

Tori Grytli

Arbeidskraft og arbeidsorganisering i varehandelen

Tori Grytli

Arbeidskraft og arbeidsorganisering i varehandelen

© Forskningsstiftelsen Fafo 1999
ISSN 0804-5135

Innhold

1 Arbeidskraft og arbeidsorganisering – oppsummering	6
2 Om datamaterialet	13
3 Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet	15
3.1 Ulike delarbeidsmarkeder	17
3.2 Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet i ulike næringer	18
3.3 Regionale forskjeller i tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen	22
3.4 Oppsummering	24
4 Kjennetegn ved de ansatte	26
4.1 Ansatte etter kjønn og alder	26
4.2 Ulike delarbeidsmarked – kjønn og aldersfordeling	29
4.3 Utdanningsnivå	32
4.4 Dagligvarehandel og faghandel – trekk ved de ansatte	33
4.5 Oppsummering – trekk ved ansatte	35
5 Kjennetegn ved arbeidsforholdet	37
5.1 Arbeidstid og arbeidstidsavtale	37
5.2 Arbeidstidsordninger – kvelds-, natt- og helgearbeid	41
5.3 Deltid og undersysselfesting	46
5.4 Trekk ved ansettelsesforholdet	54
6 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning	61
6.1 Organisasjonsgrad etter næring	61
6.2 Organiserter etter hovedorganisasjon	62
6.3 Tariffavtaledekning	63
6.4 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning – kjennetegn ved ansatte og trekk ved arbeidsforholdet	67
6.5 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning – tariffavtalens utbredelse	69
6.6 Arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisering	72
6.7 Oppsummering	73
7 Opplæring	75
8 Avslutning	79
Litteratur	83

Forord

Dette arbeidsnotatet er en del av forskningsprosjektet «Arbeidsmarkedssituasjonen innen handelsnæringen» som utføres på oppdrag fra Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), Handel og kontor i Norge (HK) og Norges forskningsråd (NFR).

Tema for prosjektet er arbeidskraft og arbeidsorganisering i varehandelen. Bakgrunnen er omfattende strukturelle endringer i varehandelen de siste 10–20 årene, med integrering både horisontalt og vertikalt. Videre vil demografiske endringer og utdanningsreformer i framtiden kunne føre til økt konkurranse på den delen av arbeidsmarkedet hvor handelen tradisjonelt har rekruttert hoveddelen av sine ansatte. Endringene internt i næringen og i næringens rammebetingelser skaper utfordringer for aktørene i næringen, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det blir viktig for varehandelen både å konkurrere om arbeidskraft på ulike nivåer, trekke til seg dyktige ansatte, og ikke minst å videreutvikle og øke kompetansen blant dem som allerede er ansatt. Strukturelle endringer, endringer i kundeatferd og åpningstidsreguleringer har skapt behov for mer fleksibel arbeidsorganisering. Deltidsomfanget er betydelig i varehandelen, og det er en utfordring for næringen å møte behovet for fleksibilitet, og samtidig fylle kravet om økt servicenivå og kunnskap hos de ansatte.

Arbeidsmarkedsspørsmål i varehandelen har i liten grad tidligere vært kartlagt, og det er lite systematisert kunnskap på feltet. Et viktig mål med dette forskningsprosjektet er nettopp å skaffe mer kunnskap om arbeidskraften, arbeidsmarkedet og arbeidsorganiseringen i næringen. Dette gjøres både gjennom bruk av eksisterende statistikk og gjennom casestudier i enkelte varehandelekonsern. Innenfor rammen av dette delprosjektet beskrives arbeidskraft- og arbeidsmarkedsførhold basert på Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse. Fafo publiserer også et strukturnotat av Bård Jordfald. Det vil til slutt publiseres en rapport som baserer seg både på kartleggingen av næringen gjennom eksisterende statistikk, og på de casestudiene som gjøres i prosjektet.

Oslo, 15. juni 1999

Tori Grytli

1 Arbeidskraft og arbeidsorganisering – oppsummering

Temaet for dette notatet er arbeidskraft og arbeidsorganisering i varehandelen. Vi skal beskrive trekk ved arbeidskraften i ulike deler av varehandelen sammenlignet med andre næringer. Videre vil vi se på enkelte sider ved arbeidsorganiseringen. Arbeidslivets organisering handler om hvordan vi arbeider – hva som gjøres, når, hvordan og hvor – og om belønningssystemer og kontrollformer. Dette dreier seg blant annet om måten arbeidet og bedriftene er organisert på, om hvilken form for tilknytning de ansatte har til bedriften og til arbeidslivet, om arbeidstidens lengde og plassering, om incentivsystem, bedriftsintern styring og samfunnsmessig regulering og kontroll (Olberg 1995). Organisering av arbeid i næringslivet generelt har gjennomgått betydelig endring i løpet av de siste par tiårene. Endringer i arbeidsorganiseringen er resultat av endringer både internt i næringene og i rammebetingelsene. Disse endringene skaper utfordringer for aktørene i næringene, både bedriftsledelse, ansatte og partene i arbeidslivet.

I notatet beskrives enkelte trekk ved arbeidsorganiseringen på bakgrunn av en spørreundersøkelse blant ansatte. Dette omfatter blant annet ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet, trekk ved arbeidsforholdet som arbeidstid og omfanget av deltid. Videre beskrives trekk ved ansettelsesforholdet; midlertidige ansettelser og ansiennitet. Notatet vil også ta opp organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Beskrivelsen er i hovedsak basert på Statistisk sentralbyrås (SSBs) Arbeidskraftsundersøkelse for 2. kvartal 1997.¹

Varehandelen utgjør en betydelig del av sysselsettingen i Norge. I 1997 sysselsatte næringen om lag 330 000 personer eller 15 prosent av alle sysselsatte. Av disse var 310 000 ansatte; 50 000 innen handel og reparasjon av motorkjøretøyer, om lag 100 000 innen engros- og agenturhandel, mens detaljhandelen har flest ansatte med om lag 160 000.² Næringen er svært sammensatt, den omfatter et vidt spekter av virksomheter med ulik størrelse, ulike produkter og som retter seg mot ulike markeder. De siste par tiårene har varehandelen gjennomgått en betydelig omstrukturering. Endringene har ført til omfattende kjededannelser (horisontal integrasjon), spesielt innen dagligvarer, men også innen andre deler av detaljhandelen. Videre har utviklingen vært preget av integrering mellom ulike ledd i distribusjonskjeden, fra detaljist til grossist (vertikal integrasjon), overføring av makt fra produsentleddet til detaljistleddet og av bransjeglidning (Jacobsen og Dulsrud 1994, Gripsrud og Nygaard 1995). Anvendelse av ny teknologi har gitt effektivisering av informasjons- og varestrømmene og muliggjort integrering av leddene i distribusjonskanalen.

¹ Dataene som er benyttet er hovedsakelig fra Arbeidskraftsundersøkelsen 1997. Datainnsamling og tilrettelegging av data er gjort av SSB og stilt til disposisjon i anonymisert form for Fafo. En del data er også hentet fra Arbeidskraftsundersøkelsen 1988, 1990 og 1993. Disse er stilt til disposisjon gjennom Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data til de tidlige arbeidskraftsundersøkelsene ble opprinnelig gjort av SSB. Verken SSB eller NSD er ansvarlige for analysen eller de tolkninger som er gjort her.

² I offisiell statistikk er næringen inndelt i tre hovedgrupper: handel og reparasjon av motorkjøretøyer (NACE 50), engros- og agenturhandel (NACE 51) og detaljhandelen (NACE 52).

Endringer i rammebetingelser, ny teknologi og interne strukturer har fått konsekvenser for hvordan arbeidet i varehandelen er organisert. For arbeidsorganisering er konsekvensene blant annet forenkling av en rekke arbeidsoppgaver i detaljhandelen som følge av selvbetjening og introduksjon av ny teknologi. Innen dagligvarehandelen er konkurranseforholdene også endret, i og med at omsetningen av dagligvarer utenfor de tradisjonelle dagligvarebutikkene har økt. Bensinstasjoner, storkiosker og ulike typer servicehandel tar en betydelig og økende andel av dagligvaremarkedet (DN 1.03.1999). Et annet trekk i utviklingen var at nye åpningstidsbestemmelser på midten av 1980-tallet førte til at butikkene utvidet sine åpningstider – spesielt gjelder dette dagligvarehandelen og handelen i kjøpesentrene. Endrede åpningstider, sammen med økende konkurranse og endrede handlevaner i befolkningen, har gitt et økt press på normalarbeidsdagen i næringen. Butikkene skal være åpne når kundene ønsker det, og dette innebærer at de ansatte i økende grad må være fleksible med hensyn til når de skal arbeide.

Selv om det er en betydelig konsentrasjon i store deler av handelen med høy grad av integrasjon mellom leddene i distribusjonsskjeden, med kjedekonsepter og enhetlig profilering i landsomfattende kjeder, har det ikke vært en tilsvarende sentralisering av relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. De fleste kjedene er frivillige eller franchise-baserte kjeder, eller består av både egneide og franchise-baserte enheter, der den enkelte butikkeier eller -driver er formelt selvstendig næringsdrivende med budsjettansvar og arbeidsgiveransvar for sine ansatte.

Dette innebærer at selv om varehandelen, og da spesielt detaljhandelen, som næring framstår som et område med store enheter, arbeider en stor del av de ansatte i detaljhandelen fortsatt i små butikker, der arbeidsgiver er den enkelte butikkeier eller -driver. Dette innebærer at en del av de forhold som beskrives i dette notatet; fastsetting av arbeidstid, arbeidskontrakter, ansettelsesforhold, lønns- og tariffavtaleforhold og opplæring og så videre, ligger i skjæringspunktet mellom de rammer og føringer som kommer i standardiserte konsept i store kjeder, og det ansvar og den myndighet den enkelte butikkeier har som formell arbeidsgiver og budsjettansvarlig.

Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet

I vår beskrivelse av arbeidskraften i varehandelen er ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet sentralt. På bakgrunn av arbeidstid og opplysninger om egen tilknytning til arbeidsmarkedet er ansatte delt i tre grupper:

- heltidsansatte
- deltidsansatte som regner seg som yrkesaktive
- deltidsansatte som har annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid

Denne inndelingen gir to grupper yrkesaktive, heltids- og deltidsansatte. Den siste gruppen regner seg ikke primært som yrkesaktive, men er skoleelver, studenter, pensjonister eller hjemmeværende. De ikke-yrkesaktive omtales i dette arbeidsnotatet som «in between»-

arbeidsmarkedet. Dette henspiller på at denne gruppen har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. De tar arbeid ved siden av sin hovedaktivitet og arbeider hovedsakelig kort deltid (under 20 timer i uken). Denne gruppen vil trolig gå over i ett av de to andre delarbeidsmarkedene etter endt utdanning, hovedsakelig i jobber i andre næringer enn varehandelen. De ansatte som arbeider deltid og som regner seg som yrkesaktive, er i alt hovedsak kvinner. Denne gruppen har ofte lang deltid (over 20 t/u). Tidligere kartlegging av deltidsansatte viser at gruppen med lang deltid har en fast tilknytning til arbeidsmarkedet og har arbeidsbetingelser som er relativt like med dem som arbeider heltid (Ellingsæter og Wiers-Jenssen 1997).

Bakgrunnen for en slik tredeling av de arbeidsmarkedstilknytning, er at vi antar at ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet er viktig for deres holdning til eget arbeid, de perspektivene og framtidsutsiktene de har. Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet antas også å ha betydning for arbeidsgivers holdning til og vurdering av de ansatte, for eksempel med hensyn til investering i opplæring og kompetanseutvikling. Videre vet vi at blant annet organisasjonstilbøyelighet, midlertidige ansettelser og arbeidskontrakter varierer med ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet (Nergaard og Stokke 1995, Nergaard 1999).

Engroshandelen og detaljhandelen – to ytterpunkter

Sammensetningen av ansatte i ulike deler av varehandelen er svært forskjellig. Engroshandelen og detaljhandelen er ytterpunkter i dette bildet. Engroshandelen og handel med motorkjøretøyer er dominert av heltidsarbeidende menn. De kvinnene som er ansatt i denne delen av handelen, arbeider også hovedsakelig heltid. Deltidsandelen er liten, og det finnes nesten ikke det vi kaller «in between»-arbeidsmarked. Dette er en sammensetning av ansatte som er tilnærmet lik den vi finner i industrien.

Detaljhandelen er kvinne dominert og har ansatte med en totalt forskjellig tilknytning til arbeidsmarkedet – kort oppsummert:

- Under halvparten av de ansatte arbeider heltid – heltidsansatte består av like mange menn som kvinner – relativt jevnt fordelt over alle aldersgruppene (20–60 år).
- 30 prosent er deltidsansatte, yrkesaktive – dette er utelukkende kvinner.
- 20 prosent er i «in between»-markedet og har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Denne gruppen består av to tredjedeler kvinner, og de fleste er under 25 år.

Går vi nærmere inn på detaljhandelen, finner vi at det er stor forskjell mellom dagligvarehandel og faghandel. I dagligvarehandelen, som omfatter over 60 000 ansatte, har hele 28 prosent en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Heltidsandelen er under 40 prosent, og de deltidsansatte, yrkesaktive utgjør en tredjedel av de ansatte. Faghandelen har en langt høyere heltidsandel og færre ansatte med marginal tilknytning.

Delarbeidsmarkedet i detaljhandelen som består av ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet er karakterisert av:

- unge arbeidstakere som er fleksible mht arbeidstid; i større grad enn andre ansatte er de omfattet av ulike arbeidstidsordninger, er midlertidig ansatt, har i større grad arbeidstidskontrakter med varierende timetall eller mangler arbeidstidskontrakter.
- at omfanget av denne gruppen synes å fungere som en konjunkturbuffer i arbeidsmarkedet i næringen, utgjorde over en fjerdedel av de ansatte i 1988, falt med lavkonjunktoren i 1993 og er i 1998 på veg mot nivået fra 1988. Det synes som om omfanget av ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen i større grad følger svingningene i konjunktorene enn i arbeidsmarkedet som helhet.
- at omfanget av gruppen varierer med sentralitet – de utgjør en høyere andel av de ansatte i Oslo/Akershus enn i mindre sentrale kommuner.

Årsakene til sammensetningen av ansatte i detaljhandelen generelt – og dagligvarehandelen spesielt – er trolig å finne både på tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Detaljhandelen har tradisjonelt vært kvinne dominert, endringer i åpningstider og kundenes handlemønster skaper etterspørsel etter arbeidstakere som er fleksible i forhold til ulike arbeidstidsordninger, og varehandelen består av en rekke arbeidsoppgaver som lett lar seg gjøre å dele opp. Når det gjelder dagligvarehandelen er det den delen av detaljhandelen der kravet til informasjonsformidling mellom selger og kunde er minst. Informasjonen om varene er i hovedsak trykket på innpakningen. I dagligvarehandelen er en betydelig del av oppgavene overlatt til kundene gjennom selvbetjening, de ansattes oppgave er i stor grad en kontrollfunksjon og det lar seg derfor gjøre å ansatte personer uten vesentlig kunnskap om de varene de skal selge.

Den sammensetningen av ansatte som er i detaljhandelen finner vi ellers kun i hotell- og restaurantnæringen. Også «privat tjenesteyting»³ og offentlige helse- og sosialtjenester er store avtakere av ansatte i «in between»-markedet. Disse næringene sysselsetter flere ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet enn hotell- og restaurantnæringen, men fordi dette er store næringer utgjør ikke denne gruppen en like stor andel av de ansatte som i hotell og restaurant og detaljhandelen.

Trekk ved arbeidsforholdet

Kartlegging av arbeidsforholdet omfatter blant annet nivået på avtalt arbeidstid, omfanget av arbeidstidsavtaler, arbeidstidsordninger, undersyssetting, ansettelseskontrakter, midlertidige ansettelser og ansiennitet. På dette området er varehandelen ikke like sammensatt som når det gjelder trekk ved de ansatte.

³ Privat tjenesteyting er en samlekategori og omfatter i dette notatet: forretningsmessig tjenesteyting og utleie (NACE 70–74), privat undervisning (NACE 80), private helse- og sosialtjenester (NACE 85), andre sosiale og personlige tjenester (NACE 90–93), lønnet husarbeid (NACE 95) og internasjonale organer og organisasjoner (NACE 99).

Som tilknytning til arbeidsmarkedet gjenspeiler er avtalt arbeidstid i ulike deler av varehandelen imidlertid vært forskjellig. Arbeidstiden varierer med tilknytning til arbeidsmarkedet. Deltidsansatte i detaljhandelen, som regner seg som yrkesaktive, arbeider lang deltid (over 20 t/u), mens deltidsansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet gjennomgående har kort avtalt arbeidstid per uke. Det mønsteret vi ser i detaljhandelen er det samme som vi finner i arbeidsmarkedet som helhet.

Når det gjelder arbeidstidsavtale mangler en ikke ubetydelig andel av de ansatte en slik kontrakt i alle deler av handelen (12–15 prosent). Dette er på nivå med hotell- og restaurantnæringen. I detaljhandelen og i handel med motorkjøretøyer har også en stor andel ansatte kontrakter med variabel arbeidstid. Omfanget av dette er imidlertid lavere enn i både hotell- og restaurantnæringen, i transportnæringen og i offentlige helse- og sosialtjenester.

Bruk av ulike arbeidstidsordninger (kvelds-, natt- og helgearbeid) er omfattende i deler av næringen. Det er som forventet lørdagsarbeid og kveldsarbeid som er mest utbredt. Åtti prosent av de ansatte i detaljhandelen oppgir at de av og til arbeider på lørdager, og i underkant av 60 prosent arbeider kveld. Nest etter hotell- og restaurantnæringen er detaljhandelen den næringen der ansatte i størst omfang er berørt av ulike arbeidstidsordninger. Selv om de fleste ansatte i detaljhandelen omfattes av ulike arbeidstidsordninger, synes det som om hyppigheten av denne typen arbeid varierer med tilknytning til arbeidsmarkedet.

I de næringene der deltidsandelen er høy antas undersysselssetting også å være et utbredt fenomen. I detaljhandelen er 6,5 prosent av alle ansatte undersysselsatt,⁴ og 12 prosent ønsker lengre arbeidstid. Dette er overraskende lavt i forhold til den høye andelen deltidsansatte. Undersysselssettingen er langt høyere blant kvinner enn blant menn, hovedsakelig fordi deltidsarbeid er et kvinnefenomen. Omfanget av undersysselssetting er noe høyere i den gruppen ansatte som arbeider kort deltid (under 20 t/u) enn den som arbeider lang deltid, men det er ingen stor forskjell mellom dem som arbeider 1–12 t/u og dem som arbeider mellom 12 og 20 t/u. Blant de om lag 20 000 ansatte i detaljhandelen som ønsker lengre arbeidstid, oppgir vel 50 prosent at de ønsker full tid, mens 35 prosent ønsker lang deltid.

Mens vi finner omfattende grad av deltidsarbeid i deler av handelen, er midlertidig ansettelse ikke spesielt utbredt. Elleve prosent har midlertidig ansettelse i detaljhandelen, mens andelen innen engroshandelen er syv prosent. Dette er under gjennomsnittet for hele arbeidsmarkedet. Omfanget av midlertidig ansettelse er langt høyere i gruppen som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet enn blant de yrkesaktive.

Utbredelsen av arbeidskontrakter er imidlertid lavere i detaljhandelen enn i resten av varehandelen og i store deler av arbeidslivet ellers. Seksti prosent av de ansatte i detaljhandelen har arbeidskontrakt, mens vel tre fjerdedeler av ansatte innen engroshandel (inklusive motor) har arbeidskontrakt, noe som er på nivå med privat tjenesteyting for øvrig. Dette innebærer at i varehandelen er omfanget av arbeidstidsavtale mer utbredt enn arbeidskontrakter.

Med en svært forskjellig sammensetning av ansatte i de ulike delene av varehandelen ville vi forvente å finne store forskjeller i de ansattes ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Dette finner vi ikke, og varehandelen skiller seg heller ikke mye ut fra store deler av privat sektor på dette området. Ansatte i detaljhandelen består av en fast kjerne med heltidsansat-

⁴ For definisjon av undersysselsatt, se kapittel 5.3.

te og deltidsansatte. En betydelig andel av disse har lang ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver. Over halvparten av de ansatte i disse to gruppene har mer enn fem års bedrifts-ansiennitet. Samtidig er det en stor gruppe unge ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet som har under to års ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver.

Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning

Varehandelen har den laveste organisasjonsgraden på arbeidstakersiden. Forskjellene mellom ulike deler av handelen er heller ikke store på dette feltet. I engroshandelen er organisasjonsgraden 20 prosent, mens den i detaljhandelen er 23. Dette ligger betydelig under gjennomsnittet for tjenesteytende næringer.

I AKU 1998 er ansatte spurt om hvordan deres lønn fastsettes. To tredjedeler av de ansatte i detaljhandelen og 44 prosent av de ansatte i engroshandelen oppgir at lønnen er helt eller delvis fastsatt gjennom tariffavtale. Tariffavtaledekningen er med andre ord langt høyere enn organisasjonsgraden. Bakgrunnen kan være at spørreundersøkelser som AKU overvurderer tariffavtaledekningen i forhold til det nivået en finner gjennom registerbasert kartlegging. En årsak til overvurderingen kan være at ansatte ikke kjenner til hvordan lønnen fastsettes. En indikasjon på dette er at en betydelig andel ansatte som ikke er organisert og som heller ikke kjenner til om det er andre organiserte på deres arbeidsplass, oppgir at de er dekket av tariffavtale. Dette er spesielt utbredt blant ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. En annen forklaring på forskjellen mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er at det er en rekke bedrifter som benytter eksisterende tariffavtaler uten at de er bundet av dem. At lønnen fastsettes på bakgrunn av tariffavtale i slike bedrifter, trenger imidlertid ikke innebære at alle sider av tariffavtalen følges.

Morgendagens varehandel – hvem skal jobbe der?

Kartlegging av arbeidskraften og arbeidsorganisering i ulike deler av varehandelen viser at dette er en svært sammensatt næring. Mens engroshandel og handel med motorkjøretøyer er mannsdominert og hovedsakelig består av heltidsansatte, er sammensetningen av arbeidskraften i detaljhandelen – og spesielt i dagligvarehandelen – en helt annen. Her finner vi en betydelig andel unge ansatte som ikke regner seg som yrkesaktive. Samtidig finner vi en stor gruppe yrkesaktive heltidsansatte, både menn og kvinner, og en betydelig andel deltidsansatte kvinner, begge grupper med lang ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver.

Detaljhandelen kombinerer stabilitet gjennom ansatte med lang ansiennitet og betydelige fleksibilitetsmekanismer. Deltidsandelen, omfanget av ulike arbeidstidsordninger, andel ansatte som har arbeidstidsavtale med varierende timetall eller de mangler arbeidstidsavtaler, indikerer at bedrifter i næringen har en betydelig (numerisk) fleksibilitet, både med hensyn til ukentlig arbeidstid og sesongtopper, men også i forhold til svingninger i økonomien. I hovedsak er det de ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet som står for denne fleksibiliteten. De har den korteste arbeidstiden, har i minst grad arbeidstidskontrakter eller fasttidskontrakter, er i størst grad midlertidig ansatt og varierer i størst grad med konjunktorene. Ansatte med en mer fast tilknytning til arbeidsmarkedet bidrar også

til denne fleksibiliteten, spesielt ved at de i om lag like stor grad som ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet har arbeidstid utenom det som regnes som ordinær dagtid.

Et av spørsmålene i dette prosjektet er knyttet til rekruttering og kompetanse. Utfordringen i forhold til rekruttering er størst i detaljhandelen. I dagens stramme arbeidsmarked er det visse problemer med å rekruttere ansatte i deler av handelen, samtidig er det tolv prosent av de ansatte i næringen som ønsker lengre arbeidstid. Et spørsmål er om det er mulig å utløse denne undersyssetningen, eller om dette er vanskelig, fordi den er et uttrykk for en ulikhet mellom de behov bedriftene har og de ønskene ansatte har om arbeidstidspunkt. Videre kan det være vanskelig å utløse denne undersyssetningen, fordi de ansatte som er undersyssettsatt geografisk ikke befinner seg der behovene for arbeidskraft er. Et annet moment kan være at undersyssetningen er et uttrykk for at bedriftene prioriterer å ha flere ansatte på kortere arbeidstid.

Detaljhandelen har sammen med enkelte andre næringer en unik nærhet til ungdommer som er i en alder der utdannings- og yrkesvalg treffes. Det er en sentral utfordring for næringen å fange opp potensielle arbeidstakere fra «in between»-markedet. Dette markedet fungerer trolig allerede i dag som en rekrutteringsvei til de andre delarbeidsmarkedene. Et spørsmål er i hvilken grad dette potensialet er utnyttet, og om det er utviklet interne arbeidsmarkeder som fungerer i næringen. Detaljhandelen har på mange områder ligget i front i utviklingen i næringen når det gjelder de strukturelle endringene. Spørsmålet er om dette også vil gjelde arbeidsmarkedet, eller om det er andre faktorer som styrer denne utviklingen. Er det grunn til å tro at sammensetningen av ansatte i faghandelen vil ta en lignende retning som i dagligvarehandelen, og at det vil bli økende grad av deltidsansatte og ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet også der? Detaljhandelen, som er en kvinne-dominert næring, vil trolig i framtiden også være avhengig av kvinners tilpasning på arbeidsmarkedet. Selv om deltidsandelen blant kvinner er høy, arbeider kvinner i økende grad heltid. Et spørsmål er om også kvinner i handelen i økende grad vil velge å arbeide heltid og fortsette med dette i ulike livsperioder, og om dette vil få konsekvenser for sammensetningen av ansatte over tid.

Beskrivelsen av arbeidskraft og arbeidsorganisering i dette notatet vil danne utgangspunkt for det videre arbeidet med dette prosjektet. Spørsmål knyttet til rekruttering, kompetanseutvikling og interne arbeidsmarkeder vil stå sentralt i dette arbeidet.

2 Om datamaterialet

Beskrivelsen av varehandelen baserer seg i hovedsak på tall fra Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftsundersøkelse (AKU). Arbeidskraftsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse blant befolkningen mellom 16 og 74 år. AKU foretas fire ganger i året, og de intervjuene vi benytter ble foretatt 2. kvartal 1997. Undersøkelsen våren 1997 omfattet i alt 21 227 personer. I underkant av 15 000 var sysselsatte og vel 2100 var ansatt i varehandelen. I enkelte deler av notatet benyttes også tall fra AKU-undersøkelser fra 1988, 1993 og 1995. I kapittel 6 og i enkelte avsnitt i kapittel 5 benyttes AKU-tall fra 1998, 2. kvartal. I denne undersøkelsen ble det på oppdrag fra Fafo stilt spørsmål knyttet til organisering og tariffavtaledekning.¹ I enkelte sammenhenger vil vi også benytte tall fra andre undersøkelser. Der ikke noe annet er oppgitt, er det AKU 1997 som er kilden.

Fordi AKU er en utvalgsundersøkelse, er det knyttet usikkerhet til tallene. Statistisk sentralbyrå har utarbeidet en oversikt som antyder standardavviket for ulike anslag (estimerte verdier) av kvartalstall og årsgjennomsnitt (se Arbeidsmarkedsstatistikk 1995:21) For å markere den store relative usikkerheten som er knyttet til små tall, setter vi i dette notatet parentes rundt tall (estimerte verdier) som er mindre enn 8000.²

Næringskodene i AKU ble fra 1996 basert på SSBs reviderte Standard for næringsgruppering (NOS C 182, 1984) som igjen er basert på EU-standarder NACE Rev 1. For antall sysselsatte er det laget tidsserier tilbake til 1980-tallet med overgang mellom gammel og ny standard. For øvrige kjennemerker vil det være brudd i tidsserien mellom 1995 og 1996 (SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk 1996–1997:18).

Etter ny næringsstandard omfatter varehandelen Næringshovedområde G «Varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater». I dette næringshovedområdet inngår:

- Næringskode 50: Handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsykler. Detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsykler.
- Næringskode 51: Agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler.
- Næringskode 52: Detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler. Reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk.

¹ Tilleggsspørsmålene i AKU ble stilt som en del av prosjektet «De kollektive aktørene på arbeidsmarkedet», som Fafo utfører på oppdrag av Kommunal- og regionaldepartementet.

² SSB Arbeidsmarkedsstatistikk for 1993 oppgir 8000 enheter som en tommelfingerregel for tall som det er knyttet stor usikkerhet til. Dette tallet er imidlertid tatt ut av senere publikasjoner. SSB har nå i sine publikasjoner kuttet ut å markere tall som er basert på for få enheter, og påpeker heller utvalgsusikkerheten. I Nergaard og Stokke 1996 var denne grensen satt til 6000 enheter.

Den største forskjellen mellom den gamle og den nye næringsstandarden for varehandelen er at all virksomhet som er knyttet til handel og reparasjon av motorkjøretøyer er blitt et eget område. I den gamle standarden var handel med motorkjøretøyer fordelt på engros og detaljhandel, mens reparasjon av motorkjøretøyer var gruppert under næringsgruppe 9 (offentlig, sosial og privat tjenesteyting).

