



## KORRIGERT MØTEINNKALLING AV 15.02.12

### Kommunestyret

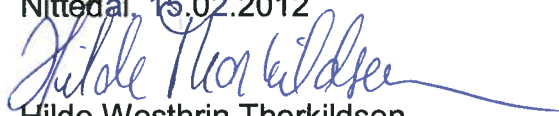
**Dato:** 27.02.2012 kl. 17:30  
**Sted:** Kommunestyresalen  
**Arkivsak:** 12/00026

Mulige forfall meldes snarest til gruppelederen i partiet.

Det vil være varm mat i kantina fra kl. 16.30 for de av kommunestyrets medlemmer som måtte ønske det.

SAKSKART		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Godkjenning av innkalling</li><li>• Godkjenning av saksliste</li><li>• Godkjenning av møteprotokoll fra forrige møte</li></ul>		
<b>Saker til behandling</b>		
<u>8/12</u>	12/00549-3	Uttalelse til notat om prinsipielle transportløsninger for Rv4 Gjelleråsen - Roa
<u>9/12</u>	11/04480-1	Langsiktige finansielle plasseringer - status
<u>10/12</u>	12/00235-3	Anskaffelsesstrategi 2012-2015
<u>11/12</u>	12/00203-1	Retningslinjer for sommeravlastning
<u>12/12</u>	11/04303-2	Tiltak for å innfri krav i Vannforskriften/ bedre vannkvaliteten i Nitelva
<u>13/12</u>	11/01311-6	Prosjekt fremtidig avløpshåndtering
<u>14/12</u>	12/00675-1	KS strategikonferanse - drøfting av debattnotat
<b>Orienteringssaker</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nominasjon til trafikksikkerhetspris (BUK)</li></ul>		
<b>Eventuelt</b>		

Nittedal, 15.02.2012

  
Hilde Westhrin Thorkildsen  
ordfører

## **14/12 KS strategikonferanse - drøfting av debattnotat**

Arkivsak-dok. 12/00675-1  
Arkivkode. 0  
Saksbehandler Anne Kirsti Sletteng-Fagerli

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	13.02.2012	7/12
2 Kommunestyret	27.02.2012	14/12

### **SAMMENDRAG:**

I 2012 er det et hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele hovedtariffavtalen åpnes for revisjon og det skal føres sentrale lønnsforhandlinger. I den sammenheng inviterer KS sine medlemsorganisasjoner til årlige strategikonferanser som arrangeres på fylkesnivå. Disse strategikonferansene er de viktigste arenaene for medlemsdialog. I forkant av strategikonferansene sender KS ut et tariffnotat til medlemmene for behandling i den enkelte kommune. Notatet beskriver problemstillinger som er relevante for arbeidet med tariff og arbeidsgiverpolitiske utfordringer. Oppsummeringen av svarene fra medlemsorganisasjonene fylkesvis vil danne grunnlag for de krav KS på vegne av medlemmene skal framføre i konsultasjonsmøtene med Staten. I dette saksfremlegget legger rådmannen fram forslag til svar på spørsmålene i tariffnotatet som KS ønsker at medlemsorganisasjonene skal drøfte.

Rådmannens forslag til svar er utarbeidet på bakgrunn av tidligere innspill fra enkelte rådgivere og ledere på ulike nivå i lønnsforhandlingssammenheng. KS ønsker at medlemsorganisasjonene skal debattere hovedutfordringene i forkant av fylkeskonferansen.

Vi beklager at saken kommer sent.

### **INNSTILLING:**

Rådmannens forslag til svar på spørsmålene i KS tariffnotat oversendes som Nittedal kommunes innspill til KS strategikonferanse for Akershus fylke.

