Kristin Alsos, Balder Blinkenberg og Kristine Nergaard

Regulering av arbeidstøy i kommunal sektor

Fafo-rapport 2026:13

Regulering av arbeidstøy i kommunal sektor

De fleste kommuner har en form for ordning for arbeidstøy, men det er betydelig variasjon i hvilke tjenesteområder som omfattes og hvordan ordningene er innrettet. I denne rapporten kartlegges ordninger for arbeidstøy i norske kommuner og fylkeskommuner. Rapporten er basert på en spørreundersøkelse til ledere og hovedtillitsvalgte samt kvalitative intervjuer med de lokale partene i ti kommuner.

Fafo-rapport 2026:13
ISBN 978-82-324-0805-4
ISSN 2387-6859
ID-nr.: 20964

© Fafo 2026

Innhold

Forord **2**

Sammendrag **3**

1 Innledning **5**
1.1 Problemstillinger 6
1.2 Data og metoder 6
1.3 Oppsummering 9

2 Lokale særavtaler og andre ordninger om arbeidstøy **10**
2.1 Ordninger om arbeidstøy 10
2.2 Hvor mange kommuner har inngått lokale avtaler om arbeidstøy? 13
2.3 Avtaler på ulike tjenesteområder 15
2.4 Stillingstyper 17
2.5 Ulike avtaletyper 20
2.6 Oppsummering 23

3 Forhandlingsprosesser **24**
3.1 Forhandlinger/reforhandlinger 24
3.2 Det lokale arbeidet og vurderinger av nåværende avtale 26
3.3 Nye krav og framdrift av slike prosesser 29
3.4 Stor eller liten avstand i vurderinger 30
3.5 Oppsummering 34

4 Ordninger for arbeidstøy **36**
4.1 Innretting 36
4.2 Typer arbeidstøy 39
4.3 Vask og vedlikehold 43
4.4 Partenes syn på ordningene 44
4.5 Oppsummering 48

5 Avslutning **50**
5.1 Utbredelse av lokale særavtaler 50
5.2 Forhandlingsprosessen 51
5.3 Avtalenes innhold 52
5.4 Kommuner uten avtaler 53

Vedlegg **54**

Forord

Denne rapporten ser på utbredelsen av lokale særavtaler om arbeidstøy i norske kommuner og fylkeskommuner. Rapporten er skrevet på oppdrag fra KS og forhandlingssammenslutningene LO Kommune, YS Kommune, Unio og Akademikerne kommune. Formålet med rapporten er å bidra til et bedre faktagrunnlag for forhandlingene mellom partene om den sentrale generelle særavtalen (SGS) 1002 Arbeidstøy, som utløper 30. april 2026.

Vi vil gjerne takke referansegruppa for innspill, refleksjoner og diskusjoner knyttet både til utforming av spørreskjema og analyser. I tillegg ønsker vi å takke organisasjonene for bistand med kontaktopplysninger til respondenter og informanter.

På Fafo vil vi takke Åsmund Arup Seip for kommentarer til rapporten og informasjonsavdelingen for ferdigstillelse.

Oslo, februar 2026

Kristin Alsos
prosjektleder

Sammendrag

Tema for denne rapporten er hvordan ordninger om arbeidstøy er etablert i norske kommuner og fylkeskommuner, hva lokale særavtaler om arbeidstøy regulerer, og hvordan lokale prosesser om etablering av slike avtaler gjennomføres. Med arbeidstøy menes tøy som skal brukes i arbeidet, men som ikke er verneutstyr. Rammene for de lokale særavtalene er fastsatt i en sentral særavtale mellom KS og forhandlingssammenslutningene (SGS 1002).

For å besvare problemstillingene er det gjennomført en spørreundersøkelse blant ledere i kommuner og fylkeskommuner og en tilsvarende undersøkelse blant hovedtillitsvalgte. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer med ledere og hovedtillitsvalgte i ti kommuner. Vi har også innhentet og analysert en rekke lokale særavtaler.

Arbeidstøyordninger

De aller fleste kommuner har en form for arbeidstøyordning, men det er betydelige forskjeller i hvilke tjenesteområder som omfattes. Ordninger er vanligst innen tekniske tjenester, renhold, barnehage, sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Åtte av ti ledere oppgir at kommunen har en lokal særavtale om arbeidstøy, og slike avtaler er vanligere i store og mellomstore kommuner enn i de minste.

Avtalebaserte ordninger er mest utbredt i barnehager og hjemmebaserte tjenester, og minst utbredt innen undervisning. Administrative ordninger er vanligst innen tekniske tjenester, hjemmebaserte tjenester og renhold, og minst vanlig innen oppvekstområdet. De fleste avtalene omfatter flere tjenesteområder. Rundt sju av ti kommuner har én avtale som dekker flere sektorer, mens én av ti har ulike avtaler for hver sektor.

Avtalene er som regel avgrenset til bestemte arbeidsoppgaver eller stillinger, og de begrenses ofte også etter ansettelsesform, for eksempel ved at deltidsansatte omfattes forholdsmessig eller at små stillinger og korte vikariater faller utenfor. Det er stor variasjon i detaljeringsgrad. Avtalene kan deles inn i tre hovedkategorier: detaljerte avtaler som regulerer hvilke plagg som skal utleveres eller refunderes for ulike stillinger, avtaler med alternative ordninger der enhetsleder i samråd med tillitsvalgte kan velge mellom disse, og overordnede avtaler. De overordnede avtalene er relativt korte og legger gjerne beslutningsmyndigheten ned på enhetsnivå eller til det enkelte tjenesteområde.

Forhandlingsprosesser

Flertallet av avtalene er inngått i løpet av de siste fem årene, selv om det også finnes eldre avtaler. I hovedsak har partene kommet til enighet gjennom forhandlinger, mens lokal nemnd i liten grad er benyttet. Et flertall av kommunene har brukt partssammensatte arbeidsgrupper for å utrede behovet for arbeidstøy, særlig i større kommuner og i kommuner med nyere avtaler.

Det er ulike vurderinger mellom partene når det gjelder tilfredshet med avtalene. Blant lederne oppgir 56 prosent at begge parter er fornøyde, mens tilsvarende andel blant tillitsvalgte er 36 prosent. Arbeidstakersiden trekkes oftest fram som den misfornøyde

parten. Arbeidstøy er på agendaen i mange kommuner, og om lag 40 prosent av både ledere og tillitsvalgte oppgir at én eller begge parter ønsker endringer. Som regel er det arbeidstakersiden som har fremmet krav, særlig knyttet til hvilke yrkesgrupper som skal omfattes og hvilke typer arbeidstøy arbeidsgiver skal dekke. Arbeidsgiver har i mindre grad konkretisert egne krav. Tillitsvalgte vurderer gjennomgående avstanden mellom partene som større enn det lederne gjør.

Hva omfatter ordningene om arbeidstøy?

Ordningene kan innrettes som utleveringsordninger, refusjonsordninger eller som klesgodtgjørelse. SGS 1002 åpner for utleveringsordninger som hovedregel og refusjon der dette er mer hensiktsmessig. De fleste kommuner har utleveringsordninger innen tekniske tjenester, renhold, sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Om lag halvparten har dette også i barnehager og andre helse- og sosiale tjenester. Refusjonsordninger og klesgodtgjørelse er særlig utbredt innen oppvekstområdet. Innen andre helse- og sosialtjenester finnes alle typer ordninger. Intervjuene tyder på at klesgodtgjørelse særlig benyttes der ansatte primært bruker privat tøy.

Administrative ordninger uten avtalefesting er relativt sjeldne, og de skiller seg ikke tydelig fra avtalefestede ordninger. Klesgodtgjørelse varierer i størrelse, men det vanligste er mellom 1000 og 3000 kroner per år. I mange tilfeller er partene klar over at klesgodtgjørelse ikke er i tråd med hensikten i SGS 1002, men ordningen velges av praktiske hensyn eller videreføres fra eldre ordninger.

De fleste sykepleiere, helsefagarbeidere og renholdsarbeidere har standardiserte inneklær, mens ansatte i tekniske tjenester vanligvis har standardisert yttertøy og verneutstyr. Det er stor variasjon i om sko omfattes av ordningene, og dette kan være et stridstema lokalt. På sykehjem og i hjemmesykepleien er det som regel arbeidsgiver som sørger for vask av arbeidstøyet, mens det i andre tjenesteområder oftest er den ansatte som har ansvar for vask. Få kommuner kompenserer økonomisk der de ansatte må stå for vask.

Intervjuene viser at partene lokalt til dels har ulike syn på hvordan ordningene bør utformes, og preferansene varierer også mellom kommuner. Både ledere og tillitsvalgte peker på at mannsdominerte tjenesteområder ofte har mer omfattende ordninger enn kvinnedominerte yrker.

1 Innledning

Kommuner og fylkeskommuner dekker i enkelte sammenhenger arbeidstøy til sine ansatte.[1] Det kan være ulike grunner til dette. For det første vil kommunen som arbeidsgiver ha plikt til å gi arbeidstøy til noen av de ansatte, for eksempel der det er nødvendig av hensyn til å beskytte de ansatte mot ulykker eller helsefarer, eller av smittehensyn. Dette betegnes gjerne som vernetøy eller personlig verneutstyr (PVU). I tillegg kan kommunen ha inngått en avtale med de tillitsvalgte som gir de ansatte rett til arbeidstøy. Slikt arbeidstøy kan også deles ut som en administrativ ordning. Tema for denne rapporten er arbeidstøy, og ikke den lovfestede plikten til å stille med vernetøy.

Åpningen for å inngå lokale særavtaler om arbeidstøy i kommuner og fylkeskommuner (KS-området) er hjemlet i den sentrale særavtalen «SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter 1.1.2025 – 30.4.2026» (heretter SGS 1002). Avtalen er inngått mellom KS og de fire forhandlingssammenslutningene LO Kommune, YS Kommune, Unio og Akademikerne kommune. Om arbeidstøy fastsetter SGS 1002 følgende:

> Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt gjennom særavtale. Ved uenighet om behovet gjelder Hovedavtalen del A § 4-5, jf. § 6-2.[2]
>
> I de tilfeller det er behov for arbeidstøy, jf. ovenfor, men partene er enige om at det er mest hensiktsmessig at arbeidstaker selv skaffer arbeidstøy, skal det gis refusjon for de faktiske utgiftene.

Ved reforhandling av SGS 1002 i 2024, kom ikke partene til enighet om en ny sentral særavtale. Arbeidstakersiden krevde en avtaletekst som i større grad enn dagens tekst forpliktet arbeidsgiver til å stille arbeidstøy til rådighet til de ansatte. Tvisten ble behandlet av sentral tvistenemnd. I partenes anførsler fra nemndbehandlingen argumenterte en samlet arbeidstakerside for at avtalen i sin nåværende form skaper uforholdsmessig store forskjeller mellom kommunene i hvilket behov for arbeidstøy de lokale partene blir enige om for kommunens ansatte. KS argumenterte på sin side for viktigheten av de lokale partenes handlingsrom til selv å fastsette behovet for arbeidstøy. Arbeidsgivers påstand om å videreføre dagens avtale ble tatt til følge i nemndas kjennelse av 21.3.2025. Nemnda påla samtidig partene å innhente et felles kunnskapsgrunnlag om bruk av lokale avtaler om arbeidstøy før neste revisjon av avtalen. Dette er bakgrunnen for denne kartleggingsundersøkelsen.

[1] I denne rapporten brukes betegnelsen «kommune» både om primær- og fylkeskommuner, med mindre noe annet er angitt.

[2] Henvisningene til Hovedavtalen del A § 4-5 og § 6-2 innebærer at uenighet mellom partene om behovet for arbeidstøy i siste instans avgjøres av lokal nemnd.

1.1 Problemstillinger

Formålet med dette forskningsprosjektet har vært både å kartlegge omfanget av og innholdet i lokale særavtaler om arbeidstøy, å undersøke forhandlingsprosessene rundt slike avtaler, og å se på ordninger som ikke er avtaleregulert. Dette er gjort gjennom å besvare følgende hovedproblemstillinger:

- Hvilken utbredelse har lokale særavtaler om arbeidstøy?
- Hvordan gjennomføres forhandlingene om lokale særavtaler?
- Hva inneholder de lokale særavtalene og hvilke grupper av ansatte omfattes?
- Hvilke ordninger finnes i kommuner som ikke har inngått lokal særavtale om arbeidstøy?

1.2 Data og metoder

For å svare på problemstillingene har vi benyttet tre ulike datakilder. Vi har gjennomført en bredt anlagt digital spørreundersøkelse som har blitt sendt ut til personalledere og tillitsvalgte i kommunene på e-post. I utvalgte kommuner har vi også gjennomført kvalitative intervjuer med arbeidsgiver- og arbeidstakersiden separat. I tillegg har vi hentet inn eksempler på lokale avtaler om arbeidstøy, som har vært gjenstand for en dokumentanalyse.

Spørreundersøkelse til personalledere og tillitsvalgte

Vi har gjennomført to digitale spørreundersøkelser for å få informasjon om lokale ordninger for arbeidstøy, en til arbeidsgiversiden og en til arbeidstakersiden i kommunen. Spørreundersøkelsene gikk parallelt vinteren 2025–2026. Etter første utsendelse 4. desember fikk respondenter som ikke hadde fullført undersøkelsen, påminnelse, først 11. desember og deretter 16. desember. Undersøkelsen ble avsluttet 14. januar.

Den ene undersøkelsen, heretter «lederundersøkelsen», ble sendt ut på e-post til postmottak i samtlige norske kommuner, med forespørsel om at undersøkelsen skulle besvares av personalleder eller en annen representant for kommunens sentrale arbeidsgiverfunksjon. Til sammen 209 kommuner fullførte lederundersøkelsen, noe som ga en svarprosent på 55 prosent. Den andre undersøkelsen, heretter «tillitsvalgtundersøkelsen», ble sendt ut til hovedtillitsvalgte på kommunenivå i Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Delta og Fellesorganisasjonen, basert på e-postadresser stilt til rådighet av forbundene. Tillitsvalgtundersøkelsen ble sendt ut til totalt 1775 hovedtillitsvalgte. Til sammen 601 tillitsvalgte fullførte undersøkelsen, noe som ga en svarprosent på 34 prosent.

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent, lederundersøkelsen og tillitsvalgtundersøkelsen

	Lederundersøkelsen	**Tillitsvalgtundersøkelsen**					
	Totalt	**Totalt**	FF	UDF	NSF	FO	Delta
Utvalg	**382**	**1775**	408	585	367	143	272
Besvart	**209**	**601**	129	255	112	20	85
Svarprosent	**55**	**34**	32	44	31	14	31

Så langt det lot seg gjøre, var spørsmålene formulert likt i de to undersøkelsene. Respondentene ble spurt om kommunen/forbundet var part i lokal avtale om arbeidstøy hjemlet i SGS 1002, og om det fantes andre bestemmelser om arbeidstøy som ikke var regulert i en slik avtale. Avtalefestede og administrative arbeidstøyordninger ble videre behandlet samlet, og respondentene ble spurt om hvordan behovet for arbeidstøy håndteres innenfor de forskjellige tjenesteområdene. Respondentene ble i tillegg spurt om forhandlingsprosesser rundt avtalen og om hvor stor avstand det var mellom partene lokalt om ulike aspekter ved ordningene.

Direkte sammenligning mellom resultatene i de to undersøkelsene er utfordrende grunnet mulige seleksjonseffekter. På arbeidsgiversiden kan personalledere i kommuner med generøse og veletablerte ordninger for arbeidstøy, ha større motivasjon for å delta i undersøkelsen enn ledere i kommuner med begrensede ordninger. I tillitsvalgtundersøkelsen er det mulig å se for seg motsatt effekt: at kommuner der det er stor avstand mellom partene, er overrepresentert.

I analysene har vi brukt data fra begge undersøkelsene. Vi bruker ledere og tillitsvalgte som betegnelser i figurer og tabeller.

I tillegg har vi slått sammen undersøkelsene til en felles fil. Siden vi i undersøkelsen spurte om hvilken kommune respondentene representerte, har det vært mulig å konstruere en fil hvor den enkelte kommune er enheten. Her har vi svar fra ledere i 204 kommuner og fra tillitsvalgte i 292 kommuner. Noen få har ikke oppgitt kommunens navn og er derfor utelatt i vår felles fil. I 159 kommuner har både leder og en eller flere tillitsvalgte svart. Vi kan se på dette underutvalget av kommuner for å undersøke om svarfordelingene mellom tillitsvalgte og ledere er mer like når vi kun ser på svar der begge sider har deltatt i undersøkelsen. For andre kommuner har kun personalleder svart (45 kommuner), mens i andre tilfeller har vi svar fra en eller flere tillitsvalgte (133 kommuner). Ved å slå sammen de to undersøkelsene, har vi svar fra 337 ulike kommuner, hvorav 324 er primærkommuner og tre er fylkeskommuner (tabell 1.2)

Tabell 1.2 Antall kommuner i utvalget fordelt på hvilke grupper som har svart på undersøkelsen

	Både leder og en eller flere tillitsvalgte	Kun leder	Kun (en eller flere) tillitsvalgte	I alt
Antall svar	159	45	133	3

I kommuner der vi har fått svar fra tillitsvalgte, har vi svar fra én tillitsvalgt i 102 kommuner, fra to tillitsvalgte i 111 kommuner og svar fra tre eller flere tillitsvalgte i 74 kommuner. I noen tilfeller har vi flere svar fra samme forbund, jf. at forbundene kan ha flere hovedtillitsvalgte i samme forbund. Dette gjelder særlig for Utdanningsforbundet, der vi har flere svar i 37 av 206 kommuner hvor forbundet har svart.

Aggregert kommunefil

Aggregert kommunefil brukes for å si noe om tilstedeværelse av lokale særavtaler, andre ordninger og prosesser, for eksempel bruk av arbeidsgrupper eller lokal nemnd.

Informasjon fra leder legges til grunn hvis vi har svar fra leder.
I kommuner hvor vi ikke har informasjon fra leder, legges informasjon fra tillitsvalgte til grunn.

Hvis minst én av de tillitsvalgte oppgir at det for eksempel finnes lokal særavtale om arbeidsklær, antar vi at slik avtale finnes.

Denne kombinerte datafilen er brukt i analysene av de mer deskriptive delene av undersøkelsen, det vil si utbredelse av lokale særavtaler og innholdet i disse avtalene.