De dataene vi har hatt tilgjengelige fra Arbeidskraftsundersøkelsen, har manglet yrkesvariabler og antall ansatte i bedriftene. Statistisk sentralbyrå arbeider med en ny yrkesstandard som forventes å være tilgjengelig sommeren 1999. Dette innebærer at vår analyse er begrenset på en rekke områder. Blant annet vil faktorer som ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet og kjennetegn ved ansettelsesforholdene trolig variere med hvilke yrker de ansatte har. Mangel på yrkesvariabel innebærer at vi må presentere alle ansatte i for eksempel detaljhandelen som én gruppe, og vi kan ikke skille ut de som har administrative yrker fra de som har mer direkte kunderelatert salgsarbeid. Når det gjelder bedriftsstørrelse antar vi at dette har betydning for en rekke faktorer, blant annet organisasjonsgrad blant ansatte. Vi vil i dette notatet ikke kunne analysere forskjeller mellom bedrifter med ulik størrelse.

3 Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet

Endringer i sysselsettingsmønsteret, økt yrkesaktiv befolkning, utvidede åpningstider på 80-tallet og, som følge av dette, endringer i befolkningens handlemønster har ført til endringer i organiseringen av arbeidet i varehandelen. Butikkene har i økende grad fått behov for arbeidstakere som kan være fleksible i forhold til de utvidede åpningstidene. Videre har strukturelle endringer og ny teknologi gitt endring i arbeidsorganiseringen i næringen. Salgsfunksjonene mot konsumentmarkedet er i økende grad selvbetjening. Ansatte som er i direkte kontakt med kundene har i stor grad fått endret sine arbeidsoppgaver fra å være kundeveiledere til å få mer forenklede oppgaver og kontrollfunksjoner. Økende behov for fleksibilitet og endringer i arbeidsoppgavene i salgsleddet i detaljhandelen påvirker trolig rekrutteringen, de ansattes motivasjon for å velge ulike jobber i næringen og de holdningene ansatte har til arbeidet i varehandelen.

Endringer i arbeidslivets organisering har vært tema både i politikk og arbeidslivsforskning de siste 15 årene. Sentrale begreper knyttet til endringsprosesser i arbeidslivet er fleksibilitet og differensiering. Begrepet fleksibilitet er imidlertid upresist og benyttes for å karakterisere mange slags fenomener, både på makronivå, som for eksempel knyttet til lønnsdannelsen, og på virksomhetsnivå, for å beskrive bedriftenes evne til å tilpasse seg endringer i etterspørsel og teknologi. Innen politisk diskusjon har fleksibilitetsbegrepet ofte blitt brukt som et honnrord som benyttes normativt og settes opp mot det som hevdes å være «stivheter» eller «rigiditeter» i økonomi og arbeidsliv. I arbeidslivsforskningen har fleksibilitet blitt benyttet for å beskrive endringer i bedriftenes organisasjon og personalstrategi (Gulbrandsen 1998:19). Fleksibilitet kan også ses som en langsiktig, men grunnleggende trend som innebærer endring i arbeidsorganisering bort fra standardisering og mot økende differensiering (Olberg 1990).

Et sentralt og omdiskutert bidrag i litteraturen om fleksibel arbeidsorganisering er Atkinsons (1984) modell for den fleksible bedrift. Atkinson argumenterer for at i en endret konkurransesituasjon med raske endringer i etterspørselen, vil bedriftene søke å oppnå fleksibilitet på ulike måter. Han presenterer tre typer fleksibilitet. For det første vil bedrifter skape seg økonomisk handlefrihet blant annet gjennom variasjon i antall ansatte. Dette kan bedriftene gjøre ved midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft, bruk av fleksible arbeidstidsordninger og tjenesteleverandører. Koblingen mellom bedriften og ansatte blir løsere. Dette kalles numerisk fleksibilitet. Den andre formen for fleksibilitet er knyttet til variasjoner i de ansattes arbeidsoppgaver, og betegnes funksjonell fleksibilitet. Dette omfatter bruk av selvstendige arbeidsgrupper og jobbrotasjon. Videre vil dette omfatte systemer for opplæring av de ansatte med sikte på at de kan ha flere arbeidsområder, at det utarbeides kompetanseplaner for de ansatte, og at det etableres interne arbeidsmarkeder i bedriften. Den siste formen for fleksibilitet er bruk av ulike belønningssystemer; incentivlønn, bonus eller overskuddsdeling (lønnsmessig eller finansiell fleksibilitet).

Et sentralt poeng hos Atkinson er at en systematisk organisering av arbeidet for å oppnå fleksibilitet i bedriftene vil føre til at det utvikles ulike arbeidsmarkeder i den enkelte bedrift. Han beskriver en gruppe kjernearbeidstakere som utgjør bedriftens primære arbeidsmarked, og ulike typer perifere arbeidstakergrupper som utgjør bedriftens sekundære arbeidsmarked. I primærarbeidsmarkedet er det heltidsansatte som utfører bedriftsspesifikke arbeidsoppgaver. I denne gruppen satses det på opplæring, slik at de ansatte skal kunne mestre ulike typer arbeidsoppgaver og dermed bidra til å styrke bedriftenes funksjonelle fleksibilitet. Kjernearbeidskraften får full jobbsikkerhet og gode karrieremuligheter. Sekundærarbeidsmarkedet består ifølge Atkinson av to grupper. For det første en gruppe heltidsansatte som utfører arbeid der man trenger få bedriftsspesifikke ferdigheter og derfor liten grad av bedriftsintern opplæring. Denne gruppen ansatte kan i mindre grad utføre ulike typer arbeidsoppgaver og kan ikke i samme grad som kjernearbeidsstokken bidra til den funksjonelle fleksibiliteten i bedriftene. Denne gruppen har også mindre grad av jobbsikkerhet og karrieremuligheter enn de ansatte i primærarbeidsmarkedet. Den andre gruppen perifer arbeidskraft omfatter blant annet deltidsansatte, ansatte med korttidskontrakter og ekstrahjelpere. Ansatte i sekundærarbeidsmarkedet blir i stor grad brukt for å oppnå numerisk fleksibilitet, blant annet gjennom liten jobbsikkerhet og dårlige karrieremuligheter som fremmer høy grad av turnover (Atkinson 1984, Olberg 1995, Gulbrandsen 1998).

En rekke av de trekkene Atkinson pekte på var ikke nye fenomener i organiseringen av arbeid. Det nye var ifølge han en økende tendens til at dette forekommer, og at det vokste fram nye organisasjonsmodeller med det formål å gi bedriftene mulighet til å føre ulik personalpolitikk for forskjellige grupper ansatte.

I vår beskrivelse av arbeidsmarkedet i varehandelen vil ulike delarbeidsmarkeder stå sentralt. På bakgrunn av de opplysningene som ligger i Arbeidskraftsundersøkelsen lager vi en tredeling av arbeidsmarkedet, med utgangspunkt i ansattes arbeidstid og deres opplysninger omkring egen tilknytning til arbeidsmarkedet. I hovedsak er det trekk som inngår i den numeriske fleksibiliteten vi vil beskrive, blant annet omfanget av deltid, ulike arbeidstidsordninger og midlertidige ansettelser. Andre sider ved bedriftenes fleksibilitet, funksjonell fleksibilitet og interne arbeidsmarkeder, samt lønnsmessig fleksibilitet er tema i senere deler av prosjektet, i casestudier i tre varehandelskjeder.

De fleste empiriske studiene av arbeidsorganisering og fleksibilitet er foretatt på vareproduserende sektor. Det finnes imidlertid enkelte studier som også omfatter tjenesteytende sektor og som viser at ulike former for fleksibilitet vil variere mellom ulike næringer og bedriftstyper (Olsen og Torp 1998). Omfanget av fleksibilitet i varehandelen kommer imidlertid i liten grad fram i denne studien. En studie av midlertidige stillinger fra 1995 viser at omfanget i varehandelen ikke er spesielt omfattende i forhold til andre næringer (Nergaard/Stokke 1996), kartlegging av arbeidstid viser at omfanget av deltidsarbeid er betydelig (Arbeidsmarkedsstatistikk SSB). En studie av arbeidsmiljøet i dagligvare- og servicehandel påpeker blant annet at omfanget av ulike arbeidstidsordninger er stort, spesielt innen servicehandelen på bensinstasjoner og kiosker (Lavik 1998). Videre viser en kvalitativ studie av forholdet mellom butikkansatte og kundene at ulike former for organisering av arbeidet i varehandelen gir seg utslag i ansattes holdninger til eget arbeid (Bugge 1993). Hun finner tre begrunnelser for valg av butikkyrket. For det første midlertidig beskjeftigelse, for det andre et arbeid som velges i mangel av noe annet, og som en siste begrunnelse at

det er et interessant arbeid. Innen selvbetjeningsbutikker vurderer ansatte i stor grad arbeidet som en midlertidig beskjeftigelse, mens i det hun kaller kundebetjeningsbutikker vurderes arbeidet i større grad som en utfordrende jobb i seg selv, eller som en mulighet for videre karriere innen varehandelen (Bugge 1993:89)

3.1 Ulike delarbeidsmarkeder

I dette kapitlet tar vi utgangspunkt i ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet og grupperer ansatte i ulike delarbeidsmarkeder basert på arbeidstid og ansattes vurderinger av egen hovedaktivitet. Vi antar at de delene av varehandelen som har en omfattende bruk av deltid vil ha en annen sammensetning av ansatte enn næringer der deltidsbruken er lavere. Videre antar vi at det innen varehandelen er regionale forskjeller på de ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet. Trolig vil det i sentrale strøk, der jobbtilbudet er stort og varierende, og der det er stor tilgang på skoleungdom og studenter som ønsker deltidsjobber, være en større andel ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet enn i områder der forholdene på arbeidsmarkedet er annerledes. Disse delarbeidsmerkene vil trolig variere både når det gjelder ansattes kjønn, alder og utdanning. Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet antas å ha betydning både for deres holdninger til eget arbeid og til framtidsutsikter i arbeidet, og vil også kunne ha betydning for bedriftenes rekruttering og strategier for kompetanseutvikling for ulike grupper ansatte.

Arbeidskraftsundersøkelsen fanger opp alle lønnstakere som har hatt et arbeidsforhold på en time eller mer i intervjuuka. Begrepet lønnstaker inkluderer derfor ansatte som har et relativt marginalt forhold til arbeidsmarkedet definert på bakgrunn av ukentlig arbeidstid og på om lønnet arbeid er deres viktigste beskjeftigelse. Lønnstakerne grupperes etter om deres hovedaktivitet er yrkesaktivitet eller ikke. Yrkesaktivitet blir definert på bakgrunn av spørsmålet «Betrakter du deg hovedsakelig som yrkesaktiv, student/skoleelev, alderspensjonist, førtidspensjonist, arbeidsufør, hjemmearbeidende, arbeidsleding, vernepliktig eller annet?»¹ På bakgrunn av arbeidstid og hovedaktivitet er de ansatte delt inn i følgende delarbeidsmarkeder:

- heltidsansatte
- deltidsansatte som hovedsakelig regner seg som yrkesaktive
- deltidsansatte som har annen hovedaktivitet

Både heltidsansatte og den første gruppen med deltidsansatte er yrkesaktive. Heltidsansatte utgjør 72 prosent av alle ansatte, alle næringer sett under ett. Deltidsansatte yrkesaktive, som utgjør 19 prosent, omfatter ansatte som har ulik grad av deltid, men hovedsakelig lang deltid.² Tidligere kartlegging av deltidsarbeid viser at ansatte med lang deltid stort sett er

¹ Dette spørsmålet stilles kun til dem som arbeider deltid. Lønnstakere som arbeider full tid blir automatisk klassifisert som yrkesaktiv. Dette innebærer at dersom en student/elev arbeider full tid i undersøkelsesuka, vil vedkommende bli klassifisert som yrkesaktiv, selv om arbeidsforholdet vil være mindre enn heltid sett over et lenger tidsrom.

² To tredjedeler arbeider 20–36 t/u, vel én av fire arbeider mellom tolv og 20 timer i uka, og fem prosent under tolv timer i uka.

kvinner som har arbeidsbetingelser som er relativt like heltidsansattes, og som regnes til arbeidsmarkedets kjerne (Ellingsæter og Wiers-Jensen 1997:48).³ Den andre gruppen deltidsansatte, som utgjør ni prosent av de ansatte, er ikke yrkesaktive. De oppgir at de hovedsakelig er studenter, skoleelever, hjemmeværende, pensjonister, avtjener militærtjeneste eller annet. Dette delarbeidsmarkedet, som vi betegner «in between»-markedet, fanger opp en betydelig andel unge ansatte under utdanning. Trolig arbeider denne gruppen for å skaffe inntekter til å drive med det de egentlig vil eller for å skaffe seg mulighet til økt forbruk mens de er under utdanning. En vesentlig andel av denne gruppen vil gå over i andre delarbeidsmarkeder og trolig i andre næringer etter endt utdanning.

Det er grunn til å tro at omfanget av de ulike gruppene vil variere med konjunkturerne. «In between»-markedet er en gruppe ansatte som vi antar vil være de første som blir sagt opp i nedgangstider og som hentes inn i oppgangstider, og som derfor fungerer som en slags reservearbeidskraft. Ser vi på arbeidsmarkedet som helhet, finner vi at denne gruppen utgjorde tolv prosent av alle ansatte under høykonjunkturen i 1988, mens andelen sank til åtte prosent under ledighetstoppen i 1993. Denne andelen har imidlertid holdt seg ganske stabil siste halvdel av 1990 tallet, med en liten økning til ni prosent i 1997 og 1998. Den er imidlertid ikke nådd nivået fra 1988. Senere i kapitlet skal vi se at utviklingen i detaljhandelen skiller seg noe fra utviklingen i arbeidsmarkedet som helhet.

Tabell 3.1 Tilknytning til arbeidsmarkedet for alle ansatte 1988–1998. Prosent. Kilde: SSB, AKU 1988–1998

	1988	1993	1995 2.kvartal	1997 2.kvartal	1998 2.kvartal
Heltidsansatt, yrkesaktiv	72	73	74	72	72
Deltidsansatt, yrkesaktiv	16	19	18	19	19
Deltid, annen hovedaktivitet	12	8	8	9	9
Totalt	100	100	100	100	100

3.2 Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet i ulike næringer

Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet varierer mellom ulike næringer. Kartlegging av tilknytningsformer viser blant annet at omfanget og sammensetningen av deltidsarbeid varierer betydelig. Varierende bruk av deltid forklares både ved arbeidsorganiseringen og arbeidsoppgavene i ulike næringer, næringenes behov for ulike type arbeidskraft og kjønnsfordelingen i næringene (Ellingsæter og Wiers-Jensen 1997). Hvordan ansatte i ulike næringer deler seg i de ulike delarbeidsmarkedene er vist i figur 3.1 (tall i tabell v1 vedlegg 1). I denne oversikten er ulike deler av varehandelen sammenlignet med andre tjenesteteytende næringer som hotell og restaurant, privat transport, privat tjenesteyting ellers, industri/bygg, offentlige helse- og sosialtjenester og offentlig sektor ellers.

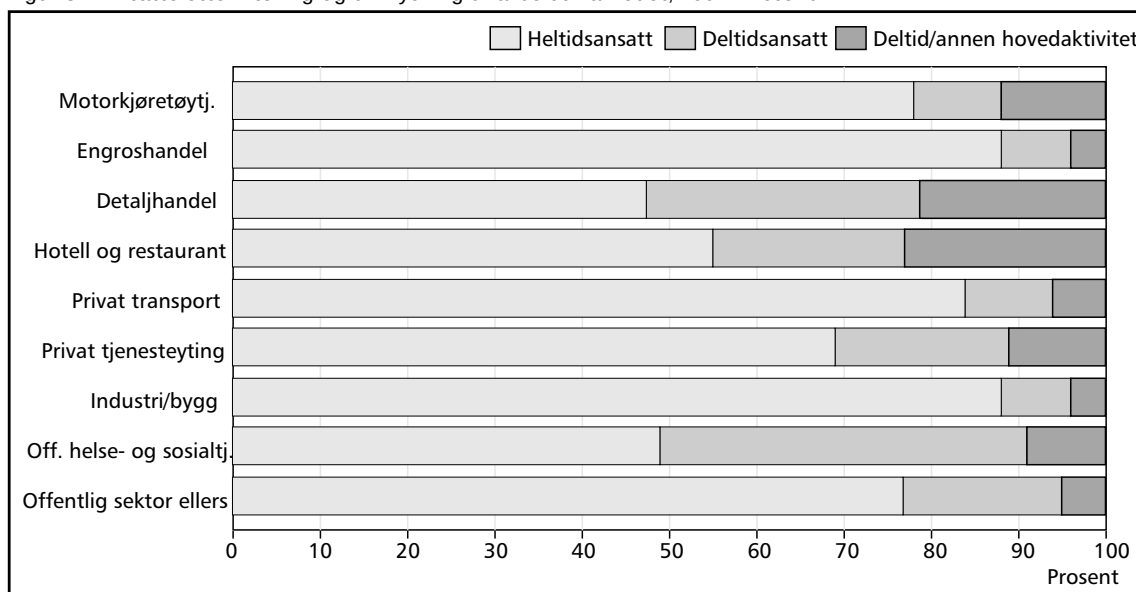
³ Inndelingen i arbeidsmarkeder er i Ellingsæter og Wiers-Jensen (1997) ikke knyttet til de ansattes vurdering av egen tilknytning til arbeidsmarkedet, kun lengden på arbeidstiden.

Den høyeste andelen heltidsansatte er i industri og engroshandel. Engroshandel og detaljhandel representerer motpoler i dette bildet. Detaljhandelen har, sammen med offentlige helse- og sosialtjenester, den laveste andelen heltidsansatte med under 50 prosent. Også i hotell- og restaurantnæringen er heltidsandelen lav. Når det gjelder ansatte som arbeider deltid, men som regner seg som yrkesaktive, er denne gruppen størst i offentlige helse- og sosialtjenester. I detaljhandelen er også denne gruppen betydelig og utgjør vel 30 prosent av alle ansatte.

Et særegent trekk ved ansatte i detaljhandelen og hotell og restaurant er omfanget av ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Over 20 prosent av de ansatte i begge disse næringene regner seg ikke som primært yrkesaktive. I detaljhandelen utgjorde dette 34 000 ansatte i 1997. Tall fra 1998 viser at dersom vi slår sammen ansatte på bensinstasjonene med ansatte i detaljhandelen, er andelen ansatte med en marginal tilknytning så høy som 25 prosent (se tabell 3.3).

I tillegg til detaljhandelen og hotell- og restaurantnæringen, har både handel med motorkjøretøyer, privat tjenesteyting (ellers) og deler av offentlig sektor en betydelig andel ansatte i denne gruppen. Om lag ti prosent av alle ansatte i privat tjenesteyting og offentlige helse- og sosialtjenester er ansatte som ikke regner seg primært som yrkesaktive.

Figur 3.1 Ansatte etter næring og tilknytning til arbeidsmarkedet, 1997. Prosent



Tilknytning til arbeidsmarkedet i ulike deler av detaljhandelen

Detaljhandelen er sammensatt av ulike typer butikkhandel. Vi finner ulik tilpasning til arbeidsmarkedet i ulike deler av detaljhandelen. I tabell 3.2 presenteres tall for faghandel⁴ og dagligvarehandel/spesialdagligvarehandel.⁵ Disse områdene omfatter til sammen over 90 prosent av alle ansatte i detaljhandelen.

⁴ Dette er NACE 52.4 og kalles «Butikkhandel med andre nye varer» i SSBs Standard for næringsgruppering.

⁵ NACE 52.1 «Butikkhandel med bredt vareutvalg» og 52.2 «Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger».

Dagligvarehandelen skiller seg klart ut som den delen av detaljhandelen med lavest andel heltidsansatte og høyest andel med ansatte som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Hele 28 prosent av de ansatte i detaljhandelen regner seg ikke primært som lønns-mottakere. Denne andelen er regnet av alle som er ansatt i detaljhandelen, uansett yrke, andelen blant butikkansatte vil trolig være høyere. Kun 36 prosent av de ansatte arbeider heltid. En tilsvarende andel er deltidsansatte yrkesaktive.

I faghandelen er bildet et annet. Over halvparten av de ansatte arbeider heltid. Begge deltidsarbeidsmarkedene er mindre enn i dagligvarehandelen. Årsakene til forskjellene i de ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet innen ulike deler av detaljhandelen kjenner vi ikke. Det er imidlertid trolig at behovet for denne marginale arbeidskraften er større i dagligvarehandelen enn i faghandelen, fordi åpningstidene i dagligvarebutikkene generelt er lengre enn i faghandelen. Videre kan de forskjellene vi finner trolig knyttes til kompleksiteten i produktene og informasjonskravet i salgssituasjonen. I dagligvarehandelen er det høy grad av selvbetjening, og det meste av produktinformasjonen er trykket på varens innpakning. Kunnskapen som kreves eller forventes av den enkelte ansatte i salgssleddet, er begrenset. I deler av faghandelen er produktene mer komplisert enn i dagligvarehandelen, og de har i mindre grad produktinformasjon på emballasjen, i tillegg utgjøre de ofte en større investering for kundene enn dagligvarer. Selgerne skal i større grad betjene kundene i faghandelen enn i dagligvarehandelen, og dette gjør trolig at forventningene til at selgere skal ha mer kunnskaper om produktene også er høyere. Krav til større grad av informasjon og kunnskap i salgssleddet vil kunne påvirke rekrutteringen til de ulike delene av detaljhandelen, og dermed de ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet. Dette bekreftes delvis av Bugge (1993), som fant at ansatte i det hun kalte kundebetjeningsbutikker syntes å ha en annen holdning til arbeidet sitt enn ansatte i selvbetjeningsbutikker. Forskjellen mellom ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet i dagligvare- og faghandelen kan imidlertid ikke forklares ved kjønnsforskjeller blant de ansatte, fordi forskjellen i andel menn og kvinner er for liten (se kapittel 4). En annen forklaring på denne forskjellen kan være at utviklingen i dagligvarehandelen går foran utviklingen i faghandelen. Dette er tilfellet når det gjelder de strukturelle endringene i næringen. Dagligvarehandelen har vært først ute med selvbetjening, og kjededanningen har kommet før og fått større utbredelse. Utviklingen i faghandelen har imidlertid fulgt i de samme sporene som i dagligvarehandelen, og det kan tenkes at sammensetningen av ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet i faghandelen også vil gå i samme retning som i dagligvarehandelen.

Tabell 3.2 Tilknytning til arbeidsmarkedet i dagligvarehandel, faghandel og varehandelen totalt⁶. 1997.

	Dagligvarehandel og spesialdagligvare (N=429)	Faghandel (N=537)	Varehandelen totalt (N=1091)
Heltidsansatt, yrkesaktiv	36	56	48
Deltidsansatt, yrkesaktiv	36	27	31
Deltid, annen hovedaktivitet	28	17	21
Totalt	100	100	100

⁶ Varehandel totalt inneholder også enkelte andre grupper.

Tilknytning til arbeidsmarkedet over tid – detaljhandelen

Som nevnt synes det som om fordelingen mellom de ulike delarbeidsmarkedene varierer med konjunktorene. Ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen viser samme mønster som det vi så i arbeidsmarkedet som helhet, men med noe større utslag enn i hele arbeidsmarkedet. Rekrutteringen i varehandelen synes klart å være avhengig av situasjonen på arbeidsmarkedet generelt. I 1993 var det høy arbeidsledighet og stor søkning til ledige stillinger (Bugge 1993), mens det på slutten av 90-tallet er lav ledighet, og varehandelskjedene opplyser at de har problemer med å få søkere til utlyste stillinger. I tabell 3.3 har vi presentert en oversikt over ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen fra 1988 til 1998. Tallene fra 1988–1995 baserer seg på gammel næringsstandard (ISIC) og er sammenlignbare, mens tallene for 1997 og 1998 baserer seg på ny næringsstandard (NACE) og er ikke sammenlignbare med de tre første årene.⁷

Andelen heltidsansatte har holdt seg relativt konstant i hele perioden. De store forandringene er imidlertid i deltidsarbeidsmarkedet. I 1988 hadde over en fjerdedel av de ansatte en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, mens deltidsansatte med en fast tilknytning til arbeidsmarkedet utgjorde 20 prosent. I 1993 sank andelen deltidsansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Denne gruppen synes å være en slags «konjunkturbuffer». Deltidsansatte med en mer fast tilknytning økte i samme periode. Fra 1995 til 1998 økte andelen marginalt tilknyttede ansatte igjen. Dersom vi ser på detaljhandelen, inkludert bensinstasjonene, er så mange som en fjerdedel av de ansatte i «in between»-markedet i 1998. Dette innebærer at andelen i løpet av 1998 nesten har nådd nivået fra slutten av 80-tallet.

At andelen i «in between»-markedet var høy allerede på slutten av 80-tallet, har trolig med endring i åpningstidene på midten av 80-tallet å gjøre. Nye åpningstider i handelsnæringen ble regulert gjennom lovendring i 1985, som åpnet for butikksalg fram til klokka 20 på hverdager og 18 på lørdager (Ot.prp. 75 (1996–97), kap 2). Det er grunn til å tro at denne endringen skapte økt behov for fleksibel arbeidskraft, og at den har hatt betydning for sammensetningen av ansatte i næringen. Vi har ikke tall på ansattes vurdering av egen tilknytning til arbeidsmarkedet før 1988, slik at vi kan se når denne gruppen vokste til en betydelig andel av de ansatte.

Tabell 3.3 Ansatte i detaljhandelen etter tilknytning, 1988, 1993, 1995, 1997 og 1998. Prosent. (1988, 1993 og 1995 er etter gammel næringsstandard (ISIC 62), mens 1997 og 1998 er etter ny næringsstandard (NACE 52).

	1988 (N= 695)	1993 (N= 1148)	1995 2.kvartal (N= 948)	1997 2.kvartal (N= 1091)	1998 2.kvartal (N= 744)
Heltid	49	50	46	48 (47)*	49 (48)
Deltid, yrkesaktiv	25	30	31	31	27
Deltid, annen hovedaktivitet	26	20	24	21 (22)	24 (25)
Totalt	100	100	100	100	100

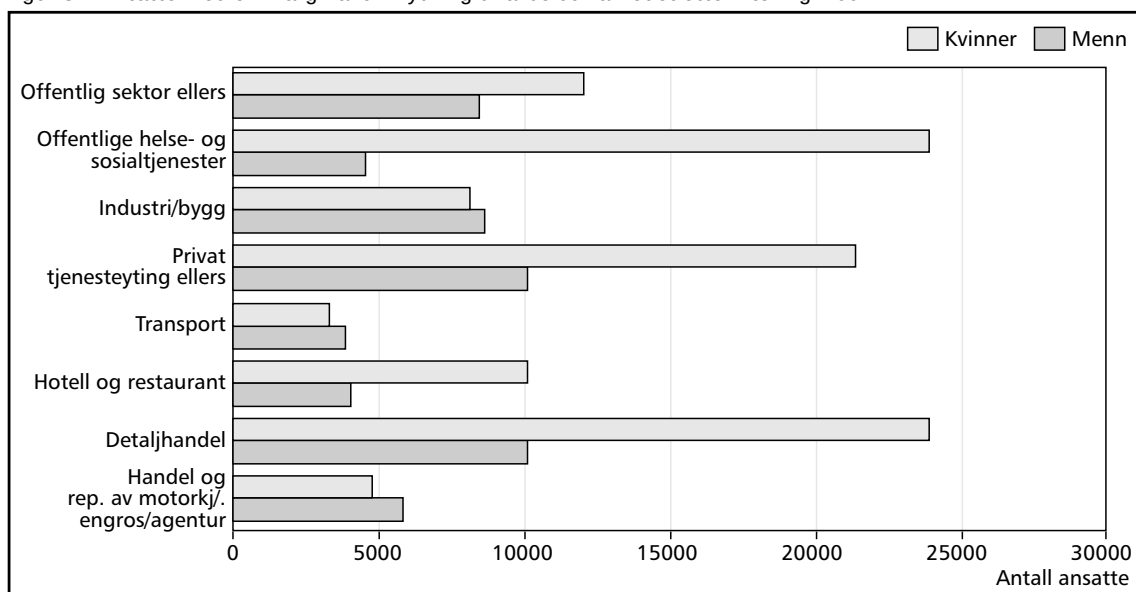
* Tallene i parentes angir andelen dersom salg ved bensinstasjonene legges inn i detaljhandel for 1997 og 1998.

⁷ Den største forskjellen på gammel og ny standard for detaljhandelen er at handel på bensinstasjoner lå i detaljhandelen i den gamle standarden, mens den er tatt ut til en egen næring, sammen med handel og reparasjon av motorkjøretøyer, i den nye standarden.

Konkurransen om «in between»-arbeidsmarkedet

Det er enkelte næringer som i større grad benytter seg av det vi kaller «in between»-arbeidsmarkedet enn andre, og som konkurrerer om denne arbeidskraften, spesielt i perioder med lav ledighet. Detaljhandelen sysselsetter den største gruppen med i underkant av 35 000 personer. Store avtakere er også «privat tjenesteyting» med vel 30 000 personer, og offentlige helse- og sosialtjenester med vel 25 000. Innen hotell og restaurant utgjør denne gruppen en betydelig andel av de ansatte, men totalt sett sysselsetter denne næringen kun i underkant av 15 000 av «in between»-markedet. I de fleste næringene, bortsett fra i offentlig sektor, utgjør skoleelever og studenter den største andelen av de marginalt tilknyttede arbeidstakerne (i de næringene som sysselsetter få ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet er det noe usikkerhet til fordelingen mellom skoleelever/studenter og andre, fordi det er så små tall). Figur 3.2 viser hvordan «in between»-markedet fordeler seg på kjønn og ulike næringer. Kvinner utgjør den største andelen av dette arbeidsmarkedet, i alt 66 prosent av om lag 163 000 personer. De fleste kvinnene er ansatt i detaljhandelen, «privat tjenesteyting» og i offentlige helse- og sosialtjenester. I engroshandel/motor, transport og industri er andelen menn og kvinner om lag like stor.

