anden forskel mellem aldersgrupperne er omfanget af den tilbudte hjælp. Således er der ikke kun en større andel modtagere i aldersgruppen over 80 år. De får også tildelt flest ugentlige timer. Det gennemsnitlige antal tildelte timer i 2003 for de forskellige aldersgrupper fremgår af figur 3.

Figur 3. Gennemsnitlige antal tildelte ugentlige timer pr. modtager af varig hjemmehjælp i 2003.



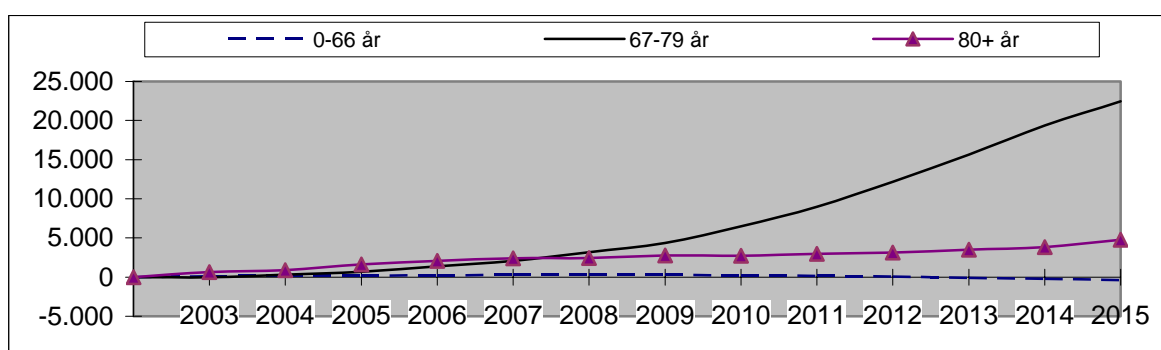
Kilde: Danmarks Statistik, Den Sociale Ressourceopgørelse 2003

<sup>2</sup> Se DREAM, 2003: "Offentlige udgifter, finanspolitisk holdbarhed og indkomstfordeling blandt fremtidens pensionister", side 40.

## 2.3 Udviklingen i merbehovet for social- og sundhedspersonale

Der kan på baggrund af befolkningsudviklingen og omfanget af hjemmehjælp blandt forskellige aldersgrupper laves et skøn over, hvor stort merbehovet for hjemmehjælp bliver om ti år. Der antages i beregningen, at omfanget af tildelt hjemmehjælp pr. bruger inden for de forskellige aldersgrupper svarer til omfanget i 2003. Beregningerne anslår, at der i alt vil komme cirka 25.500 flere modtagere af hjemmehjælp. Da aldersgruppen under 66 år reduceres i antal vil behovet her dale med cirka 500 brugere. I aldersgruppen mellem 67 og 79 år vil der være 22.200 ekstra brugere af pleje/omsorg set i forhold til i 2003, mens der vil være ca. 4.000 flere over 80 år. Det ses af figur 4 nedenfor. Samtidig ses det, at stigningen først for alvor tager fat fra år 2008.

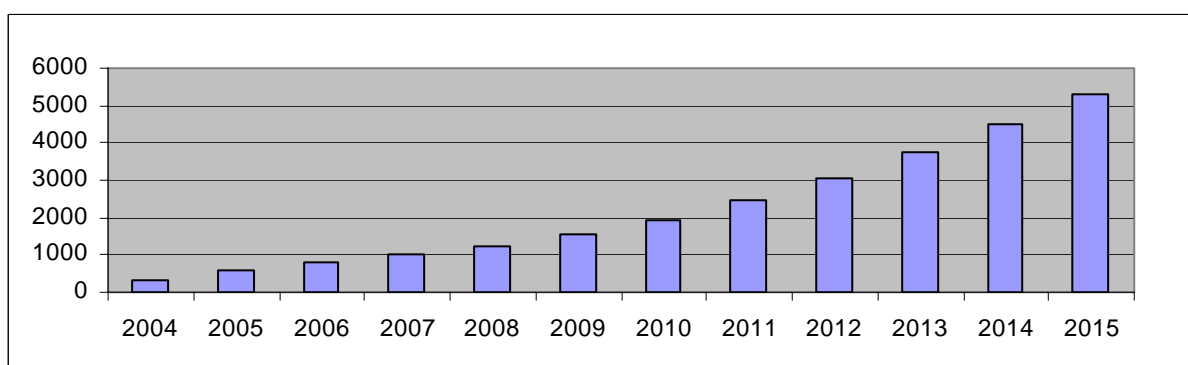
Figur 4. Udviklingen i antallet af nye modtagere af hjemmehjælp



Kilde: Danmarks Statistik 2003 og egne beregninger

Ved at tage højde for det gennemsnitlige antal tildelte timer for de forskellige aldersgrupper (jf. figur 3 under afsnit 2.2), kan der nu udarbejdes et skøn over, hvor stort merbehovet bliver om 10 år for social- og sundhedshjælpere / hjemmehjælpere m.v. omregnet til fuldtidsbeskæftigede (37 timers arbejdsuge)<sup>3</sup>.

Figur 5. Merbeskæftigelsen af social- og sundhedshjælpere m.v. ift. 2003



Kilde: Danmarks Statistik 2003 og egne beregninger

<sup>3</sup> Det er i beregningerne antaget, at en social- og sundhedshjælper / hjemmehjælper i gennemsnit bruger 1/3 af sin arbejdstid på andet end egentlige ”ansigt til ansigt timer” med modtageren af hjemmehjælp. Her tænkes fx på kørsel mv.

Af figur 5 oven for fremgår det, at merbehovet skønnes at blive på ca. 5.200 fuldtidsbeskæftigede social- og sundhedshjælpere/hjemmehjælpere/social- og sundhedsassistenter i år 2015 i forhold til i dag.

Oven i tallet på 5.200 skal lægges hospitalernes ekstra behov for navnlig sygehjælpere/social- og sundhedsassistenter<sup>4</sup>. Ændringerne i sammensætningen af befolkningen vil give et øget træk på hospitalerne. Set i forhold til deres andel af befolkningen står ældre over 60 år for en forholdsvis stor del af udgifterne til hospitalsområdet. Mens hospitalsudgifterne til en person mellem 0 og 60 år lå på mellem 5.000 til 10.000 kr. om året i år 2000 var udgifterne til personer mellem 60 år og 80 år i gennemsnit 20.000. I år 2000 var hospitalsudgifterne pr. person over 80 år 30.000 kr. (DREAM 2003).

Af de ca. 90.500 fuldtidsbeskæftigede inden for hospitalsvæsnet er ca. 15.000 svarende til 17 pct. ansat inden for de områder FOA organiserer (Sundhedsstyrelsen 2003, side 7). Hovedgrupperne udgøres af social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, plejere, portører og beskæftigelsesvejledere. DREAM forudsiger, at der i år 2015 vil være en udgiftsstigning inden for hospitalsområdet svarende til 7 pct. Hvis det antages, at denne stigning vil være ligeligt fordelt på faggrupper, vil dette betyde ca. 1.000 flere beskæftiget på hospitalerne på FOA's områder.

Alt i alt betyder det, at det samlede merbehov inden for forbundets social- og sundhedsområde, som følge af befolkningsudviklingen, vil blive på ca. 6.200 fuldtidsbeskæftigede.

## **2.4 Stor naturlig tilbagetrækning og rekrutteringsvanskeligheder**

Det kommunale arbejdsmarked vil opleve, at mange medarbejdere i de kommende 10 år trækker sig tilbage på grund af alder. Det skyldes, at gennemsnitsalderen er relativt høj for dele af det kommunale arbejdsmarked.

Blandt de sektorer, der rammes hårdest finder man de arbejdsfunktioner, som FOA organiserer inden for. Hos FOA er der således tale om, at lidt mere end 37 pct. af de erhvervsaktive medlemmer er 50 år eller derover (2004), jf. figur 6.

Med denne alderssammensætning og en forventet uændret tilbagetrækningsalder er der altså tale om, at hen ved 2 ud af fem social- og sundhedsansatte, dagplejere, buschauffører m.v. forlader kommuner og amter på grund af alder i de kommende 10 år. Med ca. 140.000 be-

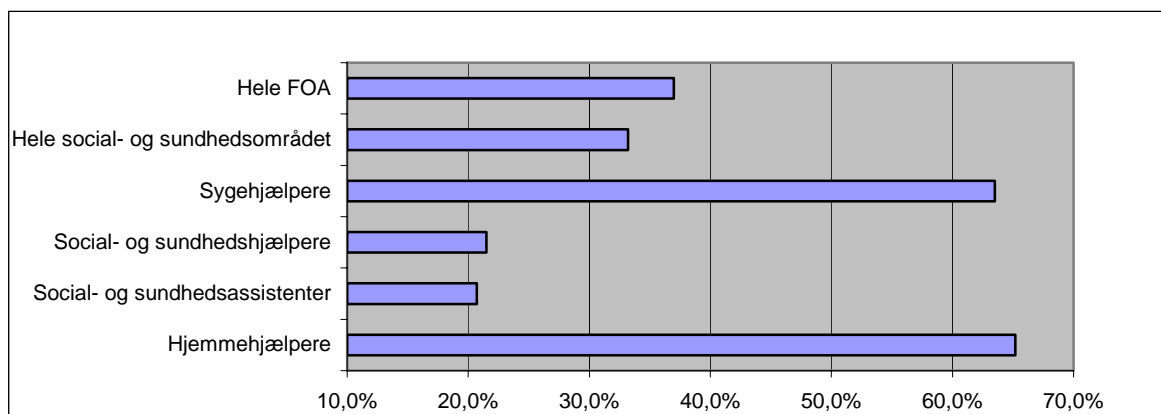
---

<sup>4</sup> Der er i beregningerne set bort fra medlemmer, som arbejder på plejehjem. Her vil der også være behov for flere ansatte, således at det samlede tal må betragtes som et minimum.

skæftede FOA-medlemmer er der således tale om, at man over de næste 10 år oplever, at cirka 5.200 FOA-medlemmer årligt trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet<sup>5</sup>.

Ses der isoleret på social- og sundhedsområdet vil hvert tredje medlem forlade arbejdsmarkedet inden for de næste 10 år. Naturligt nok er det personer med ”de gamle uddannelser” – hjemmehjælpere og sygehjælpere – det i hovedsagen drejer sig om

**Figur 6. Andel af over 50 årige fordelt på faggrupper.**



Kilde: FOA's medlemsregister FIKS.

