

## Rapport:

# Kartlegging og evaluering av ny modell for lørdags- og søndagstillegg

Ved hovedtariffoppgjøret pr. 1. mai 2018 ble det i Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 5 punkt 5.2.2 innført en ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Den nye modellen har vært ment som et tiltak som skal stimulere ansatte til å jobbe flere helgetimer, ved at tillegg for lørdags- og søndagsarbeid øker i takt med antallet arbeidede helgetimer. Tariffpartene var ved oppgjøret i 2018 enige om at modellen skulle kartlegges og evalueres innen 31. januar 2020, jfr. vedlegg til protokoll til hovedtariffoppgjøret.

Partene har vært representert ved Nikolai Bratz Queseth, Hege Øhrn og Gunnar Nygaard Owren (KS), Berit Grimrud Syversen (Akademikerne), Tone Faugli og Helge Sørli (LO-K), Stian Bøe (Unio) og Monica Deildok (YS-K).

Arbeidet har blitt forsinket. Et første møte ble avholdt 3. februar 2020, hvor det ble utarbeidet felles spørsmål som partene hver for seg skulle sende ut i en undersøkelse til sine medlemmer. Undersøkelsene har vært ment å kartlegge innføringen av den nye modellen. KS' spørreundersøkelse har vært sendt til den enkelte kommunes postmottak, mens arbeidstakerorganisasjonenes undersøkelser har vært sendt til hovedtillitsvalgte for Delta (YS-K), Fagforbundet (LO-K) og Norsk Sykepleierforbund (Unio) i den enkelte kommune. Det har ikke vært sendt ut spørreundersøkelse på Akademikernes vegne.

Etter svarfristens utløp, avholdt partene et nytt møte 15. juni med sikte på å sammenfatte og diskutere resultater. Det bemerkes at spørreundersøkelsene ikke er vitenskapelig fundert, og at svarprosenten er forholdsvis lav – fra omlag 18 prosent til omlag 32 prosent. Endel av variasjonen i svar på samme spørsmål, skyldes antakelig at det tildels er arbeidsgivere og tillitsvalgte i ulike kommuner som har besvart undersøkelsen. Vi antar likevel at resultatene gir uttrykk for noen generelle tendenser. For detaljerte resultater, vises det til sammenstillingen av undersøkelsene i vedlegg 1.

## Enkelte hovedtendenser og evaluering

To sentrale spørsmål i evalueringen har vært hvorvidt modellen har fungert etter sin hensikt, og i hvilken grad den er administrativt/teknisk utfordrende. Spørsmålene i undersøkelsene er utformet for å bidra til en avklaring av disse spørsmålene.

Et flertall av respondentene i alle undersøkelsene svarer at ansatte har arbeidet mer enn 289 timer, som er innslagspunktet for timesatsen på kr 100.<sup>1</sup> Blant de som har svart at ansatte *ikke* har arbeidet mer enn 289 timer, ser hovedtendensen ut til å være at arbeidstakerne selv ikke ønsker det, eller at tillitsvalgte ikke ønsker å forplikte medlemmene sine til det.<sup>2</sup> Blant andre konkrete tiltak for å øke bemanningen på helg, peker langvakter seg ut.<sup>3</sup>

Det synes som om den nye modellen i mange kommuner ikke blir brukt systematisk i heltidsarbeidet.<sup>4</sup> Undersøkelsen gir imidlertid ikke grunnlag for å konkludere sikkert på dette.

---

<sup>1</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 1

<sup>2</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 2

<sup>3</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 3

<sup>4</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 4

17. juni 2020

På spørsmål om hvilke yrkesgrupper som har ønsket å benytte seg av modellen, peker fagarbeidere og assistenter seg ut.<sup>5</sup> På spørsmål om stillingsstørrelse hos ansatte som arbeider mer enn 289 timer, indikeres en hovedvekt av deltidsansatte med 50-99 prosent stilling.<sup>6</sup>

Mellom 15 og 26 prosent svarer at modellen bidrar til å lette bemanningsutfordringer på helg.<sup>7</sup> Undersøkelsen indikerer imidlertid at modellen i mindre grad bidrar til å få ønsket *kompetanse* på helg, selv om mange er usikre på dette.<sup>8</sup> Det er også usikkert i hvilken grad arbeidstakere selv ønsker å benytte seg av modellen for å oppnå høyere satser,<sup>9</sup> jfr. også spørsmål 2.