Vi har dermed tre tilnærminger i bruken av spørreundersøkelsene:

- Tilbakemeldinger fra de ulike partene
- Kjennetegn ved kommuner der vi har informasjon fra minst én part
- Hvor likt eller ulikt partene vurderer ordninger i kommuner der vi har svar fra begge sider

Kvalitative intervjuer

For å få mer informasjon om det lokale partssamarbeidet omkring arbeidstøytematikken har vi gjennomført kvalitative intervjuer med de lokale partene i ti kommuner. Kommunene har blitt valgt ut fra en lang liste med forslag innhentet fra KS og forbundene gjennom prosjektets referansegruppe. I utvalget har vi forsøkt å oppnå en balanse mellom små, mellomstore og store kommuner, og mellom kommuner fra ulike deler av landet. Vi har samtidig balansert forslag innhentet fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

I hver kommune har vi intervjuet arbeidsgiver- og arbeidstakersiden separat. På arbeidsgiversiden har vi invitert personalsjef til intervju, mens vi på arbeidstakersiden har gjennomført gruppeintervjuer med de hovedtillitsvalgte som har ønsket å delta. Totalt har vi gjennomført 19 intervjuer.

Intervjuene har blitt gjennomført digitalt med bruk av Teams, med varighet på rundt en time. Vi har benyttet en semistrukturert intervjuform med felles intervjuguide for å sikre de samme temaene i hvert intervju, men med mulighet for oppfølgingsspørsmål og for tilpasning til det som informantene opplevde som viktig. Temaene for intervjuene hadde en viss overlapp med spørreundersøkelsene, det vil si en kartlegging av kommunens avtaler og andre ordninger om arbeidstøy, men med tilgang til flere detaljer rundt praktisering og prosess. Informanter ble spurt om forhandlingsprosesser og behovskartlegging, hvor stor avstand det var mellom partene rundt ulike tema, og hvordan de selv opplevde at kommunens arbeidstøyordninger fungerte. Vi spurte i tillegg om de lokale partenes syn på den sentrale særavtalen (SGS 1002).

Analyse av lokale særavtaler

Både i spørreundersøkelsen og intervjuene ba vi ledere og tillitsvalgte om å sende oss de lokale særavtalene de hadde i kommunene. Til sammen har vi fått inn 104 avtaler/retningslinjer fra 77 kommuner og fire fylkeskommuner. De fleste har sendt inn én avtale, men det finnes også kommuner som har sendt inn ulike avtaler for ulike grupper, og på det meste fem. Avtalene er i hovedsak brukt for å utfylle svarene fra spørreundersøkelsen. Det er i materialet en hovedvekt av avtaler som er inngått i løpet av de siste fire årene. 66 av avtalene er inngått eller trådte i kraft i perioden 2022 til 2025. Sju av avtalene var udaterte.

1.3 Oppsummering

- Tema for denne rapporten er hvordan ordninger om arbeidstøy er etablert i norske kommuner og fylkeskommuner, hva lokale særavtaler om arbeidstøy regulerer, og hvordan lokale prosesser om etablering av slike avtaler gjennomføres.
- Med arbeidstøy menes tøy som skal brukes i arbeidet, men som ikke er verneutstyr. I en sentral generell særavtale mellom KS og forhandlingssammenslutningene har partene fastsatt retningslinjer for de lokale særavtalene.
- For å besvare rapportens problemstillinger har ulike datakilder blitt tatt i bruk. Det er gjennomført en spørreundersøkelse til ledere i kommunene og en tilsvarende undersøkelse til hovedtillitsvalgte. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer med ledere og hovedtillitsvalgte i ti kommuner. Vi har også fått oversendt en rekke lokale særavtaler som vi har analysert.

2 Lokale særavtaler og andre ordninger om arbeidstøy

2.1 Ordninger om arbeidstøy

Ansatte kan få tilgang på arbeidstøy fra arbeidsgiver på ulike grunnlag. I denne rapporten er vi først og fremst opptatt av ordninger som er hjemlet i en lokal særavtale. I tillegg til de lokale særavtalene ser vi på administrative ordninger. Dette kan være ordninger som er fastsatt i et personalreglement eller ordninger som ikke er skriftliggjort, men kun praktiseres. Arbeidsgiver vil i enkelte tilfeller også være pålagt å sørge for vernetøy og verneutstyr til de ansatte, se for eksempel arbeidsmiljøloven § 3-2 (2) og forskrift om organisering, medvirkning og ledelse kapittel 15[3] og forskrift om utførelse av arbeid § 6-7.[4]

Begrepet «arbeidstøy» vil kunne omfatte et vidt spekter av tøy og sko, både til innebruk og yttertøy. Slikt tøy kan være uniformer eller profilert tøy med arbeidsgivers navn og logo, eller vanlig tøy som ikke utseendemessig skiller seg fra privat tøy. Det brukes ulike navn på slikt tøy i kommunene, herunder vareklær og uniformer, og i praksis skiller ikke ledere og tillitsvalgte alltid tydelig mellom vernetøy og arbeidstøy.

I noen avtaler har partene definert sin forståelse av arbeidstøy, slik som i eksempelet under.

Eksempel 2.1 Definisjon av arbeidsklær i lokal særavtale

3.0 Definisjonar

- *Arbeidstøy*: Klede og sko som dekkjer behovet for komfort, beskyttelse mot vær og profesjonell framtoning i arbeidet. Dette inkluderer mellom anna regntøy, støvlar og klede tilpassa utandørs arbeid.
- *Verneutstyr*: Utstyr som er nødvendig for å beskytta mot konkrete farar i arbeidet, som påbode hjelmar, vernesko eller anna utstyr i risikofylt arbeid. Slike farar førekjem normalt ikkje i ordinær barnehage og skuledrift.

Vi gir først en oversikt over hvilke ordninger som finnes i norske kommuner. I spørreundersøkelsen spurte vi om hvilke ordninger kommunene hadde innen ulike tjenesteområder, og vi presenterte følgende alternativer:

- Ordninger hjemlet i SGS 1002
- Administrative ordninger
- Ordninger som springer ut av historisk enighet med arbeidsgiver, men ikke er formelt avtalefestet
- Ordninger som omfatter krav om verneutstyr
- Andre typer ordninger etablert i praksis

[3] Forskrift av 06.12.2011 nr. 1355 om organisering, medvirkning og ledelse

[4] Forskrift av 06.12.2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid

For å forenkle har vi slått sammen kategoriene «administrative ordninger», «ordninger som springer ut av historisk enighet» og «andre typer ordninger etablert i praksis» til én kategori: «administrative ordninger med mer». I tabell 2.1 viser vi hvordan respondentene har svart på spørsmålet om hvilke typer ordninger for arbeidstøy de har i kommunen. Det samme spørsmålet ble stilt til ledere og tillitsvalgte.

Vi ser først på hva lederne har svart og hvilke svar vi har i den aggregerte kommunefilen som omfatter svar fra både ledere og tillitsvalgte (se kapittel 1.2). I vedlegget til rapporten finnes også en oversikt over hva tillitsvalgte fra de ulike forbundene har svart.

Tabell 2.1 Omfang av ulike ordninger for arbeidstøy etter sektor. Prosent. Flere svar mulig

	Avtale	Administrativ ordning m.m.	Vernebe-stemmelser	Ingen av disse	Antall (N)
Ledere					
Barnehager	68	18	0	14	207
Undervisning	46	8	7	49	207
SFO	61	13	2	28	207
Sykehjem	60	17	0	12	207
Hjemmebaserte tjenester	64	26	8	10	207
Andre helse- og sosiale tjenester	53	18	7	29	207
Tekniske tjenester	58	27	27	9	207
Renhold	59	24	4	12	207
Kommuner aggregert fil					
Barnehager	66	23	0	12	327
Undervisning	46	11	5	45	327
SFO	58	16	1	26	327
Sykehjem	55	22	3	12	314
Hjemmebaserte tjenester	60	28	7	71	314
Andre helse- og sosiale tjenester	49	20	5	42	314
Tekniske tjenester	56	27	28	7	284
Renhold	56	24	6	10	284

Tabell 2.1 viser at avtalebaserte ordninger hjemlet i SGS 1002 er vanligst i barnehager og hjemmebaserte tjenester, og minst vanlig innen undervisning. Andelen kommuner som oppgir at man har avtalebaserte ordninger, varierer fra 46 prosent (undervisning) til

68 prosent (barnehager) når vi ser på svarene fra ledere. Resultatet i den aggregerte kommunefila, som omfatter flere kommuner, gir nesten likt resultat.

Det er enkelte forskjeller mellom forbundene i andelen som oppgir at det er avtalebaserte ordninger innen de ulike tjenesteområdene (se Vedlegg, tabell 1). NSF skiller seg fra Fagforbundet ved at en lavere andel tillitsvalgte oppgir at arbeidstøy reguleres gjennom avtale. Dette gjelder både innen sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Delta oppgir også sjeldnere enn Fagforbundet at arbeidstøy reguleres gjennom avtale når vi ser på samme tjenesteområde. Én forklaring kan være at de avtalebestemte ordningene dekker noen stillingsgrupper, men ikke andre. En annen forklaring kan være at mindre forbund, som ikke har så mange medlemmer innen et tjenesteområde, overlater forhandlingene til de forbundene som har flest medlemmer i området. I ett av intervjuene ble det for eksempel vist til at NSF hadde vært med i diskusjonen innledningsvis, men ikke i selve forhandlingene. Hovedinntrykket fra intervjuene var imidlertid at relevante forbund var part i avtalene.

Det vanligste er at avtalene dekker alle tjenesteområder. Tabell 2.2 i neste avsnitt viser at det er betydelig forskjell mellom forbundene i ikke sikker-andelen på spørsmålet om lokal særavtale eller ikke. Dette kan henge sammen med at for noen yrkesgrupper, for eksempel sykepleiere, vil den viktigste ordningen for arbeidsklær, uniform, ofte deles ut uten at det er hjemlet i en lokal særavtale.

Tabell 2.1 viser også innslaget av administrative ordninger, inkludert gamle avtaler og annen etablert praksis. Slike finnes oftest innen tekniske tjenester, renhold og hjemmebaserte ordninger. Mye tyder på at respondentene ikke har inkludert for eksempel arbeidstøy (uniform) innen sykehjem i sin forståelse av begrepet ordninger for arbeidstøy, muligens fordi denne typen uniformering tas for gitt. Det er minst innslag av administrative ordninger innen undervisning og SFO. Også her finner vi samme mønster, uavhengig av om vi ser på undersøkelsen blant ledere eller på informasjon fra alle kommunene i undersøkelsen. Det er få av lederne som oppgir at de både har administrative ordninger og avtale på samme tjenesteområde. Dette gjelder kun opptil 5 prosent av lederne (ikke vist i tabell 2.1).

I dokumentene vi har fått tilsendt fra kommunene, er det også beskrivelser av administrative ordninger. Disse er gjennomgående kortere enn avtalene og delegerer enkelte beslutninger til virksomhetsleder. Noen dokumenter er vanskeligere å klassifisere. De omtales som særavtale, men inneholder retningslinjer og vedtas av formannskapet.

Det er enkelte som har svart at arbeidstøy reguleres gjennom vernebestemmelser. Dette gjelder særlig for tekniske tjenester, og innslaget er lite på de andre tjenesteområdene. I intervjuene kom det fram at enkelte kommuner definerte varmedress for ansatte i barnehager og vernesko for ansatte som arbeider med rusavhengige som verneutstyr.

Det er en del kommuner som oppgir at det ikke er ordninger innen de enkelte tjenesteområdene. Ingen av lederne oppga at kommunen helt mangler ordninger for arbeidstøy. Det er imidlertid betydelig variasjon mellom hvilke tjenesteområder som dekkes. De fleste kommunene har ordninger innen tekniske tjenester, renhold, barnehage, sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Innen undervisning har om lag halvparten av

kommunene verken avtalebaserte, administrative eller ordninger som springer ut av vernebestemmelser. Det er også en god del kommuner (en drøy fjerdedel) som ikke har noen ordninger innen SFO eller for andre helse- og sosiale tjenester.[5]

Det er stort sett samsvar mellom forbundene når det gjelder andelen innen de enkelte tjenesteområdene som sier at det ikke er ordninger om arbeidstøy. Et unntak er innen undervisning. Her oppgir Utdanningsforbundet oftere enn Fagforbundet og Delta at det finnes ordninger for arbeidstøy. Dette peker i retning av at det finnes ordninger for lærere. I intervjuene refereres det også til slike ordninger, for eksempel for lærere i de første klassetrinnene eller for lærere i kroppsøving (se også kapittel 2.3).

2.2 Hvor mange kommuner har inngått lokale avtaler om arbeidstøy?

Vi har bare sett på ordninger etablert i lokale særavtaler. I tabell 2.2 vises det tall for hvor mange ledere som sier at kommunen er bundet av en eller flere avtaler om arbeidstøy som er hjemlet i den sentrale særavtalen.

Tallene for lederne gir et bilde av utbredelsen av slike avtaler i kommuner generelt, og i overkant av åtte av ti sier at de har slike avtaler.

Mens kommunen vil være part i alle avtaler på dette området, gjelder ikke det nødvendigvis for det enkelte forbund. Svarene fra ledere og tillitsvalgte er derfor ikke sammenlignbare på dette spørsmålet.

Hvis vi ser på svarene fra de tillitsvalgte, fordeler andelen som sier at slik avtale finnes seg ulikt mellom forbundene. Høyest er andelen i Fagforbundet (74 prosent) og Utdanningsforbundet (71 prosent), mens den er lavest blant tillitsvalgte fra Sykepleierforbundet (38 prosent). Den store forskjellen mellom forbundene kan ha ulike forklaringer.

Forbundenes ulike profiler, ved at de delvis representerer ulike kategorier av ansatte, kan være én mulig forklaring. I de kvalitative intervjuene kom det fram at det innen sykehjem og hjemmebaserte tjenester, hvor Sykepleierforbundet har sin tyngde, gjerne deles ut arbeidstøy som en administrativ ordning, mens i barnehager og skoler er tilgang til slikt tøy som regel avhengig av at det er regulert i en lokal særavtale. Vi ser imidlertid også at tillitsvalgte fra Sykepleierforbundet sjeldnere enn andre forbund oppgir at de har ordninger hjemlet i avtale i sykehjem (38 prosent) og hjemmebaserte tjenester (42 prosent). I Fagforbundet ligger andelen tillitsvalgte som oppgir lokal særavtale i disse tjenesteområdene om lag 20 prosentpoeng høyere, mens Delta har en svarfordeling som ligner den vi finner for Sykepleierforbundet. Dette kan tyde på at respondentene legger ulikt innhold i begrepet «arbeidstøy», og at for eksempel ikke alle karakteriserer uniformer som arbeidstøy. Vi ser også at andelen som er usikker på om det foreligger slik avtale er høy hos enkelte av forbundene, og det kan komme av at de er usikre på om ordningen som finnes er administrativ eller avtalebasert, eller at de er usikre på om det forbundet de representerer er part i den aktuelle avtalen.

[5] «Andre helse- og sosiale tjenester» ble ikke nærmere definert i undersøkelsen, og vi vet ikke hvordan denne har blitt fortolket av respondentene. En naturlig fortolkning vil være tjenester som faller utenfor de som ellers er listet opp, slik som barnevern, brukerstyrt personlig assistanse, ulike dagtidaktivitetstilbud, fysioterapi, helsestasjon, sosiale tjenester til innsatte i fengsler med mer.

Tabell 2.2 Lokale særavtaler om arbeidstøy. Er kommunen/fylkeskommunen/forbundet i dag part i en eller flere avtaler om arbeidstøy som er hjemlet i SGS 1002? Er forbundet part i en eller flere lokale avtaler om arbeidstøy som er hjemlet i SGS 1002? Prosent

	Ledere	Tillitsvalgte samlet	UDF	Fagforbundet	NSF	Delta	FO
Antall svar	*209*	*601*	*255*	*129*	*112*	*85*	*20*
Ja	83	62	71	74	38	51	50
Nei	9	12	12	7	20	9	10
Ikke sikker	8	26	16	19	43	40	40

Vi kan også se på hvor mange kommuner som har lokal særavtale etter SGS 1002 når vi tar utgangspunkt i de 337 kommunene hvor vi har informasjon enten fra arbeidsgiver eller fra tillitsvalgte (aggregert kommunefil). I alt oppgir partene at det er avtaler i 80 prosent av kommunene.

Vi ser videre på om det er noen forskjeller mellom kommunene basert på størrelse når det gjelder om de har inngått en avtale på dette området. Vi har delt kommunene inn etter antall innbyggere. Her ser vi en tendens til at det er mer vanlig å ha avtale jo større kommunen er (tabell 2.3). I lederundersøkelsen svarer 87 prosent av kommunene med over 10 000 innbyggere at det finnes en avtale, mens det samme gjelder 76 prosent av kommuner med under 2000 innbyggere.

Ser vi på alle kommunene samlet (aggregert fil), blir skillene mellom de store og de små kommunene tydeligere. De minste kommunene – kommuner med under 2000 innbyggere – skiller seg ut ved at det noe sjeldnere finnes avtaler. Her oppgis det å være avtale i 60 prosent av de 60 kommunene som vi har informasjon fra.

Tabell 2.3 Avtaleutbredelse og kommunestørrelse. Lederundersøkelsen og aggregert kommunefil

	Under 2000 innbyggere	2000–9999 innbyggere	Over 10 000 innbyggere
Ledere			
Antall (N)	*42*	*98*	*69*
Andel med avtale	76	84	87
Andel som mangler avtale	7	8	10
Ikke sikker	17	8	3
Kommunefil aggregert			
Antall kommuner	60	153	124
Andel med avtale	60	81	87

2.3 Avtaler på ulike tjenesteområder

I kommuner hvor det finnes særavtaler, har vi videre spurt om hvilke tjenesteområder disse dekker. Til forskjell fra tabell 2.1, ser vi her kun på kommuner som har ordninger for arbeidstøy innen et gitt tjenesteområde. Det vil si at vi undersøker hvor vanlig det er at ordninger – der slike finnes – reguleres gjennom særavtaler som er hjemlet i SGS 1002. Vi ser både på svarene fra ledere og på informasjonen i den aggregerte kommunefilen.

Blant lederne ser vi at i overkant av åtte av ti av kommunene som har ordninger med arbeidstøy i barnehager, oppgir at ordningene er omfattet av særavtale. Det samme gjelder mellom 70 og 80 prosent i hjemmebaserte tjenester, SFO, sykehjem, renhold og tekniske tjenester.[6] Arbeidstøybestemmelsene innen undervisning og andre helse- og sosiale tjenester er i minst grad regulert av slike avtaler. Informasjonen fra den aggregerte kommunefila, som omfatter flere kommuner, gir noenlunde samme bilde.