Årligt er der tale om, at cirka 3.000 social- og sundhedsansatte FOA-medlemmer forlader arbejdsmarkedet på grund af alder hvert år over de næste 10 år.

Med tanke på den øgede efterspørgsel efter arbejdskraft på social- og sundhedsområdet og den store naturlige tilbagetrækning på grund af alder, vil øget rekruttering til FOA's områder være nødvendig. Men er det overhovedet realistisk – hvor skal de ansatte komme fra? I denne rapport beregnes arbejdskraftpotentialet ved, at flere deltidsbeskæftigede arbejder mere. Dette vil imidlertid langt fra være nok til at opveje den samlede øgede efterspørgsel som følge af befolkningsudvikling og naturlig tilbagetrækning af den nuværende medlemspopulation.

<sup>5</sup> Trækkes der tal fra Det fælleskommunale Løndatakontor (FLD), ses et aldersgennemsnit, der generelt er lidt lavere, når der ses på udvalgte sektorområder. Det tilskrives dels, at de yngre grupper i lidt ringere grad organiserer sig i fagforeninger samt det forhold, at unge studerende i betydelig grad går ind som ufaglært arbejdskraft i forbindelse med ferier, sygdom o.s.v.

### 3 Omfanget af deltidsarbejde og baggrundsfaktorer

I dette kapitler belyses omfanget af FOA-medlemmernes deltidsarbejde og sammenhænge med forskellige baggrundsforhold så som: Køn, alder, civilstatus, sektor etc.

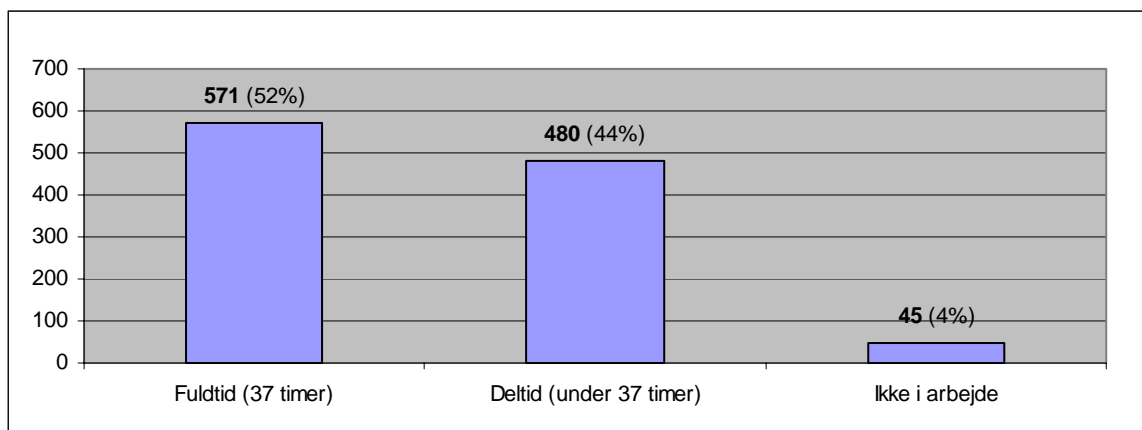
De vigtigste konklusioner er:

- 46 pct. af FOA's beskæftigede medlemmer arbejder deltid – det svarer til 64.400 medlemmer.
- I snit er de deltidsbeskæftigede ansat 30,3 timer om ugen.
- En lavere andel af medlemmer: a) i fast parforhold eller, b) med hjemmeboende børn, arbejder deltid.
- Supplerende bijob er mere udbredte blandt de deltidsbeskæftigede end blandt de fuldtidsbeskæftigede.
- Skiftende arbejdstid ser ikke ud til at være mere udbredt blandt deltidsbeskæftigede.
- Deltidsbeskæftigelse er særlig udbredt inden for forbundets social- og sundhedssektoren. Næsten 9 ud af 10 deltidsbeskæftigede er ansat i social- og sundhedssektoren.
- Deltidsbeskæftigelse finder kun sted i begrænset omfang inden for de, der organiseres inden for forbundets Teknik- og servicesektoren og forbundets Pædagogiske Sektor.

#### 3.1 Næsten halvdelen arbejder deltid

Det fremgår af figur 7, at lidt over halvdelen af respondenterne arbejder fuldtid. Tilsvarende arbejder lidt under halvdelen deltid, dvs. under 37 timer om ugen. Endelig er 4 pct. af respondenterne ikke i beskæftigelse på tidspunktet for undersøgelsen. Af de beskæftigede er en meget lille andel, under 3 pct., ansat på særlige vilkår.

**Figur 7. Beskæftigede fordelt på fuldtid, deltid og ikke i arbejde**



Note: 5 har ikke svaret.



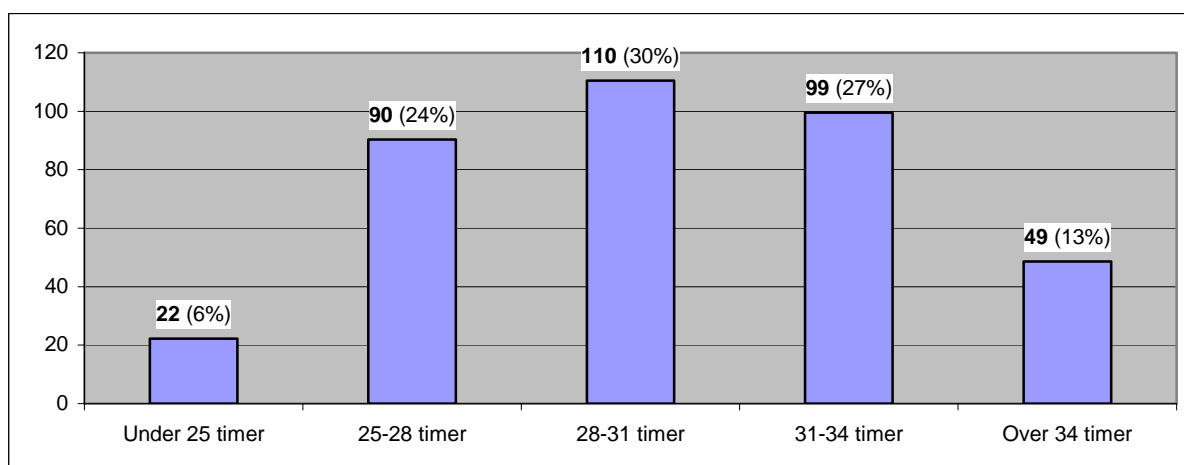
Hvis der kun ses på de beskæftigede, dvs. der ses bort fra de 4 pct., som ikke er i beskæftigelse, er fordelingen den, at 46 pct. arbejder deltid og 54 pct. fuldtid.

Andelen på deltid er høj, men ikke overraskende, når man tænker på forbundets kønssammensætning og arbejdsområder. Traditionelt er flere kvinder deltidsbeskæftiget. Da næsten 90 pct. af FOA's medlemmer er kvinder, og da hovedparten arbejder inden for Social- og sundhedssektoren, hvor der er tradition for deltid, er de 46 pct. på deltid ikke overraskende.

De 46 pct. deltidsbeskæftigede svarer til, at i alt ca. 64.400 af FOA's medlemmer arbejder deltid.

I snit er de deltidsbeskæftigede ansat 30,3 timer om ugen. Fordelingen for de deltidsbeskæftigede fremgår af figur 8. Det kan konstateres, at forholdsvis få af de deltidsbeskæftigede arbejder mindre end 25 timer eller mere end 34 timer om ugen. Langt hovedparten af de deltidsbeskæftigede arbejder mellem 25 og 34 timer om ugen.

**Figur 8. Deltidsansatte fordelt efter ugentlig arbejdstid**



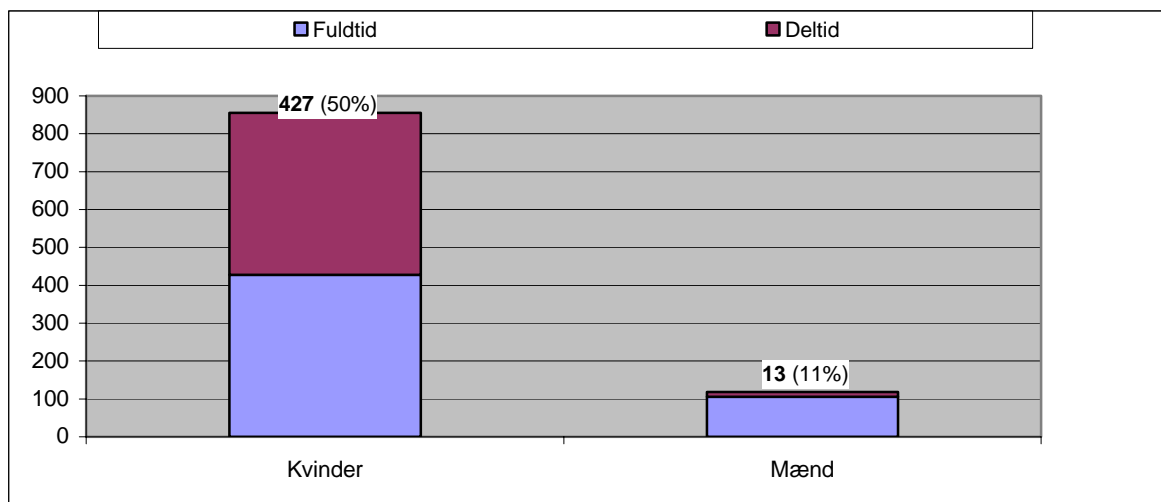
Note: 109 har ikke svaret.

### 3.2 Hvilke baggrundsfaktorer har betydning for deltidsarbejde

Tidligere undersøgelser dokumenterer, at deltidsbeskæftigelse er mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd<sup>6</sup>. Dette gælder også for FOA's medlemmer. Halvdelen af de kvindelige medlemmer arbejder deltid, mens det kun er hver niende mand, som gør det, jf. figur 9. Den store forskel skal dog ikke tillægges kønnet alene. Blandt andet forhold som stilling og beskæftigelsesområde har stor betydning.