Figur 3.2 Ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet etter næring. 1997.



3.3 Regionale forskjeller i tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen

Fordi detaljhandelen skiller seg så markant fra andre deler av varehandelen når det gjelder fordeling av ansatte mellom ulike delarbeidsmarkeder, skal vi gå noe nærmere inn på hvilken tilknytning til arbeidsmarkedet ansatte i detaljhandelen har i ulike regioner. Kartlegging av åpningstidene viser at de varierer mellom ulike regioner, dagligvarebutikkene i bykommuner holder lenger åpent enn i landkommuner. De største utvidelsene av åpningstidene

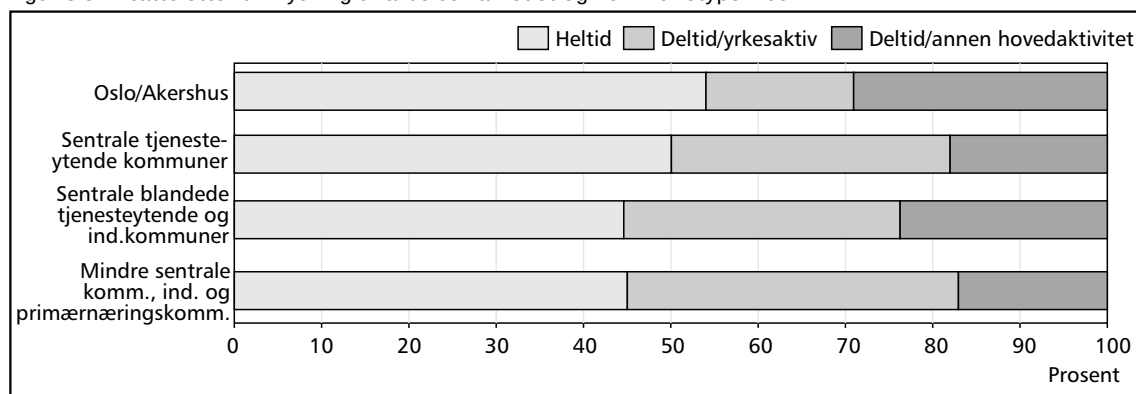
har skjedd i de tre største byene Oslo, Bergen og Trondheim (Lavik og Strand 1997). Arbeidsgivere i sentrale strøk vil derfor ha et større behov for ansatte som er fleksible med hensyn til arbeidstid, enn tilfeller er i landkommuner. Dette antas å påvirke sammensetning av de ansatte, slik at vi vil ha en større andel med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet i sentrale strøk. Dette kan også ha sammenheng med forhold på tilbudssiden i arbeidsmarkedet. I områder der det er store utdanningsinstitusjoner, vil det være et betydelig tilbud av unge arbeidstakere som ønsker deltidsjobber. På den andre siden er tilbudet av alternativt arbeid for dem som ønsker relativt enkle jobber innen tjenesteyting større i sentrale strøk.

Vi har ikke mulighet for å skille mellom enkelte kommuner i vårt datamateriale. Derimot kan vi skille mellom ulike kommunetyper. Inndelingen i ulike kommunetyper baserer seg på SSBs inndeling, som omfatter syv ulike kommunetyper. Vi har slått sammen de syv kommunetypene til tre grupper, samt at vi har benyttet fylkesvariabelen for å trekke ut Oslo/Akershus av gruppen med sentrale tjenesteytende kommuner. Kommunegruppene som benyttes er:

- mindre sentrale kommuner, primærnæringskommuner og industrikommuner
- sentrale blandede tjenesteytende og industrikommuner
- sentrale tjenesteytende kommuner
- Oslo/Akershus

Figur 3.3 viser hvordan ansatte i ulike kommunetyper fordeler seg i de tre gruppene som angir tilknytning til arbeidsmarkedet; heltidsansatte, deltidsansatte og ansatte som har annen hovedaktivitet. Hovedbildet av forskjellene i arbeidsmarkedene mellom ulike kommunetyper er at andelen heltidsansatte øker noe med sentralitet, andelen deltidsansatte som regner seg som yrkesaktive reduseres betydelig og andelen marginalt tilknyttede arbeidstakere øker fra de minst sentrale områdene til Oslo/Akershus, mens bildet i de ulike sentrale kommunetypene er noe mer uklart.⁸

Figur 3.3 Ansatte etter tilknytning til arbeidsmarkedet og kommunetype. 1997.



⁸ Andelen marginalt tilknyttede ansatte i sentrale tjenesteytende kommuner er det knyttet stor usikkerhet til pga for få observasjoner.

Heltidsansatte utgjør i de minst sentrale kommunene om lag 45 prosent av de ansatte, mens denne gruppen utgjør 55 prosent i Oslo/Akershus. At andelen heltidsansatte i detaljhandelen er høyere i sentrale kommuner enn i andre kommunetyper, kan trolig skyldes at de administrative funksjonene i detaljhandelen, der vi antar at arbeidstiden (og utdanningsnivået) blant de ansatte er høyere, ligger i denne typen kommuner.

Andelen deltidsansatte forandrer seg mest. I de minst sentrale områdene utgjør denne gruppen ansatte 38 prosent, mens andelen i Oslo/Akershus er 17 prosent. Denne gruppen ansatte er utelukkende kvinner og forskjellen mellom Oslo/Akershus og andre deler av landet kan trolig ses i sammenheng med arbeidstid for kvinner mer generelt. Tidligere kartlegging av regionale forskjeller i arbeidstid viser at andelen kvinner som arbeider deltid i Oslo og Akershus er langt lavere enn i andre deler av landet. Andelen i Oslo/Akershus er på 36 prosent av alle sysselsatte kvinner, mens det på Østlandet for øvrig og på Sør- og Vestlandet er over 50 prosent av alle sysselsatte kvinner deltidsansatte. Dette antas blant annet å henge sammen med sammensetningen av de sysselsatte og særlig sammensetning med hensyn til utdanningsnivå. Mange under utdanning vil gi mye deltidsarbeid, mens høyt oppnådd utdanningsnivå vil gi lite deltidsarbeid (Ellingsæter 1997:97).

Ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet øker fra en andel på 17 prosent i mindre sentrale kommuner til 28 prosent i Oslo/Akershus. Det er overraskende at forskjellen ikke er enda større. Trolig ville vi finne større forskjeller dersom vi hadde sett på sammensetningen av ansatte kun i de store byene, og sammenlignet dem med landkommuner. Dette gir imidlertid ikke materialet vårt mulighet for.

3.4 Oppsummering

For å gi en første karakteristikk av arbeidsmarkedet i varehandelen, har vi i dette kapitlet kartlagt ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet. Ansatte er delt i tre grupper; heltidsansatte, deltidsansatte som regner seg som yrkesaktive og deltidsansatte som har en annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid – også kalt «in between»-markedet. Det er store forskjeller i tilknytning til arbeidsmarkedet i ulike deler av varehandelen. Detaljhandelen skiller seg ut både fra de andre delene av varehandelen og fra de fleste andre næringer. Denne delen av varehandelen er, sammen med hotell- og restaurantnæringen, preget av en svært høy andel deltidsansatte og at over en femtedel av de ansatte ikke regner seg som yrkesaktive. Deler vi inn detaljhandelen i faghandel og dagligvarehandel, finner vi at dagligvarehandelen i størst grad er preget av «in between»-markedet – nesten tre av ti ansatte regner seg ikke som yrkesaktive.

I engroshandelen og agentur har ansatte en tilknytning til arbeidsmarkedet som er svært lik industrien; majoriteten av de ansatte arbeider heltid, det er en liten andel som har deltidsarbeid og «in between»-markedet finnes nesten ikke. Handel med motorkjøretøyer har også en høy andel heltidsansatte, men lavere enn i engroshandel. Andelen ansatte som arbeider deltid er om lag tolv prosent, og denne gruppen er delt om lag likt mellom dem som har en mer fast tilknytning til arbeidsmarkedet og dem som har en marginal tilknytning. Den siste gruppen er i hovedsak ungdom som arbeider på bensinstasjonene. Videre

er det noen regionale forskjeller i tilknytning. Vi ser spesielt at det er forskjell mellom Oslo/Akershus og de minst sentrale kommunene. Andelen ansatte som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet er høyere i sentrale kommuner enn i andre kommuner, dette antas å reflektere at utvidede åpningstider i større grad er benyttet i store bykommuner enn i landkommuner.

«In between»-arbeidsmarkedet er i hovedsak kvinne­dominert. I hovedsak er det varehandelen, privat tjenesteyting (ellers), offentlige helse- og sosialtjenester og til dels hotell- og restaurantnæringen som er hovedavtakere for dette arbeidsmarkedet.

4 Kjennetegn ved de ansatte

Ansattes tilpasning til arbeidsmarkedet i ulike deler av varehandelen er, som vist i forrige kapittel, svært forskjellig. Vi antar at de ulike delarbeidsmarkedene varierer med hensyn til trekk ved de ansatte. I dette kapitlet kommenteres kjennetegn ved ansatte i ulike deler av varehandelen, sammenlignet med ansatte i andre næringer. Beskrivelsen vil i hovedsak fokusere på alder, kjønn og utdanningsnivå. Videre vil vi sammenligne hvordan ansatte i ulike deler av varehandelen fordeler seg på ulike delarbeidsmarkeder, samt hvordan de er sammensatt med hensyn til og alder og kjønn sammenlignet med arbeidsmarkedet som helhet.¹

4.1 Ansatte etter kjønn og alder

Som for arbeidsmarkedet som helhet er andelen kvinner i varehandelen i underkant av 50 prosent. Varehandelen består imidlertid av en utpreget kvinnedominert næring – detaljhandelen, mens de to andre delene er klart mannsdominerte.

Tabell 4.1 Andelen kvinner i ulike næringer, alle ansatte.

Næring/kjønn	Kvinner	Antall personer ansatt	N
Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	24	51 000	360
Engros/agentur	28	99 000	681
Detaljhandel	69	160 000	1092
Hotell og restaurant	68	63 000	425
Transport	27	109 000	750
Finansiell tjenesteyting	51	48 000	324
Privat tjenesteyting	53	269 000	1824
Industri/bygg	21	451 000	3135
Offentlige helse- og sosialtjenester	87	304 000	2121
Offentlig sektor ellers	50	401 000	2770
Totalt	48*	1 955 000	13 482

* Primærnæringene og oljeproduksjon/bergverk er ikke regnet inn her.

¹ De ansatte i ulike deler av varehandelen behandles her som én gruppe. Det kan være store forskjeller på både tilknytning til arbeidsmarkedet og på kjennetegn som alder, kjønn og utdanning, trekk ved ansatte, avhengig av hvilket nivå i bedriften eller hvilken funksjon eller yrke en ser på. Fordi vi, som tidligere nevnt, ikke har hatt tilgang på yrkesvariablene på AKU-filen, er det kun bildet av alle ansatte i de ulike næringene som beskrives.

Menn og kvinner har ulik tilknytning til arbeidsmarkedet. Tabell 4.2 viser sammensetningen av arbeidsstokken i alle næringer, i varehandelen og i en del enkelt næringer etter tilknytning til arbeidsmarkedet og kjønn. I arbeidsmarkedet som helhet ser vi at heltidsansatte menn utgjør den største gruppen. Menn arbeider i liten grad deltid. Kvinner har en langt høyere deltidsandel enn menn. Heltidsansatte kvinner utgjør vel 25 prosent, deltidsansatte 17 og kvinner i «in between»-markedet seks prosent av alle ansatte. Varehandelen har om lag samme sammensetning av ulike grupper ansatte som vi finner i arbeidsmarkedet som helhet. Den vesentligste forskjellen er at heltidsandelen blant kvinner reduseres og deltidsandelen øker.

Ser vi på fordelingen av ansatte i ulike deler av varehandelen, er den største gruppen både i engroshandelen og i motorkjøretøy tjenester heltidsansatte menn. Heltidsansatte kvinner utgjør en større andel av de ansatte i engroshandelen enn i motorhandel. Deltidsarbeidsmarkedet, både gruppen med deltid yrkesaktiv og deltid annen hovedaktivitet, er så lite at det er betydelig usikkerhet knyttet til størrelsen på disse gruppene både blant menn og kvinner. Hovedtrekket er at både menn og kvinner arbeider heltid i handel med motorkjøretøyer og i engroshandelen.

I detaljhandelen er kvinneandelen blant de ansatte som nevnt nesten 70 prosent, og i underkant av 50 prosent arbeider deltid. Ser vi på hvordan de ansatte fordeler seg på kjønn og tilknytning til arbeidsmarkedet, er det om lag like mange heltidsansatte menn som kvinner, selv om mennene utgjør en langt lavere andel av de ansatte.² Deltidsarbeidsmarkedet (yrkesaktive) består utelukkende av kvinner (30 prosent av alle ansatte). Deltidsansatte, yrkesaktive menn finnes nesten ikke. «In between»-markedet som vi tidligere har sagt omfatter 21 prosent av de ansatte – eller om lag 34 000 lønnsinntakere, er i hovedsak kvinner. Oversikten viser at menn som arbeider i detaljhandelen i hovedsak arbeider heltid; hvis de arbeider deltid har de en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Kvinnene har derimot en langt mer sammensatt tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen.

Sammenligner vi detaljhandelen med andre næringer, ser vi, som nevnt tidligere, at hotell- og restaurantnæringen har om lag samme fordeling av ansatte. Det er en noe høyere andel heltidsansatte kvinner og lavere andel deltidsansatte kvinner i hotell- og restaurantnæringen enn i detaljhandel, ellers er gruppene relativt like.

Detaljhandelen har den høyeste andelen unge ansatte i alle næringer. Over en fjerdedel av lønnstakerne er under 25 år. Om lag ti prosent er mellom 17 og 19 år. Handel og reparasjon av motorkjøretøyer har også en betydelig andel unge ansatte, mens andelen i engroshandel/agentur er svært lav. Den største andelen av ansatte er mellom 30 og 40 år i alle næringene, bortsett fra offentlig sektor.

Den store andelen ansatte som er studenter og skoleelever, slår sterkt ut i aldersfordelingen både i detaljhandelen og i handel med motorkjøretøyer. Når de store gruppene med ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet i varehandelen trekkes ut, og vi kun ser på aldersfordelingen blant yrkesaktive, endrer bildet seg. 17–19 åringene forsvinner nesten både i detaljhandelen og i handel med motorvarer. Spesielt innen detaljhandelen er endringene store fra en andel på ni prosent til en andel på én prosent.³ For aldersgruppen 20–24 år synker andelen i detaljhandelen fra 18 til 14 prosent dersom en kun ser på de yrkesaktive. Endringen i handel med motorkjøretøyer er liten i denne aldersgruppen. Andelen yrkesaktive 20–24 åringer er likevel noe høyere både i detaljhandelen og motorhandel enn gjennomsnittet for alle næringer.

² Fordelingen internt i detaljhandelen kommer lenger bak i kapitlet.

³ I begge varehandelsnæringene er tallene for denne aldersgruppen så små at det er knyttet stor usikkerhet til dem.

Tabell 4.2 Ansatte etter tilknytning til arbeidsmarkedet og kjønn. Prosent.

	Menn			Kvinner			Alle	N
	Heltid	Deltid	Annen hoved-aktivitet	Heltid	Deltid	Annen hoved-aktivitet		
Motorkjøretøytjenester	68	(2)	(6)	10	(8)	(6)	100	360
Engroshandel	67	(2)	(3)	21	(6)	(2)	101	681
Detaljhandel	23	(2)	6	24	30	15	100	1092
Varehandelen totalt	45	2	5	21	18	9	100	2133
Hotell og restaurant	22	(4)	(7)	33	18	16	100	425
Privat transport	64	(5)	(4)	19	(4)	(3)	99	749
Finansiell tjenesteyting	49	-	-	37	13	(1)	100	324
Privat tjenesteyting ellers	40	3	4	29	16	8	100	1819
Industri/bygg	74	3	2	14	6	2	101	3132
Offentlige helse- og sosialtjenester	10	(2)	(2)	39	40	8	101	2111
Offentlig sektor ellers	46	3	2	31	16	3	101	2768
Alle næringer	46	3	3	26	17	6	101	13480

Tabell 4.3 Alle lønnstakere etter alder og næring. Prosent.

	17-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	Over 60	Totalt	N
Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	7	13	18	25	19	13	(4)	100	356
Engros/agentur	(1)	6	18	28	23	18	5	100	677
Detaljhandel	9	18	13	21	17	16	5	100	1083
Hotell og restaurant	13	24	20	20	12	7	(3)	100	422
Privat transport	(2)	8	15	30	23	18	4	100	743
Finansiell tjenesteyting	(1)	(1)	10	35	30	20	(4)	100	324
Privat tjenesteyting ellers	4	10	15	29	22	16	4	100	1807
Industri/bygg	4	10	14	29	22	18	4	100	3101
Offentlige helse- og sosialtjenester	(1)	7	12	29	29	17	5	100	2090
Offentlig sektor ellers	(1)	4	10	26	29	23	7	100	2724
Alle ansatte	3	9	13	27	24	18	6	100	13324

4.2 Ulike delarbeidsmarked – kjønn og aldersfordeling

I forrige avsnitt viste vi at arbeidsmarkedene er forskjellige med hensyn til ansattes kjønn og alder. For å illustrere hvor forskjellig sammensetningen av ansatte i ulike deler av varehandelen er, viser vi i figur 4.1–4.4 hvordan ansatte i varehandelen er sammensatt sammenlignet med arbeidsmarkedet som helhet.⁴

Figur 4.1 viser fordelingen av alle ansatte, uansett næring i 1997. Dette er en alderspyramide som viser menn til høyre og kvinner til venstre. Aldersgruppen fra 20–29 er delt i to grupper, ellers er aldersgruppene fra 30–59 inndelt i tiårs intervaller. De mørkeste feltene er deltidsansatte som har annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid, de lyse feltene er deltidsansatte, yrkesaktive og de mellomgrå er heltidsansatte. I hver aldersgruppe vil summen av de tre fargefeltene angi hvor stor andel de ansatte utgjør av befolkningen i aldersgruppen.⁵ De tre fargefeltene viser hvordan de ansatte i ulike aldersgrupper fordeler seg etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Figuren viser for eksempel at blant menn i aldersgruppen 25–29 er vel 75 prosent lønnstakere. Vel 65 prosent er heltidsansatte, om lag fem prosent er deltid, yrkesaktive, og om lag fem prosent har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. For kvinner i samme aldersgruppe er 70 prosent ansatte, 45 prosent er heltidsansatte, mens syv prosent er deltid, yrkesaktive, og 17 prosent er deltidsansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Fra tidligere i dette kapitlet vet vi at heltidsarbeidsmarkedet er det største og omfatter om lag 70 prosent av alle lønnstakere. Videre illustrerer figur 4.1 over hele arbeidsmarkedet at:

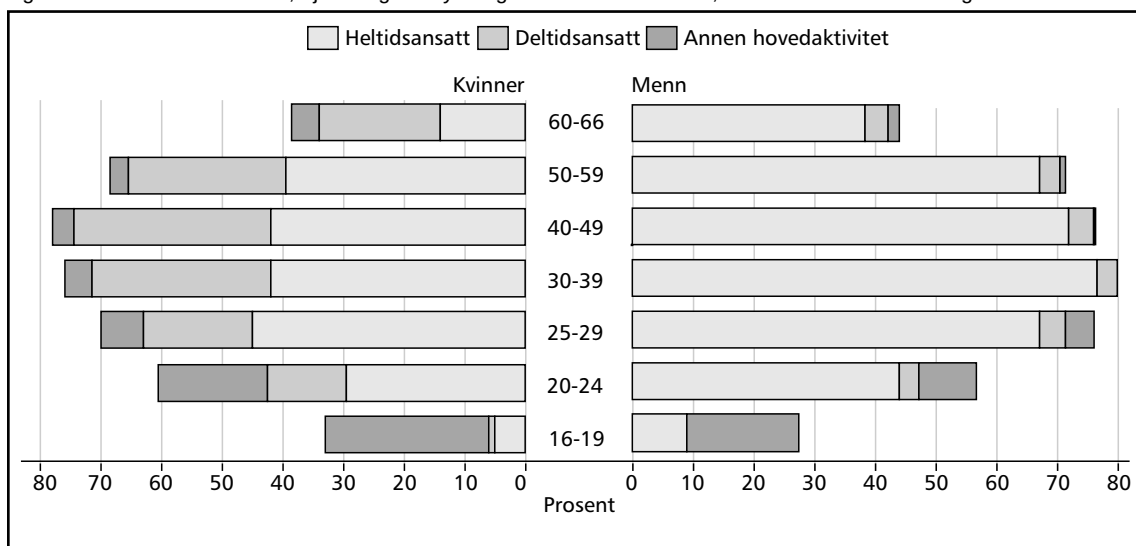
- Andelen av befolkningen som er lønnstakere vokser til og med 30–39 år for menn og 40–49 år for kvinner. Både for menn og kvinner utgjør lønnstakerne om lag 80 prosent av befolkningen i disse gruppene. Deretter avtar andelen sakte til 60 år, for så å falle betydelig for aldersgruppen over 60.
- Menn arbeider i hovedsak heltid. Blant menn under 30 år er det en viss deltidsjobbing, men fra 30 år og oppover er andelen liten og konstant (om lag fire prosent). De som arbeider deltid, arbeider hovedsakelig i «in between»-markedet.
- Kvinner i alle aldersgrupper har en langt mer sammensatt tilknytning til arbeidsmarkedet enn menn. Andelen som arbeider heltidsarbeid utgjør vel 40 prosent i gruppene fra 25–59 år. Heltidsandelen faller betydelig for lønnstakere over 60 år. Heltidsarbeid står for nesten hele bortfallet av lønnstakere i denne aldersgruppen.
- Deltidsarbeidsmarkedet består i hovedsak av kvinner – de yngste kvinnene har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, mens kvinner over 25, som arbeider deltid, i hovedsak regner seg som yrkesaktive. Blant kvinnelige lønnsinntakere er det en liten andel som har marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, hvor stor denne andelen er, er imidlertid usikkert.

⁴ Tallene er hentet fra AKU 1997. En del av tallene som figurene er basert på, spesielt over engros og detaljhandelen, er basert på få observasjoner, og det er knyttet betydelig usikkerhet til dem.

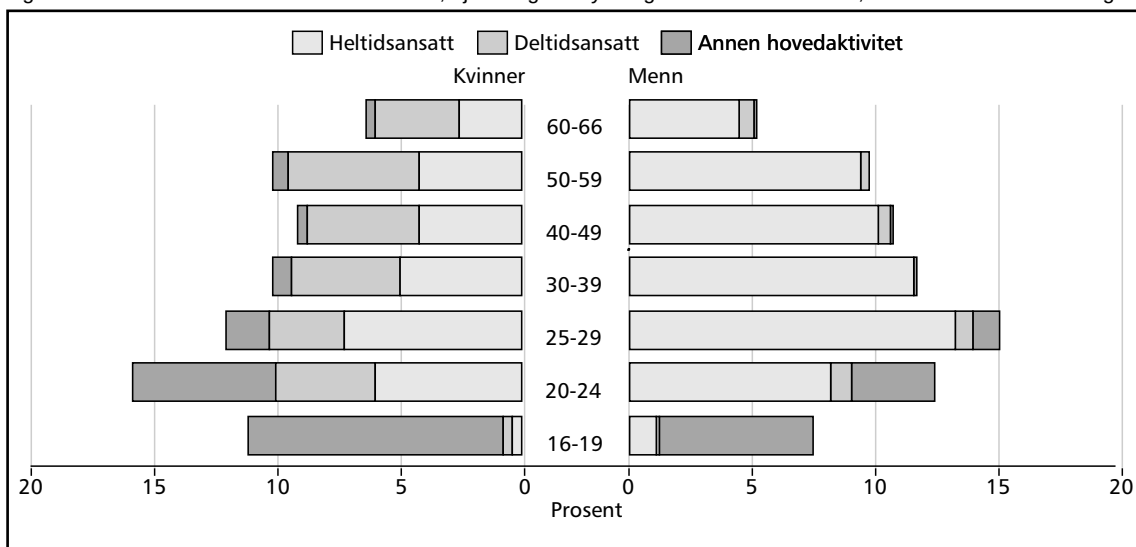
⁵ Anslaget både over befolkningen og antall ansatte er beregnet på bakgrunn av AKU 1997.

Sammenligner vi sammensetningen av lønnsstakerne i *varehandelen* (figur 4.2) med alle lønns-
takere uansett næring, er den umiddelbare forskjellen formen på alderspyramiden, både for
menn og kvinner. Andelen lønnsstakere faller allerede fra 25 år for kvinner og fra 30 år for
mennene. Blant menn finner vi den samme lave andelen deltid (yrkesaktiv) i de ulike al-
dersgruppene som i hele arbeidsmarkedet. «In between»-markedet finnes kun fram til 25
år. Kvinner arbeider i betydelig grad deltid i aller aldersgrupper. I *engroshandelen* (figur 4.3)
er alderspyramiden også forskjellig fra arbeidsmarkedet generelt. Ansatte som andel av be-
folkningen faller fra 30 år, både for menn og kvinner. Heltidsarbeidsmarkedet er det sen-
trale både for menn og kvinner. Hvordan sammensetningen mellom heltid og deltid er i de
ulike aldersgruppene, er høyst usikker på grunn av få observasjoner. *Detaljhandelen* er som
tidligere nevnt særegen i sammensetningen av de ansatte. Figur 4.4 viser at alderssammen-

Figur 4.1 Ansatte etter alder, kjønn og tilknytning til arbeidsmarkedet, som andel av befolkningen. Alle ansatte.

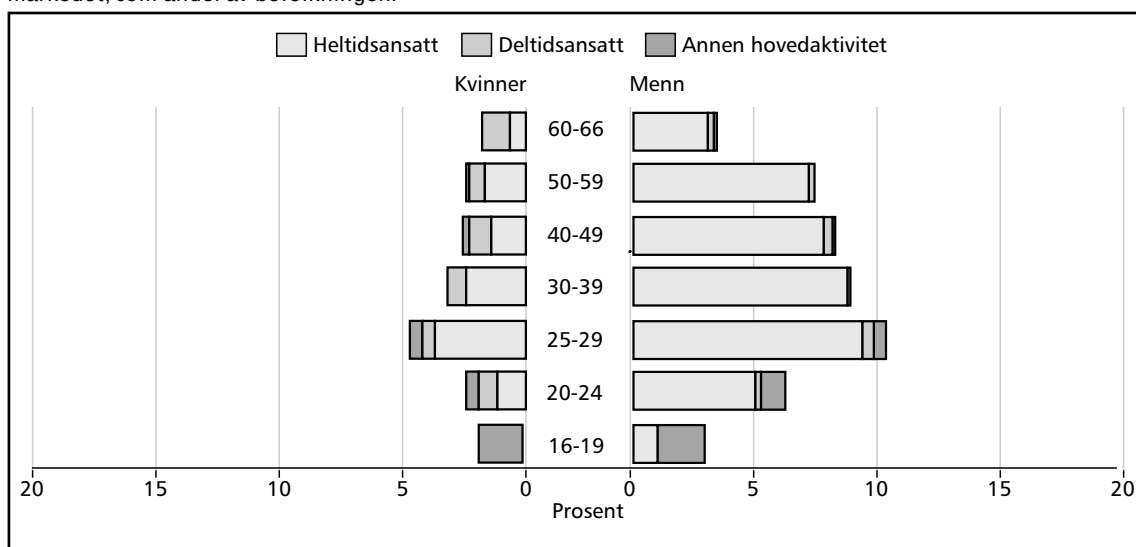


Figur 4.2 Ansatte i varehandelen etter alder, kjønn og tilknytning til arbeidsmarkedet, som andel av befolkningen.

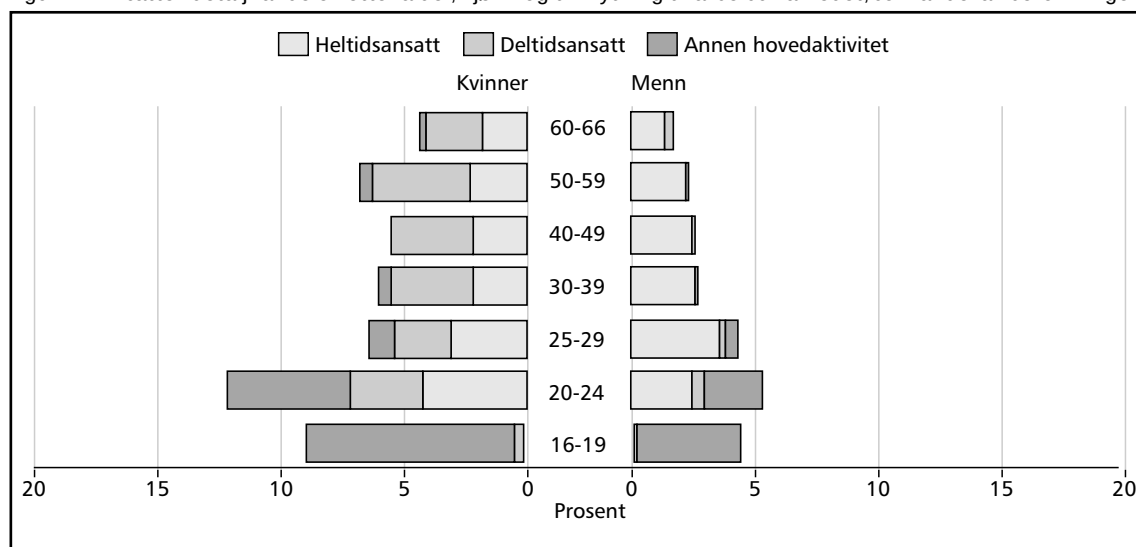


setningen blant ansatte skiller seg fra arbeidsmarkedet som helhet. Ansatte som andel av befolkningen er høyest i aldersgruppen 20–24, både for menn og kvinner. Andelen blant kvinner faller betydelig fra aldersgruppen 20–24 til 25–29, men holder seg stabilt blant ansatte mellom 25 og 59 år. Kvinner over 30 år i detaljhandelen synes i større grad å arbeide deltid enn heltid. I de to yngste aldersgruppene har en betydelig andel en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Blant 17–19-åringene har hele ti prosent av den kvinnelige befolkningen et ansettelsesforhold i detaljhandelen – i «in between»-markedet. Sammen- setningen av mennenes tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen er relativt lik den vi finner i arbeidsmarkedet som helhet; menn over 25 arbeider heltid, og deltidsansatte har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.