Tabell 2.4 Tjenesteområder som omfattes av lokal særavtale om arbeidstøy. Lederundersøkelsen, (N = 174) og aggregert kommunefil (N = 237–265). Andel

	Ledere	Aggregert kommunefil
Barnehager	81	78
Hjemmebaserte tjenester	77	69
SFO	73	69
Sykehjem	72	71
Renhold	71	64
Tekniske tjenester	70	64
Andre helse- og sosiale tjenester	64	58
Undervisning	56	55

I de kvalitative intervjuene ble tekniske tjenester gjerne pekt på som et område hvor arbeidsgiver deler ut arbeidstøy som en administrativ ordning, i form av enten vernetøy eller arbeidstøy. Andre viste imidlertid til at det fantes ordninger i teknisk sektor som de hadde liten kunnskap om. En gjennomgang av de dokumentene vi har fått tilsendt, viser at teknisk avdeling nevnes i enkelte av særavtalene. Det framstår som at det er ulike grunner til dette. Selv om avtalene ikke regulerer vernetøy, har noen få kommuner tatt inn en beskrivelse av ordningen mer av informasjonshensyn, som i eksempel 2.2, mens det i andre kommuner ikke gjøres et klart skille, se eksempel 2.3.

[6] Tekniske tjenester var ikke nærmere definert i undersøkelsen, og det kan variere hva respondentene har lagt inn i dette begrepet. Betegnelsen vil kunne omfatte brann, redning, feiing, oppmåling, renovasjon, drift av bygg, park og anlegg, vann og avløp, veidrift med mer. Renhold var egen kategori.

Eksempel 2.2 Regulering av vernetøy i lokal særavtale

For å verne om arbeidstakerens liv og helse er det viktig at personlig **verneutstyr** alltid brukes når det foreligger risiko for farlige påvirkninger, **jfr. § 3.2 i arbeidsmiljøloven**.
Arbeidsgiver skal sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet.

Innkjøp av arbeidstøy og verneutstyr skal foretas gjennom de til enhver tid gjeldende innkjøpsavtaler.

Eksempel 2.3 Regulering av vernetøy i lokal særavtale

Teknisk, Eiendom, Bygningsdrift -Fagarbeidere	Vernesko/støvler/ hjelm/ briller/ hørselsvern Klatresele/ sikkerhetsutstyr Regntøy

I flere kommuner regulerer avtalene også rett til arbeidstøy til ansatte i teknisk avdeling.

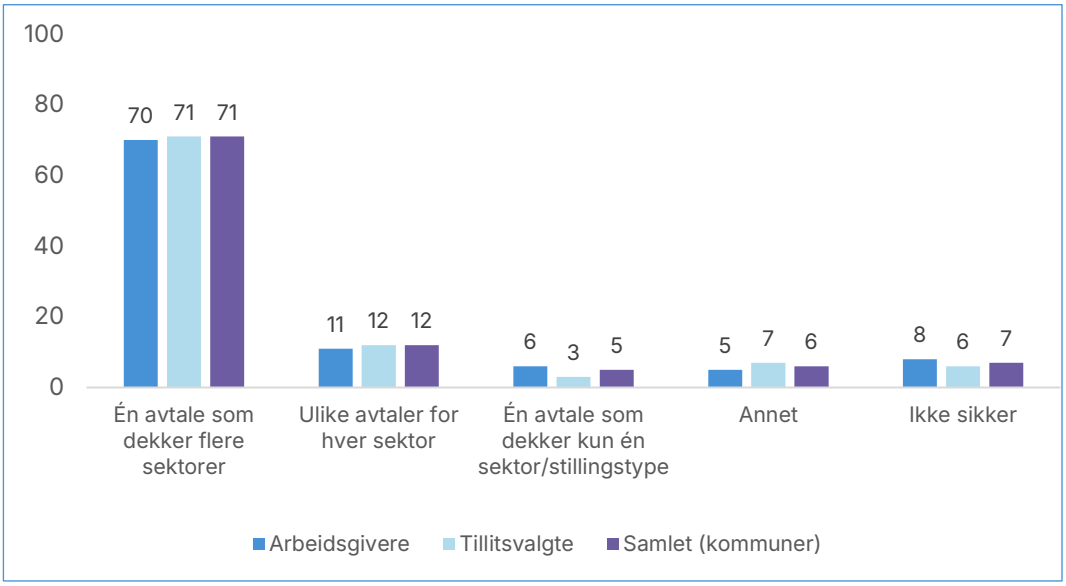
Eksempel 2.4 Regulering av arbeidstøy for ansatte i tekniske tjenester i lokal særavtale

For Tekniske tjenester, renholdere, vaktmestere og foreligger egen avtale som regulerer både type arbeidstøy og vernetøy, slitetermin og beløpsgrenser for ulike stillingstyper. Vernetøy dekkes av arbeidsgiver ved behov for å beskytte arbeidstakere mot fysiske farer som mekaniske skader, kjemikalier, varme, kulde, og elektriske farer. Denne avtalen reforhandles i 2025.

Avtalestruktur

Gjennomgangen av de avtalene vi har fått tilsendt viser at de aller fleste omfatter flere tjenesteområder og framstår som en samlet regulering av arbeidstøy i den gjeldende kommune. Dette er i tråd med svarene fra spørreundersøkelsene (se figur 2.1). Flertallet av respondentene oppgir at de har én avtale som dekker alle tjenesteområder. Dette oppgis både fra kommunene (71 prosent) og tillitsvalgte (70 prosent). I tillegg har noen få valgt svaralternativet «én avtale som dekker kun én sektor/type stillinger». Kommunefila dekker her de 289 (av 352) kommunene som oppgir å ha ordninger fastsatt i en lokal særavtale hjemlet i SGS 1002. En av ti av disse oppgir at de har ulike avtaler for hver sektor. Det er ikke noen vesentlig forskjell mellom små og store kommuner, selv om en litt høyere andel i de største kommunene oppgir at det er egne avtaler for ulike tjenesteområder.

Figur 2.1 Avtalestruktur. Arbeidsgivere (n = 173), tillitsvalgte (376) og kommuner (289)



De kvalitative intervjuene bekreftet at kommunene stort sett samler bestemmelsene om arbeidstøy i én avtale. Avtalen omfatter ikke nødvendigvis alle tjenesteområder, og mulighetene for å utvide den til flere grupper er et tema som blir pekt på i disse intervjuene.

I noen av intervjuene ble det også vist til at kommunen nok hadde gamle ordninger, eventuelt også i avtales form, for mindre grupper, for eksempel teknisk sektor. Inntrykket er at det kan være tilfeller der gamle avtaler med begrenset omfang ikke alltid innarbeides når kommunen får på plass en bredt anlagt avtale for store tjenesteområder, som helse, omsorg og oppvekst.

> Også er det en til, som dekker tekniske tjenester, renhold og vaktmestre. Den er nok en del år gammel. Den ble holdt utenfor når den nye ble opprettet (leder).

> Vi har fast godtgjøring de stedene som hadde det før avtalen ble inngått. Hverken vi eller arbeidsgiver har forvaltet den gamle avtalen særlig godt, den stammer fra da seksåringene kom inn i skolen. Den stammer fra statlig avtaleområde, så den er noen år gammel (tillitsvalgt).

2.4 Stillingstyper

Innenfor hvert tjenesteområde kan avtalene være positivt avgrenset til ansatte med enkelte arbeidsoppgaver eller funksjoner. Eksempel 2.5 gjelder for eksempel bare ansatte som er i direkte kontakt med brukerne.

Eksempel 2.5 Regulering av stillingstyper

2.4 Hjemmetjeneste

Ansatte i hjemmetjenestene som er i direkte kontakt med brukere skal ha tilstrekkelig tilgang ved institusjonene til arbeidstøy i ulike størrelser for pleieoppgaver. De skal ha tilgang til:

- Fleecejakke eller tilsvarende jakke
- Skalljakke
- Tynne bukser
- Tykke bukser
- Felles tilgjengelig overtrekksbukse til bruk på vinteren
- Det utbetales en skogodtgjørelse på kr. 500,- pr. år justert i forhold til stillingsstørrelse for ansatte som er i direkte kontakt med brukere

Arbeidstøyet oppbevares ved institusjonene når det ikke er i bruk. Arbeidsgiver sørger for nødvendig vask og vedlikehold av alt arbeidstøy.

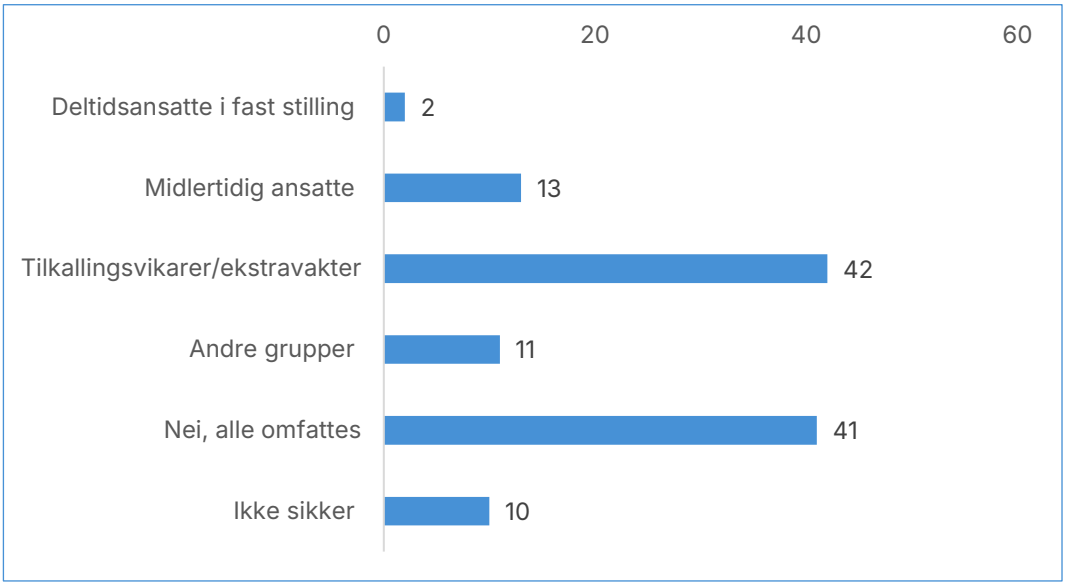
Det finnes også avtaler som er negativt avgrenset ved at for eksempel enkelte stillinger ikke omfattes. En mellomløsning er at ledere dekkes bare i den grad arbeidstiden brukes til arbeid med barn, elever og brukere, slik som i eksempelet under.

Eksempel 2.6 Regulering av stillingstyper

Avtalen gjelder for ansatte som i sitt daglige virke arbeider direkte med barn eller elever, og hvor arbeidet medfører ekstraordinær slitasje på klær eller behov for særskilt arbeidstøy. Administrative stillinger omfattes ikke av avtalen, med mindre deler av stillingen innebærer direkte arbeid med barn eller elever. Dersom en stilling kombinerer administrativt arbeid og direkte arbeid med barn eller elever, gis refusjon forholdsmessig for den delen av stillingen som omfatter det direkte arbeidet.

I tillegg har de fleste avtaler begrensninger knyttet til den ansattes tilknytningsform, det vil si at avtalen ikke nødvendigvis dekker alle midlertidig ansatte eller de som er i kort deltid. Hvorvidt ulike ansettelsesformer er omfattet, ble også kartlagt i spørreundersøkelsen. Som det framgår av figur 2.2, er det relativt vanlig at tilkallingsvikarer og ekstravakter ikke omfattes. Et mindretall sier at midlertidig ansatte og/eller andre grupper ikke omfattes.

Figur 2.2 Stillingstyper. Lederundersøkelsen. Flere svar mulig



I gjennomgangen av de lokale særavtalene vi har fått tilsendt, har vi sett nærmere på hvordan avtalene avgrenses mot midlertidig ansatte og deltidsansatte. I tråd med spørreundersøkelsen er også hovedtendensen her at deltidsansatte omfattes, men at retten til å skifte ut klær, refusjonsbeløpet eller godtgjørelsen er redusert forholdsmessig (se eksempel 2.4). Noen avtaler har også en nedre grense for stillingsstørrelse, ved at ordningen ikke dekker ansatte med korte deltidskontrakter. Det varierer hvor den grensen går, og i avtalene har vi funnet eksempler på at den er satt på mellom 10 og 50 prosent stillingsstørrelse. Det er også eksempler på at ansatte får full dekning ned til en gitt stillingsstørrelse, og forholdsmessig under denne.

Også regulering av rettigheter for midlertidig ansatte varierer mellom avtalene. Mange avtaler refererer til omfangsbestemmelsen i hovedtariffavtalen § 1.1., hvor det står at «alle ansatte i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid» dekkes. Det synes videre relativt vanlig å kreve at ordningen kun omfatter de som har vært midlertidig ansatt i en viss fastsatt tid, og seks måneder er gjerne kravet. Det finnes imidlertid avtaler som setter en grense på tre måneder eller ett år. Blant dem vi har fått tilsendt, er det avtaler som også eksplisitt sier at ferievikarer og tilkallingsvikarer ikke dekkes. Samtidig kan disse gruppene likevel ha tilgang til arbeidstøy. De kvalitative intervjuene viser at kommunene i en del tilfeller har arbeidstøy til disposisjon for vikarer eller andre som ikke oppfyller kriteriene for å få utlevert arbeidstøy, eller at de får godtgjøring eller mulighet til å kjøpe arbeidstøy mot refusjon. Det ble blant annet vist til at barnehagene har parkdresser tilgjengelig for denne typen arbeidstakere. Det samme ble nevnt som en ordning for vikarer i hjemmetjenesten.

Lærlinger er også en kategori som nevnes særskilt i flere avtaler. Som hovedregel dekkes disse på lik linje med fast ansatte, men det er eksempler på avtaler hvor disse ikke er omfattet av den ordningen som gjelder for de øvrige ansatte i kommunen.

2.5 Ulike avtaletyper

Det varierer hvor detaljerte de lokale særavtalene er. Ut fra en gjennomgang av de lokale særavtalene vi har fått oversendt, er det mulig å gruppere dem i ulike kategorier etter detaljeringsgrad. Vi har valgt å skille mellom tre ulike kategorier. De mest detaljerte avtalene har oversikt over hvilke klesplagg som skal utleveres innenfor hvert enkelt tjenesteområde, hvor mange, hvor lang levetid disse har, kostnaden ved disse, om det er uniform eller arbeidstøy med logo, samt andre vilkår for utlevering.

Eksempel 2.7 Detaljert regulering

2.2. Skole og SFO

Skole og SFO					
Arbeidstøysbehov	**Antall per ansatt**	**Levetid år**	**Maks pris**	**Uniform (ja /nei)**	**Merknad**
T-skjorte	2	2	200,-	Nei	For ansatte i skole / SFO som jobber med pleietrengende barn.
Lett bukse	2	3	700,-	Nei	For ansatte i skole / SFO som jobber med pleietrengende barn.
Badetøy	2	2	400,-	Nei	For ansatte med mer enn 5 timer i basseng per uke.
Treningsoverdel	2	2	400,-	Nei	For ansatte med mer enn 5 timer med kroppsøving per uke.
Treningsbukse	2	2	500,-	Nei	For ansatte med mer enn 5 timer med kroppsøving per uke.
Helårsjakke / helårsbukse /kjeledress	1	5	2000,-	Nei	For ansatte på 1.-4.trinn som har minimum en utedag per uke og SFO-ansatte. Ansatte velger mellom helårsjakke/-bukse eller kjeledress.
Utesko	1	4	1800,-	Nei	For ansatte på 1.-4.trinn som har minimum en utedag per uke og SFO ansatte.

En annen hovedtype av avtaler skisserer ulike alternative ordninger som den enkelte enhet kan ta i bruk. Det kan typisk være et alternativ hvor arbeidsgiver deler ut klær, og et annet hvor de ansatte får klesgodtgjørelse eller refusjon av faktiske utgifter, se eksempel 2.8.

Eksempel 2.8 Alternativ regulering, kommune

Hovedregel
Som hovedregel avgjør ledelsen i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud hvilket av de to følgende alternativer som praktiseres.

Dersom en enkelt arbeidstaker finner at avgjørelsen om vareklær er svært lite hensiktsmessig for vedkommende fremmes saken for Hovedtillitsvalgte (HTV), som tar saken opp med Forhandlingsutvalget (FU) for endelig avgjørelse.

Alternativ I:
Arbeidsgiver holder vareklær/uniform for de tilsatte. Arbeidsgiver avgjør om vareklær/uniform utdeles personlig eller om arbeidsgiver har klær som går på omgang. Første gang tildeling består av det nødvendige antall sett. Arbeidsgiver

holder vareklær/uniform til ekstrahjelp.

Alternativ II:
De tilsatte ved tjenestene som selv må holde arbeidstøy (vareklær). De ansatte får dette godtgjort med kr. 3.650 pr. år. Vareklærgodtgjørelsen stoppes etter 3 måneders sykefravær.

I tillegg kan tilsatte få utlånt verneklær for eksempel i form av varmt yttertøy for vinterbruk, regntøy og vinterfottøy. Verneklær til utebruk, for eksempel i barnehage, blir utlånt etter behov og er ikke avhengig av avtale.

Ved innkjøp av vareklær har tillitsvalgte rett til å uttale seg på forhånd om valg av type, stoffer, farger etc.

Tillitsvalgte bringes inn ved uenighet i forbindelse med vurdering av behov for fornyelse av vareklær og ved uenighet om grupper har rett til vareklær

Vareklær skal bare benyttes i tjenesten. Den enkelte vasker selv sitt tøy. Dette gjelder ikke helseinstitusjoner. Der forholdene tilsier det, kan det avtales at tjenestestedet skal holde vaskemaskin for vask av særlig tilsmusset tøy.

Vareklær leveres med kommunens navn/emblem i den utstrekning kommunen ønsker det

Den tredje kategorien omfatter avtaler som kan karakteriseres som lite detaljerte, og der avgjørelsen om arbeidstøy overlates til den enkelte enhet. Disse avtalene overlater tildeling av arbeidstøy til arbeidsgivers styringsrett, men der tillitsvalgte som regel kan medvirke i form av at ordningen skal drøftes med de tillitsvalgte på enhetsnivå. Disse avtalene kan også inneholde enkelte retningslinjer for enhetsleders beslutning.

Eksempel 2.9 Over ordnet regulering, kommune

- Den enkelte etat og virksomhet administrerer innkjøp innenfor eget budsjett. Leder er ansvarlig for at innkjøp gjennomføres i henhold til aktuelle innkjøpsavtaler. Leder sørger for at ansatte og verneombud medvirker i forkant av innkjøp.

- Den enkelte etat eller virksomhet/avdeling utarbeider retningslinjer for hvem som skal omfattes av avtalen og hvilket arbeidstøy som skal velges og benyttes, i tillegg til supplering av tøy etter behov. For å sikre lik praksis internt i etaten skal avtaler utarbeidet av avdelingene/virksomheten oversendes etatsjef.