<sup>6</sup> Se FAOS (2002): "Deltidsarbejde i Danmark"

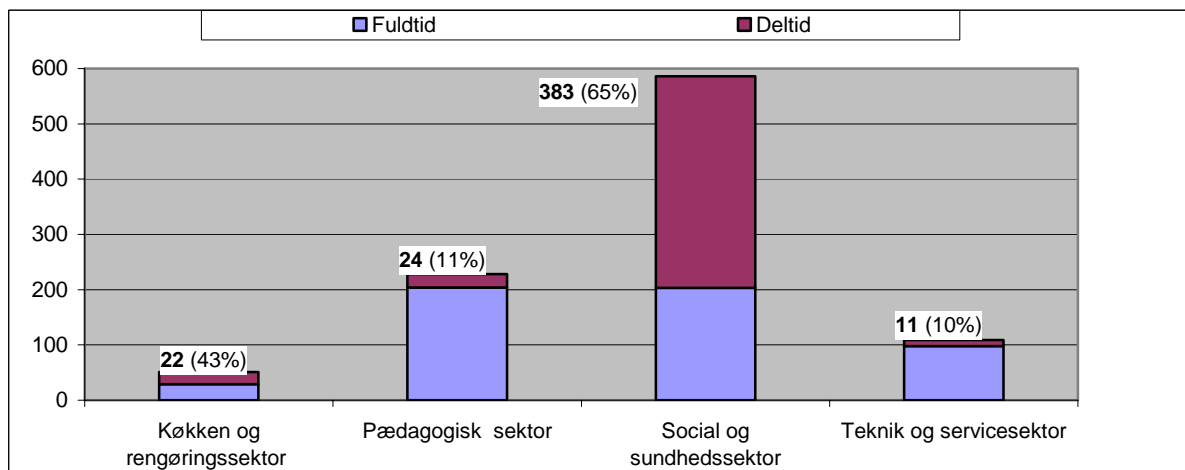
**Figur 9. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede fordelt efter køn.**



Note: 84 har ikke svaret og de 45 som ikke er i arbejde er udeladt.

Figur 10 viser fordelingen mellem fuldtids- og deltidsansatte på sektorer. I forbundets Pædagogisk Sektor og Teknik- og servicesektor er næsten 9 ud af 10 medlemmer ansat på fuldtid. Kun en mindre del arbejder på deltid indenfor disse sektorer. Det er specielt inden for Køkken- og rengøringssektoren og indenfor social- og sundhedssektoren, at mange medlemmer arbejder deltid. I Køkken- og rengøringssektoren arbejder mere end 4 ud af 10 deltid, mens næsten 2 ud af 3 i Social- og sundhedssektoren er ansat på deltid.

**Figur 10. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede fordelt efter sektorer.**

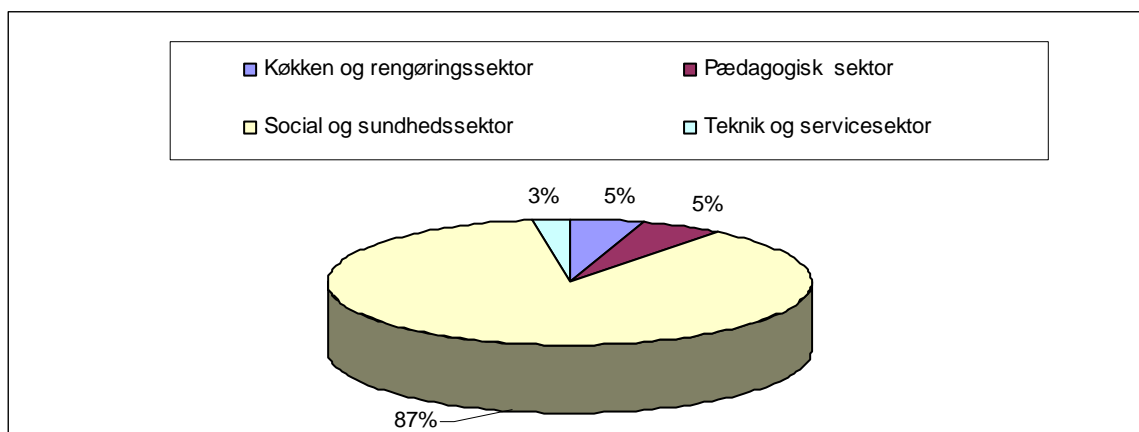


Note: 88 har enten ikke svaret eller har ingen sektorangivelse.

Social- og sundhedssektoren er væsentlig større end de tre øvrige sektorer. De 65 pct. deltidsbeskæftigede i Social- og sundhedssektoren udgør derfor næsten 90 pct. af samtlige deltidsbeskæftigede i FOA, jf. figur 11.

Deltidsbeskæftigelse inden for FOA er således overvejende et kendetegn for ansatte inden for social- og sundhedsområdet. Den høje andel af deltidsbeskæftigede inden for social- og sundhedsområdet og det forhold, at det navnlig er inden for denne sektor, at der de kommende år vil komme til at mangle ansatte, gør at dette område og de store faggrupper her indenfor vil få særsigt interesse i det følgende kapitel.

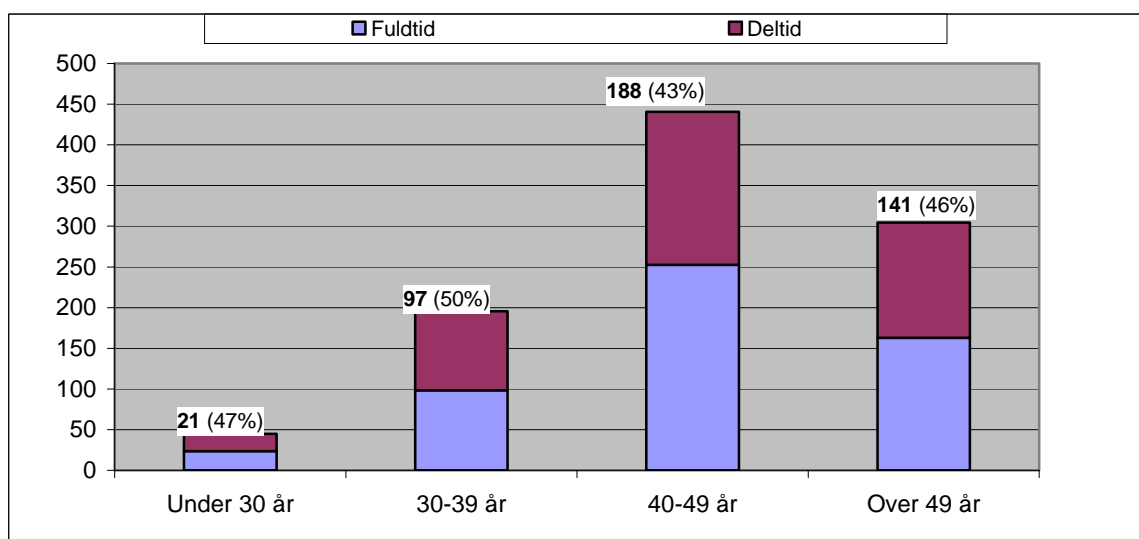
**Figur 11. Deltidsbeskæftigede fordelt efter sektor**



Note: 40 har enten ikke svaret eller har ingen sektorangivelse.

Tidligere undersøgelser har vist<sup>7</sup>, at alder har betydning for omfanget af deltidsarbejde. Blandt respondenterne er den aldersgruppe, hvor den største andel arbejder deltid, gruppen af 30-39 årige. Aldersgruppen med den laveste andel på deltid er de 40-49 årige. Desuden stiger andelen af deltidsarbejdende med alderen således, at det f.eks. er mere end halvdelen af de over 60 årige, som arbejder deltid.

**Figur 12. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede fordelt efter alder**



<sup>7</sup> Se FAOS (2002): "Deltidsarbejde i Danmark" eller Danmarks Statistik.

Note: 72 har ikke svaret og de 45 som ikke er i arbejde er udeladt.

Af dem som har svaret på undersøgelse lever næsten 90 pct. i et fast parforhold og 55 pct. har hjemmeboende børn, i tabellerne 1 og 2 er disse forhold vedrørende civilstand kombineret med om man er fuldtids- eller deltidsbeskæftiget. Der er en større andel af de medlemmer, som *ikke* har hjemmeboende børn, som arbejder deltid i forhold til medlemmer med hjemmeboende børn, jf. tabel 1. Af respondenterne med hjemmeboende børn arbejder 42 pct. deltid mod 50 pct. for de medlemmer, som ikke har hjemmeboende børn.

Som sagt har lidt over halvdelen hjemmeboende børn. Dette dækker over betydelig variation på de fire aldersgrupper ovenfor. De aldersgrupper, hvor en særlig stor del har hjemmeboende børn er de 30-39 årige med 80 pct. med hjemmeboende børn og de 40-49 årige med 74 pct. med hjemmeboende børn. De 30-39 årige er den aldersgruppe med den laveste andel på deltid og de 40-49 årige tilsvarende den gruppe med flest på deltid. Dette tyder på, at FOA's medlemmer arbejder deltid, når børnene er små<sup>8</sup>, men overgår til fuldtid, når børnene er blevet større. Måske ud fra økonomiske betragtninger om 'det er dyrt at have børn' eller, at det er mere tidskrævende at have små børn?

**Tabel 1. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede kombineret med om man har hjemmeboende børn**

Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen?	Har du hjemmeboende børn?		
	Ja	Nej	I alt
Fuldtid (37 timer)	331 (58%)	232 (50%)	563 (54%)
Deltid (under 37 timer)	243 (42%)	230 (50%)	473 (46%)
I alt	574 (100%)	462 (100%)	1.036 (100%)

Note: 21 har ikke svaret og de 45, som ikke i arbejde er udeladt.

Det fremgår af tabel 2, at der blandt de medlemmer, som lever i et fast parforhold er 55 pct., der arbejder fuldtid. For medlemmer, som ikke lever i et fast parforhold er andelen med fuldtidsarbejde lavere, nemlig 48 pct. Der er således en større andel af deltidsbeskæftigede blandt dem, som ikke lever i fast parforhold.

**Tabel 2. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede kombineret med om man lever i parforhold**

Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen?	Lever du i et fast parforhold?		
	Ja	Nej	I alt
Fuldtid (37 timer)	501 (55%)	63 (48%)	564 (54%)
Deltid (under 37 timer)	406 (45%)	68 (52%)	474 (46%)
I alt	907 (100%)	131 (100%)	1.038 (100%)

Note: 19 har ikke svaret og de 45, som ikke er i arbejde er udeladt.

<sup>8</sup> Undersøgelser har vist, at mænd, arbejder mere når de får børn. Noget tyder på, at FOA's medlemmer (hvoraf næsten 90 pct. er kvinder) arbejder mindre, når de får børn.