Figur 4.3 Ansatte i engroshandel og handel med motorkjøretøyer etter alder, kjønn og tilknytning til arbeids- markedet, som andel av befolkningen.



Figur 4.4 Ansatte i detaljhandelen etter alder, kjønn og tilknytning til arbeidsmarkedet, som andel av befolkningen.



4.3 Utdanningsnivå

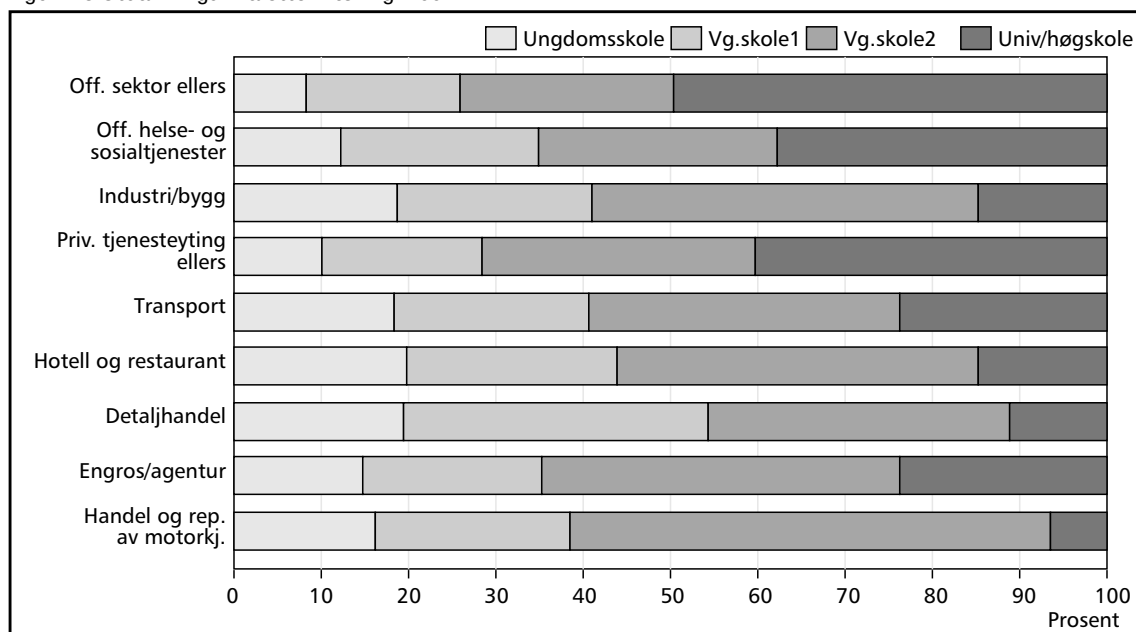
Varehandelen består av svært ulike bedrifter, alt fra kiosken på hjørnet til store kunnskapsbaserte konsern, virksomheter med forskjellige produktspekter, kundegrupper og konkurranseprofil. Dette påvirker bedriftenes behov for kompetanse, hva de vektlegger ved sine ansatte og dermed deres etterspørsel etter arbeidskraft. I en kartlegging basert på AKU vil vi kun fange opp formell kompetanse. Samtaler med informanter i næringen viser imidlertid at deler av varehandelen er langt mer opptatt av personlig egnethet eller «typer», enn av formelle kvalifikasjoner ved rekruttering til en rekke stillinger. Dette vil vi imidlertid ikke kunne fange opp gjennom kartleggingen av arbeidsmarkedet gjennom AKU, men vil komme tilbake til dette i den kvalitative delen av prosjektet..

Tradisjonelt har varehandelen rekruttert ansatte med lav formell utdanning. En kartlegging av den formelle kompetansen i varehandelen fra 1993 viser at næringen er blant dem som har lavest utdanningsnivå (ECON 35/97). Det er spesielt detaljhandel og handel i varehus som har et lavt utdanningsnivå. AKU kartlegger utdanning blant de ansatte. Det som måles er høyeste fullførte utdanning. Utdanningsnivåene er delt inn i fire grupper:

- Ungdomsskole
- Videregående skole I (10 års utdanning)
- Videregående skole II (11–12 års utdanning)
- Universitet og høyskole

Utdanningsnivået blant alle ansatte, uansett næring, viser at om lag 35 prosent enten har ungdomsskole eller videregående skole I som høyeste utdanning. En tredjedel har avsluttet videregående skole, og i underkant av 30 prosent har høyere utdanning. Innen varehande-

Figur 4.5 Utdanningsnivå etter næring. 1997



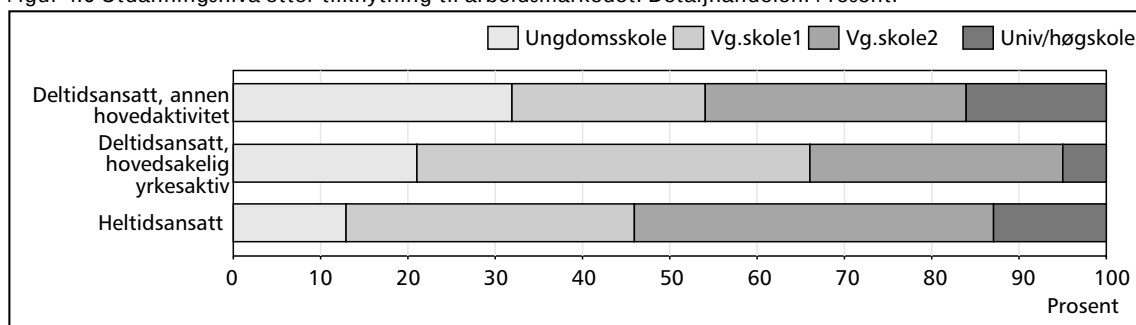
len har detaljhandelen, som ventet, den største andelen ansatte med lav utdanning (figur 4.5). Engroshandel og agentur har klart den høyeste andelen ansatte med høyere utdanning med over 23 prosent. Dette er den næringen som etter offentlig sektor og privat tjenesteyting har den høyeste andelen ansatte med høyere utdanning. Innen handel med motor-kjøretøyer har den klart største gruppen avsluttet videregående skole.

Utdanningsnivå etter tilknytning til arbeidsmarkedet – detaljhandelen

Utdanningsnivået blant ansatte i detaljhandelen varierer med tilknytning til arbeidsmarkedet. De deltidsansatte, yrkesaktive har det laveste utdanningsnivået.. I denne gruppen, som hovedsakelig er kvinner, har den største andelen ti års utdanning, vel 20 prosent har elleve–tolv års utdanning, og om lag 20 prosent har ungdomsskole. Andelen med høyere utdanning er svært lav, men usikker.

I heltidsarbeidsmarkedet har den største gruppen elleve–tolv års utdanning. Heltidsansatte er den gruppen som høyest utdanningsnivå, selv om det er en noe høyere andel ansatte med høyskoleutdanning blant de ansatte med en marginal tilknytning enn blant heltidsansatte. Dette skyldes de deltidsarbeidende studentene. I «in between»-markedet finner vi også igjen de unge ansatte mellom 17–19 år i gruppen som kun har ungdomsskole eller avsluttet ett år på videregående skole. Vel 30 prosent har fullført videregående skole. Denne fordelingen viser at de ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet har lengre formell utdanning enn kjernearbeidstakergruppen i detaljhandelen – de deltidsansatte kvinnene.

Figur 4.6 Utdanningsnivå etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Detaljhandelen. Prosent.



4.4 Dagligvarehandel og faghandel – trekk ved de ansatte

I kapittel 3.1 nevnte vi at detaljhandelen er sammensatt, og at ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet varierer mellom faghandelen og dagligvarehandelen. I dette avsnittet skal vi kort vise en oversikt over trekk ved ansatte i de to delene av detaljhandelen. Faghandelen utgjør den største delen med om lag 78 000 ansatte, mens dagligvarehandelen i butikker med bredt vareutvalg, sammen med spesialdagligvarehandelen, ansetter om lag 64 000 personer. Til sammen utgjør dette, som nevnt, vel 90 prosent av de ansatte i detaljhandelen.

Tabell 4.4 Ansatte i hele detaljhandelen, i dagligvarehandelen og i faghandelen etter kjønn, tilknytning til arbeidsmarkedet, alder og utdanning. Prosent

	Detaljhandelen (N=1091)		Dagligvarehandelen (N=429)		Faghandelen (N=537)	
	Prosent- andel	Antall personer	Prosent- andel	Antall personer	Prosent- andel	Antall personer
<i>Kjønn</i>						
Kvinner	69	110 000	69	44 000	67	52 000
Menn	31	50 000	31	20 000	33	26 000
Totalt	100	160 000	100	64 000	100	78 000
<i>Tilknytning</i>						
Yrkesaktive	79	126 000	72	46 000	83	65 000
Annen hovedaktivitet	21	34 000	28	18 000	17	13 000
Totalt	100	160 000	100	64 000	100	78 000
<i>Tilknytning/kjønn</i>						
Heltid/kvinner	24	39 000	18	11 000	28	22 000
Heltid/menn	23	37 000	18	12 000	26	20 000
Deltid/yrkesaktive: kvinner	30	48 000	33	21 000	13	10 000
Deltid/yrkesaktive: menn	2	3 000	3	2 000	28	22 000
Annen hovedaktivitet: kvinner	15	24 000	18	12 000	1	1 000
Annen hovedaktivitet: menn	6	10 000	10	6 000	4	3 000
Totalt	100	160 000	100	64 000	100	78 000
<i>Alder</i>						
16-19 år	9	15 000	14	9 000	6	5 000
20-24 år	18	29 000	22	14 000	14	11 000
25-29 år	13	21 000	12	7 000	14	11 000
30-39 år	21	33 000	17	11 000	23	18 000
40-49 år	17	28 000	15	9 000	19	15 000
50-59 år	16	25 000	14	9 000	17	13 000
60 år og mer	6	9 000	6	4 000	6	5 000
Totalt	100	160 000	100	64 000	100	78 000
<i>Utdanning</i>						
Ungd.skole/vid. skole nivå I	54	86 000	57	36 000	54	42 000
Vid. skole nivå II	35	55 000	35	22 000	35	27 000
Høyere utdanning	11	18 000	8	5 000	11	9 000
Totalt	100	159 000	100	62 000	100	78 000

Faghandelen har en noe lavere andel kvinner enn dagligvarehandelen, men forskjellen er ubetydelig. Sammensetningen av ansatte etter kjønn og tilknytning til arbeidsmarkedet viser at deltidsansatte kvinner som regner seg som yrkesaktive, er den desidert største gruppen ansatte i dagligvarehandelen og utgjør 33 prosent. Som tidligere nevnt er heltidsandelen 36 prosent, og denne gruppen består av om lag like mange kvinner som menn. Den siste gruppen ansatte i dagligvarehandelen er kvinner i «in between»-markedet som er like stor som heltidsansatte kvinner (18 prosent). I faghandelen er bildet et annet. Andelen heltidsansatte utgjør 56 prosent, og denne gruppen består, som i detaljhandelen, av like mange menn som kvinner. Deltidsansatte kvinner utgjør også en stor gruppe, men ikke som i dagligvarehandelen. Også i faghandelen utgjør kvinner med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet en betydelig gruppe ansatte, selv om også denne er mindre enn i dagligvarehandelen. Når det gjelder alder og utdanning, synes det som om ansatte i dagligvarehandelen er yngre og har noe lavere utdanningsnivå enn i faghandelen. Det er imidlertid overraskende liten forskjell i utdanningsnivå mellom dagligvarehandelen og faghandelen. Det er en antakelse av det stilles høyere krav til kompetanse i faghandelen enn i dagligvarehandelen. Dersom dette er riktig, skulle en forvente å finne en større forskjell i formelle kvalifikasjoner mellom ansatte i de to delene av detaljhandelen. Dersom faghandelen har høyere krav til kompetanse, er det mulig at dette ikke er formell utdanning, men en kompetanse som i større grad er tilegnet gjennom erfaring og «on the job training». Det er av interesse i senere deler av prosjektet nettopp å kartlegge hvilken type kompetanse ulike deler av handelen etterspør.

4.5 Oppsummering – trekk ved ansatte

Kartlegging av trekk ved de ansatte viser at sammensetningen av ansatte i ulike deler av varehandelen er forskjellig:

- Detaljhandelen er kvinne­dominert.
- Engroshandel og handel med motorkjøretøyer er mannsdominert.
- Menn som arbeider i varehandelen arbeider hovedsakelig heltid; dersom de arbeider deltid har de en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.
- Kvinner har en mer sammensatt tilknytning til arbeidsmarkedet, både generelt, men i detaljhandelen også spesielt; en stor andel arbeider deltid og en betydelig andel i de yngste aldersgruppene har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.
- Den største gruppen ansatte i detaljhandelen er deltidsansatte kvinner som regner seg som yrkesaktive, mens den største gruppen i handel med motorkjøretøyer og engroshandelen er heltidsansatte menn.
- Detaljhandelen har den høyeste andel ansatte i de yngste aldersgruppene i alle næringer som følge av alle ansatte i «in between»-markedet.

- Innen detaljhandelen er det stor forskjell i ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet mellom dagligvare- og faghandel. I detaljhandelen er heltidsandelen betydelig lavere, og en større andel av de ansatte har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.
- Alderssammensetningen blant ansatte i detaljhandelen er svært forskjellig fra arbeidsmarkedet som helhet.
- Ansatte i varehandelen generelt og i detaljhandelen spesielt har et lavt formelt utdanningsnivå.
- Ansatte i detaljhandelen som har enten marginal tilknytning til arbeidsmarkedet eller arbeider heltid, har et høyere utdanningsnivå enn de deltidsarbeidende kvinnene.

5 Kjennetegn ved arbeidsforholdet

I dette kapitlet beskrives trekk ved arbeidsforholdene i varehandelen. I første omgang presenterer vi fordelingen av arbeidstid, omfanget av arbeidstidskontrakter og ubekvem arbeidstid (5.1 og 5.2). I forrige kapittel ble det kommentert at omfanget av deltidsarbeid blant ansatte i varehandelen er svært høyt, i 5.3 vil vi gå litt mer inn på deltid, samt beskrive omfanget av undersyssetning blant de deltidsansatte i næringen. I 5.4 presenteres trekk ved ansettelsesforholdene. Dette omfatter omfanget av midlertidige ansettelser, omfanget av arbeidskontrakter, ansattes ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver og i hvilken grad ansatte har flere arbeidsforhold.

5.1 Arbeidstid og arbeidstidsavtale

I de delene av varehandelen som omfattes av tariffavtaler mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge, har ansatte med en gjennomsnittlig arbeidstid på tolv timer eller mer per uke rett til tillegg for ubekvem arbeidstid (Landsoverenskomsten mellom HSH og HK § 2.4.2). Med ubekvem arbeidstid menes arbeid etter klokka 18 og klokka 21 på ukedager og etter klokka 13 og klokka 16 på lørdager. Dette innebærer at en arbeidstid på tolv timer per uke er en viktig deltidsgrense innen deler av handelen.¹ Bestemmelsene i overenskomsten er bakgrunnen for at det er av interesse å kartlegge lengden på avtalt arbeidstid mer detaljert enn det som er vanlig i studier av deltid. I beskrivelser av arbeidstidsordninger benyttes oftest heltid, kort og lang deltid. Kort deltid er under 20 timer i uka og lang deltid er mellom 20 og 36 timer i uka (Ellingsæter og Wiers-Jensen 1997). Arbeidstiden er i dette kapitlet hovedsakelig delt inn i fire grupper: under 12 t/u, 12–19,9 t/u og 20–36,9 t/u og over 37 timer i uka. I tillegg vil vi gi en oversikt over andelen ansatte med arbeidstid på over og under 15 timer per uke. Dette knyttes til reglene for beregning av praksis (Landsoverenskomsten HSH/HK § 11.2.1.1).

Avtalt arbeidstid

Som vist i tidligere i notatet er det stor forskjell i omfanget av heltid/deltid både mellom ulike næringer og innen ulike deler av varehandelen. Avtalt arbeidstid i ulike næringer er presentert i tabell 5.1. Engroshandel og handel med/repasjon av motorkjøretøy er her slått sammen til én gruppe.

¹ Beregning av UB-tillegg gjøres på bakgrunn av faktisk arbeidstid i løpet av en beregningsperiode. Også de som har en avtalt arbeidstid under 12 t/u vil få tilleggene dersom de faktisk arbeider over 12 timer. Beregningstidsrommet varierer, fra 2–4 uker. Ekstrahjelp med 12 timer eller mer omfattes også av ordningen.

Tabell 5.1 Avtalt arbeidstid per uke etter næring. Prosent. N = 13 480

Næring	Timer avtalt per uke				Totalt	N
	Under 11,9 t/u	12-19,9 t/u	20 - 36,9 t/u	37t/u -		
Handel og reparasjon av motorkjøretøyer/engroshandel og agentur	5	(2)	11	82	100	1041
Detaljhandel	14	14	27	44	99	1092
Hotell og restaurant	13	12	30	45	100	425
Transport	(5)	(3)	20	72	100	750
Finansiell tjenesteyting	(1)	(5)	12	82	100	324
Privat tjenesteyting ellers	11	6	19	64	100	1813
Industri/bygg	3	2	15	80	100	3133
Offentlige helse- og sosialtjenester	8	15	42	35	100	2121
Offentlig sektor ellers	4	6	17	73	100	2770
Totalt	6	7	22	65	100	13480

I underkant av to tredjedeler av alle ansatte har en avtalt arbeidstid på 37 t/u eller mer. Tjue prosent av de ansatte har en avtalt arbeidstid på 20–37 t/u, og blant de øvrige ansatte har sju prosent en avtalt arbeidstid på 12–20 t/u og sju prosent på under 12 t/u. Ser vi nærmere på de ulike næringene, utgjør engroshandel/motorhandel og detaljhandelen ytterpunktene, også når en sammenligner på tvers av ulike næringer. Detaljhandel har den laveste andelen ansatte med avtalt ukentlig arbeidstid på 37 timer, mens resten av varehandelen (dvs engroshandel, agentur og handel med motorkjøretøyer) har den høyeste andelen ansatte med lang avtalt arbeidstid. Den samme andelen finner vi i finansiell tjenesteyting.

Den avtalte arbeidstiden i detaljhandelen er svært lik den vi finner i hotell- og restaurantnæringen, selv om det synes som om det er noe kortere arbeidstid i detaljhandelen. Det er kun i offentlige helse- og sosialtjenester at andelen ansatte med avtalt arbeidstid på under 20 timer i uken er tilnærmet så høy som i disse to næringene. I denne sektoren har imidlertid langt flere mellom 12 og 20 t/u enn under 12 t/u.

Om lag 22 000 av de ansatte i detaljhandelen – 14 prosent – har en avtalt arbeidstid på under tolv timer per uke. Dette er den høyeste andelen ansatte med så kort arbeidstid blant alle næringer, men også innen hotell og restaurant og privat tjenesteyting ellers er omfanget betydelig. Det kan tenkes at omfanget av ansatte med avtalt arbeidstid på under tolv timer kan forklares med bestemmelsen i Overenskomsten, men en annen sannsynlig forklaring er næringens behov for arbeidsinnsats på noen handletopper i løpet av uka. Fordi en betydelig andel av de ansatte i denne typen jobber har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, kan det tenkes at de har et begrenset arbeidstilbud fordi arbeidet skal kombineres med annen virksomhet. I hvilken grad det er tilbudet av arbeidskraft eller etterspørsels-siden som bestemmer nivået på ansatte med den korteste arbeidstiden, vet vi ikke. Dersom det er tolvtimersregelen som er utslagsgivende, vil vi tro at det er en større grad av undersyssetning blant de ansatte som arbeider under tolv timer

per uke enn blant dem som arbeider over dette timetallet. Undersysselsetting skal vi imidlertid komme tilbake til i kapittel 5.3.

I Overenskomsten mellom HSH og HK er det regler om beregning av praksis. Disse varierer for ansatte med over og under 15 timer per uke. I detaljhandelen har 19 prosent, eller om lag 30 000 ansatte, en avtalt arbeidstid på under 15 timer per uke. Fordelingen for andre næringer ligger i tabell v3 i vedlegg 1.

Arbeidstidsavtale

Retningslinjer for fastsettelse av arbeidstid innen HSH/HK-området er at arbeidstiden mest mulig skal tilgodese hensynet til rasjonell og lønnsom drift (Landsoverenskomsten HSH/HK 1996/98, (2.2.2)). Videre kan partene ved den enkelte bedrift ifølge Landsoverenskomsten (2.2.3) og Arbeidsmiljøloven (§ 47) treffe skriftlig avtale om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst ett år.

I Arbeidskraftsundersøkelsen er ansatte spurt om de har arbeidstidsavtale og i så fall om de har arbeidstidsavtale med fast eller variabel arbeidstid. I arbeidsmarkedet som helhet har over 70 prosent av de ansatte en avtale om fast arbeidstid, vel 20 prosent har arbeidstidsavtale som innebærer varierende timetall, mens åtte prosent ikke har avtale om arbeidstid. Som for en rekke andre trekk ved arbeidsmarkedet, varierer omfanget av arbeidstidsavtaler mellom ulike næringer. Offentlig sektor (ellers) har den høyeste andelen ansatte med avtale om fast arbeidstid. En nesten like høy andel finner vi i engroshandelen. I detaljhandelen har i underkant av 60 prosent en arbeidstidsavtale med fast arbeidstid, mens andelen innen handel motorkjøretøyer er litt høyere. Den næringen som peker seg ut med lavest andel ansatte med avtale om fast arbeidstid, er hotell og restaurant.

Tabell 5.2 Ansatte etter næring og type arbeidstidsavtale. 1997. Alle næringer. Prosent.

	Fast arbeidstid	Varierende timetall	Ingen avtale om arbeidstid	Totalt	N
Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	68	20	(12)	100	358
Engros- og agenturhandel	82	(5)	13	100	676
Detaljhandel	57	28	15	100	1088
Hotell og restaurant	39	46	15	100	420
Transport	54	37	9	100	746
Finansiell tjenesteyting	90	(4)	(6)	100	324
Privat tjenesteyting ellers	74	15	11	100	1812
Industri/bygg	78	15	7	100	3124
Offentlige helse- og sosialtjenester	58	39	3	100	2120
Offentlig sektor ellers	86	11	4	100	2768
Totalt	72	20	8	100	13 436

Arbeidstidsavtaler med varierende timetall er mest utbredt i hotell- og restaurantnæringen. Andelen er også høy i transport og offentlige helse- og sosialtjenester. I detaljhandelen har 28 prosent arbeidsavtale med varierende timetall. Mangel på avtale om arbeidstid er mest utbredt i dagligvarehandelen og i hotell- og restaurantnæringen. Om lag 15 prosent av de ansatte har ikke arbeidstidsavtale i disse næringene. Andelen uten arbeidstidsavtale er også relativt høy i andre deler av varehandelen, innen privat tjenesteyting og privat transport.

Hotell- og restaurantnæringen spesielt, men også detaljhandelen, transportnæringen og offentlige helse- og sosialtjenester, har en betydelig fleksibilitet i bemanningen (nume- risk fleksibilitet), fordi over 40 prosent av de ansatte ikke har fast arbeidstid.

Fordi omfanget av arbeidstidsavtale med fast arbeidstid er lavest i detaljhandelen, skal vi se litt nærmere på hvordan de ulike formene for arbeidstidsavtale fordeler seg etter trekk ved ansatte og tilknytning til arbeidsmarkedet. Mennene har i noe høyere grad arbeidstids- avtaler med fast arbeidstid enn kvinnene, samtidig er det en høyere andel av mennene som mangler arbeidstidsavtale. Det er ingen forskjell i arbeidstidsavtale etter utdanningsnivå (tallene er ikke presentert her) Når det gjelder alder er det en noe større andel av de unge ansatte som ikke har arbeidstidsavtale, eller som har arbeidstidsavtale med varierende time- tall, enn det er i de høyere aldersgruppene.² Bruk av arbeidstidsavtaler varierer mellom de ulike delarbeidsmarkedene. Mangel på arbeidstidsavtale er mest utbredt i «in between»- markedet. Dette er som forventet fordi de fleste som har en marginal tilknytning til arbeids- markedet er unge. Det er imidlertid en ikke ubetydelig andel av de heltidsansatte i detalj- handelen som heller ikke har avtale om arbeidstid. Andelen med arbeidstidsavtale med fast arbeidstid er langt lavere blant ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet i detaljhandelen, enn den er blant yrkesaktive. Bruk av arbeidstidsavtale med varierende ti- metall er imidlertid relativt høy i begge deltidsgruppene, mens det ikke er særlig utbredt blant heltidsansatte i forhold til i de andre gruppene ansatte.

Tabell 5.3 Ansatte i detaljhandelen etter kjønn, tilknytning til arbeidsmarkedet og type arbeidstidsavtale. Prosent. Kilde: AKU 1997 2. kvartal.

	Fast arbeidstid	Varierende timetall	Ingen avtale om arbeidstid	Totalt	N
<i>Kjønn</i>					
Menn	60	19	21	100	735
Kvinner	56	32	12	100	358
<i>Tilknytning til arbeidsmarkedet</i>					
Heltidsansatt	68	16	16	100	528
Deltidsansatt	55	37	(8)	100	336
Deltidsansatt – annen hovedaktivitet	36	41	22	100	223
Totalt	57	28	15	100	1087

² Det er noe få observasjoner i den yngste aldersgruppen, slik at det er knyttet usikkerhet til tallene.

5.2 Arbeidstidsordninger – kvelds-, natt- og helgearbeid³

En økende andel ansatte i alle næringer har arbeid utenom ordinær dagtid. I Arbeidskraftsundersøkelsen 1998 oppgir 44 prosent av de ansatte at de kun har arbeidstid mellom kl 6 og 18 på hverdager.⁴

Omfanget av ulike typer arbeidstidsordninger varierer. Ser vi på alle lønnstakere under ett, er kvelds- og lørdagsarbeid betydelig mer utbredt enn natt- og søndagsarbeid.⁵ Variasjonen mellom ulike næringer er stor. Åpningstidene i varehandelen, spesielt i dagligvare- og servicehandel og på bensinstasjoner, innebærer at en betydelig og økede andel av de ansatte i næringen med kunderettet arbeid vil måtte arbeide utenom det som regnes som normalarbeidsdagen. Den næringen som imidlertid klart peker seg ut med størst omfang av alle typer arbeidstidsordninger, er hotell- og restaurantnæringen. Engros- og agenturhandel er den næring der ulike former for arbeidstidsordninger er minst utbredt; nattarbeid forekommer nesten ikke og søndagsarbeid i liten grad.

Detaljhandelen og handel med motorkjøretøyer har som ventet et større omfang av arbeidstidsordninger enn engroshandelen. Sammensetningen av arbeidstidsordningene er imidlertid forskjellig. Detaljhandelen har et betydelig omfang av lørdagsarbeid, og over halv-

Tabell 5.4 Andel ansatt i ulike næringer som har avtale om kvelds- og nattarbeid, arbeid på lørdager og søndagsarbeid i sin arbeidskontrakt. Prosent. 1998.

	Kveldsarbeid	Nattarbeid	Lørdagsarbeid	Søndagsarbeid	N
Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	46	20	45	31	205
Engros- og agenturhandel	32	7	24	13	424
Detaljhandel	58	8	80	16	690
Hotell og restaurant	76	53	82	67	270
Transport	62	41	57	49	493
Finansiell tjenesteyting	20	(3)	14	(8)	193
Privat tjenesteyting ellers	42	13	35	24	1212
Industri/bygg	38	20	31	21	2108
Offentlige helse- og sosialtjenester	58	28	58	56	1460
Offentlig sektor ellers	40	13	30	21	1937
Totalt	46	19	42	29	8992

³ Dette avsnittet er basert på Nergaard 1999. Tallene er hentet fra AKU 1998, 2. kvartal.

⁴ Dette er negativt definert, fordi dette er den andelen som oppgir at det ikke har noen form for arbeid på kveldstid, natt, lørdager eller søndager, og at de dermed kun arbeider ordinær dagtid.