RÅDMANNEN I NITTEDAL, 15.02.12

Anne-Birgitte Sveri

Godkjent og ekspedert uten underskrift

**Vedlegg:**  
Ingen.

## **SAKSFRAMSTILLING:**

### **Bakgrunn for saken:**

Tariffnotatet har som mål å legge til rette for dialog om kommunesektorens hovedutfordringer. Notatet beskriver problemstillinger som er relevante for arbeidet med tariff og arbeidsgiverpolitiske utfordringer. Ett hovedtema på årets strategikonferanse handler om hovedtariffoppgjøret som skal gjennomføres i år. I tillegg til tariffspørsmål vil konferansene ta opp tema som på ulik måte dreier seg om behovet av å rekruttere, utvikle og beholde den arbeidskraften kommunesektoren har behov for – nå og framover.

Samhandlingsreformen og behovet av IKT-samordning for å gi gode og effektive tjenester skal også debatteres.

KS sender ut Tariffnotatet til medlemmene for at den enkelte kommune/fylkeskommune kan behandle det i forkant av strategikonferansene og fylkesmøtene. KS regionkontorer oversender uttalelsene til KS sentralt for videre behandling. Tilbakemeldingene på tariffnotatet oppsummeres og framlegges for hovedstyret blant annet som grunnlag for konsultasjonsmøtene og tarifforhandlingene.

KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter i begynnelsen av mars måned. På strategikonferansene presenteres mer utfyllende og oppdatert informasjon knyttet til temaene i tariffnotatet.

### **Saksopplysninger**

Del 1 i tariffnotatet omhandler:

#### *Rammer og utfordringer*

Det inntektspolitiske samarbeidet har virket forpliktende på arbeidslivets parter, og gir grunnlag for felles forståelse av de økonomiske rammebetingelsene landet står overfor til enhver tid. Koordineringen bidrar til å dempe interessekonfliktene mellom sektorene og avtaleområdene.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes ved utstrakt trepartssamarbeid, sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, partenes tilslutning til frontfagmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse. Partene i arbeidslivet har tradisjonelt sett tatt ansvar for å finne løsninger gjennom forhandlinger. Det inntektspolitiske samarbeidet dreier seg i utgangspunktet om å få organisasjonene til å ta ansvar gjennom å koordinere frem helhetlige løsninger på tvers av avtalene i Norge. Til grunn for dette ligger forståelsen av at utviklingen i norsk industris konkurransevne ikke skal svekkes sammenlignet med landets handelspartnere.

KS legger til grunn at partene i kommunal sektor på tradisjonelt vis forholder seg til den økonomiske rammen ved lønnsoppgjøret i 2012. Regjeringen anslår i nasjonalbudsjettet lønnsveksten til om lag 4 % i 2012. Anslaget for prisveksten i 2012

er 1,6 %. SSBs prognoser for lønnsvekst viser 3,6 %. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det blir gjennomført et moderat lønnsoppgjør sett hen til den økonomiske usikkerheten i Europa.

#### *Arbeidsgiverpolitiske utfordringer*

Norges økte rikdom skaper forventninger i befolkningen om gode velferdstjenester. Økt levealder medfører utfordringer knyttet til flere eldre og færre i yrkesaktiv alder. Det blir enda viktigere at kommunesektoren vinner kampen om arbeidskraften.

Del 2 i tariffnotatet omhandler:

#### *Løsninger i et fremtidsrettet perspektiv*

#### *Hovedtariffoppgjøret som bidrag til en mer attraktiv kommunesektor*

Det er 10 år siden det ble en dreining fra sentral til lokal lønnsdannelse. I dag inngår omkring 90 % av arbeidstakerne i HTA(hovedtariffavtalen) minstelønnsystem. Det innebærer at KS kan løfte store stillingsgrupper samtidig som systemet gir lokal fleksibilitet gjennom lokale forhandlinger. De øvrige 10 % av ansatte har kun lokal lønnsdannelse.

#### *Heltid/deltid – arbeidstid som virkemiddel*

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for turnusarbeidere er 72 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for dagarbeidstakere er 86 %.

#### *Mer heltid og økte stillingsstørrelser*

KS er opptatt av å redusere omfanget av små stillingsstørrelser. Etter hovedtariffavtalen skal det som hovedregel ansettes i full stilling. Innen helse- og omsorgssektoren ser uønsket deltid i hovedsak å være knyttet til bemanning av helgevakter.