Blandt de medvirkende (af de beskæftigede) i undersøgelsen har 166 svarende til 16 pct. bi-job, mens 84 pct. ikke har noget bi-job. Af tabellen nedenfor fremgår det, at 53 pct. af dem med bi-job arbejder deltid i deres hovedbeskæftigelse. For dem uden bi-job er det 'kun' 44 pct., som arbejder deltid. Man kan således – ikke så overraskende – konstatere, at det er lettere at forene et bi-job med deltidsbeskæftigelse. Dette er også konstateret i tidligere undersøgelser.

**Table 3. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede kombineret med om man har bi-job**

Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen?	Har du bi-job?		
	Ja	Nej	I alt
Fuldtid (37 timer)	78 (47%)	489 (56%)	567 (54%)
Deltid (under 37 timer)	88 (53%)	389 (44%)	477 (46%)
I alt	166 (100%)	878 (100%)	1.044 (100%)

Note: 13 har ikke svaret og de 45, som ikke er i arbejde er udeladt.

Af de medvirkende i undersøgelsen har 36 pct. skiftende arbejdstider. Neden for ses, hvordan medlemmer med og uden skiftende arbejdstider fordeler sig på fuldtid og deltid. Det fremgår af tabel 4, at 44 pct. af medlemmer med skiftende arbejdstider, arbejder deltid. For de medlemmer, som ikke har skiftende arbejdstider er andelen 46 pct. Skiftende arbejdstider ser således ikke ud til at have nævneværdig betydning for, om man arbejder deltid eller ej.

**Table 4. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede kombineret med om man har skiftende arbejdstider**

Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen?	Har du skiftende arbejdstider?		
	Ja	Nej	I alt
Fuldtid (37 timer)	210 (56%)	357 (53%)	567 (54%)
Deltid (under 37 timer)	167 (44%)	312 (46%)	479 (46%)
I alt	377 (100%)	669 (100%)	1.046 (100%)

Note: 11 har ikke svaret og de 45, som ikke er i arbejde er udeladt.

## 4 Arbejdskraftpotentialet i deltidsarbejdet

I dette kapitel beregnes arbejdskraftpotentialet ved deltidsarbejde. Årsagerne til, at man vælger at arbejde deltid belyses og der stilles skarpt på, hvad der skal til, for at få deltidsbeskæftigede til at vælge at arbejde mere.

De vigtigste konklusioner er:

- Hver fjerde deltidsansatte kan ikke få lov at arbejde fuldtid. Det svarer til ca. 15.400 medlemmer.
- Hver syvende fuldtidsansatte kan ikke få lov til at arbejde deltid. Det svarer til ca. 11.000 medlemmer.
- Tre fjerdedel af de deltidsansatte medlemmer har selv valgt at arbejde deltid.
- De medlemmer, som har valgt at arbejde deltid gør det for at få mere tid til børn, familie og venner og fordi den økonomiske gevinst ved fuldtid er for lav. Men der er også et stort mindretal på hver femte, som ikke kan klare fuldtid.
- Lønnen er den vigtigste barriere for at få deltidsbeskæftigede til at arbejde mere.
- Ved at lade dem, som er tvunget på deltid, få lov til at arbejde mere og fortrinsvis give lidt mere i løn, til de medlemmer, som selv har valgt deltid, vil op mod 80 pct. af de deltidsansatte arbejde mere.
- Hvis knap 80 pct. af de deltidsansatte i gennemsnit arbejder 4 timer mere om ugen, vil det øge beskæftigelsen på FOA's områder med, hvad der svarer til mere end 5.300 fuldtidsbeskæftigede. Af dem vil ca. 4.700 være ansatte inden for forbundets Social- og sundhedssektor.

### 4.1 Hver fjerde deltidsansatte kan ikke få fuldtidsarbejde

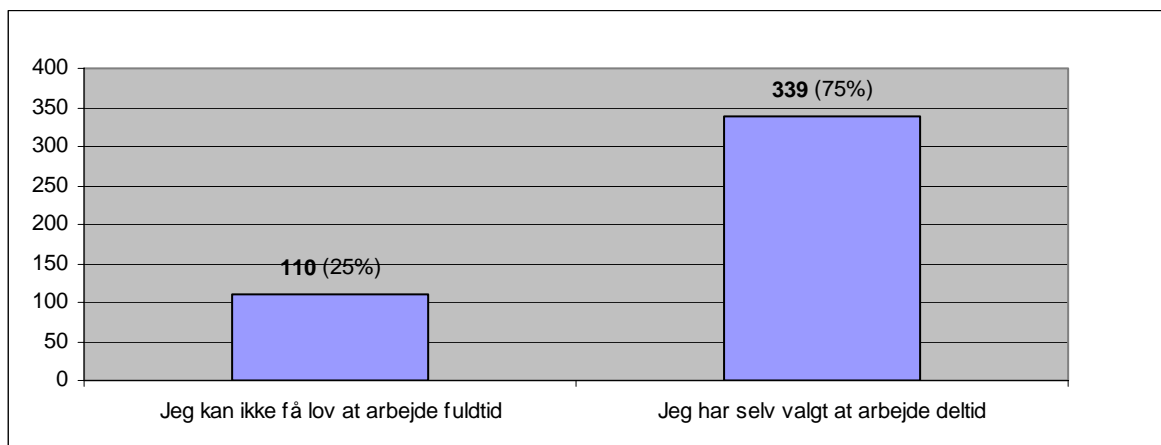
Tidligere konstaterede vi, at 480 respondenter, svarende til 46 pct., af de beskæftigede arbejder deltid. Neden for er de blevet spurgt om årsagen til deres deltidsbeskæftigelse. Hver fjerde svarer, at de ikke kan få lov at arbejde fuldtid. Det svarer til 15.400 medlemmer. Den resterende trefjerdedel har selv valgt at arbejde deltid.

Det er forventeligt, at hovedparten selv har valgt at arbejde deltid, men det er alligevel lidt overraskende, at hver fjerde er tvunget på deltid<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> I undersøgelse lavet af Megafon i 1999 blandt 303 hjemmehjælpere og social- og sundhedshjælpere, konstateredes at 18 pct. ikke havde valgt at arbejde deltid.

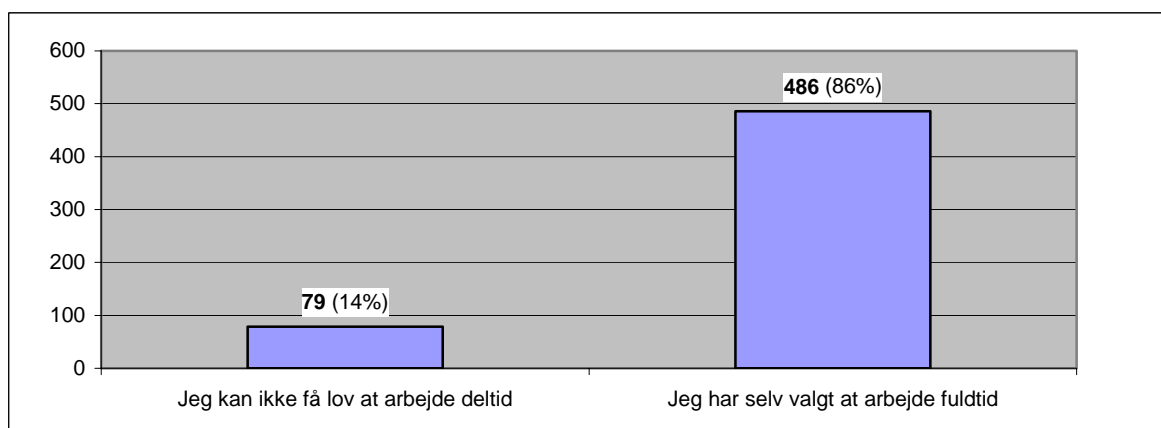
**Figur 13. Er deltidsansættelsen tvungen eller frivillig?**



Note: 32 har ikke svaret.

Af de fuldtidsansatte kan hver syvende ikke få lov at arbejde deltid, jf. figur 14. Det svarer til ialt 10.976 medlemmer. De resterende 86 pct. selv har valgt, at arbejde fuldtid.

**Figur 14. Er fuldtidsansættelsen tvungen eller frivillig?**

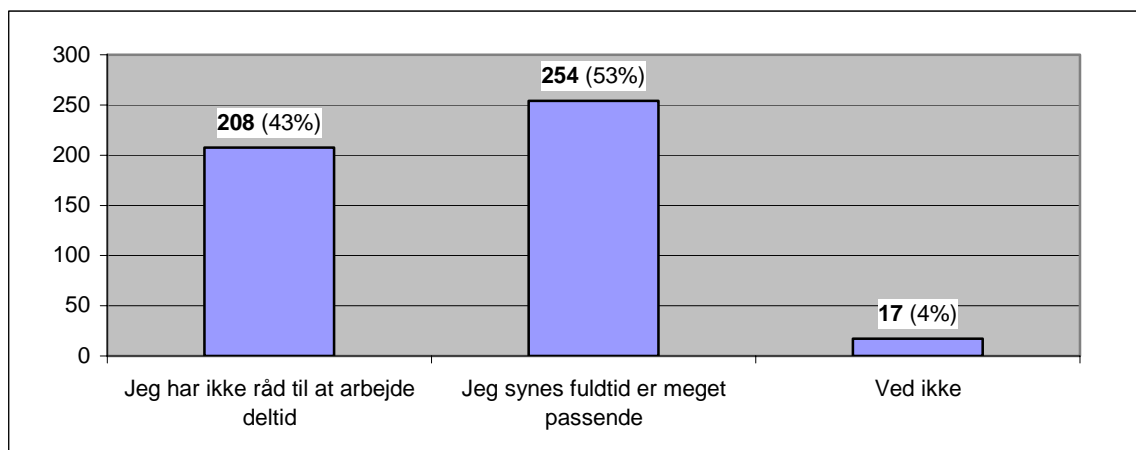


Note: 7 har ikke svaret.

Blandt de medlemmer, som selv har valgt, at arbejde fuldtid, angiver lidt over halvdelen, at de har valgt fuldtidsbeskæftigelse, fordi de synes dette er passende, jf. figur 15.

En næsten lige så stor gruppe, nemlig 43 pct., anfører, at valget er økonomisk betinget – de har med andre ord ikke råd til 'kun' at arbejde deltid. De resterende 4 pct. ved ikke, hvorfor de egentlig arbejder fuldtid.

