

Spørreundersøkelse om lørdags- og søndagstillegget i Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 5 punkt 5.2.2

1. Innledning

I hovedtariffoppgjøret per 1. mai 2018 ble det i Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 5 punkt 5.2.2 innført en ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Innføring av modellen var ment som et tiltak for å lette bemanningsutfordringer i helger og bidra til høyere stillingsstørrelse. Tariffpartene var ved oppgjøret i 2018 enige om at modellen skulle kartlegges og evalueres innen 31. januar 2020, jf. vedlegg til protokoll til hovedtariffoppgjøret. Rapporten fra denne kartleggingen og evalueringen er tilgjengelig [her](#).

Som en del av hovedtariffoppgjøret per 1. mai 2020 var tariffpartene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg om arbeidstid/heltid i tariffperioden 2020-2022. Utvalgets mandat fremgår av vedlegg til protokoll til hovedtariffoppgjøret. Som det fremgår, var deler av utvalgets mandat å

“på bakgrunn av evalueringen av modellen for lørdags- og søndagstillegget drøfte nærmere om modellen er hensiktsmessig innrettet, og/eller om det er andre virkemidler som kan ivareta samme formål.”

For en generell omtale av utvalgets behandling av dette og andre temaer, samt utvalgets anbefalinger, vises det til utvalgets rapport, jfr. over. I forbindelse med drøftingen av om gjeldende modell for lørdags- og søndagstillegg er hensiktsmessig innrettet, ble utvalget imidlertid enige om å sende ut en ny spørreundersøkelse. KS har sendt undersøkelsen til arbeidsgiverrepresentanter i alle kommuner. Unio har sendt til alle Hovedtillitsvalgte for Norsk Sykepleierforbund. YS-K har sendt ut til alle Hovedtillitsvalgte i Delta. LO-K har sendt ut til fagforeningsledere for Fagforbundet i alle kommuner.

Da den forrige spørreundersøkelsen ble sendt ut, hadde modellen virket i et drøyt år. Undersøkelsen som nå ble sendt ut, hadde svarfrist i uke 10, 2022, på et tidspunkt hvor modellen har virket i drøyt tre år. Spørsmålene er i hovedsak de samme, med enkelte små justeringer som følge av at det var to år siden forrige spørreundersøkelse. I det følgende redegjøres det for hovedfunnene etter en samlet vurdering av tilbakemeldingene fra arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte. Det bemerkes som sist at undersøkelsen ikke er vitenskapelig fundert, og at svarprosenten er forholdsvis lav – fra om lag 26 til om lag 36 prosent. En del variasjon i svar på samme spørsmål, kan skyldes at det til dels er arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte som har svart. Antagelig gir resultatene likevel uttrykk for noen generelle tendenser. For detaljerte resultater, vises det til sammenstillingen av KS' og organisasjonenes undersøkelser i nedenfor.

2. Hovedtendenser og evaluering

Ved evalueringen av lørdags- og søndagsmodellen i 2020, var to overordnede spørsmål sentrale: Hvorvidt modellen så langt hadde fungert etter sin hensikt, og i hvilken grad den hadde vært administrativt/teknisk utfordrende. Spørreundersøkelsens utforming var ment å bidra til avklaring av dette.

Disse to overordnede spørsmålene er sentrale også i dag. Ved at spørreundersøkelsen som nå ble sendt ut var tilnærmet lik som ved evalueringen i 2020, er det mulig å sammenholde de to undersøkelsene for en vurdering av om modellen har “satt seg” bedre enn for to år siden – både med hensyn til

hensikten og administreringen av den. I tillegg til forbeholdene om at undersøkelsen ikke er vitenskapelig fundert og at svarprosenten er relativt lav, understrekes det imidlertid at de kommunene og tillitsvalgte som har besvart den, i større eller mindre grad kan ha vært andre enn i 2020.

Et flertall av respondentene i alle undersøkelsene svarer på spørsmål 1 at det er arbeidstakere som har arbeidet mer enn 289 helgetimer, som er innslagspunktet for timesatsen på kr 100. I KS' og LO-Ks undersøkelser er prosenten noe lavere enn i 2020, mens den i YS-K og Unios undersøkelser har gått noe opp. De som har svart at arbeidstakere *ikke* har arbeidet mer enn 289 helgetimer har oppgitt årsaken til dette på spørsmål 2.

På spørsmål 3, om andre konkrete tiltak for å øke bemanningen i helger, peker lange vakter seg ut i alle undersøkelsene. Økningen er til dels markant i forhold til 2020-undersøkelsene. Det synes imidlertid som om modellen i mange kommuner ikke blir brukt systematisk i heltidsarbeidet, jf. spørsmål 4. Svarene fordeler seg omtrent likt som i 2020.