#### *Helgearbeid som virkemiddel*

KS har hevdet at økt hyppighet av helgearbeid vil medføre at mange deltidsansatte vil få øket stillingen sin. Alternativt kan vaktlengden økes i helgene. Det kan etter arbeidsmiljøloven som hovedregel jobbes annenhver søn- og helgedag. Imidlertid har det i lang tid vært praksis at det i kommunal sektor jobbes hver tredje helg. Dersom det skal gjøres noe for å redusere omfanget av deltid, må denne praksisen endres. Fagforeningene har ikke ønsket å endre praksisen.

#### *KS spør kommunene:*

1. Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme for hovedoppgjøret i 2012?
2. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott, sentrale lønnstillegg) skal prioriteres?
3. Hvilken profil på eventuelle sentrale lønnstiltak vil best ivareta lokale behov?
4. Hvilke endringer ved dagens minstelønnsystem vil være det beste bidraget for å bedre rekrutteringssituasjonen framover?

5. Kan det prioriteres å bruke deler av rammen for å gjennomføre endringer i minstelønnstabellen?
6. Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse?
7. Hvordan kan tariffoppgjøret bidra til å løse dilemmaene knyttet til helgearbeidet?

## **RÅDMANNENS VURDERING**

### **Spørsmål 1: Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme for hovedoppgjøret i 2012?**

Svar:

Regjeringen anslår i nasjonalbudsjettet lønnsveksten til om lag 4 % i 2012. Anslaget til prisveksten er satt til 1,6 %. SSBs prognoser for lønnsvekst viser 3,6 %. Vi støtter oss til et moderat oppgjør tilsvarende 4 %.

Det er imidlertid viktig for Nittedal kommune og ikke ligger under den generelle lønnsutviklingen i landet for øvrig, og i Nedre Romerike og Oslo spesielt, da kommunen særlig konkurrerer om arbeidskraft i disse nærliggende områdene. Kommunen må ha fleksibilitet for å kunne være konkurransedyktig på blant annet lønn for å tiltrekke seg kompetente arbeidstakere, og slik sett kunne løse de store utfordringene også i fremtiden. Kommunen er en kunnskapsbedrift og helt avhengig av å være attraktive i arbeidsmarkedet.

### **Spørsmål 2: Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott, sentrale lønnstillegg) skal prioriteres?**

Svar:

En blanding av sentrale og lokale forhandlinger jf dagens ordning dekker dagens behov for tilpasning til de lokale utfordringene.

### **Spørsmål 3: Hvilken profil på eventuelle sentrale lønnstiltak vil best ivareta lokale behov?**

Svar:

Det er enkelte yrkesgrupper det er vanskeligere å rekruttere til enn andre, men dette varierer og endrer seg relativt raskt. For disse gruppene benytte kommunen seg av den lokale handlefriheten det er åpnet for i dagens HTA.

Avdelingsledere bør være en gruppe som prioriteres spesielt ved dette oppgjøret, da det for denne gruppen kan se ut som det ikke er samsvar mellom ansvar, oppgaver og lønn.

**Spørsmål 4: Hvilke endringer ved dagens minstelønnsystem vil være det beste bidraget for å bedre rekrutteringssituasjonen framover?**

Svar:

Kommunen ser ikke at det er behov for de store endringene i minstelønnsystemet. Det er imidlertid viktig å bevare fleksibiliteten til å gå utover minstelønnsatsen ved behov i blant annet rekrutteringssammenheng. Kommunen må ha fleksibilitet i Hovedtariffavtalens minstelønnsgaranti for å kunne få rekruttert den antatt beste.

Det er ønskelig med en sentral stige for lønnsutvikling for studenter, spesielt sykepleier- og legestudenter.

**Spørsmål 5: Kan det prioriteres å bruke deler av rammen for å gjennomføre endringer i minstelønnstabellen?**

Svar:

Det kan benyttes deler av rammen til å gjennomføre endringer i minstelønnstabellen.