**Figur 15. Fuldtidsbeskæftigede fordelt efter årsag**



Note: 7 har ikke svaret.

## 4.2 Fleksibel arbejdstid

I undersøgelsen er der spurgt til, om man på et senere tidspunkt kunne forestilles sig at ændre på sin nuværende arbejdstid. Det er mindre end hver tredje, som ikke kan forestille sig at ændre sin arbejdstid på et senere tidspunkt, jf. i alt kolonnen i tabel 5.

**Tabel 5. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede kombineret med om man vil ændre sin arbejdstid**

Kunne du forestille dig, at du på et senere tidspunkt i dit arbejdsliv vil arbejde mere eller mindre ift. hvad du gør nu?	Beskæftigelse		
	Fuldtid	Deltid	I alt
Ja, jeg kunne godt forestille mig, at jeg senere ville arbejde mere	15 (3%)	105 (22%)	120 (11%)
Ja, jeg kunne godt forestille mig, at jeg senere ville arbejde mindre	378 (66%)	139 (29%)	517 (49%)
Nej, jeg kunne ikke forestille mig at ændre på min nuværende arbejdstid	138 (24%)	192 (40%)	330 (31%)
Ved ikke	39 (7%)	43 (9%)	82 (8%)
I alt	570 (100%)	479 (100%)	1.049 (100%)

Note: 8 har ikke svaret og de 45, som ikke er i arbejde er udeladt.

Ydermere konstateres store forskelle i ens præferencer afhængig af, om man arbejder fuldtid eller deltid. Ud af de fuldtidsbeskæftigede kan 2 ud af 3 godt forestille sig at arbejde mindre på et senere tidspunkt, og stort set ingen kan forestille sig at arbejde mere. Mere end hver femte deltidsbeskæftigede kan godt forestille sig, at de i fremtiden arbejder mere. I vidustrækning udgøres denne gruppe af de deltidsbeskæftigede, som er tvunget til at arbejde deltid<sup>10</sup>. Lidt mere end hver fjerde deltidsbeskæftigede kan godt forestille sig at arbejde mindre.

<sup>10</sup> Hovedparten af dem, som selv har valgt deltidsarbejde, ønsker som udgangspunkt ikke at ændre dette. De efterfølgende afsnit vil fokusere på, hvad der kan få de pågældende til at vælge at arbejde mere.



Gruppen som ikke kan forestille sig at ændre på deres nuværende arbejdstid er 24 pct. for fuldtidsbeskæftigede og 40 pct. for deltidsbeskæftigede – altså under halvdelen for begge parter. Der synes således at være et udbredt ønske om fleksibilitet med hensyn til arbejdstid hen over et arbejdsliv blandt FOA's medlemmer.

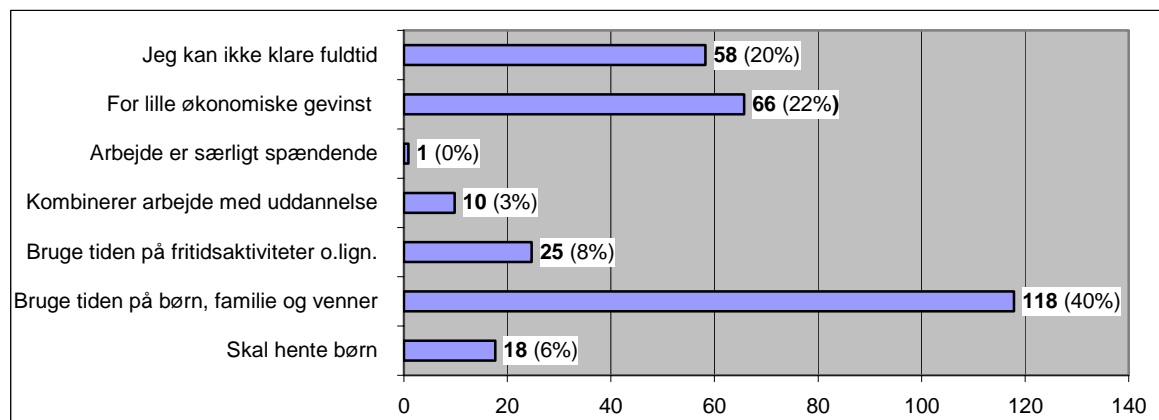
Tidligere i denne undersøgelse konstateredes også, at det så ud som om medlemmerne, når børnene er små i højere grad arbejder deltid, og i takt med at børnene bliver større går over til fuldtid. Dette trækker også i retning af behovet for en fleksibel arbejdstid, der er i overensstemmelse med den enkeltes livssituation.

#### 4.3 Mere i løn vil kunne få mange, der har valgt at arbejde deltid, til at arbejde mere

Som det fremgik af sidste afsnit har 75 pct. af de deltidsbeskæftigede selv valgt at arbejde deltid, og ønsker som udgangspunkt ikke at ændre på sin nuværende arbejdstid. Figur 16 viser årsagerne til, at man har valgt at arbejde deltid.

Af respondenterne har 4 ud af 10 valgt deltidsarbejde for at få mere tid til børn, familie og venner. For knapt hver fjerde er den økonomiske gevinst ved at arbejde fuldtid for lille. Endelig anfører hver femte, at de ikke kan klare at arbejde fuldtid.

Figur 16. Deltidsbeskæftigede fordelt efter vigtigste årsag til valget af deltid

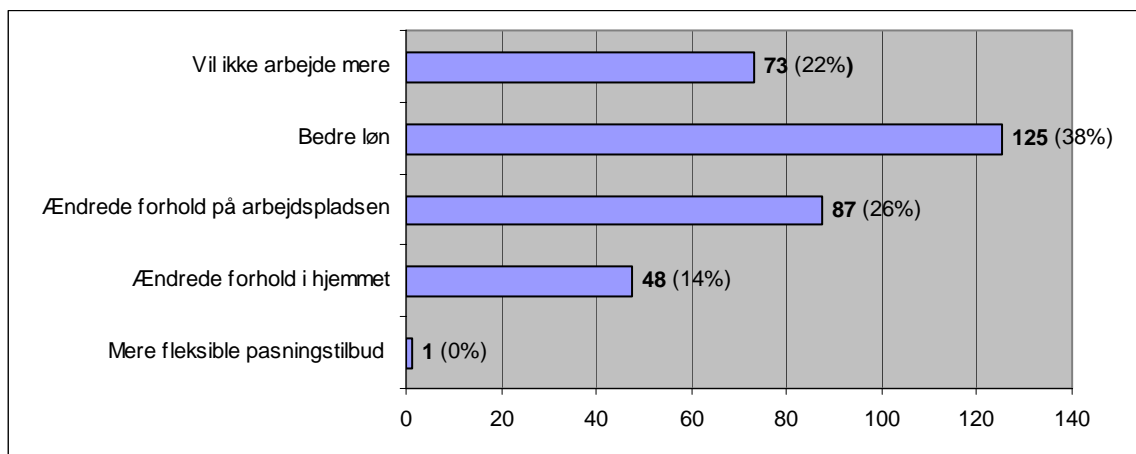


Note: 44 har ikke svaret.

Af de medlemmer, som selv har valgt at arbejde deltid, angiver 38 pct., at det vigtigste element, hvis de skulle arbejde mere, er at få mere i lønningen, jf. figur 17. De er endvidere spurgt om, hvor meget mere de skal have i løn for at arbejde mere. Her svarer de i snit 33 pct. oven i den almindelige timebetaling<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> I undersøgelsen har de deltidsbeskæftigede, som har svaret at mere i løn er det vigtigste incitament til at arbejde mere, blevet bedt om at angive, hvor meget den almindelige timebetaling skal stige for de ekstra udførte arbejdstimer. Se eventuelt spørgeskemaet i bilag 2 spg. 14.

**Figur 17. Deltidsbeskæftigede fordelt efter vigtigste incitament til at arbejde mere**



Note: 5 har ikke svaret.

For 26 pct. skal der ændres på nogle arbejdspladsforhold, hvis de skal arbejde mere. I kategorien '*Ændrede forhold på arbejdspladsen*' gemmer sig: Ændret arbejdsindhold (nye arbejdsopgaver, større indflydelse), fleksibel arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse samt mindre krævende arbejde og bedre ledelse. Svarene fordeler sig nogenlunde ligeligt mellem de tre første muligheder, mens færre lægger vægt på bedre ledelse.

Der er 14 pct., som svarer, at der skal ændres på nogle forhold i hjemmet førend, de kan arbejde mere. I kategorien '*Ændrede forhold i hjemmet*' gemmer sig: Ændret arbejdsdeling og ændret livssituation (børnene er flyttet hjemmefra). Endelig angiver 22 pct. sig ude af stand til at arbejde mere. I lighed med i tidligere undersøgelser har medlemmerne også i denne undersøgelse betonet deres arbejdes fysiske og psykiske hårdhed.

Tabel 6 viser sammenhængen mellem det medlemmerne angiver som vigtigste grund til valget af deltidsarbejde, og vigtigste faktor, som vil få dem til at arbejde mere. Det fremgår, at navnlig de medlemmer, som mener den økonomiske gevinst ved at arbejde mere er for lille, vil have noget mere i løn for at arbejde noget mere. Af dem angiver 56 pct. bedre løn som det vigtigste element for at arbejde mere.

Blandt de medlemmer, som anfører, at de 'hellere vil bruge tiden på børn, familie og venner' spiller løn også en hovedrolle, men også ændrede forhold i hjemmet, særligt livssituationen, og på arbejdspladsen er vigtige.

På arbejdspladsen er det særligt arbejdsindhold, og at arbejdet bliver mindre krævende, som er vigtigt. Blandt dem som angiver "Jeg kan ikke klare at arbejde fuldtid", svarer 36 pct., at de ved ændrede forhold på arbejdspladsen godt vil kunne arbejde mere. De ændrede forhold, som de betoner her er i overvejende grad 'mindre krævende arbejde'.