På spørsmål 5, om rangering av hvilke yrkesgrupper som har ønsket å benytte seg av modellen, peker assistenter og fagarbeidere seg ut. Det gjorde de også i 2020-undersøkelsen. På spørsmål 6, om stillingsstørrelse hos ansatte som arbeider mer enn 289 timer, indikeres en hovedvekt av deltidsansatte med 50 – 99 prosent stilling. Samtidig svarer en høy andel i alle undersøkelsene at det varierer mellom stillingsstørrelser. Bildet er her omtrent det samme som i 2020.

Mellom 15,2 og 27,8 prosent svarer på spørsmål 7 at modellen bidrar til å lette bemanningsutfordringer på helg. Tallene fordeler seg her grovt sett som i 2020. Mellom 41,8 og 54,4 prosent svarer at modellen ikke bidrar til å lette bemanningsutfordringer på helg, mens mange – omtrent en tredjedel i alle undersøkelsene – er usikre. Grovt sett svarer tallene til resultatene fra 2020.

Undersøkelsene indikerer at modellen i begrenset grad bidrar til å få ønsket *kompetanse* i helger, selv om rundt en tredjedel er usikre, jf. spørsmål 8. Det var de også i 2020. På spørsmål 9, om hvorvidt arbeidstakere ønsker å benytte seg av modellen, svarer mellom 13,9 og 46,1 prosent bekreftende. Det er noe lavere enn i 2020. Respondentene for øvrig svarer "nei" eller er usikre.

Spørsmålene fra 2020-undersøkelsene om hvorvidt modellen har ført til redusert bruk av merarbeid/overtid og tilkallingsvikarer, utgikk i årets undersøkelse, ettersom det trolig ville vært vanskelig for respondentene å "korrigere for" effekten av koronapandemien de siste to årene.

Spørsmål 10 gjelder hvorvidt kommunen har benyttet seg av adgangen til å fastsette høyere satser enn minimumssatsene i tariffbestemmelsen. Det store flertallet besvarer dette med "nei". Tallene fra 2020 indikerer at kommunene i større grad hadde fastsatt høyere satser. Det må imidlertid tas høyde for at spørsmålet den gang ble misforstått som et spørsmål om hvorvidt det var ansatte som arbeidet det antallet helgetimer som skulle til for at de nådde innslagspunktene for høyere satser.

På spørsmål 11, om hvorvidt respondenten opplever satsene som tilstrekkelige for å motivere til mer helgearbeid, svarer mellom 68,4 og 89,7 prosent "nei". Disse tallene ligger noe over svarene på 2020-undersøkelsene. Flere av fritekstsvarene avslutningsvis i undersøkelsene gir uttrykk for det samme.

Det er noe færre respondenter enn i 2020 som svarer "ja" på at de opplever modellen som administrativt krevende – mellom 22,4 og 48,1 prosent. Disse ble i spørsmål 12 bedt om å oppgi hva utfordringen(e) hadde vært.

I overkant av 80 prosent av arbeidsgiverrepresentantene oppgir i spørsmål 13 at kommunen bruker Visma som systemleverandør.

Avslutningsvis har respondentene tilgang til et fritekstfelt hvor de spørres om forslag til hvordan modellen kan forbedres. Her pekes det blant annet i retning av økte satser, lavere innslagspunkt for høyere sats enn den laveste samt at modellen medfører en del manuelt oppfølgingsarbeid.

Modellen har nå virket i drøyt tre år og det er grunn til å tro at resultatene fra denne undersøkelsen gir et noe bedre bilde av bruken enn for to år siden. Det er imidlertid som sist utfordrende å trekke sikre konklusjoner basert på de mottatte svarene. KS mottar færre henvendelser enn tidligere med spørsmål om tekniske utfordringer mv. Svarene fra de tillitsvalgte indikerer at det for mange er utfordrende å forklare modellen for medlemmer og at det er utfordrende å kontrollere/forklare lønns slipper.

Gjennom det partssammensatte utvalget som nevnt innledningsvis har partene diskutert modellen med utgangspunkt i utvalgets mandat. Det vises her til utvalgets rapport.

3. Sammenstilte resultater

1. Har arbeidstakere arbeidet mer enn 289 timer mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24 søndag?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	74,5 %	80 %	74,3%	61,2 %
NEI	25,5 %	20 %	25,7 %	38,8 %

2. Hvis nei, hva er årsaken til det? Du kan velge flere alternativer

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
Arbeidsplanlegging/årsturnus	37,0 %	30 %	52,6 %	22,6 %
Mange helgestillinger	33,3 %	30 %	26,3 %	11,3 %
Arbeidstaker ønsker ikke å jobbe flere helgetimer	63 %	27 %	26,3 %	62,3 %
Tillitsvalgte ønsker ikke å forplikte medlemmene til flere helgetimer	33,3 %	13 %	15,8 %	39,6 %
Ikke behov på arbeidststedet	11,1 %	3 %	26,3 %	18,9 %
For lav kompensasjon	11,1 %	17 %	0,0 %	41,5 %
Annet	7,4 %	5 %	10,5 %	0,0 %