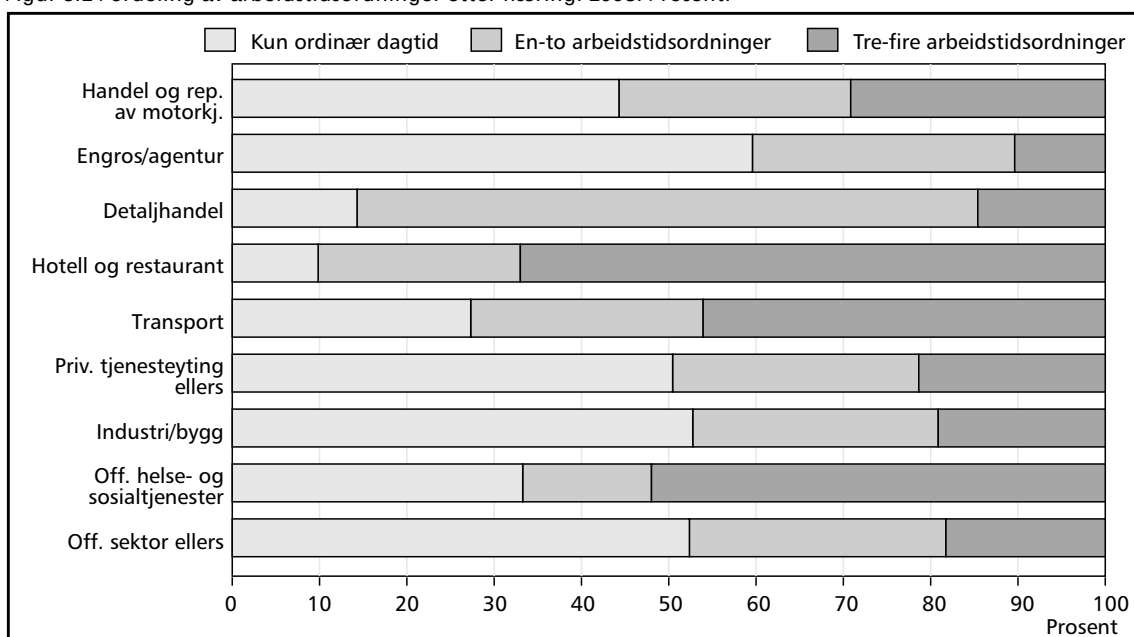
⁵ Spørsmålene som stilles i AKU, er «Må du utføre deler av ditt arbeid på kveldstid (18–22)» og «Må du utføre deler av ditt arbeid om natta (22–06)». Videre «Har du en arbeidsavtale som innebærer at du noen ganger må arbeide på lørdager /søndager».

parten av de ansatte arbeider også på kveldstid. Omfanget av nattarbeid er svært lavt, mens søndagsarbeid er noe mer utbredt. Detaljhandelen omfatter servicehandel og storkiosker, og dette er trolig den delen av detaljhandelen som trekker omfanget av søndagsarbeid opp, fordi tradisjonell dagligvarehandel i liten grad hadde åpent på søndager i 1998. Innen handel og reparasjon av motorkjøretøy har de ulike arbeidstidsordningene en noe mer jevn utbredelse, men også her er lørdags- og kveldsarbeid mest utbredt.

Som nevnt innledningsvis i dette avsnittet er det under halvparten av lønnstakerne som oppgir at de ikke arbeider utenom ordinær arbeidstid. Ser vi på hvordan de ulike arbeidstidsordningene «hoper seg» i ulike næringer, kommer bildet av store forskjeller mellom næringer tydeligere fram enn i tabellen overfor. I figur 5.1 har vi delt de ansatte i ulike næringer i tre grupper: de som kun arbeider innenfor ordinær arbeidstid, de som har én eller to arbeidstidsordninger utenom ordinær arbeidstid, og de som har tre eller alle fire formene for arbeidstid utenom ordinær arbeidsdagen. Figuren illustrerer at hotell- og restaurantnæringen har størst omfang av ulike arbeidstidsordninger, tett fulgt av detaljhandelen. Hovedinntrykket i undersøkelsen er at arbeid utenom ordinær dagtid omfatter de fleste ansatte i disse næringene. Kun ti prosent av de ansatte i hotell- og restaurantnæringen og 15 prosent i detaljhandelen oppgir at de kun arbeider innenfor ordinær dagtid. Det er forskjell i antall arbeidstidsordninger de ansatte omfattes av. Mens de fleste ansatte i hotell- og restaurantnæringen har tre eller fire former, har de ansatte i detaljhandelen én eller to. Dette gjenspeiler tallene i tabell 5.4, som viste at omfanget av natt- og søndagsarbeid i detaljhandelen er lite, mens det er betydelig i hotell og restaurant.

I de to andre delene av varehandelen er bildet som ventet annerledes enn i detaljhandelen. Vi ser imidlertid at andelen ansatte i motorkjøretøytjenester som har tre-fire former for ubekvem arbeidstid, er høyere enn i detaljhandelen, noe som gjenspeiler åpningstidene på bensinstasjonene.

Figur 5.1 Fordeling av arbeidstidsordninger etter næring. 1998. Prosent.



Hyppighet av ulike arbeidstidsordninger

Tallene ovenfor sier ingenting om hvor ofte de ansatte arbeider utenfor den ordinære dag-arbeidstiden. Hyppighet av ulike typer arbeidstidsordninger er gjengitt i tabellene 5.5a-d. Omfanget av ulike arbeidstidsordninger er kartlagt ut fra hvor mange ganger ansatte må arbeide i løpet av en fireukers periode. For lørdags- og søndagsarbeid har vi gruppert ansatte i de som ikke arbeider på disse dagene, de som arbeider én gang, og de som arbeider to til fire ganger i løpet av fireukersperioden. For kvelds- og nattarbeid er de ansatte gruppert i de som ikke har denne typen arbeidstid, de som arbeider under halvparten av arbeidsdagene sine på kveld eller natt, og de som arbeider over halvparten av arbeidsdagene.

Blant ansatte i detaljhandelen er det, som nevnt, 80 prosent som arbeider lørdager. Langt de fleste arbeider mellom to og fire lørdager på fire uker. Dette gjelder nesten 70 prosent av de ansatte, mens tolv prosent arbeider en lørdag. En arbeidsmiljøundersøkelse blant ansatte i dagligvare- og servicehandel bekrefter det høye omfanget av lørdagsarbeid, og viser samtidig at det mest vanlige er å arbeide annenhver lørdag eller to lørdager i løpet av en måned (Lavik 1998:12). I AKU kan vi imidlertid ikke skille mellom dem som arbeider to og dem som arbeider tre eller flere lørdager. Som nevnt tidligere er omfanget av søndagsarbeid lavt. De som arbeider på søndager, fordeler seg likt mellom dem som arbeider én søndag og dem som arbeider to–fire søndager. Lavik (1998) finner at det mest vanlige er å arbeide to søndager per måned. Videre at det som forventet ikke er søndagsarbeid i dagligvarehandelen, men at to tredjedeler av ansatte i kiosk arbeider søndager. Kveldsarbeid er betydelig. I AKU oppgir 57 prosent av alle ansatte at de av og til må utføre deler av sitt arbeid på kveldstid. Det er en større andel som arbeider over halvparten av arbeidsdagene på kvelden enn under halvparten. Nattarbeid er svært begrenset.

I handel og reparasjon av motorkjøretøyer arbeider om lag 45 prosent av de ansatte lørdag og kveld. En vesentlig andel av disse er ansatt på bensinstasjonene. Lavik (1998) finner at tre fjerdedeler av ansatte på bensinstasjoner arbeider på søndager. Gruppen som arbeider én lørdag, og den som arbeider flere lørdager, er om lag like store. Det samme gjelder gruppene som arbeider over og under halvparten av arbeidsdagene på kveldstid. Som nevnt ovenfor arbeider om lag 20 prosent av de ansatte i denne delen av varehandelen natt, og vel 30 prosent på søndager. Hyppigheten av disse arbeidstidsordningene er imidlertid usikker, fordi det er for få observasjoner.

Innen engroshandel arbeider om lag en fjerdedel på lørdager. Det er en større andel som kun arbeider én lørdag enn som arbeider flere lørdager. Når det gjelder arbeid om kvelden er det om lag 30 prosent av de ansatte som har dette. Den største andelen – 23 prosent – arbeider under halvparten av arbeidsdagene om kvelden. Som innen motorhandel er omfanget av de to siste arbeidstidsordningene – nattarbeid og søndagsarbeid – så lite at det ikke gir mening å se på hyppigheten av dem innenfor denne næringen.

Tabell 5.5a Ansatte i ulike deler av varehandelen etter omfanget av lørdagsarbeid. 1998.

Lørdag	Detaljhandelen (N= 690)	Engroshandel og agentur (N= 424)	Motorkjøretøyer (N= 205)	Hele varehandelen (N= 1318)
Arbeider ikke	20	76	55	44
Arbeider 1 gang på 4 uker	12	16	20	14
Arbeider 2-4 ganger på 4 uker	68	8	25	42
Totalt	100	100	100	100

Tabell 5.5b Ansatte i ulike deler av varehandelen etter omfanget av arbeid på søndager. 1998.

Søndag	Detaljhandelen (N= 690)	Engroshandel og agentur (N= 424)	Motorkjøretøyer (N= 205)	Hele varehandelen (N= 1318)
Arbeider ikke	84	87	69	83
Arbeider 1 gang på 4 uker	8	10	(13)	9
Arbeider 2-4 ganger på 4 uker	8	(3)	18	8
Totalt	100	100	100	100

Tabell 5.5c Ansatte i ulike deler av varehandelen etter kveldsarbeid. 1998.

Kveld mellom kl 18-22	Detaljhandelen (N= 690)	Engroshandel og agentur (N= 424)	Motorkjøretøyer (N= 205)	Hele varehandelen (N= 1318)
Arbeider ikke	43	68	55	53
Under halvparten	22	23	22	29
Over halv parten	35	9	23	18
Totalt	100	100	100	100

Tabell 5.5d Ansatte i ulike deler av varehandelen etter nattarbeid. 1998.

Nattarbeid (mellom 22-06)	Detaljhandelen (N= 690)	Engroshandel og agentur (N= 424)	Motorkjøretøyer (N= 205)	Hele varehandelen (N= 1318)
Arbeider ikke	92	93	80	91
Under halvparten	(2)	(6)	(14)	7
Over halvparten	6	(1)	(6)	(2)
Totalt	100	100	100	100

Ubekvem arbeidstid etter kjennetegn ved arbeidstakerne og tilknytning til arbeidsmarkedet – detaljhandelen⁶

Det er grunn til å tro at arbeidstid utenom det som regnes som ordinær dagtid vil variere med trekk ved de ansatte og med de ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet (alder og tilknytning henger nøye sammen). Det kan tenkes at man har en situasjon der de som har en fast tilknytning til arbeidsmarkedet ønsker normalarbeidsdager, og at de derfor i størst mulig grad ønsker å redusere arbeid på kveld, natt og i helger. Tabell 5.6 viser oversikten over ansatte i detaljhandelen etter kjønn og tilknytning til arbeidsmarkedet. (For søndagsarbeid og nattarbeid er det for små grupper til at det gir mening å fordele dem på tilknytning til arbeidsmarkedet.)

Tabell 5.6 Kvelds- og lørdagsarbeid etter trekk ved ansatte. Detaljhandelen 1998. Prosent.

	Kveldsarbeid	Lørdagsarbeid	Søndagsarbeid	N
Detaljhandelen i alt	58	80	16	690
<i>Kjønn</i>				
Menn	54	74	18	207
Kvinner	59	83	15	483
<i>Alder</i>				
16-24	71	88	22	161
25-39	57	74	16	258
40 og over	47	80	12	271

I detaljhandelen arbeider kvinner i noe større grad kveld og lørdager enn menn, mens det blant menn er en noe høyere andel som arbeider på søndager. Kveldsarbeid avtar med alderen. I den yngste aldersgruppen er det over 70 prosent som arbeider kveld, mens under halvparten av de ansatte over 40 år arbeider på kveldstid. For lørdagsarbeid er det ikke samme forskjell mellom ulike aldersgrupper. Den yngste aldersgruppen arbeider også i størst grad på lørdager, men forskjellen mellom aldersgruppene er ikke så stor som for kveldsarbeid. Vi ser også at ansatte over 40 år i større grad arbeider på lørdager enn ansatte mellom 25–40.

Det også trolig at de ansatte som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet ønsker arbeid på det som regnes som ubekvemme arbeidstidspunkt. Kvelds- og helgearbeid lar seg godt kombinere med andre aktiviteter, som videregående skole og høyere utdanning, dessuten er lønnen høyere på disse tidspunktene på grunn av UB-tilleggene, og det gir derfor mer uttelling å arbeide på disse tidspunktene enn på andre tidspunkt.

Tabell 5.7 (se neste side) viser at det er en større andel av de ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet som arbeider kveld og lørdager, enn det er blant dem som har en mer fast tilknytning til arbeidsmarkedet. Ser vi på «hopning» av ulike arbeidstidsordninger etter ansattes tilknytning, finner vi at det ikke er store forskjeller mellom de uli-

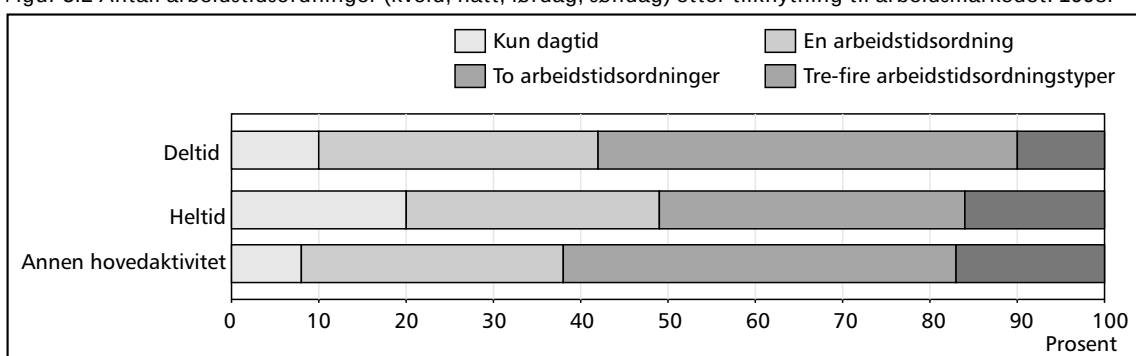
⁶ De andre delene av varehandelen er ikke presentert her, fordi tallene er så små at det er knyttet for stor usikkerhet til dem.

ke gruppene i detaljhandelen (figur 5.2 på neste side). De aller fleste deltidsansatte, både yrkesaktive og de med annen hovedaktivitet, har arbeidstid utenom ordinær dagtid. Tre fjerdedeler har to former for arbeidstidsordninger som i hovedsak er lørdags- og kveldsarbeid. Blant de heltidsansatte er det en noe større gruppe som kun arbeider dagtid, men også blant heltidsansatte omfattes 80 prosent av én eller flere arbeidstidsordninger.

Tabell 5.7 Hyppighet av kvelds- og lørdagsarbeid etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Detaljhandelen. 1998.

	Heltid N= 345	Deltid N= 203	Annen hovedaktivitet N= 142	Totalt N= 690
<i>Kveldsarbeid</i>				
- Arbeider ikke kveld	48	40	34	43
- Under halvparten	39	37	24	35
- Over halvparten	13	23	42	22
Total	100	100	100	100
<i>Lørdagsarbeid</i>				
- Arbeider ikke lørdag	24	(16)	(16)	20
- 1 gang i løpet av 4 uker	14	(11)	(8)	12
- 2-4 ganger i løpet av 4 uker	62	73	76	68
Totalt	100	100	100	100

Figur 5.2 Antall arbeidstidsordninger (kveld, natt, lørdag, søndag) etter tilknytning til arbeidsmarkedet. 1998.



5.3 Deltid og undersysselsetting⁷

Andelen deltidsansatte i arbeidsmarkedet har holdt seg konstant rundt 27–28 prosent de siste ti årene. Ser vi på detaljhandelen, er det som vist i kapittel 3 en viss variasjon mellom de ulike deltidsarbeidsmarkedene. I perioder med høykonjunktur, som i 1988 og i 1997/

⁷ Deltidsansatte er beregnet på bakgrunn av avtalt arbeidstid, ikke den faktiske arbeidstiden de ansatte hadde i intervjuuka.

98, er andelen ansatte som er i «in between»-markedet høyere enn i lavkonjunkturperioder (1993). Tidligere i notatet har vi også påpekt at det er store forskjeller i deltidsandel mellom kvinner og menn og mellom ulike næringer i økonomien. I dette avsnittet skal vi gå litt nærmere inn på fordelingen av deltid og deretter se på i hvilken grad de som arbeider deltid er undersysselsatt.

Forskjeller i deltidsandeler mellom næringer må ses i sammenheng både med i hvilken grad arbeidet egner seg for oppsplitting, hvilket kjønn som tradisjonelt har vært dominerende i næringen, og i hvilken grad ulike næringer har hatt behov for arbeidskraft. Det ser ut til at næringer med mulighet for deltid trekker til seg kvinner, og at næringer med underskudd på arbeidskraft har måttet tilpasse seg kvinners arbeidstidsønsker (Ellingsæter og Wiers-Jenssen 1997:27). Dette innebærer at det er faktorer både på tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet som vil ha betydning for deltidsandelen. Våre data viser *ansattes* tilpasninger på arbeidsmarkedet, ikke bedriftenes tilpasninger og valg. De ansattes tilpasning vil imidlertid avspeile både markedets etterspørsel etter arbeidskraft og deres egne prioriteringer når det gjelder arbeid.

Tabell 5.8 Andel deltidsansatte og antall deltidsansatte etter næring. 1997.

	Alle ansatte		
	Andel	Antall personer	N
Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	21	11 000	358
Engros/agentur	12	11 000	679
Detaljhandel	52	83 000	1087
Hotell og restaurant	44	27 000	422
Transport	15	16 000	746
Finansiell tjenesteyting	15	7 000	324
Privat tjenesteyting ellers	31	82 000	1815
Industri/bygg	12	52 000	3126
Offentlige helse- og sosialtjenester	51	154 000	2110
Offentlig sektor ellers	23	93 000	2766
Totalt	28*	537 000	13 433

* Vi har ikke med primærnæringene olje/bergverk i våre beregninger.

I forrige avsnitt viste vi fordelingen av *avtalt* arbeidstid. Om lag 65 prosent av alle ansatte har en avtalt arbeidstid per uke på 37 timer eller mer. Fordi en rekke jobber har mindre enn 37 timer per uke som full stilling, er andelen som arbeider heltid høyere – 72 prosent av alle lønsmottakerne. De 28 prosentene som arbeider deltid utgjør i underkant av 550 000 personer. Bruk av deltid varierer mellom ulike næringer, og detaljhandelen skiller seg som tidligere nevnt ut som den delen av arbeidslivet der deltidsandelen er høyest. Femtito pro-

sent av de ansatte arbeider deltid, og 55 prosent oppgir at de har en avtalt arbeidstid på under 37 timer per uke. Engroshandel derimot har, sammen med industri, den laveste andelen. Innen handel og reparasjon av motorkjøretøyer er deltidsandelen høyere, noe som trolig trekkes opp av bensinstasjonene. Dette ligger imidlertid under gjennomsnittet for alle næringer. Omfanget av deltidsarbeid er som tidligere nevnt om lag på samme nivå i detaljhandelen som i offentlige helse- og sosialtjenester, og ligger noe over nivået i hotell- og restaurantnæringen, som er den delen av arbeidslivet vi har sammenlignet detaljhandelen med gjentatte ganger i notatet.

Deltidsgrad etter tilknytning til arbeidsmarkedet

Ukentlig arbeidstid varierer med hvilken tilknytning til arbeidsmarkedet de ansatte har. Tidligere i notatet har vi delt de deltidsansatte i to grupper: deltidsansatte yrkesaktive og «in between»-markedet. Hovedtrekket i arbeidstiden mellom de to gruppene deltidsansatte er at de som er yrkesaktive, har lengre arbeidstid per uke enn de med marginal tilknytning. Tabell 5.9 viser hvordan arbeidstiden i de to deltidsgruppene fordeler seg i detaljhandelen og i arbeidsmarkedet som helhet.⁸

Tabell 5.9 Ulike deltidsandeler etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Detaljhandelen og arbeidsmarkedet som helhet. Prosent. 1997.

	Detaljhandelen (N=1086)	Alle næringer (N=13459)*
<i>Deltid - hovedsakelig yrkesaktiv (totalt)</i>	31	19
- Under 11,9 t/u	(1)	1
- 12-19,9 t/u	8	5
- 20-36,9 t/u	22	13
<i>Deltid - annen hovedaktivitet (totalt)(In between)</i>	21	8
- Under 11,9 t/u	13	5
- 12-19,9 t/u	6	2
- 20-36,9 t/u	(2)	1
<i>Heltid</i>	48	72
Alle ansatte	100	100

* Fordelingen av ansatte etter tilknytning er beregnet for alle næringer ekskludert primærnæringene.

I arbeidsmarkedet som helhet har om lag to tredjedeler av «in between»-markedet en avtalt arbeidstid på under tolv timer per uke. Dette utgjør fem prosent av alle ansatte. To prosent

⁸ I engroshandelen er omfanget av deltid så lavt at det ikke har noen hensikt å dele deltidsansatte etter tilknytning til arbeidsmarkedet og timer per uke.

av alle ansatte har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, men arbeider mellom tolv og 20 timer per uke. Ansatte som arbeider lang deltid og har annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid, utgjør én prosent av alle ansatte. I gruppen som arbeider deltid, men er yrkesaktiv, har langt de fleste arbeidstid mellom 20–36,9 timer i uka. Totalt 13 prosent av alle ansatte er deltidsansatte, yrkesaktive med lang deltid. Én av fire ansatte i denne gruppen har en arbeidstid på mellom tolv og 20 timer i uka (fem prosent av alle ansatte), mens fem prosent av denne gruppen (eller én prosent av alle ansatte) er deltidsansatte yrkesaktive med under tolv timer avtalt arbeidstid per uke.

I detaljhandelen finner vi det samme som i arbeidsmarkedet som helhet. De deltidsansatte, yrkesaktive arbeider i hovedsak lang deltid (22 prosent av alle ansatte i næringen). I det vi har kalt «in between»-markedet, har vel 60 prosent en avtalt arbeidstid på under 12 t/u (13 prosent av alle ansatte i næringen). Det er imidlertid også en betydelig andel som har arbeidstid mellom tolv og 20 timer. Som vist i tidligere kapitler består dette arbeidsmarkedet i hovedsak av unge arbeidstakere (under 25 år).

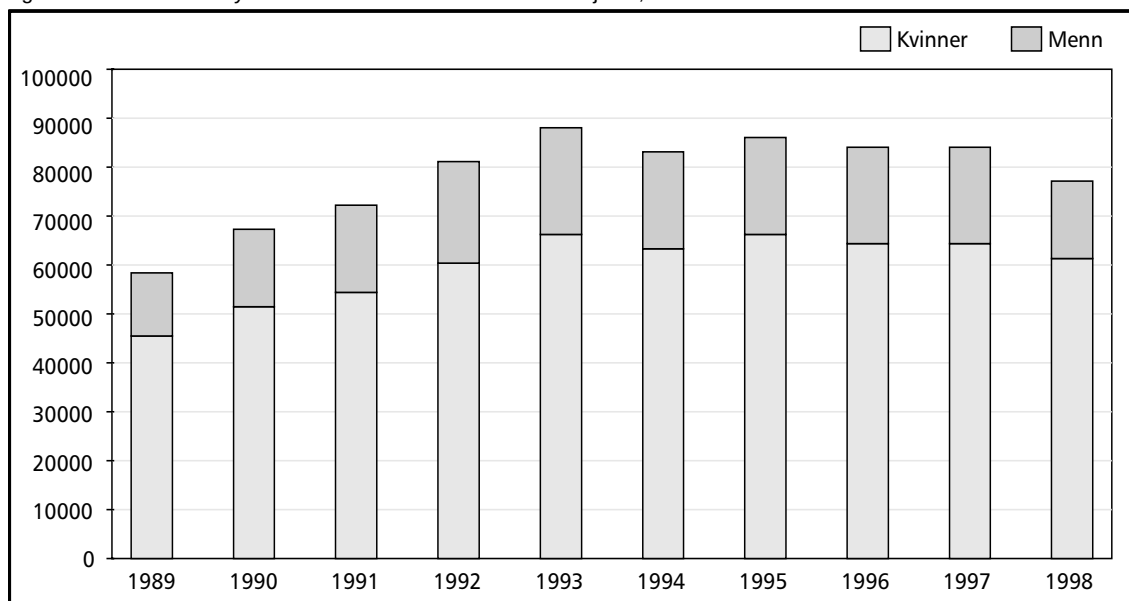
Oppsummert ser vi at de fleste deltidsansatte i «in between»-markedet arbeider under 12 t/u, mens de fleste deltidsansatte med en fast tilknytning til arbeidsmarkedet arbeider lang deltid (over 20 timer i uken). Dette gjelder både i detaljhandelen og i arbeidsmarkedet som helhet.

Undersysselsetting

I AKU er det kartlagt i hvilken grad de deltidsansatte er undersysselsatt. For å bli regnet som undersysselsatt, må den ansatte arbeide deltid, ønske mer arbeidstid, ha forsøkt å få lengre arbeidstid og ha mulighet for å arbeidstiden innen en måned. Undersysselsetting betegnes som en form for delvis arbeidsledighet (Ellingsæter og Wiers-Jenssen 1997:63). SSBs definisjon innebærer at ansatte som kan tenke seg mer arbeid, men som ikke aktivt har søkt arbeid, ikke vil bli definert som undersysselsatt.

Undersysselsetting økte fra slutten av 80-tallet til lavkonjunkturen i 1993. Undersysselsetting synes å følge utviklingen av arbeidsledigheten og var på sitt høyeste i lavkonjunkturen i 1993. I 1989 oppga i underkant av 60 000 deltidsansatte at de var undersysselsatt, i 1993 var dette tallet i underkant av 90 000. Omfanget av undersysselsetting har imidlertid holdt seg relativt stabilt ut over siste halvdel av 90-tallet, selv om arbeidsledigheten har gått ned. Det var et fall fra 1997 til 1998, og høsten 1998 (AKU 3. kvartal) var 78 000 personer undersysselsatt. Dette utgjør om lag fire prosent av alle ansatte. Kvinner utgjør i hele perioden den største andelen av de undersysselsatte – om lag 75–80 prosent. Undersysselsettingen er høyere blant kvinner, fordi deltidarbeid generelt er et kvinnefenomen.

Figur 5.3 Antall undersysselsatte deltidsarbeidende etter kjønn, 1989–1998.



Undersyssselsetting i varehandelen 1998⁹

I hvilken grad ansatte i varehandelen ønsker lengre arbeidstid enn de faktisk har, er et spørsmål som er jevnlig framme i debatten om arbeidsmarkedet i næringen. Næringens behov for arbeidskraft i perioder der en stor del av salget foregår, som for eksempel handletopper på ettermiddagen og på lørdager, kan føre til et misforhold mellom de behovene næringen har for arbeidskraft og de ansattes ønsker om lengre arbeidstid. Det er også reist spørsmål om hvorvidt regelverket for ubekvem arbeidstid (kommentert tidligere i notatet) bidrar til den høye andelen deltid i varehandelen, fordi det kan lønne seg for arbeidsgiver å ansette flere på kort arbeidstid enn å la ansatte arbeide over tolv timer og dermed ha krav på UB-tillegg, med andre ord om ansettelsespolitikken i næringen bidrar til undersyssselsetting. Omfanget av deltid og ansattes antatte ønske om lengre arbeidstid er noe av bakgrunnen for at det er kommet regler om fortrinnsrett til ledige stillinger i Landsoverenskomsten HSH/HK (§ 12.2).¹⁰

I 1996 og 1997 utgjorde undersyssselsetting blant ansatte i varehandelen og hotell- og restaurantnæringen 20 000 av en total undersyssselsetting på 85 000 (Arbeidsmarkedsstatistikk 1996–97). Vi har ikke tall for utviklingen av undersyssselsetting i ulike næringer for perioden fra slutten av 80-tallet (pga endring i næringsstandarden). Våren 1998 var undersyssselsettingen i varehandelen som helhet om lag fire prosent (se figur 5.4). Dette er likt gjennomsnittet for alle næringer. Detaljhandelen har den høyeste andelen undersyssselsatte blant sine ansatte med syv prosent – i underkant av 11 000 personer av vel 160 000 ansatte. Selv om detaljhandelen er den næringen som har den høyeste andelen undersyssselsatte blant sine ansatte, er det en overraskende lav andel undersyssselsatte, tatt i betraktning

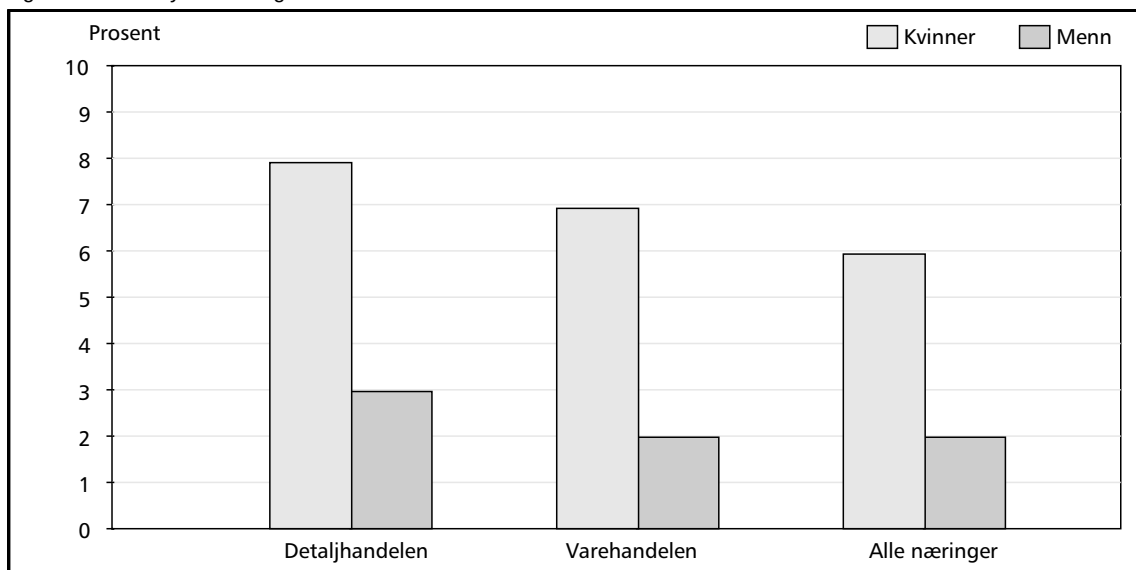
⁹ Basert på 1998-undersøkelsen, fordi disse opplysningene mangler i 1997-tallene.