**Tabel 6. Sammenhæng mellem vigtigste årsag til at vælge deltid og vigtigste incitament til at arbejde mere**

Den vigtigste grund til, at du ikke har valgt at arbejde fuldtid	Det vigtigste element hvis du skulle arbejde mere:					I alt
	Mere fleksible pasningstilbud	Ændrede forhold i hjemmet	Ændrede forhold på arbejdspladsen	Bedre løn	Vil ikke arbejde mere	
Skal hente børn	1 (6%)	4 (24%)	3 (17%)	7 (38%)	3 (15%)	18 (100%)
Bruge tiden på familie og venner	0 (0%)	30 (25%)	27 (23%)	41 (35%)	19 (16%)	116 (100%)
Bruge tiden på fritidsaktiviteter o. lign.	0 (0%)	2 (11%)	6 (27%)	11 (47%)	4 (16%)	23 (100%)
Kombinerer arbejde med uddannelse	0 (0%)	1 (11%)	6 (66%)	2 (24%)	0 (0%)	10 (100%)
Arbejde er særligt spændende	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
For lille økonomisk gevinst	0 (0%)	4 (6%)	14 (21%)	37 (56%)	11 (17%)	66 (100%)
Jeg kan ikke klare fuldtid	0 (0%)	4 (7%)	21 (36%)	14 (36%)	19 (23%)	58 (33%)
I alt	1 (0%)	45 (16%)	78 (27%)	111 (38%)	56 (19%)	291 (100%)

Note: 48 har ikke svaret.

#### 4.4 Arbejdskraftpotentiale på mere end 5.000 fuldtidsstillinger

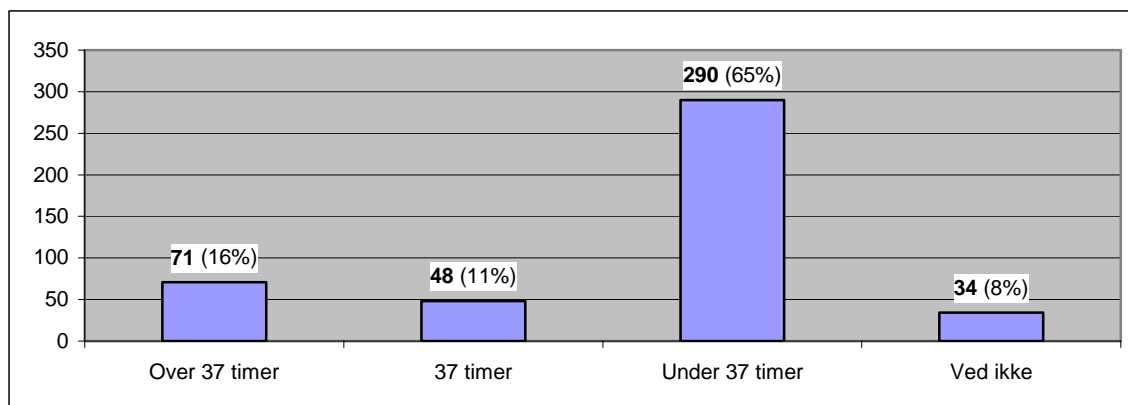
Det fremgik tidligere i undersøgelsen, at blandt de 480, som arbejder deltid, var 110, svarende til hver femte tvunget på deltid, mens 261 af de resterende primært ved at få mere i løn godt vil arbejde mere. Dette svarer med andre ord til, at næsten 8 ud af 10 deltidsbeskæftigede ved uændrede eller ved mindre justeringer af de nuværende arbejdsvilkår vil arbejde mere.

De deltidsbeskæftigede er i snit ansat til 30,3 timer om ugen, hvilket også gælder for gruppen, som enten er tvunget på deltid, eller som vil have noget mere i løn for at arbejde mere. Der er således et betydeligt arbejdspotentialt for denne gruppe.

Dog skal man være opmærksom på, at der jo sagtens kan tænkes at være uoverensstemmelse mellem, hvad man ifølge sin ansættelseskontrakt er ansat til at arbejde om ugen, og hvad den faktisk præsterede arbejdstid er. For det første er bijobs mere udbredt blandt deltidsbeskæftigede, og for det andet kan folk jo have overarbejde.

Figur 18 viser de deltidsbeskæftigedes faktiske timetal på en almindelig uge, dvs. reel arbejdstid i sin FOA-beskæftigelse plus evt. bijobs. Det ses, at langt hovedparten af de deltidsbeskæftigede faktisk arbejder mindre end 37 timer. En mindre andel arbejder reelt 37 timer eller derover om ugen, og her vil arbejdskraftpotentialt være meget begrænset.

**Figur 18. Deltidsbeskæftigede fordelt efter faktisk ugentlig arbejdstid**



Note: 37 har ikke svaret.

Af FOA's medlemmer er ca. 140.000 beskæftigede. Med en deltidsandel på 46 pct. svarer dette til 64.400. Det forudsættes, at gruppen, som er tvunget på deltid, og gruppen som selv har valgt deltidsarbejde, men mod de rette ændrede løn og ansættelsesforhold, er villig til at arbejde mere, i snit vil yde 4 arbejdstimer ekstra om ugen. Dette vil svare til 5.360 fuldtidsstillinger ekstra<sup>12</sup>.

Da 87 pct. af de deltidsbeskæftigede er ansat inden for Social- og sundhedssektoren vil en sådan forøgelse af arbejdsudbuddet give 4.663 ekstra fuldtidsbeskæftigede på social- og sundhedsområdet, hvor der jo i løbet af kort tid vil mangle arbejdskraft, jf. kapitel 2.

#### 4.5 Faggrupperne inden for Social- og sundhedssektoren

Det fremgik tidligere, at det i særlig grad var inden for Social- og sundhedssektoren, at deltidsbeskæftigelse er udbredt. I denne sektor er mere end 60 pct. deltidsbeskæftigede, hvilket er væsentligt højere end for de øvrige sektorer. Da Social- og sundhedssektoren er noget større end de tre øvrige sektorer, betyder andelen på 60 pct., at 9 ud af 10 deltidsbeskæftigede er ansat i Social- og sundhedssektoren. Som tidligere nævnt er det også navnlig inden for Social- og sundhedssektoren, at der de kommende år, som følge af befolkningsudviklingen, vil komme en øget efterspørgsel efter arbejdskraft. Derfor vil fokus i dette afsnit være alene på Social- og sundhedssektoren og på faggrupper inden for denne sektor, som har tilstrækkelig statistisk vægt<sup>13</sup>.

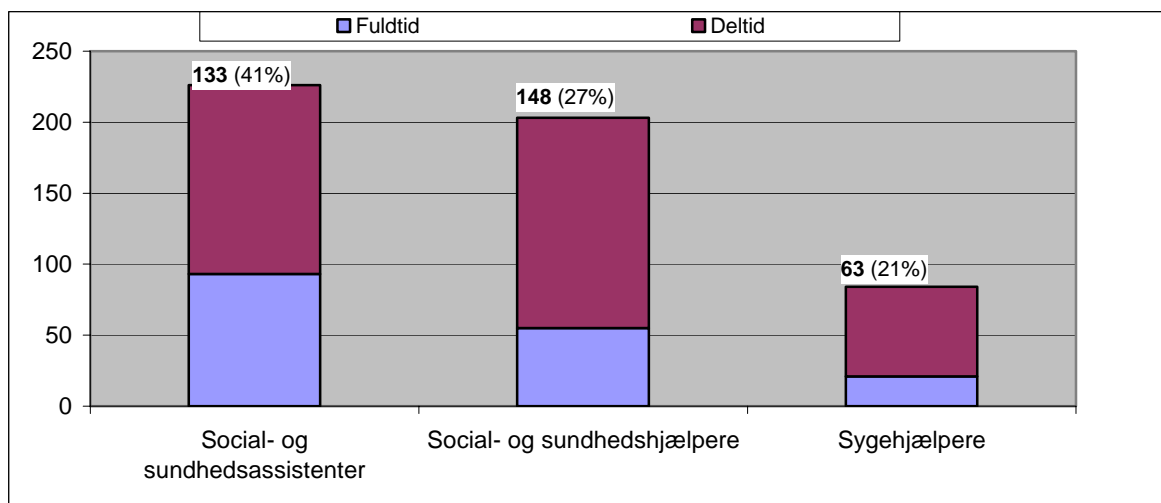
Sektorens andel på 60 pct. med deltidsarbejde, dækker over betydelige forskelle i mellem faggrupperne sygehjælpere samt social- og sundhedsassistenter og hjælpere. Blandt syge-

<sup>12</sup> Ekstra fuldtidsansatte =  $140.000 * 0,46 * 0,77 * (4/37) = 5.360$

<sup>13</sup> Der er valgt at fokusere på social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og sygehjælpere idet disse grupper har den fornødne statistiske tyngde i datamaterialet.

hjælpere arbejder 73 pct. på deltid. Af social- og sundhedshjælperne er det 69 pct., som arbejder på deltid, og 57 pct. af social- og sundhedsassistenterne arbejder på deltid. Trods forskelle faggrupperne imellem ændres der altså ikke ved det generelle billede af, at en stor andel af social- og sundhedssektoren arbejder på deltid.

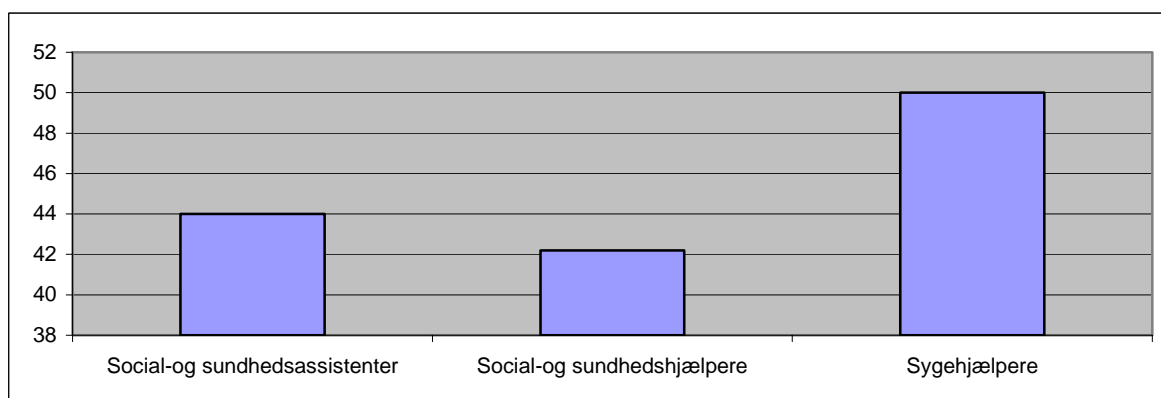
**Figur 19. Fuldtids- og deltidsbeskæftigede fordelt efter faggrupper**



Note: 24 har enten ikke svaret eller er ikke i beskæftigelse.