Ut over hvilket tøy som skal utleveres eller refunderes, inneholder avtalene også andre elementer. Når tøy skal skiftes ut, hvem som har ansvar for vask og vedlikehold, er relativt vanlig å regulere (se kap. 4). Videre er det et lite mindretall av avtaler som både informerer om skattereglene samt fastsetter hvem som eier arbeidstøyet. Det er videre ikke uvanlig å referere til hvilken innkjøpsavtale eller -ordning som gjelder for arbeidstøy. Flere av avtalene har også tatt inn hvordan faste summer reguleres. Det er i hovedsak koblet til konsumprisindeksen, men også andre varianter finnes. I en avtale skal det også ses hen til både kommunens økonomi og lønnsoppgjøret.

Den betydelige variasjonen i arbeidstøyordninger må til en viss grad sees i sammenheng med det vesentlige lokale handlingsrommet SGS 1002 åpner for når det gjelder å bestemme de ansattes behov for arbeidstøy. I våre intervjuer med de lokale partene har vi spurt om synspunkter på formuleringen av SGS 1002. Både informanter på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden gir uttrykk for at de ønsker tydeligere retningslinjer i den sentrale særavtalen, og at det hadde vært mer effektivt enn at partene i hver kommune skal komme fram til dette selv. Lignende synspunkter kom fram i spørreundersøkelsen.

> Tydelige føringer på hvor ofte man SKAL revidere slike avtaler. Og kanskje en veileder om hva som er anbefalt av klær slik at gruppene som skal jobbe med dette har et utgangspunkt om en ca. linje å legge seg på i forhold til klesgodtgjørelse (tillitsvalgt, spørreundersøkelse).

> SGSen oppleves ikke som spesielt god. Det er krevende å avtalefeste akkurat hvilket tøy det er behov for det enkelte sted, fordi behovene gjerne anses å være uforholdsmessig store. Det er også en økonomisk komponent, da kommunen er i prosess med å identifisere innsparinger. Det anses også relevant at man som del av skatteoppgjøret får et minstefradrag, som blant annet skal gå til å bekoste utgifter man har i forbindelse med arbeidet (leder, spørreundersøkelse).

> Setningen i særavtalen om «etter behov» og at dette skal avgjøres av partene lokalt er krevende. En definisjon eller eksempel hadde hjulpet oss. Skjønner likevel at det er problematisk. Utfordringen er at det skal være en særavtale – og ikke en drøfting (leder, spørreundersøkelse).

Men på ledelsessiden var det også informanter som var klare på at de ikke ville ha tydeligere sentrale krav – de ville ordne dette selv. Det finnes ulike måter å legge føringer for de lokale forhandlingene på. Én tilnærming kan være å legge prosessrelaterte føringer, med krav til de lokale partene om hvordan og hvor ofte behovet for arbeidstøy skal vurderes og reforhandles. En annen, mer innholdsorientert tilnærming, er at de sentrale partene enes om retningslinjer eller forslag til hvilket behov som skal/bør gjelde for ulike stillingsgrupper innen ulike tjenesteområder. Blant våre intervjukilder virker sistnevnte tilnærming å være mer ettertraktet blant de som ønsker seg endringer (en overvekt av tillitsvalgte) i SGS 1002 på arbeidstøysområdet.

2.6 Oppsummering

- De aller fleste kommuner har en form for ordning, men det er betydelige forskjeller i hvilke tjenesteområder som dekkes. Det er vanligst med ordninger innen tekniske tjenester, renhold, barnehage, sykehjem og hjemmebaserte tjenester.
- Totalt svarer åtte av ti ledere at kommunene har en lokal særavtale om arbeidstøy, og de største og mellomstore kommunene har i større grad enn de minste svart at de har en avtale.
- Avtalebaserte ordninger er vanligst i barnehager (68 prosent) og hjemmebaserte tjenester (64 prosent), og minst vanlig innen undervisning (46 prosent).
- En lavere andel tillitsvalgte fra NSF enn fra Fagforbundet svarer at arbeidstøy reguleres gjennom avtale.
- Administrative ordninger er vanligst i tekniske tjenester, hjemmebaserte tjenester og renhold, og minst vanlig innen oppvekst (undervisning og SFO). Respondentene har trolig ikke tatt med uniformer, for eksempel innen sykehjem, i disse svarene.
- De fleste avtalene omfatter flere tjenesteområder, og rundt sju av ti kommuner har én avtale som dekker flere sektorer. Én av ti kommuner har ulike avtaler for hver sektor.
- Avtalene begrenses som regel til enkelte arbeidsoppgaver eller stillinger, og disse varierer med tjenesteområde.
- Avtalene begrenses også ofte mot enkelte ansettelsesformer, for eksempel ved at deltidsansatte dekkes forholdsmessig eller ved at små stillinger eller korte vikariater ikke omfattes.
- Det er stor variasjon i detaljeringsgraden i de avtalene vi har fått tilsendt. Vi har skilt mellom tre hovedkategorier: detaljerte avtaler, avtaler med alternative ordninger og overordnede avtaler.
- Enkelte tillitsvalgte og ledere uttrykker ønske om bedre retningslinjer fra de sentrale partene, men det er også ledere som ikke ønsker seg dette, som vil ha friheten til å tilpasse kommunens ordning til lokale behov.

3 Forhandlingsprosesser

I dette kapitlet ser vi på prosessen knyttet til opprettelse og revidering av lokale særavtaler om arbeidstøy. Vi ser på kjennetegn ved avtalene, blant annet hvilken avtalestruktur kommunen har, i betydning om det er én eller flere særavtaler, når avtalene ble inngått og hvor lang virketid de har. Deretter ser vi på kjennetegn ved det lokale arbeidet fram mot avtalene, blant annet om det har vært brukt arbeidsgrupper. I en del kommuner er det kommet krav eller ønsker om endringer i betydningen nye særavtaler eller at særavtalene skal omfatte andre tjenesteområder. Dette er prosesser som er aktive når undersøkelsen foretas. Vi undersøker hvor vanlig det er at det er stilt krav om særavtaler om arbeidstøy, og hva som kjennetegner slike prosesser, jf. at dette vil gi et øyeblikksbilde av hvordan partene arbeider med SGS 1002. Til slutt ser vi på om det generelt er store forskjeller eller noenlunde samsvar i hvordan partene vurderer behovet for arbeidstøy.

3.1 Forhandlinger/reforhandlinger

I spørreundersøkelsen er det stilt ulike spørsmål om prosessen knyttet til forhandlinger om disse avtalene. Spørsmålene ble kun stilt til forbund og arbeidsgivere som svarte ja på spørsmålet om forbundet/kommunen var part i lokale avtaler om arbeidstøy hjemlet i SGS 1002. For de som er part i flere avtaler, ba vi om informasjon om den sist inngåtte avtalen.

Når er avtalene inngått?

Vi spurte når avtalene ble inngått. Også her var referansen sist inngåtte avtale for de som er part i flere. Det er betydelig variasjon i hvor gamle avtalene om arbeidstøy er. Et mindretall er av noe eldre dato. Både blant arbeidsgiverne og i forbundene finner vi at en av fire oppgir at deres (nyeste) avtale er mer enn fem år. En av tre har en avtale som er inngått for mindre enn to år siden, mens like mange sier at den sist inngåtte avtalen ble inngått for to–fem år siden. Det betyr at flertallet av de lokale særavtalene om arbeidstøy er av nyere dato.

Tabell 3.1 Hvor lenge har dagens avtale eksistert? Prosent

	Under 2 år	Mellom 2 og 5 år	Mer enn 5 år	Ikke sikker	I alt	N
Ledere	34	31	27	8	100	173
Tillitsvalgte	31	35	27	8	100	379
Samlet (kommuner)	34	35	24	7	100	268

På hvilket nivå forhandles avtalene?

Det vanligste er at lokale avtaler om arbeidstøy forhandles på sentralt nivå i kommunen. I undersøkelsen blant lederne sier 90 prosent at avtalene forhandles sentralt. Også i det

kombinerte datasettet ser vi at forhandlinger på sentralt nivå dominerer. Blant de tillitsvalgte er det litt høyere andel som sier at deres sist inngåtte avtale forhandles på etats- eller tjenesteområde. Dette gjelder også noen av de tillitsvalgte som oppgir at kommunen har én avtale som dekker flere tjenesteområder. Her kan det være litt ulike vurderinger i vektleggingen av hvem som formelt er forhandlingspart (for eksempel personalsjef), og hvilke kommunale ledere som er aktive og legger føringer (for eksempel enhetsleder).

Tabell 3.2 På hvilket nivå i kommunen/fylkeskommunen forhandles avtalen? Dersom dere har flere avtaler, ber vi deg ta utgangspunkt i den avtalen som ble etablert eller endret sist. Prosent

	På sentralt nivå	Innen den enkelte etat/tjenesteområde	Annet	Ikke sikker	I alt	N
Ledere	91	8	1	0	100	173
Tillitsvalgte	75	17	4	4	100	374
Samlet (kommuner)	87	9	3	1	100	268

Avtalenes løpetid

Vi spurte hvor ofte særavtalene om arbeidstøy reforhandles. Det vanligste er at særavtaler om arbeidstøy løper til de blir sagt opp av en av partene. Samtidig er det noen som oppgir at det forhandles hvert år eller annethvert år. Også i intervjuene var det vanligste svaret at avtalene løp til de ble sagt opp, selv om det også ble vist til eksempler på avtaler som var utløpt, men som ble praktisert. Inntrykket fra intervjuene er at det vanligste er at en avtale inngås for ett år eller fram til en gitt dato, og deretter forlenges automatisk hvis den ikke sies opp. De som oppgir at avtalene er nye (inngått for mindre enn to år siden), oppgir oftere enn andre at avtalene har en fastsatt utløpstid. Dette er logisk, siden man her vil finne avtaler der opprinnelig løpetid fortsatt gjelder, og man ennå ikke er kommet til «inntil den blir sagt opp»-fasen.

Tabell 3.3 Hvor ofte reforhandles avtalen? Dersom dere har flere avtaler, ber vi deg ta utgangspunkt i den avtalen som ble etablert eller endret sist. Prosent

	Hvert år	Annethvert år	Ved behov eller når en av partene krever det	Annet	Ikke sikker	I alt	N
Tillitsvalgte	6	15	52	10	18	100	374
Ledere	3	10	69	8	9	100	173
Samlet (kommuner)	5	12	64	9	10	100	268

Forhandlingsløsning eller lokal nemnd?

Spørreundersøkelsen viser at partene i de fleste tilfellene blir enige om avtalene gjennom forhandlinger. Bruken av lokal nemnd er lite vanlig. Det er rapportert bruk av lokal nemnd i 13 kommuner. En av kommunene vi intervjuet i, hadde fått løsning gjennom nemndbehandling. Kravet om nemndbehandling kom fra arbeidstakersiden i en prosess der det var ulik vurdering av behovene for arbeidstøy. Mekleren la føringer på prosessen, blant annet ble partene pålagt å føre protokoller fra møtene. Mekleren la så fram et forslag som lå nær arbeidsgivers siste tilbud som ble akseptert.[7] Fra arbeidstakersiden ble det vist til at prosessen hadde tatt lang tid.

I flere av kommunene vi intervjuet i, har krav fra arbeidstakersiden om lokal avtale eller om reforhandling tatt lang tid. Det vises i intervjuene til at det er ulike årsaker til at forhandlinger drar ut i langdrag, inkludert en viss selvkritikk fra partene på begge sider om at dette ikke er blitt prioritert på grunn av andre saker. Selv om prosessen trekker ut i langdrag, synes ikke noen av partene å ha vurdert å sette hardt mot hardt, og for eksempel true med å ta saken til lokal nemnd. I én av kommunene synes det også være noe uklart hvem som formelt skal sende en uenighet til nemndbehandling.

3.2 Det lokale arbeidet og vurderinger av nåværende avtale

Vi har sett på status for nåværende særavtale om arbeidstøy. Er det ønsker om å endre avtalen, eller er partene fornøyd med dagens avtale? Hvilke forhold er vektlagt når behovet for arbeidstøy vurderes? Og opplever partene at behov for arbeidstøy vurderes likt på tvers av tjenesteområder og stillingsgrupper?

Er partene fornøyd med nåværende avtale?

Vi har spurt om det er ønsker om å endre den (sist inngåtte) avtalen eller om partene er fornøyde med avtalen. Vurderingene var ulike mellom partene. Arbeidsgiverne sier oftere enn de tillitsvalgte at «partene er fornøyde med dagens avtale». Mens 56 prosent av arbeidsgiverne velger dette alternativet, er andelen kun 36 prosent blant de tillitsvalgte. Det er få av de tillitsvalgte som mener at arbeidsgiver ønsker å endre avtalen (6 prosent), mens litt flere (14 prosent) av arbeidsgiverne velger dette alternativet. En betydelig andel av de tillitsvalgte oppgir at eget forbund (63 prosent) eller andre forbund (17 prosent) vil ha endringer i avtalen. Her kunne man velge begge disse to alternativene. I alt oppgir 65 prosent av de tillitsvalgte at det er ønsker fra arbeidstakersiden om å endre avtalen. Arbeidsgiverne fikk et litt annet svaralternativ, og 21 prosent sier at det enighet om deler av avtalene, men ikke om alle.

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom forbundene i andelen som svarer at eget forbund ønsker endringer i avtalen.

Undersøkelsen sier ikke noe om ulike vurderinger skyldes at arbeidsgiversiden ikke kjenner til at forbundene ønsker endringer, eller om arbeidsgiverne i større grad enn de tillitsvalgte ser bort fra ambisjoner om endringer i avtalen som for eksempel ligger et stykke fram i tid.

[7] Her ble det gitt litt ulik informasjon i intervjuene.

Tabell 3.4 Hvordan vil du karakterisere avtalens status? Dersom dere har flere avtaler, ber vi deg ta utgangspunkt i den avtalen som ble etablert eller endret sist. Flere svar mulig. Prosent

Ledere	Andel	Tillitsvalgte	Andel
Partene er fornøyd med dagens avtale	56	Partene er fornøyd med dagens avtale	36
Arbeidsgiver ønsker avtalen endret	14	Arbeidsgiver ønsker avtalen endret	6
Fagforbundene ønsker avtalen endret	24	Vårt forbund ønsker avtalen endret	63
Det er enighet om noen deler av avtalen, men ikke alle	21	Andre fagforbund ønsker avtalen endret	17
Ønsker om endringer i alt (alternativ 2, 3 eller 4)	45	Endringer i alt (alternativ 2, 3 eller 4)	67
N	173	N	373

Utvalgene blant arbeidsgivere og tillitsvalgte dekker ulike kommuner, og de refererer dermed ikke alltid til samme avtale. Vi har også sett på om det er større samsvar i vurderingene av avtalene i de 153 kommunene der vi har svar fra både arbeidsgiver og et eller flere fagforbund. Også her er det ganske stort sprik i vurderingene fra henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Blant de tillitsvalgte oppga ett eller flere forbund at det var misnøye med avtalen fra arbeidstakersiden. Blant arbeidsgiverne var andelen som sier at forbundene ønsker avtalen endret, 35 prosent. Det vil si at det er ulik svargivning også i de samme kommunene.

I intervjuene spurte vi også om status for avtalen blant partene i kommunen. Det er neppe overraskende at arbeidstakersiden generelt er mer kritiske til avtalen enn det arbeidsgiversiden er, i betydningen at de trakk fram at ordningene burde vært bedre eller at flere stillingsgrupper burde vært omfattet. Ett eksempel er avtaler som sørger for at barnehageansatte har yttertøy, men der dette ikke gjelder for lærere på barnetrinnet og/eller for ansatte i SFO. Selv om de tillitsvalgte oftere trekker fram forbedringsmuligheter, var likevel vurderingene i de fleste tilfellene noenlunde samstemte, for eksempel vises det til at man er fornøyd med å ha fått ordninger på plass.

Vi undersøkte i spørreundersøkelsene om kommunen hadde nedsatt arbeidsgrupper for å utrede behovet for arbeidstøy. Om lag halvparten av de tillitsvalgte og drøye 60 prosent av arbeidsgiverne oppgir at kommunen de siste fem årene har hatt slike arbeidsgrupper. I de fleste tilfellene er disse partssammensatte. Ser vi på samlet informasjon – der vi henter data både fra arbeidsgivere og tillitsvalgte – finner vi at det er rapportert om arbeidsgrupper i to av tre kommuner (241 av 337). Andelen kommuner som har arbeidsgrupper om arbeidstøy, er lavest blant de minste kommunene. Her har under halvparten hatt slike tiltak. I kommuner med 5000 innbyggere eller mer, oppgir drøye 80 prosent at de har hatt arbeidsgruppe. Det er en sammenheng mellom alderen på særavtalen og om kommunen har hatt arbeidsgrupper de siste fem årene. Forekomsten av arbeidsgrupper er lavest blant de som sier at deres avtaler om arbeidstøy er mer enn fem år gamle.

I intervjuene var det noen kommuner som hadde hatt arbeidsgrupper som utredet behovet for arbeidstøy. I én av kommunene hadde man også hatt en spørreundersøkelse blant ansatte. En vanlig praksis blant både ledere og tillitsvalgte er å undersøke hva andre kommuner gjør. Her vil begge sider ofte ha nettverk eller andre måter å samarbeide på. I et par av intervjuene ble det også trukket fram at en god ordning for arbeidstøy kunne gjøre kommunen til en mer attraktiv arbeidsgiver.

Like kriterier for vurdering av behov for arbeidstøy?

Vi spurte også om man ville si at kommunen har etablert like kriterier for hvordan behovene for arbeidstøy vurderes på tvers av tjenesteområder og stillingstyper. Her var det klare forskjeller i vurderingene fra tillitsvalgte og kommunene. Mens 39 prosent av arbeidsgiverne sa seg helt enig i påstanden om likebehandling, var andelen blant tillitsvalgte 14 prosent. Hele 42 prosent av de tillitsvalgte sa at dette i liten grad stemmer. Det samme gjaldt for 17 prosent av arbeidsgiverne.

Tabell 3.5 I hvilken grad vil du si at kommunen/fylkeskommunen har etablert like kriterier for hvordan behovene for arbeidstøy vurderes på tvers av tjenesteområder og stillingstyper? Ledere og tillitsvalgte med særavtale

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke sikker	I alt	N
Ledere	40	42	14	4	100	173
Tillitsvalgte	14	38	42	5	100	373

Man kan merke seg at tillitsvalgte i kommuner som har nye avtaler (under 2 år) eller som oppgir at det har vært partssammensatte arbeidsgrupper, er noe mindre skeptiske til påstanden enn andre. Disse velger ikke nødvendigvis svaralternativet «i stor grad», men andelen som sier «i liten grad» er betydelig lavere.