¹⁰ § 12.2 innebærer at deltidsansatte som har vært fast beskjeftiget i minst et halvt år, har fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når timer blir ledige ved oppsigelser etc. Videre skal deltidsansatte gis ekstraarbeid av midlertidig karakter framfor ekstrahjelp. Det er også fortrinnsrett til hele stillinger.

den omfattende deltidsandelen i næringen. Undersysselsettingen er høyere blant kvinner enn blant menn. Dette er som forventet, fordi kvinner har en så høy deltidsandel. I varehandelen som helhet er undersysselsettingen blant kvinner på syv prosent, mens den i detaljhandelen er på åtte prosent (se også tabell v4 i vedlegg 1).

I engroshandel og i motorkjøretøytjenester en omfanget av deltid lav og andelen undersysselsetting lavere enn i detaljhandelen. Hvor stor undersysselsettingen er i denne delen av varehandelen, er imidlertid usikker, fordi observasjonene er få.

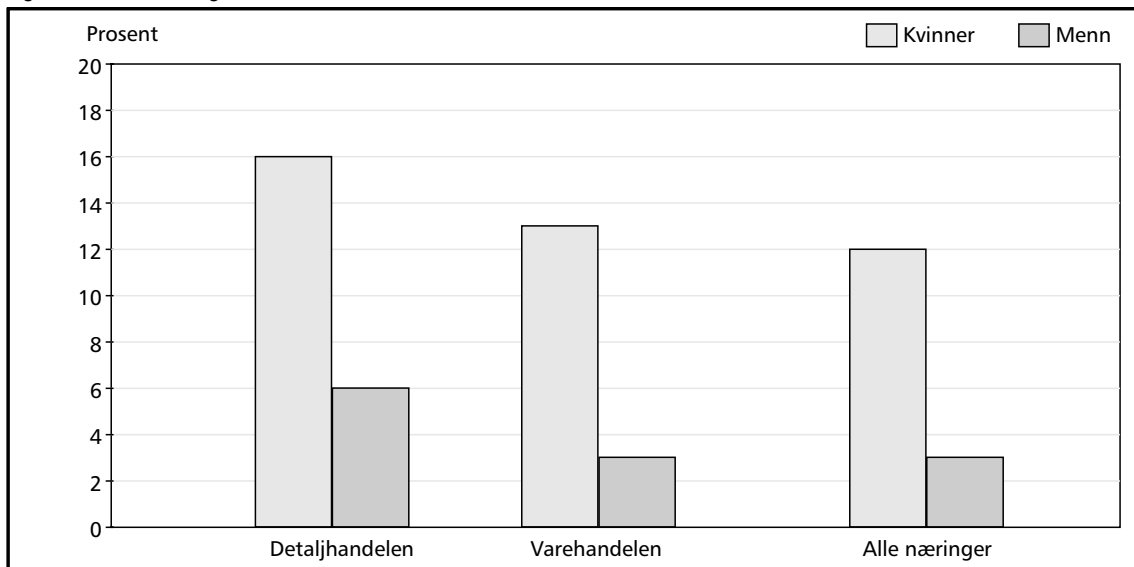
Figur 5.4 Undersysselsetting 1998. Prosent



Ønske om lengre arbeidstid

SSBs definisjon av undersysselsatt innebærer, som nevnt, at ansatte aktivt må ha prøvd å få mer arbeid for å bli regnet som undersysselsatt, samt at de må kunne øke sin arbeidsmengde innen en måned. Siden kravet til undersysselsetting er strengt, skal vi se nærmere på hvor mange av dem som arbeider deltid som ønsker lengre arbeidstid, uavhengig av om de har prøvd å få mer jobb. Andelen ansatte som ønsker lengre arbeidstid er høyere i detaljhandelen enn i andre deler av varehandelen og i arbeidsmarkedet generelt. I arbeidsmarkedet som helhet ønsker syv prosent av de ansatte lengre arbeidstid. I varehandelen oppgir åtte prosent av de ansatte at de ønsker lengre arbeidstid enn de har i dag, og i detaljhandelen er andelen tolv prosent. Dette innebærer at om lag 20 000 av de ansatte ønsker lengre arbeidstid (tall i tabell v4 i vedlegg 1). Som for undersysselsetting er det store forskjeller i ønsket om lengre arbeidstid mellom menn og kvinner (figur 5.5 på neste side). Dette finner vi i hele arbeidsmarkedet, i varehandelen og i detaljhandelen. I detaljhandelen ønsker 16 prosent av alle kvinnene lengre arbeidstid, mens andelen blant mennene er seks prosent. Dersom vi regner denne gruppen som andel av de deltidsansatte, innebærer det at 24 prosent av de deltidsansatte kvinnene i detaljhandelen ønsker lengre arbeidstid.

Figur 5.5 Ønsker lengre arbeidstid, 1997. Prosent.



Som nevnt er det en viss bekymring fra arbeidstakersiden til hvordan reglene for ubekvem arbeidstid brukes. Dersom reglene for UB-tillegg fører til at ansatte blir tilbudt under 12 t/uken mens de egentlig ønsker lengre arbeidstid, skulle en forvente en større grad av undersysselssetting eller høyere andel som ønsker lengre arbeidstid blant ansatte med den korteste arbeidstiden per uke, det vil si under tolv t/u. Tabell 5.10 viser hvordan ansatte i varehandelen med ulik deltidsprosent fordeler seg med hensyn til ønsket om lengre arbeidstid.

De ansatte som ønsker lengre arbeidstid utgjør om lag 23 prosent av de deltidsansatte. Andelen som ønsker lengre arbeidstid er noe høyere blant dem som har kort deltid (25 prosent) enn blant dem som arbeider lang deltid (21 prosent). Det synes ikke som om det er store forskjeller mellom de som arbeider under og over tolv timer i uka. Det er imidlertid noe usikkerhet knyttet til dette, fordi det baserer seg på få observasjoner. Det er heller ingen forskjell i ønsket om lengre arbeidstid mellom de deltidsarbeidende som regner seg som yrkesaktive, og de som har annen hovedaktivitet – i underkant av en fjerdedel av de ansatte i begge gruppene ønsker lengre arbeidstid. Blant de om lag 20 000 ansatt i detaljhandelen som ønsker lengre arbeidstid, oppgir vel 50 prosent at de ønsker full stilling, mens vel 35 prosent ønsker lang deltid (20–37 t/u).

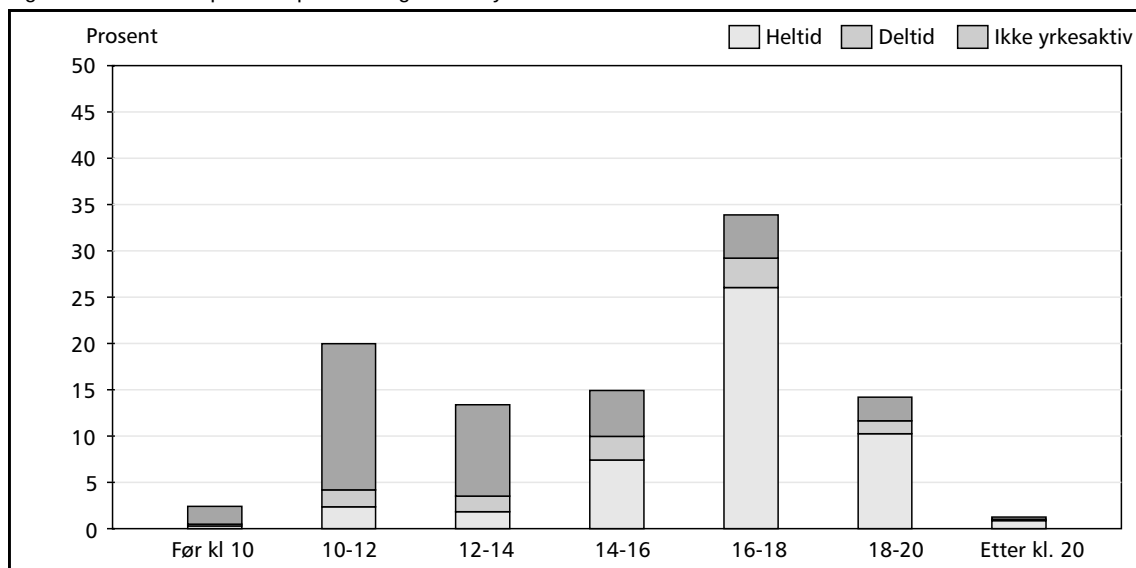
Tabell 5.10 Deltidsansatte i varehandelen etter deltidsandel og ønske om lengre arbeidstid. Prosent. (AKU 1998).

	Ønsker lengre arbeidstid	Ønsker ikke lengre arbeidstid	Totalt	N
Kort deltid 1: under 12 t/u	26	74	100	118
Kort deltid 2: 12-19,9 t/u	24	76	100	125
Lang deltid: over 20 t/u	21	79	100	230
Alle deltidsansatte	23	77	100	473

Hvorvidt de som ønsker lengre arbeidstid i varehandelen har mulighet for å arbeide på de tidspunktene da næringen trenger mer arbeidskraft, eller om det er et misforhold mellom arbeidstidsønsker hos de ansatte og behov hos næringen, vet vi ikke noe om med bakgrunn i AKU-undersøkelsen. Kartlegging av kundeatferd viser at det er klare handletopper i løpet av dagen, og at behovet for ansatte nok er konsentrert til noen tidspunkter i løpet av dagen. Figur 5.6 viser når tre ulike kundegrupper, delt etter hvilken tilknytning de har til arbeidsmarkedet, gjør sine innkjøp på hverdager.¹¹ Vi har benyttet tallene fra en Gallup-undersøkelse i 1995/96, som viser hvordan handlemønsteret for ulike grupper fordeler seg over døgnet. Denne andelen er ganget med den andelen de ulike gruppene utgjorde av befolkningen i det samme året (basert på AKU). Denne figuren tar ikke høyde for handlevolum. Det kan godt tenkes at forskjellene i omsetning på de ulike tidspunktene er større enn det denne figuren viser.

Kartlegging av handletidspunkter viser at det er stor forskjell mellom handlevanene avhengig av tilknytning til arbeidsmarkedet. Heltidsansatte gjør de fleste av sine innkjøp på ettermiddagen mellom kl 16 og 18, mens de ikke-yrkesaktive handler på formiddagen, mellom kl 10 og 12. Deltidsansatte fordeler i mye større grad innkjøpene ut over hele dagen. Samlet sett gjør kundene hovedtyngden av sine innkjøp på hverdagene mellom kl 16 og 18. Videre er det en noe høyere handlefrekvens mellom kl 10 og 12 på formiddagen enn ellers på dagen.. Videre viser denne figuren at omfanget av handel er om lag like stor mellom kl 18–20 som mellom kl 12 og 16. Handletidspunktet for kundene illustrerer svingningene i behovet for bemanning i detaljhandelen.

Figur 5.6 Handletidspunkter på hverdager etter yrkesaktivitet. N = 8927. Prosent. Kilde: SIFO.



¹¹ Kilde: Lavik og Strand 1997/SIFO.

5.4 Trekk ved ansettelsesforholdet

I dette kapitlet vil vi gå inn på trekk ved ansettelsesforholdene. De trekkene vi vil kommentere, er omfanget av midlertidig ansettelse, arbeidskontrakter, flere arbeidsforhold og de ansattes ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver.

Midlertidige ansettelser

Varehandelen er en næring som på grunn av utvidede åpningstider og klare salgstopper har behov for fleksibilitet i arbeidskraften. Midlertidige ansettelser er en av flere former for fleksibilisering av arbeidskraft. En annen form, deltid, er som beskrevet tidligere i notatet, mye brukt i detaljhandelen. Det som finnes av tidligere kartlegging av midlertidig ansettelser i varehandelen, viser at bruk av denne formen for ansettelser er under gjennomsnittet (Nergaard og Stokke 1996:79). Regulering av midlertidige ansettelser skjer gjennom Arbeidsmiljølovens § 58A. AMLs bestemmelser om midlertidig ansettelse ble revidert og innskjerpet i 1995.

I Arbeidskraftsundersøkelsen 1997 oppgir 12 prosent av de ansatte at de har midlertidig ansettelse. Dette er en liten nedgang fra 1995, da 14 prosent av alle lønnstakere var midlertidig ansatt (Nergaard og Stokke 1996). Størst omfang av midlertidige stillinger både i 1995 og i 1997, er i offentlig sektor.

I varehandelen er bruk av midlertidige ansettelser lavere enn gjennomsnittet. At andelen er såpass lav, er overraskende tatt i betraktning den høye andelen ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Det synes derfor som om en betydelig andel av de ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet er fast ansatt, selv om de arbeider få timer per uke. Omfanget av midlertidige ansettelser i detaljhandelen er om lag som i privat tjenesteyting. Engroshandel/agentur og handel med motorkjøretøyer har en lavere andel midlertidig ansatte. Disse tallene er imidlertid beheftet med stor usikkerhet.

Tabell 5.11 Andel midlertidig ansatt etter næring. 1997 Prosent.

	Andel	N
Engros- og agenturhandel og handel/reparasjon av motorkjøretøyer	6	1031
Detaljhandel	11	1087
Hotell og restaurant	18	419
Transport	7	742
Finansiell tjenesteyting	(3)	324
Privat tjenesteyting ellers	14	1810
Industri/bygg	8	3122
Offentlige helse- og sosialtjenester	18	2118
Offentlig sektor ellers	14	2768
Totalt	12	13 421

Midlertidige ansettelser i varehandelen etter tilknytning til arbeidsmarkedet

Midlertidig ansettelse er, som forventet, mer utbredt i den gruppen som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet enn blant dem som har en fast tilknytning. I underkant av 30 prosent av de ansatte som ikke regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, har midlertidig stilling, mens andelen i de to andre gruppene er betydelig lavere, men usikre. Ser vi på midlertidig ansettelse etter trekk ved arbeidstakerne, finner vi ingen forskjeller mellom menn og kvinner, liten eller ingen forskjell mellom utdanningsgrupper – men en viss forskjell mellom aldersgrupper, som gjenspeiler tilknytningen til arbeidsmarkedet. Dette er forhold som er bekreftet i andre undersøkelser om midlertidige ansettelser. Nergaard og Stokke (1996:100) finner at det er en sterk sammenheng mellom alder og ansettelsesform, og at andelen midlertidig er høy blant ansatte som oppgir at de har en annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet. Videre finner de at andelen midlertidig ansatte er høyere blant deltidsansatte enn blant heltidsansatte. Vi finner imidlertid ingen forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte yrkesaktive i varehandelen.

Tabell 5.12 Midlertidige ansettelser i detaljhandelen, varehandelen totalt og blant alle lønnstakere etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Prosent.

	Detalj		Varehandelen		Alle	
	Andel	N	Andel	N	Andel	N
Heltid	(6)	526	5	1404	9	9894
Deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	(5)	336	6	424	12	2670
Annen hovedaktivitet	29	224	29	290	36	1117
Total	11	1086	9	2118	12	13 681

Arbeidskontrakt¹²

Arbeidsmiljølovens § 55 B krever at det skal inngås skriftlig arbeidskontrakt i alle arbeidsforhold. Denne paragrafen ble innarbeidet i AML i 1994 som en følge av EØS-avtalen. Tidligere undersøkelser, blant annet Levekårsundersøkelsen fra 1996, viser at det er 18 prosent av de ansatte i privat sektor som ikke har arbeidskontrakt (Nergaard 1998:8). Tall fra Arbeidskraftsundersøkelsen 1998 bekrefter dette forholdet. Femten prosent av alle lønnstakerne oppgir at de mangler arbeidskontrakt. Detaljhandelen er den næring med flest ansatte uten arbeidskontrakt; en tredjedel mangler en slik kontrakt. Detaljhandelen er tett fulgt av hotell- og restaurantnæringen. I engroshandelen mangler i underkant av en fjerdedel av de ansatte arbeidskontrakt. Det er en langt høyere andel ansatte i detaljhandelen som oppgir at de ikke har arbeidskontrakt, enn det er som oppgir at de ikke har arbeidstidskontrakt.

¹² Dette avsnittet er basert på Nergaard 1999. Enkelte tabeller er tilpasset næringsinndelingen som er brukt i dette notatet.

Tabell 5.13 Andel ansatte med arbeidskontrakt i ulike næringer. Prosent. AKU 1998.

	Andel	N
Engros- og agenturhandel og handel/reparasjon av motorkjøretøyer	77	677
Detaljhandel	66	739
Hotell og restaurant	70	299
Privat transport	81	445
Privat tjenesteyting	78	338
Industri/oljeutvinning	87	1690
Helse	94	1087
Sosial	94	769
Totalt	85	9732

Tabell 5.14 viser andelen med kontrakt etter bedriftsstørrelse totalt og i privat og offentlig sektor. Det er først og fremst i privat sektor at andelen med ansettelseskontrakt varierer med bedriftsstørrelse. Mens bare halvparten oppgir å ha kontrakt i bedrifter med mindre enn seks ansatte, er andelen 95 prosent i bedrifter med mer enn 200 ansatte. Halvparten av alle lønnstakere uten arbeidskontrakt arbeider i privat sektor og i bedrifter med mindre enn ti ansatte.

Tabell 5.14 Andel lønnstakere med arbeidskontrakt etter bedriftsstørrelse. Alle og privat sektor. AKU 1998. Vet ikke-gruppen er utelatt.

	Alle	N	Privat sektor	N	Offentlig sektor	N
1-5 ansatte	56	933	50	794	93	139
6-9 ansatte	73	1316	65	963	95	353
10-19 ansatte	84	1320	78	829	95	491
20-49 ansatte	89	1865	84	1009	96	856
50-100 ansatte	90	1169	87	679	95	490
100-199 ansatte	93	847	91	537	97	309
Over 200 ansatte	95	2119	95	1232	96	887
I alt	85	9569	79	6043	96	3525

Flere arbeidsforhold

Kartleggingen av antall arbeidsforhold viser at 92 prosent av alle ansatte har ett arbeidsforhold. Vel 150 000 lønnstakere har to arbeidsforhold. De næringene der ansatte i størst grad har to arbeidsforhold, er offentlige helse- og sosialtjenester og privat tjenesteyting.

Innen varehandelen har detalj et omfang av biarbeid som ligger på gjennomsnittet for alle arbeidstakere, og i engroshandel og motorkjøretøytjenester er omfanget under gjennomsnittet. Det er noe overraskende at det ikke er en høyere andel ansatte med flere arbeidsforhold i de næringene der deltidsandelen er høy, som i detalj og i hotell og restaurant. Det ser ikke ut til at ansatte i disse næringene må ha flere arbeidsgivere for å fylle opp med arbeidstid til ønsket lengde.¹³

Tabell 5.15 Omfanget av biarbeid etter næring.

Næring//antall arbeidsforhold	Ett arbeidsforhold	To arbeidsforhold	N
Engros/agentur/Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	95	5	1041
Detaljhandel	92	8	1092
Hotell og restaurant	92	8	425
Transport	94	6	750
Finansiell tjenesteyting	96	(4)	324
Privat tjenesteyting ellers	90	10	1824
Industri/bygg	94	6	3135
Offentlige helse- og sosialtjenester	90	10	2121
Offentlig sektor ellers	91	9	2770
Alle ansatte	92	8	13 482

Ser vi på varehandelen samlet, er det heller ingen forskjell i antall arbeidsforhold mellom ansatte med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet. Andelen med ett arbeidsforhold er det samme blant heltidsansatte som blant ansatte som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.

Tabell 5.16 Antall arbeidsforhold etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Hele varehandelen.

	Ett arbeidsforhold	To arbeidsforhold	N
Heltid	94	6	1415
Deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	92	8	426
Annen hovedaktivitet	94	6	290
Total	94	6	2131

¹³ Vi må ta forbehold om at dette refererer til en uke (intervjuuke). Arbeidstakeren kan ha flere arbeidsforhold, f.eks. over en måned.

Ansiennitet

Med en betydelig andel ansatte med en marginal tilknytning til arbeidslivet, ville vi forventet at det var stor utskiftning av ansatte i deler av handelen og at dette igjen ville vises i lengden på ansienniteten hos de ansatte. Gjennom AKU er ansattes ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver kartlagt. Tabell 5.17 viser imidlertid et noe annet bilde. Andelen ansatte med ansiennitet på under seks måneder er ti prosent i detaljhandelen og ligger litt over gjennomsnittet for alle ansatte. I engroshandel/agentur/motortjenester, som har langt flere ansatte med en fast tilknytning til arbeidsmarkedet, er andelen med kort ansiennitet imidlertid høyere enn i detalj.¹⁴ Hotell- og restaurantnæringen, som er den andre næringen i privat sektor som også har en betydelig andel ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, har en langt høyere andel ansatte med kort ansiennitet enn varehandelen.

Ser vi på den andre enden av ansiennitetsskalaen, har vel en tredjedel av alle ansatte arbeidet mer enn ti år hos sin nåværende arbeidsgiver. I varehandelen er andelen noe under gjennomsnittet, men varehandelen har en høyere andel ansatte med lang ansiennitet enn både hotell- og restaurantnæringen og privat tjenesteyting ellers.

Tabell 5.17 Ansatte i ulike næringer etter ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver.

	Under 6 mnd	6-12 mnd	1-2 år	3-4 år	5-9 år	10 år og mer	Totalt	N
Engros/Agentur/ Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	11	9	16	13	18	33	100	1041
Detaljhandel	10	12	18	14	18	28	100	1092
Hotell og restaurant	18	12	21	16	14	19	100	425
Transport	11	7	15	12	15	39	100	750
Finansiell tjenesteyting	(6)	(5)	(7)	(8)	15	60	100	324
Privat tjenesteyting ellers	12	11	20	15	19	24	100	1813
Industri/bygg	9	8	15	11	17	40	100	3133
Offentlige helse- og sosialtjenester	8	10	14	12	23	33	100	2121
Offentlig sektor ellers	5	8	11	11	19	46	100	2770
Alle ansatte	9	9	15	12	19	36	100	13 480

Lengden på ansienniteten varierer naturlig nok med tilknytning til arbeidslivet. I detaljhandelen har vel 40 prosent av dem med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet arbeidet under ett år hos samme arbeidsgiver, mens vel 30 prosent har arbeidet mellom ett og tre år hos sin nåværende arbeidsgiver. Det er overraskende at så mye som 60 prosent av de ansatte i «in between»-markedet har mer enn ett års bedriftsansiennitet. Blant de heltidsansatte har en

¹⁴ Her er det ikke deltidsansatte på bensinstasjonene som trekker opp andelen med kort ansiennitet. Skiller en engroshandel/agentur og motortjenester, er andelen elleve prosent også i engroshandel. Disse gruppene er imidlertid slått sammen, fordi handel og reparasjon av motorkjøretøyer omfatter så få case at tallene blir svært usikre.

tredjedel arbeidet mer enn ti år hos samme arbeidsgiver, og 20 prosent mellom fem og ni år. Også deltidsansatte kvinner er stabile og har om lag samme ansiennitet som heltidsansatte.

Tabell 5.18 Ansatte i detaljhandelen etter ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (bedriftsansiennitet) og tilknytning til arbeidslivet.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-9 år	10 år og mer	Totalt	N
Heltidsansatt	20	14	12	21	33	100	528
Deltid, yrkesaktiv	(15)	(14)	(16)	20	35	100	336
Deltid, annen hovedaktivitet	41	31	(15)	(8)	(5)	100	223
Alle ansatte	22	18	14	18	28	100	1087

I tabell 5.19 har vi laget en fordeling av sammensetningen av ansatte i detaljhandelen etter ansiennitet og tilknytning til arbeidsmarkedet. Denne viser at den største gruppen ansatte er heltidsansatt med mer enn ti års ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Den neste store gruppen er deltidsansatte med tilsvarende lang ansiennitet. Også heltidsansatte med mellom fem og ti års ansiennitet, og både heltidsansatte og ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet som har arbeidet under to år hos sin nåværende arbeidsgiver, er store grupper i detaljhandelen.

Tabell 5.19 Alle ansatte i detaljhandelen etter tilknytning til arbeidsmarkedet og ansiennitet. Tabellen er prosentert med utgangspunkt i alle ansatte. N= 1087.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-9 år	10 år og mer	Alle ansatte
Heltidsansatt	9	7	6	10	16	47
Deltid, yrkesaktiv	(5)	(4)	(5)	7	11	31
Deltid, annen hovedaktivitet	9	7	(3)	(2)	(1)	21
Alle ansatte	23	18	14	18	28	100

Punktvis oppsummering – trekk ved arbeidsforholdet

- 44 prosent av de ansatte i detaljhandelen har en avtalt arbeidstid på 37 timer eller mer per uke – i resten av varehandelen er andelen 82 prosent.
- 15 prosent av de ansatte i detaljhandelen har ikke arbeidstidsavtale – 28 prosent har avtale om variabel arbeidstid. Tilsvarende forhold finner vi i hotell- og restaurantnæringen.
- Detaljhandelen er den næring, etter hotell- og restaurantnæringen, som har størst omfang av ulike arbeidstidsordninger.
- Ulike arbeidstidsordninger er langt mer utbredt i detaljhandelen enn innen engros-handel.
- 7 prosent av de ansatte i detaljhandelen er undersysselsatt, og 12 prosent ønsker lengre arbeidstid.
- Kvinner er større grad enn menn undersysselsatt.
- Detaljhandelen er den næring med høyest undersysselsetting.
- 11 prosent av de ansatte i detaljhandelen og 7 prosent i engroshandelen er midlertidig ansatt.
- Midlertidige ansettelser er mer utbredt i grupper med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet enn blant dem som er yrkesaktive.
- Om lag en tredjedel av de ansatte i detaljhandelen mangler arbeidskontrakt, andelen i engroshandelen er 23 prosent.
- Forskjellen i ansiennitet mellom ulike deler av varehandelen er ikke stor.
- I detaljhandelen har både heltidsansatte og deltidsansatte lang ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver – blant ansatte i «in between»-markedet har 40 prosent under 1 års bedriftsansiennitet.

6 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning

I dette kapitlet skal vi kort komme inn på organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Presen-
tasjonen er basert på tilleggsspørsmål til AKU 2. kvartal 1998, som ble stilt på oppdrag av
Fafo.¹ Organisasjonsgraden blant alle lønnstakere uansett næring er 57 prosent (tabell 6.1).
Dette innebærer et anslag på organiserte arbeidstakere i 1998 på 1 163 000 personer. An-
slaget ligger noe over et registerbasert anslag fra 1997 på 54,9 prosent og antall organiserte
på 1 105 000 (Stokke 1998).²

Tabell 6.1 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjon. AKU 2. kvartal 1998.
N= 9824

	Andel	Antall lønnstakere (ca)
Organisert	57,0	1 163 000
Ikke organisert	42,8	873 000
Vet ikke	0,2	5 000
Totalt	100	2 041 000

6.1 Organisasjonsgrad etter næring

Organisasjonsgraden varierer betydelig mellom ulike deler av norsk arbeidsliv. Tabell 6.2 viser
organisasjonsgraden i offentlig og privat sektor, og i ulike deler av privat sektor.³ Organisa-
sjonsgraden i offentlig sektor er langt høyere enn i privat. Andelen organiserte i privat sek-
tor er på 43 prosent. Andelen i 1995 var én prosent lavere (Nergaard 1996).

Også innen privat sektor er det store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike
næringer. Den laveste organisasjonsgraden på arbeidstakersiden finner vi i varehandelen. Den
lave organisasjonsgraden i varehandelen er sammenfallende med nivået Nergaard (1996)
finner basert på AKU-materiale fra 1995. Varehandelen ligger langt under gjennomsnittet
for hele privat sektor, men er også lavere enn gjennomsnittet for annen privat tjenesteyting.

¹ Dette kapitlet er i sin helhet basert på Kristine Nergaard 1999, *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Tilleggsspørsmålene i AKU ble stilt som en del av prosjektet «De kollektive aktørene på arbeidsmarkedet», som Fafo utfører på oppdrag av Kommunal- og regionaldepartementet. Spørsmålene ble stilt til lønnstakere gjennom direkte intervju. Intervjuobjekter som deltok i AKU for første gang (1/8 av utvalget), fikk ikke spørsmålene. Totalt fikk 9824 personer Fafo-spørsmålene.

² Disse anslagene er basert på organisasjonenes tall per 31.12.97, 4–5 måneder før spørreundersøkelsen.

³ Opplysninger om sektor er basert på egenopplysninger fra arbeidstakerne som ble spurt om hvilken eierform virksomheten de arbeider i har. Gruppen som svarer «personlig eid» eller «aksjeselskap, organisasjon eller lignende», er kodet privat sektor, mens de som svarer kommune, fylkeskommune eller stat, er kodet som offentlig sektor.

En lav organisasjonsgrad finner vi også i hotell- og restaurantnæringen. Den høyeste andelen organiserte arbeidstakere i privat sektor er innen bank og finans.