Social- og sundhedsassistenter og Social- og sundhedshjælpere er i gennemsnit omkring syv år yngre end sygehjælperne, der har et aldersgennemsnit på 50 år, jf. figur 20. De to første grupper har således i snit lidt under 20 år tilbage på arbejdsmarkedet, før de når tilbagetrækningsalderen. Det er ikke overraskende, at gennemsnitsalderen er højere blandt sygehjælpere, idet uddannelsen er ophørt og erstattet af social- og sundhedsassistentuddannelsen. Der sker således ikke nogen tilgang til denne faggruppe.

**Figur 20. De tre faggrupper i social- og sundhedssektoren fordelt efter gennemsnitsalder**



Kilde: FOA's medlemsregister FIKS.

Hos sygehjælpere er der en mere udbredt tendens (end hos social- og sundheds-hjælpere/assistenter) til at vælge deltidsbeskæftigelse, fordi man ikke kan klare at arbejde mere. Blandt sygehjælperne peger 56 pct. på, ”at de ikke kan klare fuldtid”, har haft stor eller nogen betydning for valget af deltidsarbejde, jf. tabel 7. Sygehjælperne peger også i mindre grad end de to andre store faggrupper på social- og sundhedsområdet, på familien og den ringe økonomiske gevinst ved at arbejde mere, som årsag til deltidsbeskæftigelsen.

**Tabel 7. Sammenhæng mellem sektorer og faggrupper på årsager til valget af deltidsarbejde**

Sektor og faggruppe	Har følgende forhold afgørende, stor eller nogen betydning for dit valg af arbejde deltid:		
	Mere tid til børn, familie og venner	Den økonomiske gevinst ved at arbejde mere er for lille	Jeg kan ikke klare at arbejde fuldtid
Social- og sundhedsassistenter	93 (90%)	83 (83%)	44 (45%)
Social- og sundhedshjælpere	83 (91%)	73 (81%)	43 (49%)
Sygehjælpere	37 (80%)	30 (69%)	26 (56%)
Hele social- og sundhedssektoren	233 (88%)	205 (79%)	123 (49%)
De tre øvrige sektorer	20 (78%)	17 (66%)	10 (44%)

Note: Der er tale om tre forskellige spørgsmål. Mellem 19 og 30 har ikke svaret.

Det ses, at under halvdelen (45 pct.) af social- og sundhedsassistenterne oplyser, at arbejdet er så hårdt, at de ikke kan arbejde fuld tid. Til gengæld henviser mere end 4 ud af 5 social- og sundhedsassistenter til, at den økonomiske gevinst ved fuld tids ansættelse er for lille, hvorfor de arbejder deltid. Både social- og sundheds- assistenter og -hjælpere) er således faggrupper, der med det rigtige økonomiske incitament både kan og vil arbejde mere.

Da sygehjælpere i gennemsnit er noget ældre end social- og sundhedsassistenter og hjælpere, se figur 20, kan det være nærliggende at slutte, at det er denne aldersforskel, som forklarer forskellene imellem de tre faggrupper. Tabel 8 neden for efterprøver alderens betydning for de tre forhold. Dog skal resultaterne for gruppen af under 30 årige tages med et gran salt på grund af det lave svarantal. Det fremgår, at de deltidsbeskæftigede på 50 år og derover, til- lægger børn, familie og venner lavere betydning som årsag til valget af deltidsarbejde. Til gengæld oplever en større andel af de 50 årige og derover, at de ikke kan klare at arbejde deltid – altså at helbredet ikke er til fuldtidsarbejde, hvilket ikke er overraskende.

Med hensyn til den økonomiske gevinst ved at arbejde mere, ser alderen ikke ud til at have den helt store betydning – som tidligere anført bør man være varsom med at tolke på gruppen af under 30 årige.

Alt i alt kan man konstatere, at sygehjælpernes svar med hensyn til betydningen af børn, familie og venner samt, hvorvidt man kan klare fuldtidsarbejde i nogen grad hænger sammen med sygehjælpernes højere gennemsnitsalder i forhold til de to øvrige grupper. Den ringere

betydning af økonomiske incitamentter til at arbejde mere for sygehjælpere kan imidlertid ikke forklares aldersmæssigt.

**Tabel 8. Sammenhæng alder og årsager til valget af deltidsarbejde**

Aldersinterval	Har følgende forhold afgørende, stor eller nogen betydning for dit valg af arbejde deltid:		
	Mere tid til børn, familie og venner	Den økonomiske gevinst ved at arbejde mere er for lille	Jeg kan ikke klare at arbejde fuldtid
Under 30 år	12 (100%)	11 (90%)	9 (71%)
30-39 år	65 (94%)	48 (72%)	24 (37%)
40-49 år	117 (88%)	103 (80%)	55 (45%)
Over 49 år	67 (80%)	66 (79%)	50 (59%)

Note: Der er tale om tre forskellige spørgsmål. Mellem 28 og 30 har ikke svaret.

Det er især mere i løn, der skal til for, at de deltidsansatte social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter vil arbejde mere, jf. tabel 9. Henholdsvis 42 og 46 pct. henviser til, at løn kan få dem til at overveje at gå op i tid. Men begge grupper anviser også arbejdspladsforhold (mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, bedre ledelse, mindre krævede arbejder og ændret arbejdsindhold) som værende af betydning for lysten til at gå op i tid. Cirka hver fjerde peger på disse forhold.

Mere end hver tiende fra de to faggrupper henviser til, at ændrede forhold i hjemmet er nødvendigt, hvis de skal arbejde mere og i gennemsnit, erklærer hver femte i de to grupper, at de ikke vil arbejde mere uanset hvad.

Næsten hver tredje sygehjælper vil ikke, uanset hvilke forandringer, der tilbydes, arbejde mere. Kun ca. hver tredje sygehjælper vil arbejde mere, hvis de tilbydes mere i løn. Til gengæld mener også knap hver fjerde sygehjælper, at ændrede arbejdsforhold kan give dem lyst til at arbejde flere timer.

**Tabel 9. Sammenhæng faggrupper og hvad der skal til for at arbejde mere blandt deltidsansatte**

Sektor og faggruppe	Det vigtigste element, hvis du skulle arbejde mere:					
	Mere fleksible pasningstilbud	Ændrede forhold i hjemmet	Ændrede forhold på arbejdspladsen	Bedre løn	Vil ikke arbejde mere	I alt
Social- og sundhedsassistenter	1 (1%)	10 (10%)	31 (30%)	46 (44%)	16 (16%)	105 (100%)
Social- og sundhedshjælpere	0 (0%)	13 (13%)	20 (20%)	43 (43%)	23 (24%)	99 (100%)
Sygehjælpere	0 (0%)	6 (11%)	13 (24%)	19 (35%)	16 (30%)	53 (100%)
Social- og sundhedssektoren i alt	1 (0%)	36 (13%)	74 (26%)	112 (39%)	61 (22%)	284 (100%)

Note: 3 har ikke svaret.

## **5 Det gode arbejdsliv**

Der vil i dette afsnit blive anvist en række initiativer, der kan tages afsæt i, hvis man vil give de ansatte mulighed for at komme nærmere det arbejdsliv de ønsker sig. Desuden anvises der også eksempler på veje ud af den kamp om arbejdskraften, vi vil se de næste 10 år. En arbejdskraftkamp, der i værste fald kan udgøre en større trussel end økonomi mod vores fremtidige velfærd – især inden for social- og sundhedsområdet.

### **5.1 Arbejdsgivere skal blive bedre til at tilrettelægge og fordele arbejdet.**

FOA's undersøgelse af deltid viser, at omkring hvert fjerde deltidsansatte havde foretrukket at arbejde fuld tid, men arbejdsgiveren tilbyder ikke fuldtidsansættelse. I den modsatte ende ses, at hver syvende medlem arbejder fuld tid og ikke kan få lov at arbejde på deltid.

Det må erindres, at der her tales om samlet set ca. 25.000 personer, som ikke har et arbejdsliv, der er designet helt, som de ønsker sig. Med et så stort tal burde der være mulighed for, at man i de enkelte kommuner eller på tværs af kommuner kan tilbyde medarbejdere et job, som tilgodeser deres forventninger til arbejdstiden. Der er faktisk tilstrækkeligt mange medarbejdere til, at rokader kan udføres i vid udstrækning.

Meget tyder således på, at incitamenterne bag den deltidsløst som den siddende regering gennemførte i 2002 ikke efterleves (loven var dog rettet mod det private arbejdsmarkeds overenskomster). Intentionen med loven var imidlertid, at medarbejdere og arbejdsgivere skal prøve at finde en løsning, når arbejdstageren ønsker deltid. Det høje antal, der har et uopfyldt ønske om deltid, vidner om, at intentionerne bag loven ikke efterleves ude på arbejdspladserne.

### **5.2 Medlemmerne designer ”det gode arbejdsliv”**

Mange af de medlemmer, der medvirker i undersøgelsen, anviser gennem deres handlinger og svar, at de er indstillet på at arbejde med varierende intensitet i de forskellige livsfaser. Arbejde mindre mens børnene er små, og stige i arbejdstid, når børnene er blevet større, synes tendensen i undersøgelsen at være.

Et arbejdsmarked med større indbygget fleksibilitet synes i et vist omfang at efterspørges af de medvirkende i undersøgelsen.

### **5.3 Penge, fleksibilitet og gode arbejdsvilkår er medicinen, hvis de deltidsansatte skal have flere timer**

Udover fleksibiliteten, som der peges på ovenfor, afviser kun ca. 20 pct. af de deltidsarbejdende, at arbejde mere, selvom de rette forhold var til stede. De forhold, som skal være til



stede er udover mere i løn en række ændrede arbejdsvilkår omfattende: Indflydelse, medbestemmelse, varierende opgaver samt mindre hårdt arbejde.

Mere i løn plus et spændende og fleksibelt arbejde giver altså mod på ekstra timer.

Social- og sundhedsassistenter og til dels social- og sundhedshjælpere er i højere grad end sygehjælpere indstillet på at føje nogle ekstra timer oven i deres nuværende arbejdstid. Men det koster. De ekstra timer skal skæppe ekstra i kassen, ellers vil de ikke. I gennemsnit forlanger de ekstra 30 pct. for ekstra timer, hvilket er billigt set i forhold til vikartimer.

Selv blandt deltidsansatte medarbejdere, der ellers erklærer, at de ikke kan klare at arbejde mere, sættes døren på klem, hvis de i modydelse får et mindre hårdt og mere fleksibelt arbejde.