I intervjuene ble det vist til at det er forskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker og tjenesteområder. Fagforbundene la stor vekt på dette, men også mange av arbeidsgiverne viste til at det nok er slike forskjeller. Flere, særlig fra arbeidsgiversiden, forklarte forskjellene mellom teknisk sektor og andre tjenesteområder med HMS-hensyn og bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Både ledere og tillitsvalgte viser til at det er en selvfølge at vernehensyn må ivaretas. Det ble likevel trukket fram fra flere av de tillitsvalgte at det sjelden ble stilt spørsmål ved behovet for ulike typer arbeidstøy for teknisk etat, og at dette ofte var arbeidstøy av god kvalitet. For grupper der behovet for arbeidstøy begrunnes ut fra lovverket, trekkes heller ikke spørsmålet om kommuneøkonomi inn i diskusjonene.

Noen sitater illustrerer at spørsmål om likebehandling tas opp:

> Brann og redning, teknisk, renholdspersonale. Har andre hjemler (lov) for å få, Har brukt tid på å få oppklare dette, og det kan oppleves som diskriminering (leder).

> Min erfaring er at det [behovet for arbeidstøy] er enkelt der HMS avgjør (teknisk sektor), vanskeligere diskusjoner innen barnehage, helse osv. Litt kjønnsdrevet (leder).

> Det er provoserende at de på teknisk får så mye, men at barnehage ikke får noe. Urettferdig at det er så stor forskjell mellom sektorene (tillitsvalgt).

> Vi undersøkte hvordan det er for andre yrkesgrupper, vaktmestere for eksempel. De bare henter ut det de trenger (tillitsvalgt).

I noen av kommunene hadde spørsmålet om ikke andre grupper enn teknisk sektor burde falle inn under vernebestemmelser, blitt tematisert. I hovedsak ble imidlertid slike diskusjoner lagt til side, og man vurderte i stedet behov ut fra hva som var hensiktsmessig arbeidstøy og i noen grad ut fra slitasje på privat tøy.

3.3 Nye krav og framdrift av slike prosesser

Vi spurte om det var kommet ønsker eller krav om å etablere lokal avtale om arbeidstøy på områder der slike per i dag ikke finnes. I alt oppgir en tredjedel av de tillitsvalgte (31 prosent) at deres forbund har sendt inn slike krav. I tillegg oppgir en del tillitsvalgte at det er kommet krav fra andre forbund. Ser vi disse tre gruppene i sammenheng, oppgir 38 prosent av de tillitsvalgte at det er krav eller ønsker om å etablere lokal avtale på områder der man i dag ikke har det. I all hovedsak kommer disse kravene fra arbeidstakersiden. Tillitsvalgte fra Fagforbundet oppgir oftest at de selv har fremmet krav eller ønsker om avtale på nye områder. Det er ikke vesentlige forskjeller mellom de øvrige fire forbundene.

Blant lederne oppgir 38 prosent at det er krav eller ønsker om endring av avtale om arbeidstøy. Også her sier flest at slike krav kommer fra arbeidstakersiden, men det er også en del som sier at krav kommer fra begge sider. Andelen blant ledere og tillitsvalgte som oppgir at det er krav eller ønsker om å etablere lokal avtale på områder der det i dag ikke er en slik, er høyest blant kommuner og forbund som per i dag ikke har avtale.

Tabell 3.6 Har det kommet ønsker eller krav om å etablere lokal avtale om arbeidstøy på områder der slike per i dag ikke finnes?

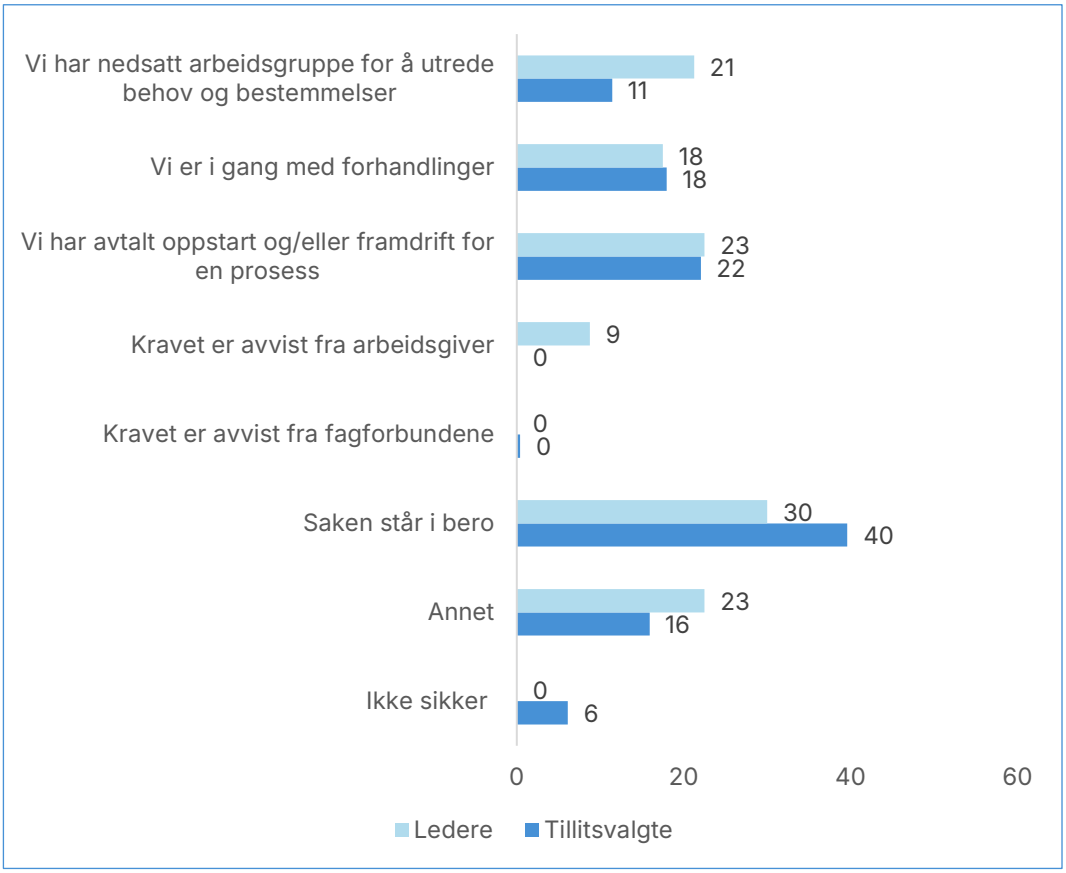
	Ledere		Tillitsvalgte
Ja, fra ett eller flere av fagforbundene	25	Ja, vi har sendt inn krav	32
Ja, fra arbeidsgiver	3	Ja, fra arbeidsgiver	13
Ja, fra begge sider	11	Ja, fra et annet forbund	4
Nei	48	Nei	22
Ikke sikker	13	Ikke sikker	37
I alt	100	Flere svar mulig	
N	208	N	607
Ønsker/krav om endringer i alt	38	Ønsker/krav om endringer i alt	38

Vi kan også se på alle kommuner vi har informasjon fra, det vil si der enten leder og/eller tillitsvalgt har svart. I alt er det krav eller ønsker om endringer i bestemmelsene om arbeidstøy i knappe halvparten av kommunene i utvalget (167 av 352).

Vi spurte om status for krav eller ønsker om endringer i avtalene. Drøye 40 prosent av de tillitsvalgte oppgir at det er satt i gang et arbeid, enten ved at man er i gang med forhandlinger, at det er avtalt oppstart eller framdrift for forhandlinger, og/eller at forhandlinger er i gang. Om lag like mange sier at saken er stilt i bero, litt flere blant de tillitsvalgte enn blant arbeidsgiverne svarer dette (figur 3.1). Spørreundersøkelsen kan med unntak av noen få åpne svar som er referert over, ikke fortelle hvorfor saken står i bero. De kvalitative intervjuene viste imidlertid at denne typen forhandlinger av ulike årsaker kan dra ut i tid, jf. avsnitt 3.2.

Det er også en del som svarer «annet». Noen av de sistnevnte sier at de har oppnådd enighet, eller at man er nær en avtale. Andre oppgir at de har utsatt saken grunnet økonomi, eller at motparten ikke vil møte krav eller tilbud. Noen få har også krysset av for at kravet er avvist.

Figur 3.1 Hva er status per i dag for oppfølgingen av krav eller ønsker om ny eller endret avtale om arbeidstøy? Flere svar mulig. Ledere (N = 80), tillitsvalgte (N = 245)



3.4 Stor eller liten avstand i vurderinger

Vi spurte om hvor stor avstanden er mellom partene når det gjelder vurderinger av behov og innhold i ordningene for arbeidstøy. Spørsmålet ble stilt til alle, uavhengig av om

det er avtaler til stede eller ikke. For det første spurte vi om det var stor eller liten avstand i hvilke stillingsgrupper som skal omfattes av bestemmelser om arbeidstøy. De to gruppene vurderer spørsmålet om avstand ulikt. Mens 29 prosent av de tillitsvalgte mener det er ganske stor eller svært stor avstand, er den samme andelen blant arbeidsgiverne 5 prosent (tabell 3.7). Tilsvarende sier nesten 60 prosent av arbeidsgiverne at det er ganske liten avstand eller full enighet, mens den tilsvarende andelen blant tillitsvalgte er 26 prosent. Det er også en del som sier at de ikke er sikker eller at det varierer mye. Vi har også sett på om mønsteret blir annerledes hos de som oppgir at det finnes avtaler med hjemmel i SGS 1002, det vil si to tredjedeler av de som har besvart undersøkelsene. Mønsteret er det samme: en betydelig andel av de tillitsvalgte oppgir at det er stor eller ganske stor avstand, mens arbeidsgiverne mener det er liten avstand eller full enighet (vises ikke i tabell).

Dataene gir ikke svar på hvorfor de tillitsvalgte ganske systematisk velger å svare at det er svært stor eller ganske stor avstand mellom partene. En mulig forklaring er at disse vurderer dette ut fra sine opprinnelige krav, mens lederne i større grad legger vekt på at partene er blitt enige om en avtale eller en ordning.

Tabell 3.7 Alt i alt, hvor stor avstand er det mellom partene i vurderingen av... Ledere (N=208) og tillitsvalgte (N=600).

	Svært stor avstand	Ganske stor avstand	Verken stor eller liten avstand	Ganske liten avstand	Full enighet	Det varierer mye	Ikke sikker	I alt
hvilke stillingsgrupper som skal omfattes av bestemmelser om arbeidstøy?								
Tillitsvalgte	7	22	22	22	5	6	16	100
Ledere	2	3	23	40	19	3	10	100
hvilke typer arbeidstøy arbeidsgiver skal stille med?								
Tillitsvalgte	12	28	19	15	5	7	15	100
Ledere	3	20	23	35	10	2	7	100
hvilken kvalitet arbeidstøyet skal ha?								
Tillitsvalgte	8	17	25	18	7	5	21	100
Ledere	2	4	27	27	22	1	16	100
Ordning for arbeidstøy (godtgjørelse vs. utlevering av klær)								
Tillitsvalgte	10	20	21	16	11	5	18	100
Ledere	2	9	27	30	19	3	10	100

Vi spurte også om det var liten eller stor avstand mellom partene i vurderingen av hvilke typer arbeidstøy arbeidsgiver skal stille med. Andelen som oppgir at partene ikke er

enige, er noe større her enn for vurderingen av hvilke stillingsgrupper som skal omfattes. Også her er det ulike vurderinger mellom partene. Blant tillitsvalgte oppgir 40 prosent at det er stor eller ganske stor avstand, og det er kun 20 prosent som sier at avstanden er ganske liten eller at partene er enige. Arbeidsgiverne oppgir langt sjeldnere at det er avstand, og oftere at det er liten avstand eller enighet. Også her er avstanden mellom partene større når vi avgrenser oss til de som oppgir at de er part i lokal avtale.

Et tredje spørsmål er hvilken kvalitet arbeidstøyet skal ha. Mønsteret er noenlunde det samme som for de andre spørsmålene. En av fire tillitsvalgte sier det er stor avstand mellom partene, mens få av arbeidsgiverne har denne vurderingen (tabell 3.7). Tilsvarende sier halvparten av arbeidsgiverne at de vurderer avstanden som ganske liten eller ikke til stede, mens en mye lavere andel – 25 prosent – av de tillitsvalgte sier det samme. Her skiller ikke partene med avtale seg fra gjennomsnittet for alle.

Vi ba også om en vurdering av hvor stor avstanden er mellom partene når det gjelder innretningen av ordningene for arbeidstøy. Blant tillitsvalgte mener 30 prosent at avstanden er svært eller ganske stor, mens andelen blant arbeidsgiverne er 12 prosent (tabell 3.7). Også her ville fordelingen vært noenlunde lik om vi kun hadde sett på de som har lokal særavtale.

I de kvalitative intervjuene spurte vi ikke direkte om hvordan informantene vurderte avstanden mellom partene i disse spørsmålene. I beskrivelsene av krav og prosesser kom det likevel fram at partene ikke er enige når det gjelder hvilke grupper som skal ha arbeidstøy og hvilken type tøy arbeidsgiver skal ta ansvar for. I noen tilfeller er man mer prinsipielt uenige om hva arbeidsgiver skal ha ansvar for og hva man må forvente at ansatte har selv.

Utvalget av ledere og tillitsvalgte representerer delvis ulike kommuner. Vi har sett på om det er større samsvar i vurderinger hvis vi avgrenser utvalget til kommuner der begge sider er representert. Avstanden mellom partene er like stor i denne avgrensede gruppa som for undersøkelsene i alt. Dette styrker vurderingen om at de to partene vurderer ordninger ulikt.

De som oppga at det hadde blitt stilt krav, fikk mulighet til å beskrive disse kravene i et åpent tekstfelt. Vi har systematisert kravene ved hjelp av ChatGPT 5.2. Der hvert svar inneholder flere tema, er de lagt inn under flere kategorier.[8] 224 tillitsvalgte har brukt muligheten til å skrive inn tekst på dette spørsmålet. 110 av svarene omhandler krav om at arbeidsgiver skal stille nødvendig arbeidstøy til rådighet. Disse svarene er relatert til eksplisitte krav om dette, særlig når det gjelder yttertøy og sko, eller at slitasjen på privat tøy må anerkjennes, særlig i tjenester med nær brukerkontakt. Noen svar henviser til spesifikke tjenesteområder som hjemmetjeneste og hjemmesykepleie. Et eksempel på slike svar er:

> Arbeidstøy og sko, som skal dekke de behov som bl.a. hjemmetjenesten har for yttertøy i ulikt vær (tillitsvalgt, åpen boks).

[8] Kategoriseringen er kontrollert gjennom manuelle stikkprøver.

Den nest største kategorien omhandler krav om at ordningene skal være like på tvers av tjenesteområdene eller på tvers av stillingskategorier/tilknytningsformer og yrker. 51 svar faller inn under denne kategorien.

> Det er ønskelig med en avtale som gjør at dette blir mer rettferdig i forhold til hvilke faktiske utgifter man har med tanke på de klærne man trenger for å gjøre den jobben man er satt til. Og at man i de virksomhetene hvor man bruker privat tøy og ikke er uniformert, får en klesgodtgjøring som dekker dette behovet. ... Dette må gjelde alle ansatte, også vikarer og deltidsansatte (tillitsvalgt, åpen boks).

Den tredje kategorien omfatter svar som ønsker en tydeliggjøring av reglene. Totalt 50 svar kan relateres til ønske om tydeligere rammer enn i dag, og at ordningene praktiseres i henhold til det som er avtalt.

> En avtale som faktisk er i tråd med SGS 1002 og som likebehandler ansatte i kommunen (tillitsvalgt, åpen boks).

Et lite mindretall (8 svar) omfatter kritikk av satser og krav om at de reelle kostnadene skal dekkes heller enn å ha faste satser.

Lederne har i en god del tilfeller redegjort for hvilke krav fagforeningene har kommet med, for eksempel krav om sko, eller arbeidstøy for grupper som ikke har dette per i dag. Kun et lite mindretall har tatt utgangspunkt i krav eller ønsker sett fra arbeidsgiversiden. Her trekker noen fram at de ønsker en felles avtale for alle organisasjonene. I et par av de åpne svarene vises det også til et ønske om lik praktisering, kontroll på økonomi og innkjøp.

> Felles lokal avtale er viktigst. Likhet innenfor yrkesgrupper. At arbeidstøy er arbeidsgivers eiendom. Kontroll på bruk, praktisering og kostnaden. Har god innkjøpsavtale på arbeidstøy, men ulik praktisering (leder, åpen boks).

Selv om ganske få ledere trakk fram krav og ønsker i de åpne svarene, kom det fram synspunkter om ordningen i de kvalitative intervjuene. Vi går nærmere inn på vurderingene av ordningene opp mot økonomi og rekruttering av personell. I én av kommunene viste de for eksempel til at gummistøvler og forede vintersko er en vanlig del av bekledningen i Norge, og dermed ikke noe som arbeidsgiver skal dekke. I andre tilfeller er inntrykket at man er uenige om behovet. Det er også eksempler på at man nok er ganske enige om at kommunen må satse mer på arbeidstøy, men at kommunenes økonomi tilsier at det må skje en opptrapping over tid.

I et par av kommunene som praktiserte en ordning med fast godtgjørelse, viste arbeidsgiver til at kostnaden ikke var så stor sammenlignet med andre kostnader:

> Var ikke noe fra vår side som tilsa at dette var kjempebelastende for oss som kommune. Det er begrenset antall ansatte. Andre tillegg for å rekruttere i helse ... – dette er småpenger i forhold (leder, kommune med godtgjørelse).

I andre kommuner ble økonomien trukket fram som en faktor som var viktig i utformingen av avtalene:

> Avtalen dekker ikke hele kommunen, gjelder noen tjenesteområder. Enige om at vi skal se på andre grupper etter hvert. Også økonomisk side (leder i kommune med ny avtale om utlevering av arbeidstøy).

Det var også ledere som viste til at ordninger for arbeidstøy var noe man måtte få på plass selv om det ble en kostnadsøkning.

> Vi så at dette ble en kostnadsøkning, men det er noe vi bare må gjøre. Vi tok utgangspunkt i behovet, og må bare finne de pengene. Kan ikke være sånn at de som jobber i barnehagene ikke har klær til å være ute. Kommunedirektøren var også tydelig på at vi bare måtte ha en ny avtale (leder, kommune som har ordning med innkjøp mot kvittering).

I én av kommunene viste leder til at det var kostbart å innføre en ordning med arbeidstøy i en periode hvor kommunen måtte spare, men at «det er felles enighet om at vi må finne penger til dette. Økonomi ble trukket fram av en god del av de tillitsvalgte, som viste til at de ble møtt med argumenter om kommunens økonomi i diskusjoner om arbeidstøy.

I et par av intervjuene ble det vist til at en god ordning for arbeidstøy også kan være viktig for å rekruttere ansatte.