Tabell 6.2 Prosentandel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Etter utvalgte næringer og sektor. (Kilde: Nergaard 1999/AKU 2. kvartal 1998).

	Organisasjonsgrad	N
<i>Sektor</i>		
Offentlig sektor	83	3643
Privat sektor i alt	43	6153
- vareproduksjon*	55	2381
- tjenesteproduksjon	35	3772
<i>Næring</i>		
Engros/agentur/Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	20	680
Detaljhandel	23	744
Hotell og restaurant	29	293
Privat transport	56	526
Finansiell tjenesteyting	77	208
Privat tjenesteyting ellers	38	1321
Industri/bygg	56	2245
Offentlige helse- og sosialtjenester	81	1556
Offentlig sektor ellers	85	2087
Alle ansatte	57	9660

* Vareproduksjon er olje/bergverk, industri og bygg/anelgg. Privat tjenesteyting er øvrige bransjer.

6.2 Organiserte etter hovedorganisasjon

De ansatte som er organisert har oppgitt hvilken hovedorganisasjon de er medlem av. Bant de organiserte arbeidstakerne er 56 prosent medlem av LO. De resterende er fordelt på YS (15 prosent), AF/Akademikerne (19 prosent) og frittstående (10 prosent).

I varehandelen er de fleste organiserte medlemmer av LO-forbund. For de andre hovedsammenslutningene er tallene i de ulike delene av varehandelen så små at det er stor usikkerhet knyttet til dem.⁴

⁴ Tall for de andre hovedorganisasjonene er små når de blir fordelt på næring, de er derfor ikke tatt med i oversiktstabellen. For mer informasjon, se Nergaard 1999.

Tabell 6.3 Organiserte lønnstakere etter hovedorganisasjonstilknytning i ulike næringer. Kilde Nergaard 1999, AKU 2. kvartal 1998).

	LO	Andre	Vet ikke hvilken hovedorganisasjon	N
Engros/agentur/Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	67	27	6	145
Detaljhandel	74	21	5	186
Hotell og restaurant	79	15	6	90
Privat transport	52	41	7	297
Finansiell tjenesteyting	7	87	6	160
Privat tjenesteyting ellers	40	53	7	512
Industri/bygg	74	21	4	1290
Offentlige helse- og sosialtjenester	44	51	4	1272
Offentlig sektor ellers	49	49	3	1788
Alle ansatte	54	42	4	5740

6.3 Tariffavtaledekning

AKU 1998 er den første Arbeidskraftsundersøkelsen som har kartlagt tariffavtaledekning. Avtaledekning er tidligere forsøkt kartlagt i andre spørreundersøkelser, blant annet i Levekårsundersøkelsen 1996.⁵ Ulike undersøkelser viser at det er en stabil andel av de ansatte som oppgir at lønna er helt eller delvis fastsatt av tariffavtale (Nergaard 1999).

Spørsmålet om hvordan lønns- og arbeidsvilkår bestemmes, er ikke et mål på hvor mange som er bundet av tariffavtaler i arbeidsrettslig forstand. Det gir imidlertid informasjon om hvor mange som *opplever* at kollektive avtaler bestemmer lønnsnivået deres (Nergaard 1998). I AKU 1998 ble ansatte spurt «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?». ⁶ Tabell 6.4 viser hvordan svarene fordeler seg. Totalt oppgir om lag to tredjedeler av alle lønnstakere – eller vel 800 000 personer – i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. Av disse er det en gruppe (om lag ti prosent) som oppgir at de har en blanding av tariffavtale og privat avtale. Trettiseks prosent oppgir at de kun har privat avtale eller ikke har avtale.

⁵ Denne er basert på AKUs definisjon av sysselsatte; alle som har utført inntektsgivende arbeid av minst en times varighet i intervjuuka eller som er midlertidig fraværende fra slikt arbeid. Medfører at flere klassifiseres som yrkesaktive enn i undersøkelser trukket fra Arbeidstakerregisteret.

⁶ En del lønnstakere svarer at de har en kombinasjon av tariffavtale/overenskomst og privatavtale/kontakt. Disse er kodet som å ha tariffavtale. En liten gruppe svarer «annet». På basis av tidligere undersøkelser hvor denne gruppen er bedt om å klargjøre hva dette innebærer, er det valgt å kode denne gruppen som at de ikke har tariffavtale (bare privat avtale).

Tabell 6.4 Tariffavtaledekning og antall lønnstakere som oppgir at de er dekket av tariffavtale/privat avtale. Privat sektor. AKU 1998. N= 6129.

	Andel	Antall (ca)
Helt eller delvis dekket av tariffavtale	62	805 000
Bare private avtaler	34	440 000
Ingen avtale	2	27 000
Vet ikke	2	31 000
Totalt	100	1 303 000

Tariffavtaledekningen varierer, som organisasjonsgraden, mellom ulike næringer (tabell 6.5). Mens organisasjonsprosenten blant alle lønnstakerne er på 57 prosent, er tariffavtaledekningen etter denne beregningen 77 prosent (tariffavtaledekningen i offentlig sektor er her

Tabell 6.5 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter sektor og utvalgte næringer. AKU 1998

	Organisasjonsgrad	N	Tariffavtaledekning	N
<i>Sektor</i>				
Offentlig sektor	83	3643	100	3650
Privat sektor i alt	43	6153	63	6000
- vareproduksjon	55	2381	71	2325
- tjenesteproduksjon	35	3772	58	3673
<i>Næring</i>				
Engros/agentur/Handel og reparasjon av motorkjøretøyer	20	680	43	668
Detaljhandel	23	744	63	715
Hotell og restaurant	29	293	69	280
Privat transport	56	526	67	521
Finansiell tjenesteyting	77	208	81	208
Privat tjenesteyting ellers	38	1321	53	1281
Industri/bygg	56	2245	72	2191
Offentlige helse- og sosialtjenester	81	1556	100	1561
Offentlig sektor ellers	85	2087	100	2089
Alle ansatte	57	9660	77	9514

satt til 100 prosent). I de ulike næringene finner vi den laveste andelen tariffavtaledækning innen engros- og agenturhandel. I detaljhandelen oppgir derimot 63 prosent at lønna er fastsatt helt eller delvis gjennom tariffavtale. Dette er en høyere andel enn innen forretningsmessig tjenesteyting og i annen privat tjenesteyting, og ligger like under nivået for privat transport.

Kartlegging av avtaledækningen i arbeidslivet viser at den gjennomgående er høyere enn organisasjonsgraden. Dette gjelder spesielt i privat tjenesteyting. Ser vi nærmere på de ulike næringene, er forskjellen spesielt stor i detaljhandelen og i hotell- og restaurantnæringen (tabell 6.5). Mens det i detaljhandelen kun er vel 20 prosent som oppgir at de er organisert, oppgir over 60 prosent at de er dekket av tariffavtale, i hotell- og restaurantnæringen er 28 prosent organisert og 70 prosent dekket av tariffavtale.

Bakgrunnen for at tariffavtaledækningen er høyere enn organisasjonsgraden, er at de fleste tariffavtaler dekker flere arbeidstakere enn medlemmene av de relevante arbeidstakerorganisasjonene. Mye tyder imidlertid på at avtaledækningen, slik den måles ved spørreundersøkelser, er for høy. Særlig synes dette å gjelde innen deler av tjenesteytende sektor: varehandel og hotell- og restaurantnæringen (Nergaard 1998:24, Nergaard 1999). Forsøk på å kartlegge avtaledækningen basert på opplysninger fra organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, viser at dekningsgraden i privat sektor sannsynligvis er et sted mellom 50–55 prosent (Stokke og Grytli 1998:3).

Ser vi på avtaledækningen i privat sektor for organiserte og ikke-organiserte arbeidstakere, finner vi at mellom 80–90 prosent av organiserte arbeidstakere oppgir at lønna fastsettes av tariffavtale. Andelen er betydelig lavere blant ikke-organiserte arbeidstakere, men også i denne gruppen oppgir en betydelig andel at lønna fastsettes ved tariffavtale. I underkant av 50 prosent av alle uorganiserte arbeidstakere oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale.

Tabell 6.6 Prosentandel blant lønnstakere som oppgir at lønna helt eller delvis reguleres av tariffavtale etter sektor, og om de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 2. kvartal 1998. Gruppen som svarer «vet ikke/nekter» er utelatt.

	Vareproduksjon		Tjenesteproduksjon		Privat sektor i alt	
	Prosentandel med tariffavtale	N	Prosentandel med tariffavtale	N	Prosentandel med tariffavtale	N
Organiserte	89	1327	81	1371	85	2299
Ikke organiserte	49	994	46	2292	47	3287
I alt	71	2321	58	3663	63	5986

At om lag halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, kan trolig forklares ved at det er en del overrapportering av tariffavtaledækning i denne gruppen. Videre gjelder tariffavtalene også for uorganiserte arbeidstakere i de sammenhengene der bedriften har inngått tariffavtale for deres yrkesgruppe.

De ansatte som ikke er organisert, er i AKU 1998, 2. kvartal, stilt spørsmål om det er andre organiserte arbeidstakere på bedriften. Bakgrunnen for dette er nettopp å skille arbeidstakere som er på bedrifter der det finnes arbeidstakerorganisasjoner, og de som arbeider i bedrifter der det tilsynelatende ikke finnes arbeidstakerorganisasjoner. Nergaard (1999) finner at det er tolv prosent av lønnstakerne som oppgir at de er dekket av tariffavtale som

samtidig oppgir at det ikke finnes organisasjoner, eller at de ikke kjenner til om det finnes arbeidstakerorganisasjoner på arbeidsplassen. Selv om det ikke er grunn til å tro at alle disse har gitt feil svar på spørsmålet om tariffavtaledekning, benyttes det som en indikasjon på at spørreundersøkelsene overdriver formell tariffavtaledekning. (Dette kommer vi tilbake til senere i kapitlet.)

Tabell 6.7 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter alder, kjønn og utdanning. Alle, private og offentlig sektor. Gruppen som svarer vet ikke/nekter, er tatt ut. Kilde: Nergaard 1999/AKU 2. kvartal 1998.

	Organisasjonsgrad						Tariffavtaledekning			
	Alle	N	Privat sektor	N	Offentlig sektor	N	Alle	N	Privat sektor	N
<i>Alder</i>										
16 til 24 år	23	936	19	765	41	170	72	867	66	696
25-29 år	49	1374	40	989	72	385	74	1354	64	968
30-34 år	57	1398	45	934	83	464	74	1382	61	917
35-39 år	61	1320	47	829	87	491	76	1308	62	814
40-49 år	67	2353	50	1297	89	1056	79	2332	63	1276
50-64 år	69	2279	52	1265	91	1014	80	2268	65	1253
65 år og mer	55	140	37	77	76	63	72	139	48	76
<i>Kjønn</i>										
Menn	55	4918	46	2415	84	2503	69	4831	60	2324
Kvinner	60	4882	37	3741	83	1140	84	4819	69	3676
<i>Utdanning</i>										
Grunnskole	49	1296	40	937	75	359	77	1258	69	898
Videregående skole, nivå 1	55	2088	42	1358	81	730	78	2054	67	1322
Videregående skole, nivå 2	54	3384	45	2446	80	937	76	3333	67	2393
Univ./høgskole, nivå 1 og 2 (t.o.m. 4 år)	65	2429	39	1117	88	1312	78	2409	52	1097
Univ./høgskole, nivå 3 og 4 (5 år og mer)	76	559	60	257	90	302	74	558	45	255

6.4 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning – kjennetegn ved ansatte og trekk ved arbeidsforholdet⁷

Det er store variasjoner i organisasjonsgrad og til dels i tariffavtaledekning blant ulike grupper av ansatte. Oversikten over arbeidsmarkedet som helhet viser at organisasjonsgraden øker med alder. De yngste arbeidstakergruppene, det vil si de under 25 år, har en organisasjonsgrad på i underkant av 20 prosent, mens andelen i aldersgruppen 25–29 er i underkant av 50 prosent. Først for aldersgruppen 30 år og oppover er organisasjonsgraden lik gjennomsnittet i befolkningen (tabell 6.7, se forrige side). Tidligere undersøkelser viser at store deler av denne forskjellen forsvinner dersom det kontrolleres for yrkesaktivitet (Nergaard 1999). Ser en på lønnsfastsettelse, finner en ikke tilsvarende sammenheng mellom alder og tariffavtaledekning. Yngre arbeidstakere oppgir like ofte som andre at lønna fastsettes gjennom tariffavtale.

Kvinner er i større grad enn menn organisert, både i arbeidsmarkedet som helhet og innen privat sektor. Nergaard (1999) reiser imidlertid spørsmålet om dette skyldes at det i privat sektor er en betydelig andel kvinner som omfattes av tariffavtaler uten å være organisert, eller om dette skyldes at det er manglende kunnskap om hva «tarifflønn» er eller hvordan lønna fastsettes. Tabell 6.7 viser også at organisasjonsgraden øker med utdanningsnivå, dette gjelder både i offentlig og privat sektor. I privat sektor ser vi imidlertid at tariffavtaledekningen avtar med utdanningsnivå. Dette gjelder ikke for offentlig sektor, og fordi det er store grupper med høyere utdanning i offentlig sektor, faller ikke tariffavtaledekningen med utdanningsnivå i arbeidsmarkedet totalt sett.

Organisasjonsgrad varierer også betydelig avhengig av de ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet. Ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet (hovedsakelig ikke yrkesaktive) har langt lavere organisasjonsgrad enn yrkesaktive. Mens organisasjonsgraden blant dem som regner seg som yrkesaktive i privat sektor er på 46 prosent, er organisasjonsgraden blant ansatte i «in between»-markedet tolv prosent (tabell 6.8, se neste side). En lav organisasjonsgrad finner vi også blant midlertidig ansatte, blant ansatte som ikke har avtale om arbeidstid, og blant dem som har kort ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver.

Også tariffavtaledekningen varierer med ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er de samme gruppene som har lav organisasjonsgrad – ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet og ansatte uten arbeidstidsavtale – som i minst grad omfattes av tariffavtale. Det er derimot ingen forskjell mellom ansatte med fast og midlertidig stilling når det gjelder tariffavtaledekning, selv om det er en klar forskjell i organisasjonsgrad.

⁷ Fordi dette avsnittet baserer seg på en annen publisasjon, vil ikke denne delen av notatet kunne gi informasjon om organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter trekk ved ansatte i varehandelen.

Tabell 6.8 Prosentandel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon, og andel lønnstakere som får sin lønn fastsatt av tariffavtale. Alle, privat sektor og offentlig sektor. AKU 1998 2. kvartal

	Organisasjonsgrad						Tariffavtaledekning			
	Prosent			N			Prosent		N	
	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Alle	Privat sektor
<i>Hovedtilknytning</i>										
Yrkesaktiv	61	46	86	9088	5653	3434	77	64	8992	5552
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	20	12	43	708	502	206	69	56	655	448
<i>Arbeidstid</i>										
Heltid	60	47	88	7097	4755	2341	75	63	7029	4685
Lang deltid	59	36	82	1403	663	740	85	68	1382	639
Kort deltid	37	21	62	1192	671	521	78	62	1132	611
<i>Arbeidstid/ hovedtilknytning</i>										
Heltid	60	47	88	7178	4807	2370	75	63	7110	4737
Lang deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	62	39	84	1310	600	710	86	70	1294	581
Kort deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	60	43	73	600	246	354	88	72	588	234
Deltid, hovedsakelig ikke yrkesaktiv	20	12	43	708	502	206	69	56	655	448
<i>Ansettelsesform</i>										
Fast ansatt	59	44	89	9172	5636	3535	76	63	9045	5505
Midlertidig ansatt	39	26	52	610	510	100	82	63	587	486
<i>Avtale om arbeidstid</i>										
Ja	60	45	85	8836	5697	3138	79	66	8726	5584
Nei	22	18	44	962	458	504	43	32	922	415
<i>Ansiennitet hos arbeidsgiver*</i>										
Ansatt i 1998 (under 4/6 mnd.)	30	24	48	799	601	198	68	57	750	550
Mindre enn ett år (4/6–12 mnd.)	39	27	66	960	633	327	73	59	934	606
1–2 år	44	34	69	1566	1073	492	70	57	1542	1049
3–4 år	51	36	81	1178	779	399	74	61	1158	758
5–9 år	64	45	91	1710	975	735	78	62	1701	964
10 år og mer	75	61	95	3563	2082	1481	83	71	3543	2062
<i>Alle</i>	57	43	83	9650	6156	3643	77	63	9800	6000

* Det er ikke opplysninger om hvilken måned våren 1998 intervjuene er fortatt, noe som gjør at vi ikke kan beregne ansiennitet nøyaktig. Vi har skilt mellom dem som er ansatt i 1998 og dem som er ansatt i 1997 og samtidig har mindre enn ett års ansiennitet. For gruppen som er ansatt før 1997 er det ikke spurt om hvilken måned man ble ansatt. Dette betyr at anslagene for ansiennitet vil være noe unøyaktige.

6.5 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning – tariffavtalens utbredelse

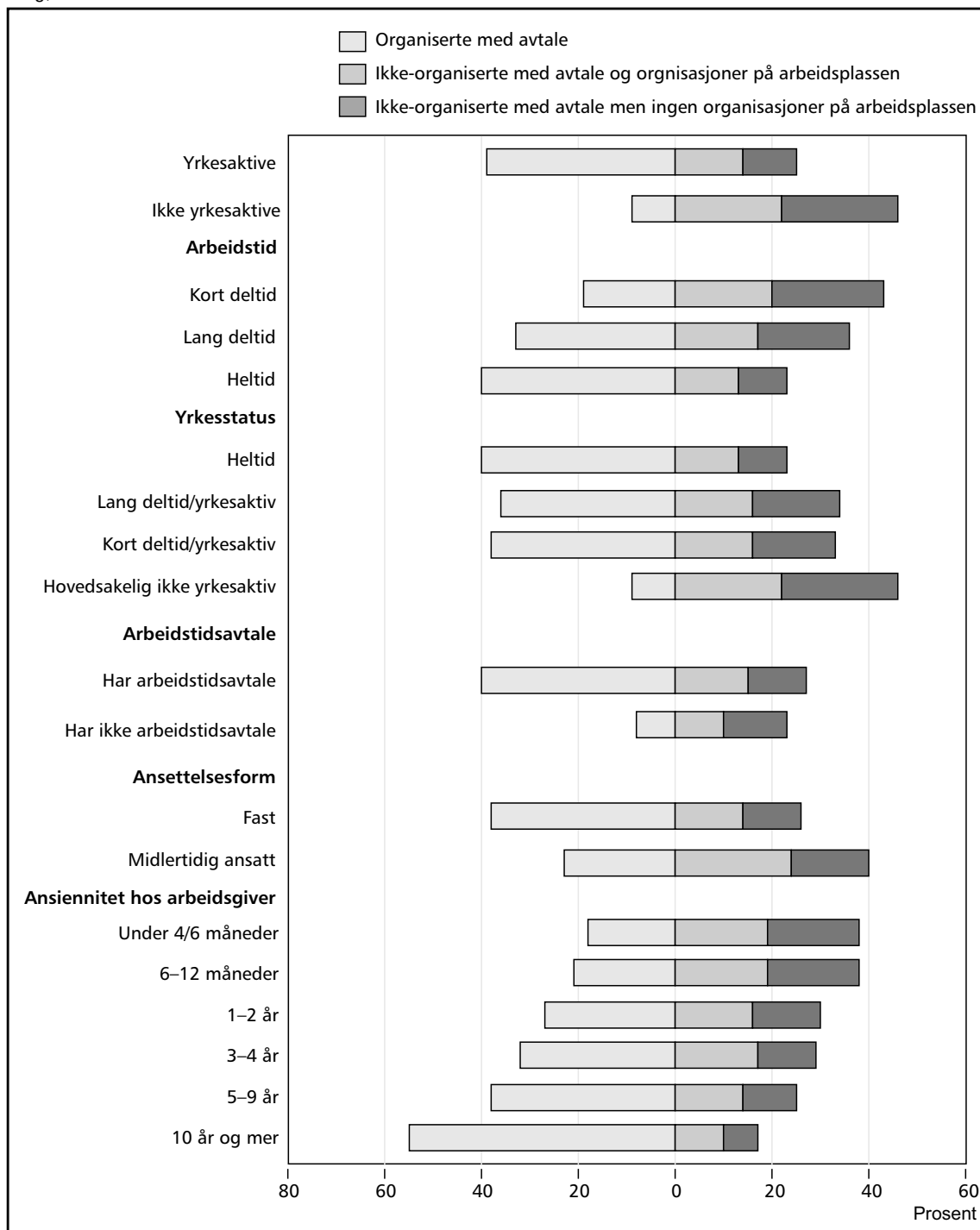
Informasjon om organisasjonsmedlemskap og tariffavtale gir mulighet til å si noe om hvordan tariffavtaler utvides til å omfatte flere arbeidstakere enn dem som gjennom organisasjonsmedlemskapet sitt er del i en avtale. Tariffavtalene dekker for eksempel uorganiserte arbeidstakere i en tariffbunden bedrift, samtidig som medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon ikke nødvendigvis innebærer at en arbeidstaker dekkes av tariffavtale (Nergaard 1998). Ansatte som ikke er organisert, er i undersøkelsen blitt spurt om det er andre på arbeidsplassen som er organisert i en arbeidstakerorganisasjon. På bakgrunn av opplysninger om egen organisering og andres organisering, samt opplysninger om hvordan lønna fastsettes, kan lønnstakerne grupperes etter hvordan lønna fastsettes og hvor nær de er til arbeidstakerorganisasjoner. Nergaard (1999) har delt de ansatte i tre grupper:

- Ansatte som får lønna fastsatt helt eller delvis av tariffavtale og som er organisert.
- Lønna fastsettes helt eller delvis av tariffavtale, ansatte er ikke selv organisert, men arbeider i virksomheter der andre er organisert.
- Lønna fastsettes helt eller delvis av tariffavtale, ansatte er ikke organisert og de vet heller ikke om andre på arbeidsplassen som er organisert.

Ser vi på hva ansatte i privat sektor, med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet, oppgir når det gjelder tariffavtaledekning, finner vi at det er store forskjeller mellom dem med en fast og dem med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Gruppen som oppgir at de er dekket av tariffavtale uten å være tilknyttet en arbeidstakerorganisasjon, er større blant ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet og blant ansatte med kort bedrifts-ansienntid. I gruppen som ikke regner seg som yrkesaktive – vår «in between-gruppe» – oppgir over halvparten at de er dekket av tariffavtale (56 prosent), mens kun ti prosent er organisert.

Tariffavtalens utbredelse i ulike næringer er presentert i figur 6.2 (se neste side). Den viser hvordan de tre gruppene av ansatte som ble presentert ovenfor fordeler seg etter næring i privat sektor og bedriftsstørrelse. I detaljhandelen og hotell- og restaurantnæringen synes tariffavtalen å nå langt bredere enn til de organiserte arbeidstakerne. Over 40 prosent av de ansatte oppgir at de er dekket av tariffavtale uten at de selv er medlem av en arbeidstakerorganisasjon, mens mellom 20 og 30 prosent er, som tidligere nevnt, organisert. Det spesielle med detaljhandelen er at andelen lønnstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale uten at arbeidstakerorganisasjoner synes å være representert på bedriftene, er svært høy. Denne gruppen utgjør mellom 20–30 prosent av alle ansatte i detaljhandelen. Dette er en større gruppe enn de som oppgir at lønna fastsettes av tariffavtale og at det er arbeidstakere representert på arbeidsplassen, uten at de som er intervjuet selv er organisert. Også innen engros- og agenturhandel og i annen privat tjenesteyting er gruppen oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale uten at de er organisert, større enn gruppen som er organisert.

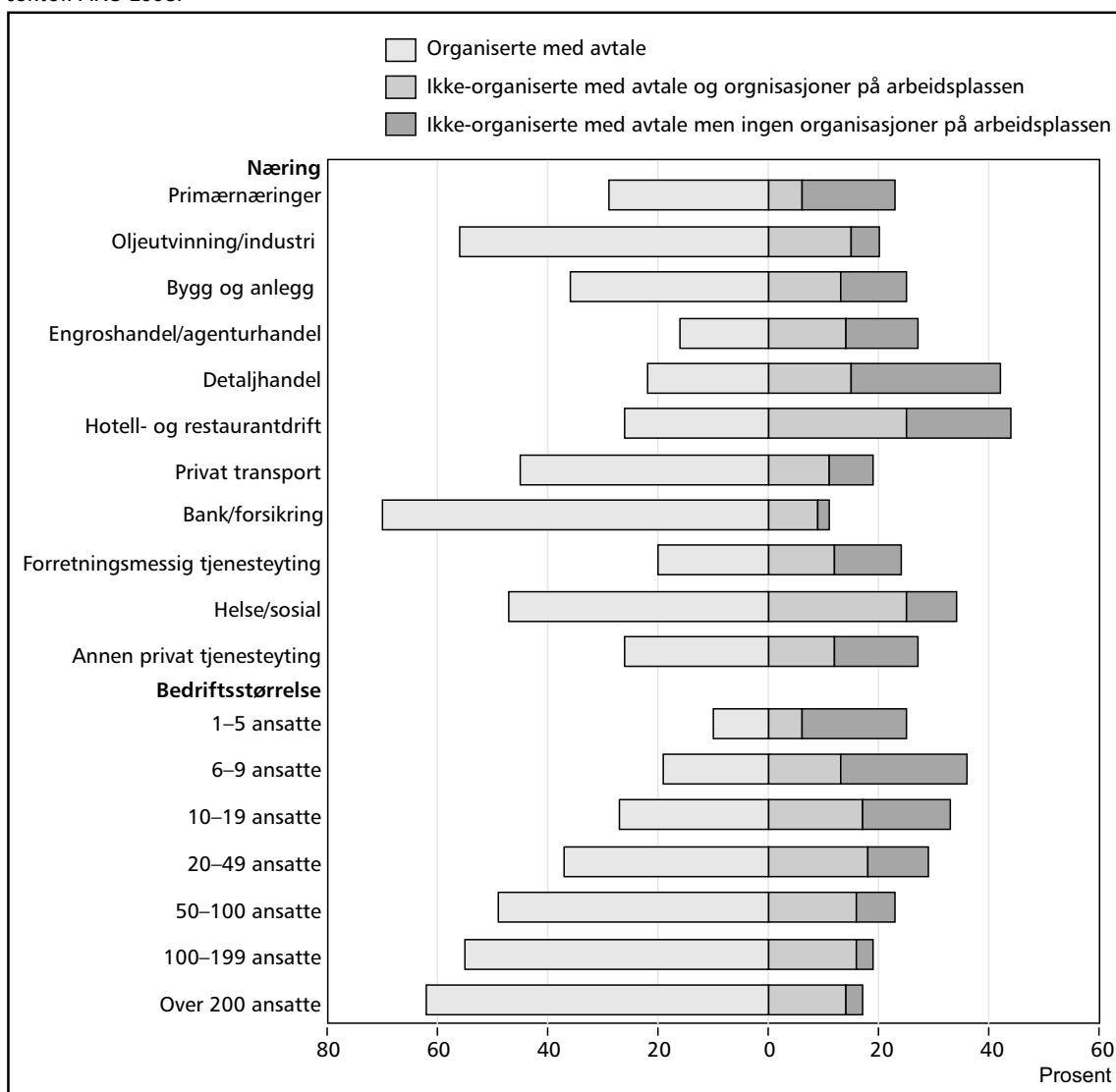
Figur 6.1 Tariffavtaledekning og organisasjonsgrad blant arbeidstakere med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet. Privat sektor. Gruppen som oppgir å være dekket av en tariffavtale uten å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon, til høyre for midtaksen. Gruppen som svarer vet ikke/nekter å svare på spørsmålet om tariffavtaledekning, er utelatt.



Kjennetegn ved bedriften en er ansatt i, vil påvirke sjansene for å være organisert og å ha tariffavtale. Som nevnt tidligere er det store forskjeller mellom ulike næringer når det gjelder organisasjonsgrad, og til dels gjelder dette også tariffavtaledekning. Tidligere undersø-

kelser viser at det er en sterk sammenheng mellom bedriftsstørrelse og organisasjonsgrad. Små bedrifter i privat sektor berøres minst av «kollektive partsforhold». Det samme gjelder for tariffavtaledekning, selv om forskjellene her er mindre (Nergaard 1999:18). Organisasjonsgraden øker fra 19 til 69 prosent når en sammenligner bedrifter i privat sektor som har under fem og over 200 ansatte. Omfanget av avtaledekning øker også med bedriftsstørrelse, men forskjellen på små og store bedrifter er mindre enn for organisasjonsgrad. Tariffavtaledekningen er langt bredere enn organisasjonsgraden i små bedrifter.

Figur 6.2 Tariffavtaledekning og organisasjonstilknytning blant arbeidstakere i ulike næringer og bedrifter. Privat sektor. AKU 1998.



At en rekke arbeidstakere på bedrifter der det ikke finnes arbeidstakerorganisasjoner oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtaler, kan ha flere forklaringer. For det første kan det skyldes at dette er feilsvar fra personer som ikke har kunnskap om hvordan lønna faktisk fastsettes. Det er grunn til å tro at personer med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet har mindre kunnskap om hvordan lønna fastsettes i bedriften enn ansatte med mer fast

tilknytning. Kartleggingen av tariffavtaledekning og organisasjonsgrad etter tilknytning til arbeidsmarkedet viser da også, som tidligere nevnt, at en betydelig andel av arbeidstakerne i «in between»-markedet oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale, uten at det er arbeidstakerorganisasjoner til stede på arbeidsplassen.