**Spørsmål 6: Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse?**

Svar:

Kommunen ønsker ikke å øke omfanget med kun lokal lønnsdannelse i særlig grad. Det er altså ikke ønskelig med kun lokal lønnsdannelse for de som er i kapittel 4. Det fungerer bra for henholdsvis kapittel 3 og 5, da det omfatter en mindre gruppe av arbeidstakere. Kommunen ønsker imidlertid å beholde fleksibilitet til å overføre enkelte grupper fra et kapittel til et annet kapittel om det foreligger gode grunner for det.

**Spørsmål 7: Hvordan kan tariffoppgjøret bidra til å løse dilemmaene knyttet til helgearbeidet?**

Svar:

Bemanning henger sammen med brukerbehov og utfordringene med mangel på personell til ubekvemme vakter vil trolig bare øke. Det er derfor nødvendig å gjøre noe med arbeidstidsbestemmelse og avlønning for denne typen arbeid. Det er i tillegg ønskelig å legge til rette for å gi de ansatte som ønsker det økte stillingsstørrelser. Økt hyppighet av helgearbeid vil utvilsomt medføre at mange deltidsansatte vil kunne få øket stillingsandelen sin. Kommunen er positiv til at det tenkes kreativt omkring ubekvemme vakter så lenge det samtidig vurderes hva som er innenfor aml arbeidstidsbestemmelser, og basert på en frivillig ordning.

Både forslaget om endring i antall helger man arbeider, forslaget om å utvide arbeidstiden for helge vaktene, og forslaget om å gi bedre lønn til de som tar vakter utover ordinær turnus/hyppigere helger er interessante.

KS



# TIL DEBATT

Strategikonferansene 2012

# TARIFFOPPGJØRET 2012 DEBATNOTAT

## Forord

*Til kommuner, fylkeskommuner og bedriftsmedlemmer*

### **Kjære medlem av KS!**

**I 2012 står vi foran et hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele Hovedtariffavtalen (HTA) åpnes for revisjon og at det skal føres sentrale lønnsforhandlinger. Vi har utarbeidet dette heftet for å få svar på kjernespørsmål foran vårens tariffoppgjør. Som arbeidsgiverorganisasjon forvalter KS fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på medlemmenes vegne. God dialog er en forutsetning for å lykkes. En samlet kommunesektor bak behov og prioriteringer, gir KS et solid grunnlag for å oppnå gode resultater gjennom forhandlingene.**

Debattheftet som utarbeides før strategikonferansene er i år avløst av dette tariffnotatet. Notatet beskriver problemstillinger som er relevante for arbeidet med tariff og arbeidsgiverpolitiske utfordringer. Foran et lønnsoppgjør er det viktig at vi får klare signaler på hva våre medlemmer forventer. I en sektor der vesentlig del av løpende utgifter er lønn og der arbeidskraften er av avgjørende betydning for tjenestekvalitet og omfang, er gjennomføring av tariffoppgjør en nøkkelfaktor dersom kommunesektoren skal lykkes.

Spørsmålene som reises kan av den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift behandles i forkant av strategikonferanser og fylkesmøtene. Medlemmenes uttalelser sendes KS i fylket og det bør være fylkesmøtet som behandler uttalelsene i de respektive fylkene. KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter mellom januar og mars 2012. Her vil det presenteres mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for debatt.

Etter behandlingen på strategikonferansene, inngår fylkesvise oppsummeringer som en viktig del av grunnlaget for KS' forhandlingsmandat.

God lesing og debatt!

Oslo, november 2011

Sigrun Vågeng  
administrerende direktør

## Innhold:

1. Rammer og utfordringer.....	5
Det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget.....	5
Økonomiske anslag og forutsetninger for 2012.....	6
Arbeidsgiverpolitiske utfordringer.....	7
2. Løsninger i et fremtidsrettet perspektiv.....	7
Hovedtariffoppgjøret som bidrag til en mer attraktiv kommunesektor!.....	7
Heltid/deltid – arbeidstid som virkemiddel.....	9
Mer heltid og økte stillingsstørrelser.....	9
Helgearbeid som virkemiddel.....	9

## 1. Rammer og utfordringer

### *Det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget*

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes ved et utstrakt trepartssamarbeid, sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, partenes tilslutning til frontfagmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse. Partene i arbeidslivet har tradisjonelt sett tatt ansvar for å finne løsninger gjennom forhandlinger.