> I barnehage har det [arbeidstøy] vært en del av diskusjonen for å rekruttere og beholde barnehagepersonell, og også få inn vikarer. Terskelen for å være assistent og vikar i barnehage blir høyere når det medfører kostnader for de enkelte arbeidstakerne. Før var dette klær folk hadde hjemme, men det er ikke alltid slik lenger, og da er det vanskeligere å få tak i folk som vil/kan jobbe der (leder).

Tilsvarende tilbakemeldinger kom fram i flere av de andre intervjuene med arbeidsgiversiden. En av lederne viste til at kommunen har ordninger med sko, noe som ikke er så vanlig, og at «det kan gjøre oss til en attraktiv kommune å jobbe i».

3.5 Oppsummering

- Det vanligste er lokal særavtale forhandlet på sentralt nivå i kommunen og at den gjelder inntil den blir sagt opp.
- Flertallet av kommunene har avtaler som er av nyere dato, det vil si at de er inngått de siste fem årene. Noen har også avtaler av eldre dato.
- I hovedsak har partene nådd enighet gjennom forhandlinger. Lokal nemnd er lite brukt.
- Et flertall av kommunene har anvendt arbeidsgrupper for å utrede behovet for arbeidstøy. I de fleste tilfellene er slike arbeidsgrupper partssammensatte. Arbeidsgrupper er vanligst i store kommuner og i kommuner som har lokal avtale av nyere dato.

- Det er ulike vurderinger når det gjelder avtalens status blant parteneBlant lederne sier 56 prosent at begge parter er fornøyde med avtalen. Blant tillitsvalgte er den tilsvarende andelen 36 prosent. Både blant ledere og tillitsvalgte trekkes arbeidstakersiden oftest fram som de som er misfornøyde.
- Arbeidstøy er på agendaen i en god del kommuner i form av krav eller ønsker om endringer i dagens praksis. Både blant ledere og tillitsvalgte melder om lag 40 prosent at én eller begge parter ønsker endringer. Som oftest er det arbeidstakersiden som har fremmet krav og ønsker. I en god del av kommunene er det prosesser i gang i form av arbeidsgrupper og/eller at forhandlinger er avtalt eller påbegynt. Det er imidlertid heller ikke uvanlig at saken er stilt i bero.
- Arbeidstakersidens krav dreier seg oftest om hvilke yrkesgrupper som skal ha arbeidstøy og hvilke typer arbeidstøy arbeidsgiver skal bekoste eller stille med. Arbeidsgiverne har i langt mindre grad konkretisert sine krav og ønsker.
- Både ledere og tillitsvalgte ble bedt om å vurdere avstanden mellom partene når det gjelder hvilke grupper som har behov for arbeidstøy og type og kvalitet på arbeidstøyet, samt hvilken type ordning som skal gjelde (utdeling, kompensasjon for innkjøp, godtgjørelse). Tillitsvalgte vurderer avstanden mellom partene som større enn det arbeidsgiverne gjør.

4 Ordninger for arbeidstøy

I dette kapitlet beskrives ordningene for arbeidstøy nærmere. Beskrivelsen av hvordan ordningene er bygget opp er i hovedsak hentet fra spørreundersøkelsen til ledere i kommunene. Grunnen til at vi benytter lederundersøkelsen som hovedkilde, er at den inneholder kun ett svar fra hver kommune, i tillegg til at denne informantgruppen har best forutsetninger for å ha en samlet oversikt over de ulike tjenesteområdene. Synspunkter på de ulike aspektene ved ordningene hentes inn fra både leder- og tillitsvalgtsiden gjennom både spørreundersøkelsene og de kvalitative intervjuene. Vi benytter i tillegg gjennomgangen av avtaledokumentene for å gi eksempler på hvordan ordninger for arbeidstøy organiseres.

4.1 Innretting

Ordninger for arbeidstøy kan innrettes på ulike måter. I denne rapporten skiller vi mellom tre hovedtyper. I *utleveringsordninger* går arbeidsgiver til innkjøp av klær som stilles til disposisjon for arbeidstaker. *Refusjonsordninger* innebærer at arbeidstaker selv går til innkjøp av klær til arbeidsbruk, og får kostnadene for dette refundert fra arbeidsgiver i ettertid, ofte inntil et angitt maksbeløp. *Klesgodtgjørelse* betegner ordninger der et fast beløp utbetales til arbeidstaker på jevnlig basis, som er ment å dekke innkjøp av klær til arbeidsformål eller kompensere for arbeidsrelatert slitasje på eget tøy.

Utdeling
Arbeidsgiver anskaffer klær som stilles til disposisjon for arbeidstaker.

Refusjon
Arbeidstaker kjøper selv inn klær til arbeidsbruk, og får kostnader refundert.

Klesgodtgjørelse
Et fast beløp utbetales, som er ment til å dekke innkjøp av klær eller slitasje på eget tøy.

Hovedregelen i SGS 1002 er at ansatte skal få arbeidstøy utdelt fra arbeidsgiver etter behov. Den sentrale særavtalen åpner videre for at ansatte selv kan kjøpe inn klær dersom partene er enige om at det er det mest hensiktsmessige. Med en slik løsning skal arbeidstaker kompenseres for de faktiske utgiftene. SGS 1002 åpner dermed i utgangspunktet ikke for klesgodtgjørelsesordninger der et fast beløp utbetales til arbeidstaker. Det framgår likevel av både de tilsendte avtalene og intervjuene at det ikke er uvanlig at lokale særavtaler har innslag av klesgodtgjørelse enten som hovedordning eller som supplement, noe som tyder på en viss avstand mellom SGS 1002 og lokal praksis.

Tabell 4.1 viser hvilke ordninger for arbeidstøy som finnes innenfor ulike tjenesteområder, basert på spørreundersøkelsen sendt ut til personalledere. Dette omfatter både lokale særavtaler og andre ordninger. Personalledere i de fleste kommuner oppgir at kommunen deler ut klær til ansatte innen tekniske tjenester, sykehjem og hjemmetjenesten, og til renholdsarbeidere. Refusjonsordninger er jevnere fordelt mellom tjenesteområdene, men er mest utbredt på oppvekstområdet (barnehager, undervisning og SFO). Tabellen viser også at en vesentlig andel av kommunene har ordninger for

klesgodtgjørelse, særlig på oppvekstområdet. Både refusjonsordninger og klesgodtgjørelse er mest utbredt på områder hvor ansatte sjeldnere får utdelt klær.

Tabell 4.1 Ordninger for arbeidstøy innen tjenesteområder, andel av kommuner. Lederundersøkelsen. Prosent

	Utdeling	Refusjon	Klesgodtgjørelse	Annen ordning
Tekniske tjenester	88	13	6	1
Sykehjem	85	7	8	3
Hjemmebaserte tjenester	85	9	14	6
Renhold	76	12	13	3
Andre helse- og sosiale tjenester	51	11	22	3
Barnehager	48	20	32	3
SFO	34	16	28	3
Undervisning	23	15	20	4

Tjenesteområdene som er rapportert i tabell 4.1, og i rapporten for øvrig, er basert på de mulige svaralternativene i spørreundersøkelsene til tillitsvalgte og ledere. Vi vet fra gjennomgangen av tilsendte avtaler og fra intervjuundersøkelsen at kommunenes inndeling av virksomheter i tjenesteområder varierer. I noen kommuner vil enkelte av disse være organisert som samme område. For eksempel kan renhold være en del av tekniske tjenester, og tjenester som faller innenfor helse eller oppvekst kan på ulike måter være samorganisert. Enkelte av disse kategoriene, som «tekniske tjenester» og «andre helse- og sosiale tjenester», vil også i noen kommuner omfatte det som er organisert som flere enheter eller områder, som igjen kan ha ulike ordninger for arbeidstøy. I disse tilfellene har respondenten måttet svare samlet for flere ulike ordninger.

Våre intervjuer tyder på at spesielt virksomheter som faller innenfor «andre helse- og sosiale tjenester» kan ha ulike innrettinger for arbeidstøyordningene. I enkelte kommuner oppgir ledere og tillitsvalgte at tjenester hvor de ansatte bruker privat tøy, ikke er omfattet av utdelings- eller refusjonsordninger, men heller får utbetalt klesgodtgjørelse månedlig som kompensasjon for slitasje på eget tøy. Dette kan gjelde deler av rusomsorgen og psykiatrien, for eksempel boliger for utviklingshemmede.

> Enkelte som har uforholdsmessig stor slitasje på eget tøy får ekstra for slitasje for privat tøy – 2400 for ansatte i 50 prosent og mer, halvparten for de som har mindre stilling. Gjelder også for lærlinger. Det er en del av våre tjenester (psykisk helse, rus) der det er et poeng at tjenesteyter ikke skal være uniformert (leder).

I én av disse kommunene, med en relativt nyopprettet avtale, fortalte leder at noen slike grupper per dags dato ikke var omfattet av den lokale særavtalens refusjonsordning, men var nevnt i protokollen og var aktuell for inkludering i framtidige revisjoner av avtalen.

Administrative ordninger

Tabell 4.2 viser hvordan arbeidstøyordningene er innrettet i de kommunene der leder oppgir at kommunen har en administrativ ordning, som ikke er hjemlet i SGS 1002, på det aktuelle tjenesteområdet. De overordnede mønstrene skiller seg lite fra tabell 4.1, hvor alle ordninger er samlet; også her er utdelingsordninger mest utbredt innenfor tekniske tjenester, helseområdene og renhold, mens kompensasjonsordninger (refusjon og/eller klesgodtgjørelse) har størst utbredelse innen oppvekstområdene.

Tabell 4.2 Innretting av administrative ordninger. Andel. Lederundersøkelsen[9]

	Antall	Utdeling	Refusjon	Klesgodtgjørelse
Tekniske tjenester	**35**	97	23	14
Renhold	**34**	85	21	9
Undervisning	**13**	38	38	38
SFO	**15**	27	53	0
Barnehager	**23**	39	35	52
Sykehjem	**39**	97	13	5
Hjemmebaserte tjenester	**40**	98	15	13
Andre helse- og sosiale tjenester	**26**	81	4	19

Administrative ordninger er, som vist i kapittel 2, vesentlig mindre vanlig enn lokale særavtaler om arbeidstøy. De er mest utbredt innen hjemmebaserte tjenester, der 40 av 207 kommuner oppgir å ha en administrativ ordning for arbeidstøy. Det lave totale antallet svar som ligger til grunn for tabell 4.2, spesielt for undervisning og SFO, medfører at enkeltsvar gir store prosentvise utslag. I resten av kapitlet vil avtalefestede og administrative ordninger derfor behandles samlet.

Beløp for klesgodtgjørelse og refusjon

Ledere som oppgir at kommunen har en ordning for klesgodtgjørelse innenfor et gitt tjenesteområde, har videre blitt spurt om hvor stort beløp ansatte får utbetalt i året. Utbredelsen av slike ordninger er størst i oppvekstsektoren og innen «andre helse- og sosiale tjenester». Dette er områder med mindre innslag av uniformering og større bruk av eget privat tøy i arbeidet. Basert på ledernes svar, rapportert i tabell 4.3, virker klesgodtgjørelsen å ligge mellom 1000 og 3000 kroner i året for de fleste kommunene som benytter en slik ordning. Tabellen viser de tjenesteområdene der slike ordninger er mest utbredt.

[9] «Annen ordning» og «vet ikke» er fjernet fra tabellen, ettersom begge disse omfattet mindre enn 10 svar totalt.

Tabell 4.3 Årlig beløp for klesgodtgjøring. Andel. Lederundersøkelsen[10]

	Under 1000 kr	1000–1999 kr	2000–2999 kr	Over 3000 kr	Ikke sikker	*N*
Undervisning	7	47	40	5	2	*43*
SFO	12	40	42	5	2	*60*
Barnehager	13	38	36	10	3	*69*
Andre helse- og sosiale tjenester	17	34	38	4	6	*47*

Gjennomgangen av de vel 100 tilsendte avtalene om arbeidstøy (se kapittel 2) tyder på at det ikke er uvanlig med ordninger som kombinerer utdelt arbeidstøy med refusjon/godtgjørelse for enkelte klesplagg eller sko. Det kan være flere grunner til at de lokale partene vurderer refusjonsordninger som mer hensiktsmessige for noen typer klær, for eksempel for klær eller sko med behov for individuell tilpasning. I de avtalene der behovene er regulert mest detaljert, kan det være ulike nivå på godtgjørelsene etter om de ansatte arbeider både ute og inne, og for ansatte i skolene etter hvilke årstrinn/fag de underviser i.

Eksempel 4.1. Betinget refusjonsordning i lokal særavtale

- Ansatte med 1,5 klokketimer eller mer kroppsøving i gjennomsnitt per uke, inntil kr 2.000,- per år. Det er en forutsetning at den ansatte stiller i gym- eller svømmetøy i undervisningen.
- Ansatte som arbeider med elever med særskilte og omfattende behov (individuelt tilpasset opplæring), som medfører ekstra slitasje på klær, inntil kr 2.600,- per år.

Beløpene varierer i tråd med det som kommer fram i spørreundersøkelsene. Ytterpunktene som kommer fram i avtalene vi har fått tilsendt, er fra under 1000 kroner til inntil 14 000 kroner første år og deretter 5 000 kroner per år. Noen avtaler har også inkludert en justering av satsene i tråd med prisveksten. Her er det i hovedsak konsumprisindeksen som er referansepunkt, selv om resultatet av lønnsoppgjør og kommuneøkonomi også er nevnt. Mange avtaler sier ikke noe eksplisitt om dette, og det går også fram av de kvalitative intervjuene at det i enkelte kommuner ikke skjer noen justering av beløpet med mindre avtalen reforhandles.

4.2 Typer arbeidstøy

Hvilke typer klær som inngår i ordningen, vil variere mellom kommuner og tjenesteområder. Gjennomgangen av tilsendte avtaler om arbeidstøy viser at det er relativt vanlig med en detaljert spesifisering av hvilke plagg som inngår. Slik spesifisering er ofte knyttet til tjenesteområde, og kan videre være delt inn etter stilling og/eller arbeidsoppgaver. Andre avtaler vi har sett på benytter en formulering om at «nødvendig arbeidstøy» omfattes, uten at dette er nærmere spesifisert, se også kapittel 2.

[10] Tekniske tjenester, sykehjem, hjemmebaserte tjenester og renhold er utelatt fra tabellen, ettersom færre enn 30 kommuner hadde ordninger for klesgodtgjøring innen disse områdene.

Tabell 4.4 viser resultater fra lederundersøkelsen om hvilke typer klær og/eller sko som er en del av kommunens ordning innenfor hvert tjenesteområde. Som ventet er det størst innslag av standardiserte inneklær innen sykehjem og hjemmetjenesten og innenfor renhold, mens 77 prosent av ordningene for tekniske tjenester på sin side omfatter standardisert yttertøy. Hva som er standardisert arbeidstøy, er ikke videre spesifisert i spørreundersøkelsen ut over at uniform er nevnt som en presisering. Respondentene kan derfor ha hatt ulike tolkninger av dette. Det er imidlertid nærliggende å forvente at standardisert tøy omfatter uniformer og klær som bærer kommunens logo eller på annen måte er spesielt tilpasset arbeidet. Kategoriene gir videre ikke detaljert innsikt i hvilke enkeltplagg som inngår.

Tabell 4.4 Klær som omfattes av ordningen. Lederundersøkelsen

	Standardiserte inneklær (uniform)	Standardisert yttertøy (uniform)	Andre typer inneklær	Andre typer yttertøy	*N*
Tekniske tjenester	46	77	20	40	*195*
Renhold	73	13	18	10	*187*
Undervisning	9	12	27	37	*111*
SFO	6	22	17	44	*155*
Barnehager	11	28	18	47	*184*
Sykehjem	92	6	3	6	*188*
Hjemmebaserte tjenester	81	39	7	43	*192*
Andre helse- og sosiale tjenester	47	10	21	27	*153*

Tabell 4.4 (forts.). Klær som omfattes av ordningen. Lederundersøkelsen. Prosent

	Sko	Verneut-styr	Annen type arbeidstøy	Det er ikke spesifisert	Ikke sikker	*N*
Tekniske tjenester	65	84	12	6	5	*195*
Renhold	41	14	3	8	6	*187*
Undervisning	31	8	19	24	5	*111*
SFO	36	3	6	26	5	*155*
Barnehager	40	2	7	23	4	*184*
Sykehjem	37	10	4	4	2	*188*
Hjemmebaserte tjenester	38	7	6	5	3	*192*
Andre helse- og sosiale tjenester	22	5	10	18	7	*153*

Tabell 4.4 viser at undervisning har størst andel av andre typer arbeidstøy enn de alternativene som spørreundersøkelsen oppgir. Basert på intervjuer og avtalegjennomgang, kan dette gjelde undervisningsrelatert utstyr til enkelte lærere. Svømmelærere har gjerne ordninger for badetøy, mens lærere som underviser i kroppsøving flere steder får tilskudd til innkjøp av gymtøy. Vi ser også at oppvekstområdet har størst andel av ordninger hvor typen klær ikke er spesifisert. Det er naturlig å se dette i sammenheng med utbredelsen av klesgodtgjørelses- og refusjonsordninger.

I gjennomgangen av avtaler har vi sett ulike eksempler på hvordan kommunene definerer hvilke typer klær som skal inngå i avtalene. Eksempelet under er hentet fra en avtale der de aller fleste områder omfattes av utdelingsordninger, og der hvert enkelt plagg den ansatte har krav på innen ulike tjenesteområder, er spesifisert.

Eksempel 4.2. Spesifisering av klær etter type arbeidssted i lokal særavtale

Helse og Velferd		
• Institusjonene • Hjemmetjenesten	• Bukse • Kittel • Yttertøy for hjemmetjenesten	Arbeidsgiver dekker arbeidstøy. Kommunens logo skal være påført arbeidstøy. Arbeidssko dekkes ikke.
• Bo og habilitering	• Bukse • Kittel • T-skjorter • Refleksvester • Regntøy	Arbeidsgiver dekker arbeidstøy. Kommunens logo skal være påført arbeidstøy. Arbeidssko dekkes ikke.
• Fysioterapitjenesten • Ergoterapi • Hverdagsrehabilitering • Frisklivssentralen	• Bukse • T-skjorter • Genser/jakke til innendørsbruk • Yttertøy	Arbeidsgiver dekker arbeidstøy. Kommunens logo skal være påført arbeidstøy. Arbeidssko dekkes ikke.

I kommuner med avtaler for at utgifter til klær refunderes, er typer klær i mindre grad spesifisert. I disse avtalene legges det ofte opp til at behovet drøftes lokalt på enhetene. I noen tilfeller holdes sko utenfor refusjonsordningene. Det hender også at refusjonsordninger kun brukes for enkelte typer klær med behov for individuell tilpasning, for eksempel sko, mens øvrige klær deles ut. Følgende eksempler på begge ordninger viser variasjonen i refusjonsordningenes spesifiseringsgrad.