3. Har det blitt iverksatt andre konkrete tiltak for å øke bemanningen på helg? Du kan velge flere alternativer.

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
Fastsatt høyere lørdags- og søndagstillegg iht. HTA kap. 1 punkt 5.2.2	3,7 %	11 %	21,1 %	0,0 %
Lange vakter	48,1 %	91 %	61,8 %	43,1 %
Ikke aktuelt	44,4 %	10 %	17,1 %	45,1 %
Annet	18,5 %	30 %	21,1 %	19,6 %

4. Brukes modellen for lørdags- og søndagstillegg systematisk i heltidsarbeidet?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	32,9 %	23 %	36,3 %	25,8 %
NEI	45,6 %	50 %	38,8 %	62,9 %
USIKKER/ VET IKKE	21,5 %	27 %	25,0 %	11,2 %

5. Hvilke yrkesgrupper har ønsket å benytte seg av modellen? Rangér fra 1 til 5, der 1 indikerer hvilken yrkesgruppe som i størst grad har ønsket å benytte seg av modellen og 5 indikerer hvilken yrkesgruppe som i minst grad har ønsket å benytte seg av modellen.

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
Assistenten	1	2	2	1
Fagarbeidere	2	1	1	2
Sykepleiere	3	3	3	3
Vernepleiere, ergoterapeuter, andre høyskolegrupper	4	4	4	4
Andre	5	5	5	5

6. Hvilken stillingsstørrelse har i hovedsak de som jobber mer enn 289 helgetimer?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
100 % stilling	11,4 %	15 %	7,3 %	20,3 %
50-99 % stilling	32,9	28 %	34,5 %	34,2 %
Under 50 % stilling	17,7 %	16 %	9,1 %	10,1 %
Det varierer mellom stillingsstørrelser	31,6 %	41 %	43,6 %	27,8 %
Usikker	6,3 %	1 %	5,5 %	7,6 %

7. Har modellen bidratt til å lette eventuelle bemanningsutfordringer på helg?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	27,8 %	18 %	35,1 %	15,2 %
NEI	41,8 %	58 %	36,4 %	54,4 %
USIKKER	30,4 %	24 %	28,6 %	30,4 %

8. Bidrar modellen til å få ønsket kompetanse på helg?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	19,0 %		26,0 %	11,4 %
NEI	57,0 %		42,9 %	59,5 %
USIKKER	24,1 %		31,2 %	29,1 %

9. Opplever du at arbeidstakere ønsker å benytte seg av modellen?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	25,3 %	22 %	46,1 %	13,9 %
NEI	45,6 %	38 %	21,1 %	60,8 %
USIKKER	29,1 %	40 %	32,9 %	25,3 %

10. Har kommunen benyttet seg av adgangen i HTA kap. 1 punkt 5.2 til å fastsette høyere satser enn minimumssatsene?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	10,1 %	13 %	24,7 %	12,8 %
NEI	86,1 %	80 %	57,1 %	80,8 %
USIKKER	3,8 %	8 %	18,2 %	6,4 %

11. Opplever du satsene som tilstrekkelige for å motivere for mer helgearbeid?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	7,6 %	3 %	6,4 %	2,6 %
NEI	68,4 %	84 %	71,8 %	89,7 %
USIKKER	24,1 %	13 %	21,8 %	7,7 %

12. Opplever du modellen som administrativt krevende?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
JA	48,1 %	34 %	22,4 %	33,3 %
NEI	38,0 %	24 %	38,2 %	29,5 %
USIKKER	13,9 %	25 %	39,5 %	37,2 %

13. Hvis du svarte ja på forrige spørsmål, hva har vært utfordringen(e)? Du kan velge flere alternativer. Hvis du svarte nei, velg «ikke relevant».

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
Forhåndsberegning av helgetimetaller	5,1 %	40 %	53,3 %	
Ekstravakter	7,6 %	38%	60,0 %	
Permisjon/annet fravær	0,0 %	13 %	33,3 %	
Arbeidstakere som starter/slutter i løpet av året	10,1 %	27 %	66,7 %	
Modellen er ikke godt nok implementert i systemet	16,5 %	35 %	60,0 %	
Arbeidstakere med flere arbeidsforhold i kommunen		25 %	66,7 %	
Utfordrende å forklare modellen for medlemmer		35 %	53,3 %	76,9 %
Utfordrene å kunne forklare/kontrollere lønns slipper		53 %	40,0 %	84,6 %
Annet (utdyp)	11,4 %	5 %	6,7 %	38,5 %
Ikke relevant	49,4 %	25 %		

14. Hvilken systemleverandør bruker kommunen?

	KS	LO-k	YS-k	Unio-k
Visma	81,0 %			
Unit 4	11,4 %			
Bluegarden	2,5 %			
X-Ledger	0,0 %			
Annet	5,1 %			