Det inntektspolitiske samarbeidet dreier seg i utgangspunktet om å få organisasjonene til å ta ansvar gjennom å koordinere frem helhetlige løsninger på tvers av avtaleområdene i Norge. Til grunn for dette ligger forståelsen av at utviklingen i norsk industris konkurransevne ikke skal svekkes sammenlignet med landets handelspartnere. Det inntektspolitiske samarbeidet har stort sett virket forpliktende på arbeidslivets parter, og gir grunnlag for felles forståelse av de økonomiske rammebetingelsene landet står overfor til enhver tid. Koordineringen bidrar til å dempe interesse-motsetninger mellom sektorene og avtaleområdene.

**Hovedavtalen.** Avtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene om grunnleggende spilleregler bl.a. om samarbeid i arbeidslivet. Hovedavtalen regulerer ikke lønn.

**HTA** er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2012 og regulerer lønns- og arbeidsvilkår i kommunene/fylkeskommunene/bedriftene.

**Lønnsglidning** er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eksempelvis ansiennitetsoppyrkk og endringer i lønn ved skifte av stilling. Glidningen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

**Overheng** er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhengen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

**Pott.** Sentralt avtalt beløp til rådighet for lokale forhandlinger om lønnstillegg (hjemlet i HTA pkt 4.A.1).

**Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen** innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som "normalutvikling" og legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

**Fakta om lønn for noen store forhandlingsområder** (kilde TBU-rapport «Etter inntektsoppgjørene 2011»).

Gjennomsnittlig årslønn  
pr årsverk

466 700 Industri i alt

378 600 Industriarbeidere

580 000 Industrifunksjonærer

450 300 Statsansatte

398 500 Kommuneansatte i alt

445 700 Undervisningspersonale

445 700 Helseforetakene

## **Økonomiske anslag og forutsetninger for 2012**

KS legger til grunn at partene i kommunal sektor på tradisjonelt vis forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget ved lønnsoppgjøret i 2012. Regjeringen anslår i nasjonalbudsjettet lønnsveksten til om lag 4 prosent i 2012. Anslaget for prisveksten i 2012 er 1,6 prosent. SSBs prognoser for lønnsveksten viser 3,6 prosent. Norge vil ikke være uberørt av den økonomiske nedgangen i den vestlige verden. Det er all grunn til å anta at den store finansielle og realøkonomiske usikkerheten i Europa sammen med lav prisstigning og relativt høy lønnsvekst i Norge de senere år vil sette sitt preg på frontfagoppgjøret i mars 2012. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det i 2012 blir gjennomført et moderat lønnsoppgjør.

### **KS spør:**

1. Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme for hovedoppgjøret i 2012?



## **Arbeidsgiverpolitiske utfordringer**

Norges økte rikdom gir forventninger i befolkningen, og skaper grobunn for politiske løfter om gode velferdstjenester. Mulighetene til å oppfylle løftene vil lett tape kappløpet med forventningene. Det er godt kjent at økt levealder fører til at Norge vil få betydelige utfordringer knyttet til den demografiske utviklingen de nærmeste tiårene, med flere gamle og relativt færre i yrkesaktiv alder. Antall personer over 80 år kan komme til å øke fra 190 000 i 2000, til 320 000 i 2030, og 500 000 i 2050. I 2000 var det 4,7 personer i yrkesaktiv alder pr eldre, mens antallet reduseres til 3,5 i 2030 og 2,9 i 2050. Samtidig ser vi en utvikling som går i retning av at en stadig større andel av brukerne av pleie- og omsorgstjenester er under 67 år. Det blir enda viktigere at kommunesektoren vinner kampen om arbeidskraften!