Eksempel 4.3. Refusjonsordning i lokal særavtale.

4. Refusjon
I de tilfeller der innkjøpsavtalen ikke dekker behovet for den ansatte, må det gjøres en avtale med enhetsleder der arbeidstøy kjøpes av den ansatte, og får refundert utgiftene etter fremlagt kvittering. Slikt innkjøp skjer etter laveste pris.

Arbeidstøy som refunderes av arbeidsgiver skal ikke brukes på fritiden.

Eksempel 4.4. Refusjonsordning lokal særavtale

For fast ansatte og vikarer med arbeidsavtale over 6.mnd. varighet i de nedenfor spesifiserte tjenester, gjelder kompensasjonsbeløp som vist i tabell for bruk av privat tøy som arbeidstøy (kr pr. år):

Stillingsstørrelse	**0 -49**	**50 - 100**
Tjenesten for funksjonshemmede, ansatte som jobber direkte brukerrettet.	1000	2000
Ergoterapeuter som jobber ute og med klargjøring av hjelpemidler.	1000	1500
Barnehagene	1500	3000
Skolefritidsordningen	1000	1500
Skole Enkeltvedtak der opplæring medfører bruk av uteareal og deltakelse i aktivitet og er en vesentlig del av arbeidsdagen til den ansatte. (Som klart skiller seg fra ordinær undervisning.)	1000	1500
Hjemmetjenesten Utegruppa og Enan	1000	2000

Kompensasjon utbetales x 1 årlig (kalenderåret), mot dokumentert utgift/kvittering inntil gjeldende sats for den ansatte. Den enkelte ansatte er selv ansvarlig for å ta vare på kvitteringer (bilde eller pdf), og legge ved dette når skjema leveres.

I intervjuene og i den offentlige debatten rundt arbeidstøyordninger i kommunene har yttertøy vært et viktig tema. Innen hjemmebaserte tjenester ser vi i tabell 4.4 en jevn fordeling mellom standardisert og ikke-standardisert yttertøy. Også for ansatte innen barnehage og SFO er det et visst innslag av begge deler, men ikke-standardisert arbeidstøy til utebruk ser ut til å være mest vanlig.

Gjennom intervjuene har vi fanget opp at sko i mange tilfeller kan være en kilde til uenighet. Utesko og særlig vintersko har flere steder vært diskutert innen oppvekstsektoren og i hjemmetjenesten. Innesko har også vært et tema i oppvekstsektoren, og i helsesektoren oppgir arbeidstakersiden enkelte steder et ønske om at arbeidsgiver dekker støtdempende helsesko til innebruk.

> Praktisering av avtalen er nok ulik der ute, og dette med sko er alltid et tema, særlig i tjenester uten krav til vernesko. Det er kanskje noe av det viktigste også, forebygger muskel- og skjelettplager. Og når ansatte skal kjøpe selv, kan det fort bli billigste variant (tillitsvalgt i intervju).

Resultatene fra lederundersøkelsen, rapportert i tabell 4.4, tyder på at det er ulik praksis mellom kommunene når det gjelder hvorvidt sko omfattes av ordningen. Innenfor de fleste tjenesteområder oppgir omkring 40 prosent at sko omfattes av kommunens

arbeidstøyordning. Mange avtaler vi har fått tilsendt omfatter sko for noen eller alle ansatte som dekkes av ordningen. Enkelte av avtalene som utelater sko fra ordningen om arbeidstøy, inneholder en protokolltilførsel fra arbeidstakerorganisasjonene, der de skriver at dette bør være inkludert.

4.3 Vask og vedlikehold

Ledere ble også spurt om hvem som har ansvar for vask og vedlikehold av arbeidstøy som omfattes av ordningene. Resultatene viser at det er svært sjelden de ansatte kompenseres særskilt for vask av klærne som omfattes av ordningen. Innen sykehjem og i hjemmetjenesten har kommunen som regel ansvar for vask av arbeidstøyet, mens innen alle andre tjenesteområder er det vanligst at dette er den ansattes eget ansvar.

Tabell 4.5 Ansvar for vask av arbeidstøy. Lederundersøkelsen. Prosent

	Det er kommunens/fylkeskommunens ansvar	Det er den ansattes ansvar, og den ansatte kompenseres økonomisk	Det er den ansattes ansvar, og den ansatte kompenseres ikke særskilt for dette	Ikke sikker
Tekniske tjenester	31	2	46	26
Renhold	33	2	44	25
Undervisning	9	1	80	9
SFO	6	1	77	14
Barnehager	9	2	73	15
Sykehjem	88	1	5	7
Hjemmebaserte tjenester	79	1	19	9
Andre helse- og sosiale tjenester	46	2	49	16

Enkelte avtaler vi har fått tilgang til, skiller mellom institusjonsarbeidstøy og annet, hvor førstnevnte vaskes av kommunen, mens arbeidstakerne har ansvar for å vaske det andre. Vi ser også i avtalene at det i mange tilfeller er opp til arbeidsgiver når arbeidstøyet skal skiftes ut, for eksempel ved at det gjøres «etter behov» eller «ved slitasje». Mindre vanlig synes det å være å avtale faste intervaller for utskifting av klær.

Slitasje på eget tøy

Noen tillitsvalgte peker på vask og vedlikehold av tøy som en belastning for arbeidstakerne, og gir uttrykk for at dette i større grad burde kompenseres av arbeidsgiver. Dette kan både gjelde eget tøy og klær som omfattes av ordningene. Vedlikeholdsbelastning

har vært et tema innen oppvekstområdet, særlig for barnehager. I tillegg har dette blitt tatt opp av forbund som organiserer ansatte som jobber innen rus, rehabilitering og psykisk helse, hvor tjenesteyter ikke skal være uniformert, og hvor det kan være stor slitasje på eget tøy.

> Vi drar på hjemmebesøk i belastede boliger – har kollegaer som får ødelagt klær – kan være lukt som ikke går bort – vi må likevel inn til de boligene – vi burde hatt klær – men er per i dag ingen løsning på det. Det er en kostnad, så derfor kommer det ikke noe videre. Men det resulterer i at vi ikke går inn for eksempel der det er sprøytespisser på gulvet. Vi er ikke villig til å utsette klærne våre for dette (tillitsvalgt i intervju).

4.4 Partenes syn på ordningene

Som vist tyder spørreundersøkelsene og vår gjennomgang av tilsendte avtaler på at det er stor variasjon mellom kommunene i hvordan man har valgt å legge opp ordninger for arbeidstøy. I de kvalitative intervjuene har vi spurt informantene om vurderingene som ligger bak måten dagens ordning er innrettet på. Verken arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden virker helt samlet i sine preferanser når det gjelder valg av ordning, siden det kan være fordeler og ulemper for begge sider knyttet til alle tre ordninger.

Likevel virker arbeidstakersiden samlet sett å ha en primær preferanse for utdelingsordninger, med refusjonsordninger ansett som nest best. En viktig grunn til at refusjonsordninger vurderes som bedre enn klesgodtgjørelse, er at det gjør det lettere for nyansatte å gå til innkjøp av nødvendig, kostbart tøy, for eksempel parkdresser, uten først å måtte spare opp klesgodtgjørelser over lengre tid. Forskjellen på refusjonsordninger og godtgjørelse handler ikke bare om utbetalingstidspunkt, men har også skattemessige konsekvenser for arbeidstaker. Klesgodtgjørelse som utbetales jevnlig, beskattes som del av lønnsinntekten. I flere av avtalene vi har fått tilsendt er dette også spesifisert i avtalen, og i flere av intervjuene har arbeidsgiversiden nevnt dette som en uheldig konsekvens av slike ordninger.

Vi har gjort intervjuer i flere kommuner hvor klesgodtgjøring enten er kjerneelementet eller en del av ordningen for arbeidstøy. En sentral begrunnelse for å velge en slik ordning, er av praktiske hensyn. Refusjon mot faktiske kostnader medfører merarbeid for både arbeidsgiver, som må godkjenne og etterbetale utgifter til arbeidstøy, og arbeidstaker, som må dokumentere sine innkjøp. Noen tillitsvalgte i kommuner med refusjonsordninger har i intervju uttrykt en viss bekymring for hvor «flinke» medlemmene er til å benytte seg av disse. I flere av kommunene med klesgodtgjørelse erkjenner likevel begge parter at deres lokale avtale ikke er i tråd med den sentrale særavtalen.

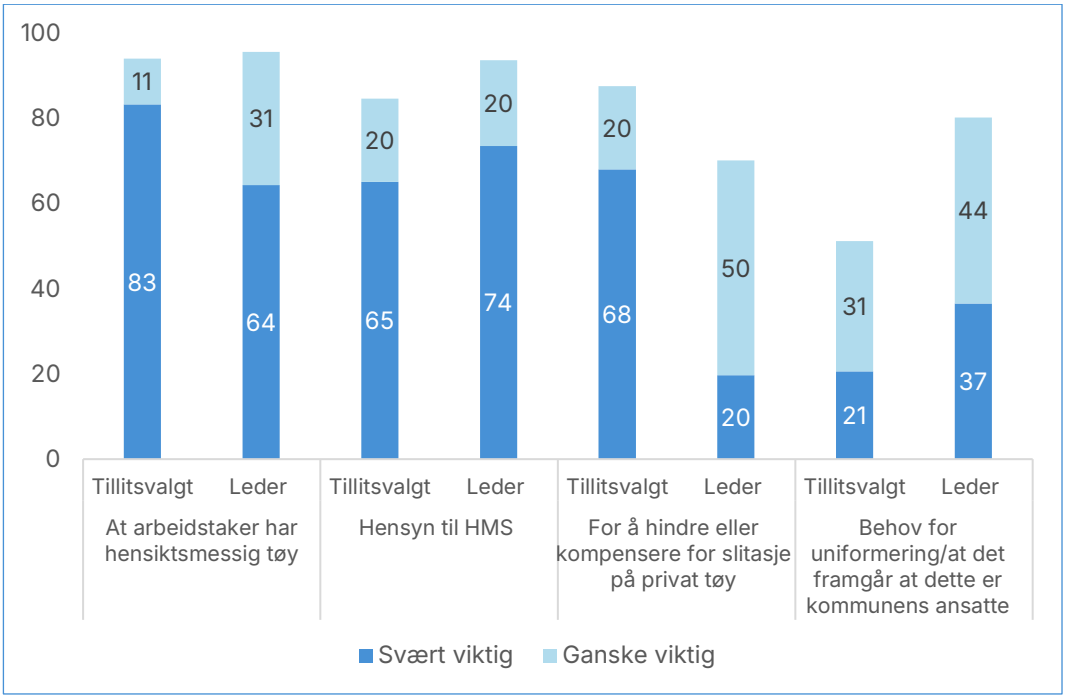
Ordninger hvor arbeidsgiver stiller klær til disposisjon, medfører gjerne en større kostnad for kommunen. En potensiell gevinst for kommunen er at slike ordninger gir mulighet til «uniformering». En leder vi snakket med ga uttrykk for at det ville vært gunstig for kommunen dersom de barnehageansatte hadde utedresser med kommunens logo, noe som vedkommende mente er vanlig i private barnehager.

Behovet for arbeidstøy

I lederundersøkelsen har kommunenes representanter blitt spurt om hvilke hensyn som er viktige for hvordan behovet for arbeidstøy vurderes. Hensyn til HMS og arbeidstakeres behov for hensiktsmessig tøy virker å veie tyngst, og oppgis som ganske eller svært viktig av rundt 95 prosent av respondentene. Uniformering av kommunens ansatte kom også opp som et viktig hensyn hos over 80 prosent av lederne. Kompensasjon for slitasje ble i mindre grad vurdert som en viktig funksjon for kommunens ordninger for arbeidstøy.

Tillitsvalgte har også blitt spurt om hvilke hensyn som ligger til grunn for hvordan behovet for arbeidstøy vurderes i kommunen, innenfor de tjenesteområdene hvor deres forbund organiserer ansatte. Tillitsvalgte skiller seg fra ledere ved å legge mindre vekt på uniformeringshensyn, noe litt over halvparten av de tillitsvalgte vurderte som viktig, og større vekt på kompensasjon for slitasje. Når tillitsvalgte og ledere sammenlignes på denne måten, er det viktig å gjenta at tillitsvalgte svarer med utgangspunkt i de områdene hvor de organiserer ansatte, mens lederne tar utgangspunkt i ordningene som helhet. Det at flere ledere vektlegger uniformeringshensynet kan henge sammen med at dette er et styringsperspektiv, men det kan også henge sammen med at dette hensynet kun oppfattes som viktig innen enkelte tjenesteområder.

Figur 4.1 Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold for hvordan behovet for arbeidstøy vurderes hos dere? Ledere (N = 208) og tillitsvalgte (N = 353)



Likhet mellom tjenesteområder

Respondentene i begge undersøkelser har blitt spurt om hvorvidt behovet for arbeidstøy vurderes likt på tvers av tjenesteområder i kommunen. I vurderingen av dette temaet skiller arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden seg markant fra hverandre. Nærmere 80 prosent av lederne oppga at kommunen i «stor grad» eller «noen grad» hadde etablert like kriterier for arbeidstøy på tvers av tjenesteområder og stillingstyper. Blant

tillitsvalgte oppgir 53 prosent det samme, mens 42 prosent mener dette i liten grad er tilfelle. Dette kan være et utslag av seleksjonseffekter som nevnt i avsnitt 1.3, men forskjellen er såpass stor at den med sannsynlighet reflekterer ulike holdninger hos ledere og tillitsvalgte om opplevd likebehandling av tjenesteområdene. Også i intervjuundersøkelsen virker arbeidstakersiden å vektlegge en opplevd mangel på balanse mellom tjenesteområder tyngre enn det lederne gjør.

Tjenesteområdene i kommunene har i utgangspunktet ulike behov og vilkår, noe som gjør det krevende å sammenligne behovene for arbeidstøy direkte. Dette gjelder særlig tekniske tjenester, der behovet for arbeidstøy i større grad kan knyttes til arbeidsgivers plikt til å stille verneutstyr til disposisjon etter arbeidsmiljøloven. Andre tjenesteområder har mer sammenlignbare behov. I flere av intervjuene har grenseoppgangen innen oppvekstområdet vært et tema. Noen av våre informanter i intervjuene peker på at ansatte i skolen (SFO eller lærere på barnetrinnet) har et lignende behov for uteklær som barnehageansatte. Det varierer om disse ansattgruppene har like vilkår. Avtaleoversikten i avsnitt 2.2 viser at lokale særavtaler er vesentlig mer utbredt i barnehager enn i SFO og undervisning, og det samme mønsteret ser vi i ordninger for utdeling av arbeidstøy i avsnitt 4.1. Vårt inntrykk fra intervjuene i kombinasjon med avtalegjennomgangen, er at mange kommuner først har opprettet avtaler med bakgrunn i behovet for uteklær for barnehageansatte, og at disse ordningene deretter vurderes utvidet til SFO og skolelærere på barnetrinnet som har en stor andel av arbeidstiden utendørs.

Kjønnsdimensjonen

I flere av intervjuene har en opplevd ubalanse mellom ulike tjenesteområder blitt koblet til kjønnssammensetningen av arbeidsstokken. Kjønnsdimensjonen løftes av både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Tillitsvalgte som organiserer kvinnedominerte yrker kan benytte kjønnstematikken i sin argumentasjon for å løfte sine ansattgrupper. Ledere har i flere av våre intervjuer pekt på at det er særlig uheldig når ulikheten mellom områder henger sammen med kjønnssammensetning, og peker samtidig på at enkelte mannsdominerte områder i kommunen er omfattet av strengere vernebestemmelser.

> De yrkene vi representerer er kvinnedominerte yrker – det er en selvfølge for menn i teknisk at de har arbeidstøy (tillitsvalgt i intervju).

> Min erfaring er at det er enkelt der HMS avgjør (teknisk sektor), vanskeligere diskusjoner innen barnehage, helse osv. Litt kjønnsdrevet (leder i intervju).

Noen informanter peker også på at forestillingene er i endring, og at behovet for arbeidstøy i kvinnedominerte yrker nå står høyere på agendaen enn tidligere. I flere av kommunene med nyere avtaler har hensynet til utjevning mellom kvinne- og mannsdominerte yrker blitt pekt på som en del av bakgrunnen for avtalearbeidet.

Fritekstsvar fra spørreundersøkelsen

Avslutningsvis i spørreundersøkelsen hadde respondentene mulighet til å skrive inn sine kommentarer til tematikken ut over det som var kommet fram så langt. Totalt har 175 tillitsvalgte og 37 ledere skrevet inn svar. Vi har systematisert svarene ved hjelp av

ChatGPT 5.2.[11] Svarene viser et tydelig skille mellom tillitsvalgtes og arbeidsgiveres perspektiver. Mange av temaene nevnt over, løftes også her.

For tillitsvalgte har mange av svarene nær sammenheng med de som kom fram på spørsmål om hvilke krav som var stilt (se kapittel 3). Mange tillitsvalgte var opptatt av å få fram at de mener det bør være arbeidsgivers ansvar å dekke arbeidstøy (62 svar). Dette er knyttet til argumenter om slitasje på tøy, krav som stilles i arbeidet og funksjonalitet.

> Skotøy for barnehage, uteskole og kroppsøving er svært vanskelig å få gjennom, siden dette ikke er «tøy» (tillitsvalgt, spørreundersøkelse).

Omtrent like mange kommentarer (65) er knyttet til manglende eller mangelfulle avtaler og usikkerhet om hva som gjelder, samt behov for tydeligere reguleringer.

> Våre organisasjoner mener godtgjørelse er tariffstridig, vi har fortsatt godtgjørelse noen steder, og derfor jobbes det med å få på plass ny avtale (tillitsvalgt, spørreundersøkelse).

Videre er det en del svar (22) som peker på den økonomiske belastningen for de ansatte ved å måtte betale arbeidstøyet selv, og uttrykk for frustrasjon og opplevelse av urettferdighet. Dernest er det en kategori av svar (18) som dreier seg om opplevelse av urettferdighet ved at det ikke er like ordninger på tvers av tjenesteområder, enheter og yrker.

> Vi opplever at teknisk får de klærne / sko de trenger, på helse har det bedret seg mye men mangler nok endel ytterklær. Det har også endret seg til det bedre på barnehage og skole. Men det mangler «pakker» til nyansatte. Alt i alt har dette med arbeidstøy bedret seg mye siste årene. Vi opplever også en bedre kvalitet på tøyet enn tidligere (tillitsvalgt, spørreundersøkelse).

> Stor forskjell mellom de ulike sektorene. Helsesektoren er nedprioritert og økonomi blir brukt som begrunnelse, vi er for mange (tillitsvalgt, spørreundersøkelse).