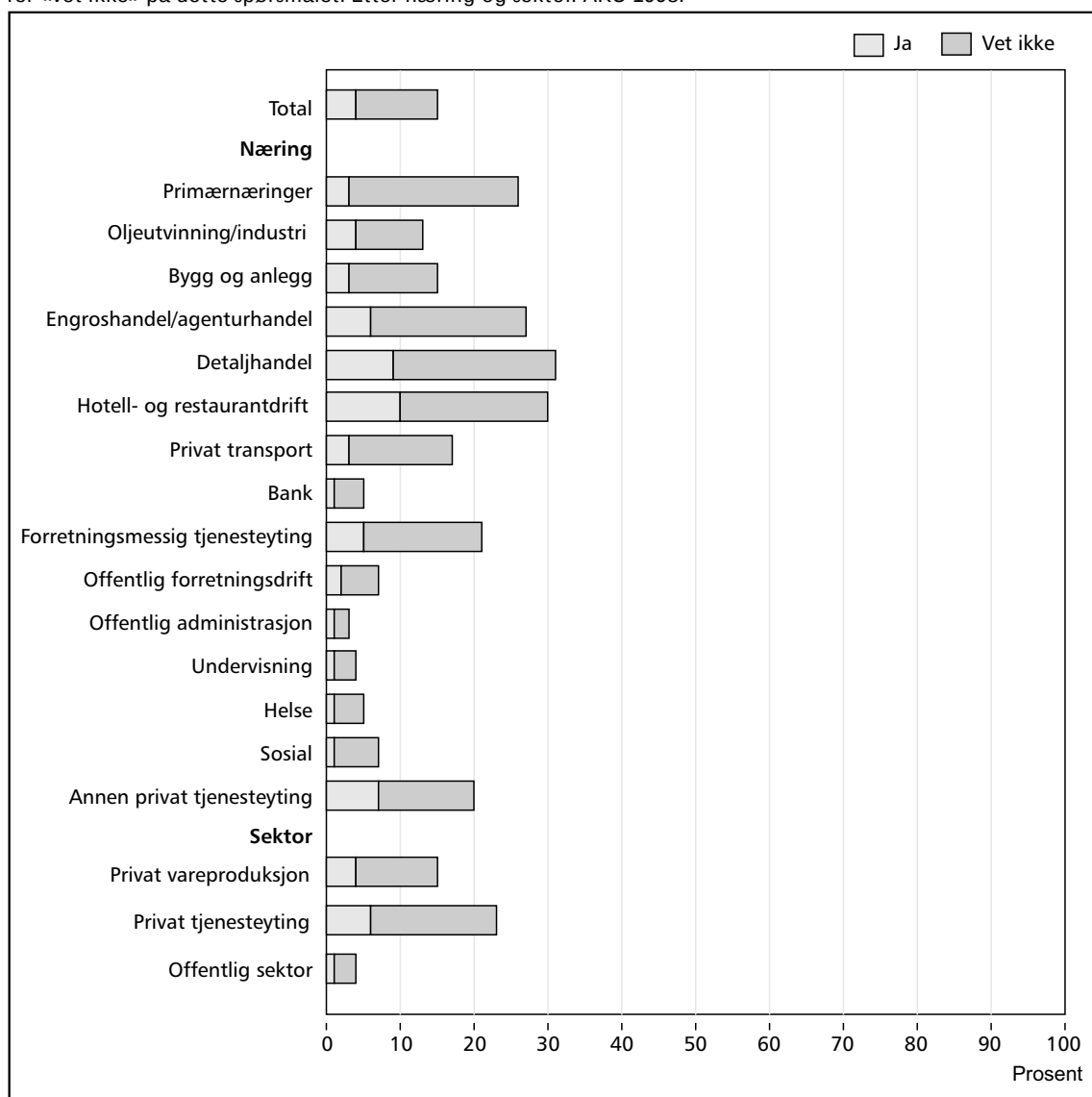
En annen forklaring er at dette indikerer at eksisterende tariffavtaler påvirker lønnsnivå og lønnsfastsettelsen utenfor det området hvor de formelt er bindende. Dette innebærer for eksempel at en eksisterende tariffavtale benyttes som grunnlag for fastsettelse av lønnsnivå eller lønnsregulering også i ikke-organiserte bedrifter innen en næring. I så fall kan tariffavtaler ha en større betydning enn det man kan tro når man ser på den formelle avtalebindingen i en del næringer, for eksempel i varehandelen. At lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale, trenger imidlertid ikke innebære at bedrifter følger andre deler av tariffbestemmelsene (f eks overtid, arbeidstid osv).

6.6 Arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisering

Uorganiserte arbeidstakere ble i Arbeidskraftsundersøkelsen 1998 spurt om arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisering. Spørsmålet som ble stilt var «Er din arbeidsgiver negativ til at de ansatte organiserer seg?». Blant alle ansatte oppgir kun en liten andel (fire prosent) at de tror at arbeidsgiver er negativ, mens andelen som ikke kjenner arbeidsgivers holdning, er større (elleve prosent). Det er som forventet store forskjeller mellom offentlig og privat sektor.

I privat sektor er andelen som oppgir at arbeidsgiver er negativ eller at de er usikre på arbeidsgivers holdninger, større innen privat tjenesteyting enn i vareproduksjon. Andelen som er usikker på arbeidsgivers holdninger, er betydelig større enn andelen som oppgir at arbeidsgiver er negativ. De næringene der ansatte i størst grad tror at arbeidsgiver er negativ til arbeidstakerorganisering, er hotell- og restaurantnæringen, detaljhandel og engroshandel (inkl motor). I disse næringene er også andelen som er usikker på arbeidsgivers holdninger størst. Vel 20 prosent av de ansatte i detaljhandelen kjenner ikke arbeidsgivers holdninger, og i underkant av ti prosent tror arbeidsgiver er negativ. Kartleggingen viser også at ansatte med kort ansiennitet og ansatte i små bedrifter i størst grad er usikre på arbeidsgivers holdninger.

Figur 6.3 Andel lønnstakere som oppgir at arbeidsgiver er motstander av arbeidstakerorganisering eller som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Etter næring og sektor. AKU 1998.



6.7 Oppsummering

Kartlegging av organisasjonsgrad viser at det er store forskjeller mellom ulike næringer og mellom grupper av ansatte med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet. Varehandelen er den næring som har lavest organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. I detaljhandelen er organisasjonsgraden 23 prosent, og i engros- og agenturhandel er andelen 20. Dette ligger betydelig under gjennomsnittet for tjenesteytende næringer. Når det gjelder tilknytning til arbeidsmarkedet, viser kartleggingen at det er stor forskjell i organisasjonsgrad mellom ansatte, avhengig av arbeidstid og om de er yrkesaktive eller har annen hovedaktivitet.

Tariffavtaledekningen er langt høyere enn organisasjonsgraden i de fleste næringer. Denne forskjellen er imidlertid spesielt stor innen detaljhandelen og hotell- og restaurant-

næringen. Begge næringene er karakterisert av en lav organisasjonsgrad og en middels tariffavtaledekning. Det er også en betydelig høyere tariffavtaledekning i engros- og agenturhandelen enn den lave organisasjonsgraden i næringen skulle tilsi. Den høye tariffavtaledekningen i deler av tjenesteytende sektor kan skyldes overrapportering av dekningen av tariffavtalene, blant annet fordi en del arbeidstakere ikke vet hvordan lønna fastsettes. Blant alle lønnstakere i privat sektor oppgir tolv prosent at lønna fastsettes av tariffavtaler, selv om de ikke selv er organisert eller har kjennskap til at det er arbeidstakerorganisasjoner på deres arbeidsplass. Denne andelen er spesielt høy blant yngre arbeidstakere, blant arbeidstakere med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet og blant ansatte i detaljhandelen og i hotell- og restaurantdrift. Det er indikasjoner på at spørreundersøkelser overvurderer tariffavtaledekningen i forhold til det en finner gjennom registrering på bakgrunn av registre. En annen forklaring på den høye tariffavtaledekningen kan være at en rekke bedrifter, som ikke er tariffbundne, benytter eksisterende tariffavtaler til fastsettelse av lønnsnivå, uten at de nødvendigvis følger andre deler av bestemmelsene i tariffavtalene.

7 Opplæring

Opplæring og kompetanseutvikling i arbeidslivet varierer. Ulike typer opplæring har ulike målgrupper og formål. Formålene varierer fra introduksjonsopplæring for å mestre ny jobb, opplæring for vedlikehold og oppdatering av kompetanse, opplæring for å videreutvikle kompetanse og opplæring for å utvikle omstillingskompetanse (Larsen mfl 1997:21). I den senere tid er det spesielt fokusert på etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv. En undersøkelse fra 1996 viser at 75 prosent av alle arbeidstakere har deltatt på ett eller flere formelle kurs i løpet av en femårsperiode (Larsen mfl 1997). I Arbeidslivsundersøkelsen fra 1993 er det om lag 35 prosent av alle arbeidstakere som oppgir at de har hatt formell utdanning i løpet av de siste tolv månedene (Schøne 1996). Kartleggingen viser at det ikke er noen forskjell i kursdeltakelse mellom menn og kvinner. Videre viser undersøkelsen at kursdeltakelsen er lavest blant eldre og yngre arbeidstakere, mens den høyeste andelen er blant dem mellom 30–39 år. (Larsen mfl 1997:103).

I Arbeidskraftsundersøkelsen kartlegges omfanget av jobbrelatert utdanning og kurs kun i løpet av en fireukersperiode før intervjuutidspunktet. Spørsmålet som stilles er «*Har du i løpet av de siste 4 ukene deltatt i noen form for kurs eller utdanning? Her tenker vi bare på utdanning eller kurs som kan være av betydning for nåværende eller en annen jobb*». Dette gir en langt lavere deltakelse enn de andre undersøkelsene. Blant alle lønnsinntakere er det om lag 350 000 eller 18 prosent som deltatt i typen kurs i løpet av fireukersperioden (tabell 7.1). Tidligere kartlegging viser at det er betydelige forskjeller i kursdeltakelse mellom ulike næringer. Offentlig sektor skiller seg klart ut som den delen av arbeidslivet som har høyest andel ansatte i kursvirksomhet. Åtti prosent av de ansatte i offentlig sektor har deltatt i kursvirksomhet i løpet av en femårsperiode, mens tilsvarende andel for privat sektor er 67 (Larsen 1997:106). Vårt datamateriale bekrefter også at offentlig sektor har en høyere andel ansatte som har deltatt i kursvirksomhet enn tilfellet er i privat sektor.

Innen privat sektor er det privat tjenesteyting som har den høyeste andelen ansatte som har deltatt på kurs eller utdanning i løpet av en fireukersperiode (17 prosent). Dette bekreftes også i de tidligere undersøkelsene som viser at forretningsmessig tjenesteyting og finansiell tjenesteyting har en kursdeltakelse på linje med offentlig forvaltning. En forklaring på den høye kursvirksomheten i enkelte av disse næringene kan være bruken av ulike former for etatsutdanning innen enkelte av områdene. (Larsen mfl 1997). I varehandelen er kursdeltakelsen i løpet av fireukersperioden noe lavere enn gjennomsnittet og ligger på 14–15 prosent.

Kursdeltakelse blant ansatte i privat sektor, i detaljhandelen og i engroshandel/motor-ansatte viser at det er forskjeller i deltakelse blant ansatte i ulike delarbeidsmarkeder. Blant alle ansatte i privat sektor har femten prosent deltatt i løpet av de siste fire ukene. Andelen er høyest blant dem som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet og lavest blant de deltidsansatte, yrkesaktive. Også i varehandelen deltar deltidsansatte i minst grad på kurs,

Tabell 7.1 Omfanget av ansatte som har deltatt på jobbrelatert utdanning eller kurs i løpet av en fireukersperiode. Prosent. Alle ansatte N= 13 480.

	Andel	Antall personer	N
Engros/agentur/Handel/reparasjon av motorkjøretøyer	15	22 000	1 033
Detaljhandel	14	22 000	1 073
Hotell og restaurant	13	8 000	403
Privat transport	16	17 000	740
Finansiell tjenesteyting	26	12 000	324
Privat tjenesteyting ellers	17	47 000	1 809
Industri/bygg	13	59 000	3 126
Offentlige helse- og sosialtjenester	22	66 000	2 105
Offentlig sektor ellers	23	91 000	2 760
Totalt	18	344 000	13 374

mens andelen blant ikke yrkesaktive er høyest. Det er grunn til å tro at den høye andelen kursdeltakelse blant dem med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet gjenspeiler at denne gruppen er under utdanning, og at en del av den kurs- eller opplæringsaktiviteten som er kartlagt er knyttet til deres hovedbeskjeftigelse og ikke til deres deltidsjobb.

Tabell 7.2 Ansatte etter deltakelse på kurs og tilknytning til arbeidsmarkedet. Detaljhandelen, engroshandelen/motor og hele privat sektor. Prosent.

Tilknytning til arbeidsmarkedet	Detaljhandelen	N	Engroshandel/-motor	N	Hele privat sektor	N
Heltid	13	526	15	883	15	6766
Deltid	(7)	338	(8)	87	9	1284
Annen hovedaktivitet	28	208	(25)	63	27	784
Totalt	14	1072	15	1033	15	8834

Fordi de ansatte med en marginal tilknytning til arbeidet ofte er under utdanning, vil vi se nærmere på hvordan kurs fordeler seg blant ansatte som har en fast tilknytning til arbeidsmarkedet. Tidligere kartlegging av kursdeltakelse viser at dette ikke er likt fordelt mellom ulike grupper ansatte. Personer med høyere utdanning deltar oftere på kurs enn personer med lavere utdanning, og aldersgruppen mellom 30–39 år deltar hyppigst på kurs, mens yngre og eldre deltar sjeldnere (Larsen mfl 1997:104). Dette mønsteret finner vi også i varehandelen: kursdeltakelsen er høyest i aldersgruppen 25–40 år, ansatte med 11–12 års ut-

danning eller mer deltar oftere på kurs enn ansatte med kortere utdanning, og menn deltar i større grad enn kvinner.¹

Tabell 7.3 Andel blant ansatte i varehandelen som oppgir å ha deltatt på kurs etter kjønn, alder og utdanningsnivå. Gruppen som har annen hovedaktivitet enn yrkesarbeid er utelatt

	Prosentandel	N
<i>Kjønn</i>		
Kvinner	9	811
Menn	15	1024
Totalt	12	1835
<i>Alder</i>		
16-24 år	12	186
25-29 år	12	297
30-39 år	18	496
40-49 år	13	421
50-59 år	6	333
60 år og mer	5	102
Totalt	12	1835
<i>Utdanning</i>		
Ungdomsskole/videregående skole nivå I	9	820
Videregående skole nivå II	15	764
Høyere utdanning	17	251
Totalt	12	1835

Formålet med opplæring i arbeidslivet kan variere. Kartlegging av formålet med opplæringsvirksomhet i 1996 viste at størstedelen av de ansatte deltar på kurs som skal øke kvalifikasjonene innen nåværende jobb (Larsen mfl 1997). I kartleggingen av formålet med opplæringen er AKU-materialet delt inn i videreutdanning i nåværende yrke, kvalifisering for annet yrke og andre formål. Hovedtyngden av kompetanseutviklingen blant yrkesaktive er videreutdanning innen nåværende jobb.

¹ Fordi gruppene er små, må vi her se på hele varehandelen under ett.

Tabell 7.4: Formål med utdanning blant yrkesaktive i varehandelen. Prosent. N = 210.

	Andel
<i>Formål</i>	
Videre utdanning i nåværende yrke	86
Kvalifisering til annet yrke	(5)
Annet formål	(9)
Totalt	99
<i>Utdanningssted</i>	
Arbeidsplassen	27
Skole/kurslokale	61
Begge deler	(11)
Totalt	100

8 Avslutning

Arbeidsnotatet beskriver arbeidskraft, trekk ved arbeidsmarkedet og arbeidsforhold i ulike deler av varehandelen og sammenlignet med andre næringer i økonomien. Bakgrunnen for kartleggingen er de store strukturelle endringene i næringen i løpet av 1980- og 90-tallet, samt endringer i utdanningssystemet og demografiske endringer som forventes å gi konsekvenser i det arbeidsmarkedet varehandelen tradisjonelt har rekruttert en betydelig del av sine ansatte fra. Arbeidsmarkedet i varehandelen har tidligere i liten grad vært kartlagt, og det har vært behov for mer systematisk kunnskap om arbeidsforhold i næringen. Beskrivelsen i dette notatet er basert på SSBs Arbeidskraftsundersøkelse, hovedsakelig fra 1997, 2. kvartal.

Varehandelen er svært sammensatt med hensyn til bedriftenes funksjoner, produkter og markeder, noe som gjenspeiles i den arbeidskraften som ulike deler av næringen har behov for. I beskrivelsen av arbeidskraften har vi valgt å gjøre et skille mellom ansatte etter arbeidstid og den tilknytning de selv oppgir å ha til arbeidsmarkedet. En slik tilnærming gir oss tre ulike delarbeidsmarkeder å beskrive de ansatte ut fra; heltidsansatte, deltidsansatte og ansatte som har annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid. De to første gruppene er yrkesaktive, den siste gruppen defineres ikke som yrkesaktiv og omfatter i hovedsak skoleelever og studenter, men også noen hjemmeværende og pensjonister osv. En slik inndeling er valgt fordi vi antar at det er forskjeller i ansattes holdning og vurdering av eget arbeid avhengig av hvilken tilknytning de har til arbeidsmarkedet. Trolig påvirker ansattes tilknytning til arbeidet også arbeidsgivers vurderinger i forhold til de ansatte. Videre vet vi at en rekke trekk ved arbeidsforholdet varierer mellom grupper med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet.

Beskrivelsen av ansatte i varehandelen viser at det er store forskjeller mellom engroshandel, handel med motorkjøretøyer og detaljhandelen både når det gjelder ansattes tilknytning til arbeidsmarkedet og trekk ved de ansatte. Engroshandelen og detaljhandelen representerer to ytterpunkter, ikke bare dersom vi sammenligner internt i varehandelen, men også når sammenligningen gjøres med andre næringer. Engroshandelen har en sammensetning av ansatte som ligner den vi finner i industrien; de fleste ansatte har en fast tilknytning til arbeidsmarkedet og er menn som arbeider heltid. Deltidsandelen og kvinneandelen er lav, og de fleste kvinnene som arbeider i næringen arbeider heltid. På den andre siden er detaljhandelen, som er en kvinnedominert næring, med under halvparten av de ansatte i helstilling, med en betydelig andel deltidsansatte kvinner som er yrkesaktive og med vel 20 prosent av de ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Går vi nærmere inn på detaljhandelen, ser vi at sammensetningen av ansatte i dagligvarehandelen skiller seg ytterligere fra engroshandelen. Heltidsandelen er under 40 prosent, og de ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet utgjør i underkant av 30 prosent.

En av målsetningene med notatet er kartlegging av trekk ved arbeidsforholdet i varehandelen sammenlignet med andre næringer. Forskjellen mellom ulike deler av varehandelen er ikke like stor når vi ser på trekk ved arbeidsforholdet (arbeidskontrakter, arbeidstids-

kontrakter, midlertidige stillinger, ansiennitet) som når vi ser på trekk ved ansatte. Varehandelen skiller seg imidlertid ut, sammen med hotell- og restaurantnæringen, fra andre deler av norsk arbeidsliv når vi ser på disse forholdene. Omfanget av ulike arbeidstidsordninger som innebærer arbeidstid utenom ordinær dagtid er omfattende, andelen ansatte som har arbeidskontrakter med varierende timetall eller som mangler arbeidstidskontrakter er større, og omfanget av arbeidskontrakter er lavere i varehandelen enn i andre næringer. Dette gjelder også når vi sammenligner med resten av privat tjenesteyting. Omfanget av midlertidige stillinger er derimot ikke spesielt høyt i varehandelen, sammenlignet med andre næringer. Ser vi på trekk ved arbeidsforholdet mellom ulike grupper av ansatte, finner vi imidlertid at det er en betydelig høyere andel blant de ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet som mangler kontrakter og har midlertidig ansettelse, enn det er blant de ansatte med fast tilknytning til arbeidsmarkedet.

Organisasjonsforhold og tariffavtaledekning er også et tema i notatet. Varehandelen er den næring som har den laveste organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, med vel 20 prosent organiserte. Det er ikke store forskjeller mellom de ulike delene av handelen. Den lave organisasjonsgraden har trolig flere forklaringer. Det er blant annet mange unge ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet i næringen, og det er mange butikker med få ansatte. Forskning på organisasjonsgrad viser at slike forhold virker inn på organisasjonstilbøyelighet. Det er imidlertid en del av de ansatte, både i varehandelen og i hotell- og restaurantnæringen, som oppgir at arbeidsgiver er motstander av organisering (om lag ti prosent) eller som ikke kjenner arbeidsgivers holdninger til organisering (20 prosent). Dette kan også være en faktor som påvirker organisasjonsgraden.

Kartlegging av tariffavtaledekning viser at så mange som to tredjedeler av de ansatt i detaljhandelen mener at lønna deres fastsettes helt eller delvis av tariffavtale. Andelen er lavere i engroshandelen, men også der er tariffavtaledekningen betydelig høyere enn organisasjonsgraden. Den store forskjellen mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning kan forklares på flere måter. For det første kan det være en overrapportering av tariffavtaledekningen i spørreundersøkelser, fordi ansatte ikke kjenner til hvordan lønna faktisk fastsettes. En indikasjon på dette er at en betydelig del av de ansatte i detaljhandelen oppgir at lønna fastsettes av tariffavtale, selv om de ikke er organisert selv og heller ikke kjenner til andre som er organisert på arbeidsplassen. Dette gjelder spesielt ansatte med en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. En annen forklaring på forskjellene i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning kan være at en rekke bedrifter benytter eksisterende tariffavtaler til å fastsette lønnsnivået, selv om de ikke er bundet av avtalen. Dette trenger ikke innebære at de følger andre deler av tariffavtalene.

Med bakgrunn i en diskusjon om økende fleksibilitet i arbeidslivet, ser vi at detaljhandelen har en rekke fleksibilitetsmekanismer. For det første arbeider over halvparten av de ansatte deltid, ulike arbeidstidsordninger brukes i omfattende grad, i tillegg har en betydelig andel av de ansatte arbeidstidsavtale med varierende timetall eller de mangler arbeidstidsavtaler. Disse forholdene indikerer at bedrifter i næringen synes å en betydelig (numrisk) fleksibilitet, både med hensyn til ukentlig arbeidstid og sesongtopper, men også i forhold til svingninger i økonomien. I hovedsak er det de ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet som står for denne fleksibiliteten. De har den korteste arbeidstiden, har i minst grad arbeidstidskontrakter eller fasttidskontrakter, er i størst grad midlertidig ansatt

og varierer i størst grad med konjunktorene. Ansatte med en mer fast tilknytning til arbeidsmarkedet bidrar imidlertid også til denne fleksibiliteten, spesielt ved at de i om lag like stor grad som ansatte med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet omfattes av ulike arbeidstidsordninger.

Sentralt for dette prosjektet er næringens utfordringer med hensyn til rekruttering. Med demografiske endringer og utdanningsreformer vil omfanget av arbeidstakere med lav kompetanse reduseres. Utfordringen for næringen er både å kunne trekke til seg nok ansatte som ønsker ufaglærte jobber, samtidig som det er viktig å skape arbeidsplasser i næringen som møter kravene fra ansatte som i økende grad har videregående utdanning, om interessante og utfordrende jobber. Detaljhandelen er, sammen med hotell- og restaurantnæringen, offentlige helse- og sosialtjenester og privat tjenesteyting i en situasjon der en betydelig andel av ungdomskullene er innom næringene i den perioden utdannings- og yrkesvalg treffes. Selv om det er betydelig konkurranse om denne arbeidskraften, er det grunn til å anta at deler av det vi har kalt «in between»-markedet representerer potensielle arbeidstakere for varehandelen. Allerede i dag fungerer trolig dette markedet som en rekrutteringsvei i deler av handelen. Et spørsmål er i hvilken grad det er interne arbeidsmarkeder i handelen og hvordan disse markedene fungerer. Vi vet at flere av de store kjedene er opptatt av rekruttering og har etablert interne opplæringstilbud. Klarer bedriftene/kjedene og næringen å utnytte det potensialet det ligger i å ha så tett kontakt med store ungdomsgrupper i utdanningssituasjon? Et sentralt spørsmål er også hvilken tilpasning til arbeidsmarkedet ansatte i detaljhandelen generelt – og i dagligvarehandelen spesielt – velger på sikt. Er det slik at nye generasjoner ansatte i hovedsak ser på dette arbeidsmarkedet som et sted det er greit å være i en periode mens man holder på med det man egentlig ønsker? Vil næringen få nok «påfyll» av kjerneansatte – ansatte som vurderer dette som en karrierevei – enten som heltidsansatte kremmere og kjøpmenn, eller også som selgere og butikkmedarbeidere? Sammensetning av ansatte i dagligvarehandelen gir imidlertid grunn til å spørre om trekkenene vi ser her indikerer i hvilken retning arbeidsmarkedet i andre deler av næringen vil gå. Detaljhandelen har vært i front i utviklingen når det gjelder strukturelle endringer i næringen; spørsmålet er om dette også gjelder for arbeidsmarkedet. Vil faghandelen også få en annen sammensetning av ansatte, med økt andel som har marginal tilknytning, etter som større deler av faghandelen gjennomgår den samme strukturendring som dagligvarehandelen allerede har vært igjennom?

Analysen av Arbeidskraftsundersøkelsen i dette notatet gir et bilde av sammensetning av arbeidstakerne i varehandelen, samt trekk ved arbeidsorganiseringen. Dette gir et bakgrunnstykke for den videre analysen av næringen. Spørsmål om rekruttering, interne arbeidsmarkeder og kompetanseutvikling vil stå sentralt i det videre arbeidet med prosjektet. Disse temaene vil bli belyst gjennom kvalitative intervjuer med ledere og survey blant ansatte og butikksjefer i tre-fire store, integrerte varehandelskjeder.

Litteratur

- Atkinson, J. (1984) *The Flexible Firm and the Shape of Jobs to come*. Labour Market Issues no 5. Oxford: The Trade Union Research Center, Ruskin College
- Bugge A. (1993), *Fra kundeveileder til ekspederingsmaskin. En analyse av relasjonen mellom butikkansatt og kunde*. SIFO - Arbeidsrapport nr. 14 – 1993. Oslo: Statens institutt for forbruksforskning
- ECON (1997), *Varehandel i Norge*. Rapport 35/97. Oslo
- Ellingsæter, Anne Lise og Jannecke Wiers-Jenssen (1997), *Kvinner i et arbeidsmarked i endring*. ISF-Rapport 97:13. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning
- Gripsrud, Geir og Arne Nygaard (1995), *Markedsføringskanaler*. Oslo: Cappelens Akademiske Forlag
- Gulbrandsen, Trygve (1998), «Fleksibel organisering av arbeid og bedrift». I: Olsen, Karen Modesta og Hege Torp, red, *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. Rapport 98:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Jacobsen, Eivind og Arne Dulsrud (1994), *Kjedenes makt til forbrukernes beste? Konsentrasjon og integrasjon i dagligvarehandelen med matvarer i Norge*. SIFO-Rapport nr. 4 1997. Oslo: Statens institutt for forbruksforskning
- Larsen, Knut Arild mfl (1997), *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Fafo-rapport 212. Oslo: Fafo
- Lavik, Randi og Marit M. Strand (1997), *Bekvem dagligvarehandel. Åpningstider, forbrukerne og markedet*. SIFO-Rapport nr. 3 – 1997. Oslo: Statens institutt for forbruksforskning
- Lavik, Randi (1998), *Døgnåpen handel – konsekvenser for de ansatte. En arbeidsmiljøundersøkelse*. SIFO-Rapport nr. 3 – 1998. Oslo: Statens institutt for forbruksforskning
- Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198. Oslo: Fafo
- Nergaard, Kristine (1998), *Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. Fafo-notat 1998:4. Oslo: Fafo
- Nergaard, Kristine (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Fafo-notat 1999:5. Oslo: Fafo
- Landsoverenskomsten mellom Handels og Servicenæringenes Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge. 1996–98

- Ot prp 75 (1996–97), *Om lov om åpningstider for utsalgsteder (åpningstidsloven)*. Barne- og familiedepartementet
- Olberg, Dag (1990), *Fleksibilitet og fagorganisering*. Fafo-rapport 097. Oslo: Fafo
- Olberg, Dag, red (1995), *Endringer i arbeidslivets organisering*, Fafo-rapport 183. Oslo: Fafo
- Olsen, Karen M. og Hege Torp, red (1998), *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*, ISF-Rapport 98:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Reidarson, Per og Per Gunnar Rasmussen (1997), *Varehandelen i vekst og omstilling. Distribusjonsteknikk mot år 2005*. Oslo: Tano Aschoug
- Schøne, P. (1996), *Virksomhetsintern opplæring – bedriftsspesifikk eller generell kompetanse?* ISF-Rapport 96:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Statistisk sentralbyrå, *Arbeidsmarkedsstatistikk*
- Statistisk sentralbyrå, *Standard for næringsgruppering*
- Stokke, Torgeir Aarvaag og Tori Grytli (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Fafo-notat 1998:3. Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir (1998), *Utmeldinger i LO-fobundene på 1990-tallet*. Fafo-rapport 256. Oslo: Fafo

Arbeidskraft og arbeidsorganisering i varehandelen



Forskningsstiftelsen Fafo
Borgata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1999:7
Bestillingsnr. 619