Vi har fortsatt et stort arbeidskraftpotensiale i de mange deltidsansatte i kommunesektoren. Det store omfanget av deltidsarbeid er en utfordring, og det må være en prioritert oppgave å redusere omfanget av deltid. Samtidig må det jobbes for en bedre ressursutnyttelse av arbeidskraften, ved blant annet en mer strategisk

kompetansestyling, og for økt nærvær gjennom et godt og inkluderende arbeidsliv.

## **2. Løsninger i et fremtidsrettet perspektiv**

### **Hovedtariffoppgjøret som bidrag til en mer attraktiv kommunesektor!**

I 2012 er det 10 år siden lønnsystemet i kommunal sektor ble lagt om med en klar dreining fra sentral mot lokal lønnsdannelse. Hovedtariffavtalens minstelønnsystem, som i dag omfatter over 90 prosent av arbeidstakerne, legger til rette for at de sentrale parter kan heve store stillingsgrupper lønnsmessig, samtidig som systemet gir lokal fleksibilitet gjennom bestemmelser om lokale forhandlinger. Beregninger viser dog at den største delen av lønnsveksten for disse gruppene fortsatt gis gjennom sentrale tariff tillegg.

Om lag 9 prosent av arbeidstakerne har i dag kun lokal lønnsdannelse. Ordningen, som i hovedsak omfatter ledere og grupper med høyere akademisk utdanning, oppfattes å ha stor legitimitet og det oppstår få lønnstvister. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse mellom lønnsveksten for arbeidstakere med hhv. sentral og lokal lønnsdannelse. Arbeids-

takere med kun lokal lønnsdannelse har de senere år hatt en noe høyere lønnsvekst enn tariffområdet for øvrig.


Kommunene/fylkeskommunene/bedriftene videreutvikler aktivt sin lokale lønnspolitikk, for å være konkurransedyktig og tilpasset et lokalt arbeidsmarked og lokale arbeidskraftutfordringer. KS mener dette representerer en positiv utvikling som også har betydning for å gi lokale forhandlinger forutsigbarhet og legitimitet.

Før tariffoppgjøret 2012 skal de sentrale parter gjennom et utvalgsarbeid vurdere endringer i hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser/minstelønnsystem.

Det er en målsetting for KS å arbeide for endringer i minstelønnsystemet slik at det blir et bedre verktøy for sentral og særlig for lokal lønnsfastsettelse. KS har som utgangspunkt at et framtidig system med minstelønn blant annet fortsatt bør bygge på krav til kompetanse og må hensynta lokale lønnstillegg og lønnsrelasjoner ved heving av sentral minstelønn.

Medlemmenes eventuelle behov for en omfangsutvidelse av stillingsgrupper med lokal lønnsdannelse må også ivaretas.

### KS spør:

- 
2. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott, sentrale lønnstillegg) skal prioriteres?
  3. Hvilken profil på eventuelle sentrale lønnstiltak vil best ivareta lokale behov?
  4. Hvilke endringer ved dagens minstelønnsystem vil være det beste bidraget for å bedre rekrutteringssituasjonen framover?
  5. Kan det prioriteres å bruke deler av rammen for å gjennomføre endringer i minstelønnstabellen?
  6. Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse?

## Heltid/deltid – arbeidstid som virkemiddel

### Fakta om arbeidstid

(kilde: PAI statistikk)

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse\* for turnusarbeidere (35,5 t uke i full stilling) er 72 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse\* for dagarbeidstakere (37,5 uke i full stilling) er 86 %

\*Inkluderer hovedstilling, bistilling og merarbeid

### Mer heltid og økte stillingsstørrelser

KS har, i likhet med arbeidstakerorganisasjonene, i lang tid vært opptatt av å redusere omfanget av små stillingsbrøker. Etter Hovedtariffavtalen skal det som hovedregel ansettes i full stilling, og det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte. Mange kommuner arbeider aktivt for å få flere ansatte i større og hele stillinger. Det har likevel ikke skjedd noen vesentlig endring i andelen deltidsansatte på landsbasis. Innen helse- og omsorgssektoren ser uønsket deltid til i hovedsak å være knyttet til bemanning av helgevakter. Det er derfor nødvendig å se nærmere på

organisering av helgearbeidet som et virkemiddel for å redusere omfanget av uønsket deltid.