Blant arbeidsgiverne er det i hovedsak to kategorier av svar. Den ene kategorien viser til eksisterende avtaler eller pågående prosesser. Dette er en blanding av uttrykk for at det både er stor grad av enighet mellom partene og det motsatte. Kommuneøkonomi refereres gjerne til som begrunnelse for at man ikke blir enige, og det uttrykkes noe frustrasjon over forhandlingsprosesser som er vanskelige å komme i havn med. Noen uttrykker også ønske om mer sentrale føringer eller mulighet for å kunne avtale godtgjøring.

> SGSen oppleves ikke som spesielt god. Det er krevende å avtalefeste akkurat hvilket tøy det er behov for det enkelte sted, fordi behovene gjerne anses å være uforholdsmessig store. Det er også en økonomisk komponent, da kommunen er i prosess med å

[11] Kategoriseringen er kontrollert gjennom manuelle stikkprøver.

> identifisere innsparinger. Det anses også relevant at man som del av skatteoppgjøret får et minstefradrag, som blant annet skal gå til å bekoste utgifter man har i forbindelse med arbeidet (leder, spørreundersøkelse).

Den andre hovedkategorien gjelder kommentarer som utfyller forskjeller og utfordringer i dekningen mellom ulike typer av stillinger og tjenesteområder.

> Fordi lokal særavtale legger opp til at områdene ute skal ta ansvar for innkjøp av arbeidstøyet, har det vært vanskelig å sikre en implementering som fører til lik praksis. Tilbakemeldingene fra fagforeningene er at praksis fortsatt er ulik og oppleves urettferdig ute (...). Helsetøy, teknisk tøy iht HMS osv. er ikke problematisk – det er mer naturlig at det er utlevert arbeidstøy. Behov utover det er vanskeligere å bli enige om og å håndtere (leder, spørreundersøkelse).

Det gjenspeiler også synspunkter som kom fram i intervjuene særlig med tillitsvalgte, der det ble vist til forskjeller mellom tjenesteområdene i disfavør for kvinnedominerte bransjer og yrkesgrupper.

Oppsummert legger tillitsvalgte i stor grad vekt på arbeidsgivers ansvar for arbeidstøy og dekning av faktiske behov, samt på behovet for like og rettferdige ordninger på tvers av ansatte og enheter. Arbeidsgivere er på sin side mer opptatt av eksisterende avtaler, regelverk og prosesser, og viser i større grad til sentrale eller lokale føringer.

4.5 Oppsummering

- Ordninger for arbeidstøy kan enten innrettes slik at arbeidstaker får utlevert klær (utleveringsordninger), at kostnader for eget innkjøp refunderes (refusjonsordninger) eller gjennom et fast tillegg (klesgodtgjørelse). SGS 1002 åpner for utleveringsordninger som hovedregel, og refusjonsordninger der dette er mer hensiktsmessig.
- De fleste kommuner har utleveringsordninger for ansatte innen tekniske tjenester, renhold, på sykehjem og i hjemmebaserte tjenester. I tillegg har rundt halvparten av kommunene utleveringsordninger for barnehageansatte og innen andre helse- og sosiale tjenester.
- Både refusjonsordninger og klesgodtgjørelse er særlig utbredt innenfor oppvekstområdet (barnehager, undervisning og SFO).
- Innen «andre helse- og sosiale tjenester» er alle typer ordninger representert i et visst omfang. Intervjuene tyder på at klesgodtgjørelse særlig er vanlig i områder der ansatte primært bruker privat tøy.
- Administrative ordninger som ikke er avtalefestet, er relativt sjeldne. Innretningen av disse ordningene ser ikke ut til å skille seg tydelig fra lokale særavtaler om arbeidstøy.
- Klesgodtgjørelsesordninger utbetaler ulike beløp til de ansatte. Det vanligste er mellom 1000–3000 kroner i året.
- Refusjonsordninger har ofte et fastsatt maksbeløp, som varierer stort mellom kommuner.

- I våre intervjuer er de lokale partene i mange tilfeller klar over at klesgodtgjøring ikke er i tråd med hensikten til SGS 1002. Slike ordninger velges gjerne av praktiske hensyn, eller springer ut av en eldre ordning.
- De aller fleste sykepleiere og helsearbeidere (sykehjem og hjemmetjenesten) og renholdsarbeidere har standardiserte inneklær som del av sin ordning. Innen tekniske tjenester er standardisert yttertøy og verneutstyr de vanligste kategoriene.
- Det er stor variasjon mellom kommuner rundt hvorvidt sko omfattes av ordninger for arbeidstøy, og dette kan være et stridstema i det lokale partssamarbeidet.
- I sykehjem og hjemmesykepleien er det som regel arbeidsgiver som har ansvar for vask av arbeidstøyet. I resten av tjenesteområdene er det vanligst at dette er den ansattes ansvar. Svært få kommuner kompenserer den ansatte økonomisk for vask av arbeidstøy.
- De lokale partene har til dels ulike syn på hvordan ordningene for arbeidstøy bør se ut, og både arbeidsgiver- og arbeidstakersidens preferanser varierer mellom kommunene hvor vi har gjort intervjuer.
- Tillitsvalgte uttaler seg gjennomgående mer kritisk til de eksisterende ordningene for arbeidstøy. Opplevelse av skjevhet mellom tjenesteområdene er et gjennomgangstema i kritikken.
- Både ledere og tillitsvalgte uttaler i intervju at mannsdominerte tjenesteområder (teknisk etat, brann og redning, etc.) har mer omfattende ordninger for arbeidstøy enn kvinnedominerte yrker.

5 Avslutning

I denne rapporten har vi sett på utbredelse av lokale særavtaler og administrative ordninger om arbeidstøy i kommunal sektor, samt kartlagt hvordan forhandlinger om dette temaet fungerer i kommunene. I dette kapitlet peker vi på de viktigste funnene og diskuterer noen sammenhenger. Vi tar utgangspunkt i problemstillingene som ble presentert i kapittel 1.1.

- Hvilken utbredelse har lokale særavtaler om arbeidstøy?
- Hvordan gjennomføres forhandlingene om lokale særavtaler?
- Hva inneholder de lokale særavtalene og hvilke grupper av ansatte omfattes?
- Hvilke ordninger finnes i kommuner som ikke har inngått lokal særavtale om arbeidstøy?

5.1 Utbredelse av lokale særavtaler

Den første problemstillingen dreier seg om hvilken utbredelse lokale særavtaler om arbeidstøy har i norske kommuner. Undersøkelsen viser at det er vanlig å regulere ordninger om arbeidstøy i lokale særavtaler. Blant kommunene som har slike ordninger, har åtte av ti avtalefestet disse. Det er likevel forskjell mellom kommuner av ulik størrelse. De store kommunene (over 10 000 innbyggere) og de mellomstore har i større grad enn de små (under 2000 innbyggere) slike avtaler. Blant kommuner med avtaler er det åtte av ti som sier at de har avtaler for barnehager. Færrest har avtaler innen undervisning og andre helse- og sosiale tjenester.

Den generelle særavtalen (SGS 1002) er relativt kort, og den overlater utformingen av de lokale særavtalene til den enkelte kommune. Det gjør at det er stor variasjon i hvordan disse avtalene ser ut. Hovedregelen er at det finnes én avtale for alle eller flere tjenesteområder. Separate avtaler for et enkelt tjenesteområde eller en enhet, er unntaket. Den helhetlige reguleringen innebærer også at ordninger som nok i utgangspunktet er administrative, omfattes av avtalen. Det kan også gjelde vernetøy, selv om flere avtaler uttrykkelig fastsetter at det ikke er omfattet. Innholdet i avtalen kan derimot variere alt etter tjenesteområde, yrkeskategorier/stillinger og arbeidsoppgaver. Det er også vanlig at deltidsansatte under en viss stillingsandel og midlertidig ansatte (f.eks. opp til seks måneders varighet) ikke omfattes av ordningene som de andre ansatte har. Det kan likevel være at avtalene regulerer at det skal stilles klær til disposisjon for disse, men her varierer det mye mellom kommunene.

Noen avtaler gir inntrykk av å være utformet på bakgrunn av arbeidsgrupper som har gått gjennom og diskutert behovet for den enkelte stilling på de ulike tjenesteområdene. Disse er svært detaljerte. Andre overlater mer til den enkelte enhet eller de enkelte tjenesteområdene. Her kan det for eksempel skisseres ulike alternative ordninger som man kan velge mellom lokalt. Andre avtaler er svært kortfattede og overlater dette til enhetsledernes beslutningsmyndighet. Der beslutningene tas på enheten, skal gjerne tillitsvalgte tas med i drøftinger før beslutningen tas.

Det er litt ulike syn på føringene den sentrale særavtalen (SGS 1002) legger for de lokale ordningene. Det er noen av informantene som gir uttrykk for at de vet at ordningen med klesgodtgjørelse ikke er tillatt i henhold til avtalen, men uten at de har prioritert å gjøre noe med det. Andre kommenterer ikke dette. Inntrykket er at klesgodtgjørelse er en enkel ordning å administrere for kommunene, og at de kan kvittere ut at de har gjort noe, uten å iverksette refusjon eller innkjøpsordninger som er administrativt mer krevende og også dyrere.

5.2 Forhandlingsprosessen

Hvordan gjennomføres forhandlingsprosessen? Flertallet av avtalene er relativt nye, og i mange kommuner har det vært grundige prosesser i forkant der partene har møttes i arbeidsgrupper. Slike arbeidsgrupper er vanligst i store kommuner og i kommuner med relativt nye avtaler. Undersøkelsen viser at det er vanlig å finne fram til en løsning forhandlingsveien, og kun et fåtall har involvert en lokal nemnd for å få en løsning. Det er likevel forskjell mellom ledere og tillitsvalgte i om de mener at begge parter er fornøyde med avtalen. Blant lederne er det litt over halvparten (56 prosent) som sier at både kommunen og tillitsvalgte er fornøyde. Fra tillitsvalgtes side er det om lag én av tre (36 prosent) som sier det samme. Begge parter trekker imidlertid fram at tillitsvalgte er mer misfornøyde enn ledelsen. Det er ikke uvanlig at det er en viss uenighet mellom ledere og tillitsvalgte om hvor gode denne typen ordninger skal være. I datamaterialet er det imidlertid en tendens til at kommuner der det har vært gjennomført prosesser med partssammensatte arbeidsgrupper, er mindre kritiske enn andre til den ordningen de har.

Til tross for at det allerede finnes lokale særavtaler i flertallet av kommunene, betyr ikke dette at det er et tema som ikke diskuteres jevnlig. Både blant ledere og tillitsvalgte er det rundt 40 prosent som sier at det er ønske om endringer, enten fra én av sidene eller begge. I tråd med at en større andel på arbeidstakersiden er misfornøyd, er det også denne siden som oftest har framsatt krav om endringer. Kravene dreier seg gjerne om hvilke yrkesgrupper som skal omfattes av en avtale om arbeidstøy, og hvilke typer arbeidstøy arbeidsgiver skal dekke eller stille til rådighet.

Tillitsvalgte svarer i større grad enn ledere at det er utfordringer med forskjellsbehandling mellom tjenesteområdene. Tillitsvalgte gir dessuten oftere uttrykk for at det er en avstand mellom hva de mener det er behov for eller synes er rimelig, og hva de faktisk har fått. Dette framkommer også ved at et flertall av tillitsvalgte ønsker avtalene endret, mens andelen ledere som ønsker endringer i dagens avtale, er lavere. Sammenligner vi svarene fra lederne og tillitsvalgte, kan det også se ut som om lederne oppfatter at tillitsvalgte er mer fornøyde med dagens avtale enn det de selv gir uttrykk for.

Økonomi ble i flere av intervjuene trukket fram som en begrunnelse for at ordningen med arbeidstøy ikke dekket alle tjenesteområder eller ikke var så omfattende. Sammenlignet med andre tillegg, ga enkelte uttrykk for at ordninger med arbeidstøy ikke nødvendigvis hadde stor økonomisk betydning. Dette gjaldt særlig ordninger med klesgodtgjørelser. Andre pekte på at dette kunne være viktig for noen grupper, og særlig ansatte i lavlønnsgrupper som ikke hadde de nødvendige klærne i utgangspunktet.

Kjønnsdimensjonen ble også løftet fram i flere av intervjuene med tillitsvalgte. Med dette menes en forskjellsbehandling mellom «gutta på teknisk» som bare kan hente ut det de trenger, og kvinnene i de «myke yrkene», som hadde langt dårligere ordninger. Enkelte opplevde at ordningene ikke anerkjente den slitasjen og tilsmussingen av klær som kan oppstå i barnehager, skoler, bofellesskap med mer. Lederne mener at det i hovedsak er likebehandling på tvers av tjenesteområdene.

Både ledere og tillitsvalgte ble bedt om å vurdere avstanden mellom partene når det gjelder hvilke grupper som har behov for arbeidstøy, type av og kvalitet på arbeidstøyet, samt om klærne ble utdelt, utgifter ble refundert eller de fikk en fast godtgjørelse. Tillitsvalgte vurderer avstanden mellom partene som større enn det arbeidsgiver gjør.

5.3 Avtalenes innhold

Den tredje problemstillingen omfatter hva avtalene regulerer, og hvem de omfatter.

Vi skiller i hovedsak mellom tre ulike ordninger. Ansatte kan få utlevert klær fra arbeidsgiver (utleveringsordninger), eller de kan kjøpe inn klær mot refusjon (refusjonsordninger). I tillegg finnes det avtaler som synes å ligge utenfor det som åpnes for i SGS 1002, ved at det er avtalt godtgjørelsesordninger. Det innebærer at de ansatte får et fast lønnstillegg, gjerne per måned, uavhengig av hvilke utgifter de har til innkjøp av arbeidstøy.

Utleveringsordninger er utbredt innen tekniske tjenester, renhold, sykehjem og hjemmebaserte tjenester. I tillegg har rundt halvparten av kommunene utleveringsordninger for barnehageansatte og innen andre helse- og sosiale tjenester. Refusjonsordninger og klesgodtgjørelse er særlig utbredt innenfor oppvekstområdet, det vil si barnehager, undervisning og SFO. Inntrykket fra intervjuene er at barnehagene i noen tilfeller har banet vei for SFO og skole ved at behovet for uteklær for barnehager avtales først, og deretter har disse ordningene blitt utvidet til de lærerne på barnetrinnet som har en viss andel av arbeidstiden utendørs.

Andre helse- og sosiale tjenester har til en viss grad alle typer ordninger representert. Denne kategorien rommer blant annet helsestasjoner, psykiatriske tjenester, rusomsorg og boliger for mennesker med utviklingshemming, med mer. Intervjuene tyder på at disse tjenestene kan ha svært ulike ordninger for arbeidstøy, og fra tillitsvalgtes ståsted er det særlige utfordringer med denne typen tjenester som ikke er reflektert i kommunenes ordninger for vernetøy eller arbeidstøy.

Klesgodtgjørelsesordninger varierer mellom kommunene, men det vanligste er mellom 1000–3000 kroner per år. I våre intervjuer er de lokale partene i mange tilfeller klar over at klesgodtgjøring ikke er i tråd med hensikten til SGS 1002. Slike ordninger velges ofte av praktiske hensyn, eller springer ut av en eldre ordning. Fra tillitsvalgtes side ble det imidlertid påpekt at summene ofte er for lave, eller at det kan være vanskelig for de som starter i en stilling å kjøpe inn nødvendig tøy, siden godtgjørelsen er fordelt ut over hele året.

De aller fleste sykepleiere og helsearbeidere (sykehjem og hjemmetjenesten) og renholdsarbeidere har standardiserte inneklær (uniform) som del av sin ordning. Innen

tekniske tjenester er standardisert yttertøy (uniform) og verneutstyr de vanligste kategoriene. Om sko skal omfattes, er ofte et stridstema i det lokale partssamarbeidet. For de som har sko som en del av ordningen, varierer det om dette er noe de ansatte kan kjøpe selv eller om det er en del av kommunens innkjøpsordning.

Vi undersøkte også om avtalene regulerer hvem som har ansvar for vedlikehold av klær. På sykehjem og i hjemmesykepleien er det som regel arbeidsgivers ansvar å vaske arbeidstøyet. I resten av tjenesteområdene er det vanligst at dette er den ansattes ansvar. Svært få kommuner kompenserer den ansatte økonomisk for vask av arbeidstøy.

5.4 Kommuner uten avtaler

Vi har sett på hva som gjelder i kommuner uten lokale særavtaler. En av ti kommuner har ordninger som kun er fastsatt i administrative ordninger. Denne kategorien omfatter også ordninger som springer ut av en historisk enighet, men som ikke er skriftliggjort, samt annen etablert praksis. De overordnede mønstrene skiller seg lite fra alle kommuner sett under ett. Utdelingsordninger er mest utbredt innenfor tekniske tjenester, helseområdene og renhold, mens kompensasjonsordninger (refusjon og/eller klesgodtgjørelse) er mest utbredt innen oppvekstområdene, på samme måte som i de lokale særavtalene. I kommuner med en kombinasjon av avtaler og administrative ordninger, er det ikke vanlig å kombinere disse på de enkelte tjenesteområdene.

Vedlegg

Tabell V1 Andel tillitsvalgte som oppgir å ha arbeidstøy etter ulike typer ordninger, prosentuert ut fra alle, inkludert de som ikke har arbeidstøy eller ikke er sikker. Flere svar mulig

	Avtale	Administrativ ordning mm	Vernebe-stemmelser	Ingen av disse	Antall (N)
Barnehager					
Fagforbundet	60	13	0	21	129
Utdanningsforbundet	65	14	0	16	255
Delta	40	16	0	32	85
Undervisning					
Fagforbundet	36	5	2	57	129
Utdanningsforbundet	52	9	3	39	255
Delta	31	5	2	58	85
SFO					
Fagforbundet	53	9	0	33	129
Utdanningsforbundet	58	9	0	29	255
Delta	36	13	0	46	85
Sykehjem					
Fagforbundet	49	27	8	13	129
Norsk Sykepleierforbund	32	11	1	14	112
Fellesorganisasjonen	0	0	0	100	20
Delta	32	34	2	16	85
Hjemmebaserte tjenester					
Fagforbundet	55	22	5	14	129
Norsk Sykepleierforbund	37	31	2	12	112
Fellesorganisasjonen	55	5	0	30	20
Delta	35	27	1	16	85
Andre helse- og sosiale tjenester					
Fagforbundet	39	13	3	38	129
Norsk Sykepleierforbund	27	25	1	32	112
Fellesorganisasjonen	50	15	5	35	20

Delta	31	8	1	40	85
Tekniske tjenester					
Fagforbundet	49	31	35	8	129
Delta	38	24	20	13	85
Renhold					
Fagforbundet	52	22	8	13	129
Delta	32	24	6	18	85

Fafo
Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo
Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo
Sentralbord: 22 08 85 00
E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