**Kilder:**

- Danish Rational Economic Agents Model (DREAM) (2003): "Offentlige udgifter, finanspolitisk holdbarhed og indkomstfordeling blandt fremtidens pensionister"
- FAOS (2002): "Deltidsarbejde i Danmark"
- SFI (2000): "Danskere på fuldtid – deres faktiske og ønskede arbejdstid"
- Socialministeriet (2003): "Nøgletal på det sociale område"
- Rockwool Fondens Forskningsenhed (2003): "Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft"
- Megafon (1999): "Tilfredshedsundersøgelse på ældreområdet"
- Sundhedsstyrelsen (2003): "Beskæftigede ved sygehuse 2000-2002"
- AKF (2002): "Ældres funktionsevne og offentlige social og sundhedsudgifter"
- Kommunale og amtskommunale områder (2002): "Rammeaftale om deltidsarbejde"
- ArbejdsMarkedsPolitisk Agenda (nr. 4 1999): "Flest danskere har råd til deltidsarbejde"
- AMI (2000): "Arbejdstid, Arbejdsmiljø i Danmark 2000"

## **Bilag 1. Metodenotat**

Valide data er en forudsætning for, at undersøgelsens resultater er holdbare. I dette bilag beskrives metoden i forbindelse med undersøgelsen og validiteten af data.

Undersøgelsen af deltidsarbejde blandt FOA's medlemmer er lavet som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse. FOA har et medlemspanel kaldet MedlemsPulsen, som medio 2004 består af lidt over 2000 medlemmer. Det er disse medlemmers besvarelser af spørgsmål vedrørende deres beskæftigelsessituation, som udgør grundlaget for denne rapport. Blandt paneldeltagerne har 1.102 erhvervsaktive svaret på spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på ca. 50 pct. Set i forhold til FOA's bestand af beskæftigede medlemmer, svarer undersøgelsen til at ca. 0,7 pct. af medlemmerne er blevet spurgt.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i juli-august 2004. Design af spørgeskemaet er lavet i samarbejde med analysefirmaet Epinion A/S. Epinion A/S har udført spørgeskemaundersøgelsen og sikret, at undersøgelsesresultaterne er statistisk repræsentative. FOA har lavet analyserne og udarbejdet denne rapport.

Datamaterialet er statistisk repræsentativt med hensyn til køn, alder, sektorer samt de største faggrupper.

Der er kun foretaget særskilte analyser af tre store faggrupper i Social- og sundhedssektoren. Det skyldes blandt andet, at datagrundlaget for de mindre faggrupper gør det statistisk usikkert at tolke på disse grupper.



## Bilag 2. Spørgeskema

Neden for foreligger det fremsendte spørgeskema, som undersøgelsen er baseret på.

Der spørges ikke til en række ”baggrundsvARIABLE” så som køn, alder, bopæl, sektor, faggruppe etc. Disse oplysninger findes direkte i databasen med paneldeltagerne. Inden databehandlingen er disse baggrundsoplysninger splejset på svarende fra undersøgelsen.

---

### 1. Lever du i et fast parforhold?

- Ja  Nej

### 2. Har du hjemmeboende børn?

- Ja  Nej

### 3. Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen?

- Fuldtid (37 timer)  
 Deltid (under 37 timer)  
 Ingen (Jeg er ikke i arbejde for tiden)

Hvis du er deltidsansat, skriv venligst dit ugentlige timetal: \_\_\_\_\_ timer

*For dem som ikke arbejder i Q3 er spørgeskemaet slut.*

### 4. Har du bijob?

- Ja  Nej

Hvis ja, skriv venligst ugentligt timetal på dit bijob: \_\_\_\_\_ timer

### 5. Hvad vil du tro du faktisk arbejder på en almindelig uge (både dit arbejde i FOA og evt. bijobs)?

- Over 37 timer  
 37 timer  
 Under 37 time  
 Ved ikke

### 6. Har du skiftende arbejdstider?

- Ja  Nej

### 7. Er du ansat på særlige vilkår (eksempelvis fleksjob, revalidering, jobtræning etc.)?

Ja

Nej

**8. Kunne du forestille dig, at du på et senere tidspunkt i dit arbejdsliv vil arbejde mere eller mindre i forhold til, hvad du gør nu?**

- Ja, jeg kunne godt forestille mig, at jeg senere ville arbejde mere
- Ja, jeg kunne godt forestille mig, at jeg senere ville arbejde mindre
- Nej, jeg kunne ikke forestille mig at ændre min nuværende arbejdstid
- Ved ikke

*De næste spørgsmål stilles til dem, som arbejder deltid i Q3. Dem som arbejder fuld tid går til Q16*

**9. Skyldes din deltidsansættelse, at.....**

- Jeg kan ikke få lov at arbejde fuldtid
- Mit eget valg

*Filter: Har selv valgt deltid*

**10. Nu kommer til nogle årsager til at vælge at arbejde deltid. Angv venligst, hvor stor betydning de enkelte årsager har.....**

*sæt kun et kryds i hver linje*

Jeg har ikke tid – skal hente børn, købe ind, passe hjem

Jeg vil hellere bruge tiden på børn, familie, venner etc.

Jeg vil hellere bruge tiden på fritidsaktiviteter o.lign.

Jeg kombinerer arbejde med uddannelse

Jeg synes ikke mit arbejde er særligt spændende

Jeg synes den økonomiske gevinst ved at arbejde mere er for lille

Jeg kan ikke klare at arbejde fuldtid

Andre årsager, noter: \_\_\_\_\_

Afgørende betydning

Stor betydning

Nogen betydning

Kun ringe betydning

Ingen betydning

Ved ikke

**11. Hvis du skulle prioritere mellem de forskellige årsager til ikke at arbejde deltid, som er nævnt oven for, hvad er så den allervæsentligste grund til, at du har valgt ikke at arbejde fuld tid? – Sæt kun et kryds**

Jeg har ikke tid – skal hente børn, købe ind, passe hjem

Jeg vil hellere bruge tiden på børn, familie, venner etc.

Jeg vil hellere bruge tiden på fritidsaktiviteter o.lign.

Jeg kombinerer arbejde med uddannelse

Jeg synes ikke mit arbejde er særligt spændende

Jeg synes den økonomiske gevinst ved at arbejde mere er for lille

Jeg kan ikke klare at arbejde fuldtid

Anden årsag: noter: \_\_\_\_\_

**12. Hvor stor betydning ville følgende forhold have for din lyst til arbejde mere?**

*Sæt kun et kryds i hver linje*

Mere fleksible pasningstilbud til mine børn

Ændret arbejdsdeling i hjemmet

Ændret arbejdsindhold (nye arbejdsopgaver, større indflydelse etc.)

Ændret livssituation (børnene er flyttet hjemmefra etc.)

Bedre ledelse

Arbejdet skal være mindre krævende

Mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden

Bedre løn

Afgørende betydning for lysten til at arbejde mere

Stor betydning for lysten til at arbejde mere

Nogen betydning for lysten til at arbejde mere

Kun ringe betydning for lysten til at arbejde mere

Ingen betydning for lysten til at arbejde mere

Ved ikke

**13. Hvis du blandt de forskellige grunde til arbejde mere, som er nævnt oven for, skulle udpege det der ville betyde mest for dig, hvad er så det? Sæt kun et kryds**

Mere fleksible pasningstilbud til mine børn

Ændret arbejdsdeling i hjemmet

Ændret arbejdsindhold (nye arbejdsopgaver, større indflydelse etc.)



- Ændret livssituation (børnene er flyttet hjemmefra etc.)
- Bedre ledelse
- Arbejdet skal være mindre krævende
- Mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden
- Bedre løn
- Jeg vil under ingen omstændigheder arbejde mere

*Filter: nævner mere i løn som vigtigste årsag i Q10*

**14.** Du nævner mere i løn som den vigtigste grund til at arbejde mere. Hvilke betingelser stiller du for at arbejde mere?

- Alm. timebetaling for ekstra timer.
- Større timebetaling for ekstra timer  
Skriv venligst den procent, du mener timebetalingen skal stige med (f.eks. 10 pct.) \_\_\_\_\_ pct.
- Andet  
Skriv venligst hvad: \_\_\_\_\_

*De følgende to spørgsmål stilles til fuldtidsansatte i Q3*

**15. Skyldes din fuldtidsansættelse, at.....**

- Jeg kan ikke få lov at arbejde deltid
- Mit eget valg

**16. Hvis du selv har valgt at arbejde fuldtid, er årsagen .....**

- Jeg har ikke råd til at arbejde deltid
- Jeg synes fuldtid er meget passende
- Ved ikke

**Så har vi ikke flere spørgsmål. Tak for hjælpen**





## Deltidsansatte kan afhjælpe manglen på arbejdskraft

De ældres andel af befolkningen vokser. Det betyder bl.a., at der om 10 år vil være behov for 6.200 flere fuldtidsansatte social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere, end der er i dag.

Næsten halvdelen af FOAs beskæftigede medlemmer – ca. 65.000 personer – arbejder på deltid. Deltidsbeskæftigede FOA-medlemmer er i gennemsnit ansat 30,3 timer om ugen. Knap 9 ud af 10 af dem er ansat inden for social- og sundhedsområdet.

Mange deltidsbeskæftigede vil gerne arbejde mere. Denne rapport konkluderer blandt andet, at det ikke er urealistisk, at deltidsansatte vil kunne arbejde 4 timer mere om ugen.

Rapporten viser også, at en øget ugentlig arbejdstid for alle de medlemmer, der ønsker det, vil resultere i hvad der svarer til 5.400 ekstra fuldtidsstillinger i amter og kommuner. Af disse ekstra fuldtidsstillinger vil ca. 4.700 være inden for forbundets Social- og sundhedssektor.

Men FOAs medlemmer kræver også noget til gengæld. Lønnen er et afgørende argument for at arbejde mere. Af de deltidsansatte, som ikke afviser at arbejde mere, vil halvdelen have mere i løn – typisk 33 pct. oven i den almindelige timebetaling. Den anden halvdel har krav, der retter sig mod enten forhold på arbejdspladsen eller i hjemmet.

Kravene til ændringer på arbejdspladsen går på: Ændret arbejdsindhold (nye arbejdsopgaver, større indflydelse), mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden samt mindre krævende arbejde og bedre ledelse.



**Forbundet af  
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3  
1790 København V  
Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)