### Helgearbeid som virkemiddel

KS og andre har lenge hevdet at økt hyppighet av helgearbeid vil medføre at mange deltidsansatte vil få øket stillingen sin. Dersom de ansatte jobber to til fire helger ekstra pr. år, vil den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen på arbeidsplassen kunne øke med ca. 20 prosent. Alternativt kan vaktlengden økes i helgene. Dette fører til at den enkelte bruker får færre ansatte å forholde seg til, noe KS mener i seg selv øker kvaliteten på tjenestene. Det kan etter arbeidsmiljøloven som hovedregel jobbes annenhver søn- og helgedag. Imidlertid har det i lang tid vært vanlig praksis i kommunal sektor at arbeidstakerne i pleie- og omsorgssektoren jobber hver tredje helg. Dersom det skal gjøres noen vesentlige grep for å redusere omfanget av deltid, må denne praksisen endres.

Fagforeningene har til nå vært avvisende til å endre praksisen, og det har vært vanskelig å få til en slik endring fordi de fleste turnusordninger krever avtale med tillitsvalgte. LO ønsker nå å bidra til at praksisen endres, mens Unio fortsatt er avvisende. Samtidig reises spørsmålet om å

øke kompensasjonen for helgearbeidet. Gjeldende lørdags- og søndagstillegg er minst kr 35, hvilket betyr at det er anledning til å fastsette et høyere beløp lokalt.

KS er opptatt av at en eventuell økt kompensasjon må målrettes mot endret organisering av helgearbeidet. Dersom det skal foretas sentrale endringer kan dette gjøres på ulike måter. F.eks.:

1. Et flatt beløp for lørdags- og søndagstillegget, med mulighet for lokal justering – det kan som i dag være et flatt minstebeløp, dvs. at tillegget er like stort uavhengig av hvor mange helger en arbeider.
2. Høyere tillegg for de som jobber hyppigere helg – det kan tenkes en skala bestående av f.eks. fire trinn der det er ulike satser for antall helger pr år.
3. Et sentralt fastsatt beløp i form av stimuleringsstilskudd/bonus for hyppigere helg – f.eks. at det gis et tilskudd for helgearbeid utover dagens praksis.

### **KS spør:**

7. Hvordan kan tariffoppgjøret bidra til å løse dilemmaene knyttet til helgearbeidet?



## Kurs i avtaleverket ved KS Forhandling

KS Forhandling arrangerer den 15. og 16. mars 2012 et todagers innføringskurs, i sentrale deler av avtaleverket i KS' tariffområde, på Thon Hotel Oslo Airport. Kurset er tilpasset nye ledere og personalmedarbeidere, men vil også kunne være aktuelt for ledere som ønsker en oppdatering i avtalene.

### Rammebeskrivelse av kurset:

Kurset består av to deler.

Del 1: Felles del for alle deltakerne.

Hovedtariffavtalen; kap, 1, 3, 4 og 5.

Hovedavtalen; Forhandlingsordningen, avtalestruktur, formål og intensjon.

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Del 2: Parallellsesjoner med valgfrie temaer.

Det blir flere valgfrie temaer med problemstillinger knyttet til temaene arbeidstid, sykelønn, lønnsfastsetting og lokale forhandlinger og forhandlingsøkonomi.

Kurset er under utvikling og det tas forbehold om endringer.

Ytterligere informasjon om kurset vil bli lagt ut på [www.ks.no](http://www.ks.no) når programmet er ferdig.



Postadresse:  
Besøksadresse:

Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo  
Haakon VII's gate 9, 0161 Oslo

Telefon:  
Telefaks:

24 13 26 00  
22 83 22 22

[ks@ks.no](mailto:ks@ks.no)  
[www.ks.no](http://www.ks.no)