Få respondenter svarer at modellen har ført til redusert bruk av merarbeid/overtid.<sup>10</sup> Tilsvarende gjelder bruk av tilkallingsvakter.<sup>11</sup>

Mellom 49,6 og 72,2 prosent svarer at arbeidsgiver ikke har benyttet seg av adgangen til å fastsette høyere satser.<sup>12</sup> Et flertall av respondentene svarer at de ikke opplever satsene som tilstrekkelige til å motivere til mer helgearbeid.<sup>13</sup> Dette gjenfinnes også blant fritekstsvarene på spørsmål 18 om innspill til forbedring av modellen.

Et flertall av arbeidsgiverne svarer at de opplever modellen som administrativt krevende.<sup>14</sup> På spørsmål om hva henholdsvis arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte opplever som utfordrende ved gjennomføringen av modellen, pekes det blant annet på forhåndsberegning av helgetimetallet og utfordringer ved å forklare modellen for medlemmer samt utfordringer ved å forklare/kontrollere lønns slipper.<sup>15</sup>

Det overveiende flertall av arbeidsgiverrepresentantene som har svart, svarer at kommunen bruker Visma som systemleverandør.<sup>16</sup> På spørsmål til arbeidsgiverrepresentanter om hvorvidt de er fornøyd med modellens implementering i systemet, er fordelingen nokså jevn.<sup>17</sup>

Avslutningsvis har undersøkelsen et fritekstfelt hvor innspill til forbedring av modellen kan beskrives. Her pekes det blant annet i retning av økte satser, samt administrative og tekniske utfordringer i forbindelse med forhåndsberegning av tillegg i samsvar med Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.7.

Det er vanskelig å trekke sikre konklusjoner basert på de mottatte svarene. Dette henger sammen med den forholdsvis lave svarprosenten samt ikke minst at modellen har fungert i bare halvannet år, herunder ett helt kalenderår, som er modellens beregningsperiode. Henvendelser til partene om tekniske og administrative utfordringer, sammenholdt med det som fremkommer i undersøkelsene, gir likevel en ganske klar indikasjon på at innføringen av modellen har vært krevende. For arbeidsgiver handler det antakelig i betydelig grad om vanskeligheten ved forhåndsberegning av helgetimer. I svarene fra de tillitsvalgte er det en relativt stor andel som oppgir at det er utfordrende å forklare modellen for medlemmene og at det er utfordrende å kontrollere/forklare lønns slipper. I hvilken grad

---

<sup>5</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 5

<sup>6</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 6

<sup>7</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 7

<sup>8</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 8

<sup>9</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 9

<sup>10</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 10

<sup>11</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 11

<sup>12</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 12

<sup>13</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 13

<sup>14</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 14

<sup>15</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 15

<sup>16</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 16

<sup>17</sup> Jfr. undersøkelsens spørsmål 17

17. juni 2020

kommunenes lønnstekniske løsninger håndterer modellen tilfredsstillende, gir undersøkelsene ikke i seg selv svar på.

I evalueringsmøtet 15. juni diskuterte imidlertid partene ulike alternativer, herunder hvorvidt det er ønskelig å videreføre modellen, hvorvidt den kan utformes på andre måter, samt eventuelle måter å lette de administrative/tekniske utfordringene på. Det er ikke tatt endelig stilling til disse spørsmålene, ettersom en nærmere konkretisering av mulige tiltak vil kreve et mer omfattende arbeid enn det denne kartleggingen og evalueringen har foranlediget. Et tema som i så fall bør tas opp særskilt, er forholdet mellom trappetrinnsmodellen slik den er regulert i Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 5 punkt 5.2.2 og bestemmelsene om tilleggslønn i Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.7. Et slikt arbeid vil også måtte ta opp spørsmål om forholdet til blant annet sykkelønn og pensjon.

**KS:**

**AKADEMIKERNE:**

**LO-K:**

**UNIO:**

**YS-K:**