

Rolf K. Andersen og
Sissel C. Trygstad

Styrke i krevende tider

Om arbeidsforhold, samarbeid og
medbestemmelse
blant Unios tillitsvalgte
under koronapandemien

Rolf K. Andersen og Sissel C. Trygstad

Styrke i krevende tider

Om arbeidsforhold, samarbeid og medbestemmelse
blant Unios tillitsvalgte under koronapandemien

Fafo-notat 2021:13

Fafo-notat 2021:13
© Fafo 2021
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
1.1 Problemstillinger	5
1.2 Metodisk tilnærming	6
1.3 Gangen i notatet	8
2 Arbeidstid og HMS	9
2.1 Utvidelse av arbeidstidsbestemmelsene	9
2.2 Er unntak fra arbeidstidsbestemmelsene drøftet eller avtalt?.....	11
2.3 Er konsekvenser for HMS vurdert?	12
2.4 Oppsummering	12
3 Lønns- og arbeidsvilkår	14
3.1 Kompensasjon for merarbeid under pandemien?	14
3.2 Pandemiens påvirkning på arbeidsvilkårene	15
3.3 Oppsummering	17
4 Digitale verktøy og hjemmekontor	19
4.1 Digitale verktøy	19
4.2 Hjemmekontor	20
4.3 Oppsummering	21
5 Helse, beredskap, smitte og konsekvenser	22
5.1 Helse og sykefravær.....	22
5.2 Beredskap	23
5.3 Redsel for smitte	24
5.4 Økonomiske konsekvenser	27
5.5 Oppsummering	28
6 Medbestemmelse i krisetider	30
6.1 Deltakelse	30
6.2 Hva diskuteres?	33
6.3 Bedre eller dårligere muligheter for å påvirke?	36
6.4 «Alt henger sammen med alt»	41
6.5 Oppsummering	41
7 Håndtering og tillit	43
7.1 Arbeidsgivers håndtering	43
7.2 Tid til tillitsvalgtarbeid	45
7.3 Tillit i uforutsigbare tider	46
Oppsummering	49
8 Avslutning	50
8.1 Pandemien har gitt store endringer i arbeidshverdagen	50
8.2 Involvering	52
Formalisering gjør en forskjell.....	53
Litteratur	54

Forord

I 2020 har norsk arbeidsliv stått ovenfor større utfordringer enn på mange tiår. De fleste virksomheter har måttet gjøre større og mindre tilpasninger av driften. For medlemmene i Unios 13 forbund, har krisa slått ulikt ut. De som kunne, ble sendt på hjemmekontor. Arbeidstakere innenfor utdanning skulle mestre en digital hverdag nærmest over natta samtidig som at kontakt med barn elever/studenter og hjem skulle opprettholdes. Blant arbeidstakere innenfor muséer og forskningsinstitutter ble permitteringer et faktum, mens arbeidstakerne innenfor eksempelvis helse og omsorg og politi ble stilt ovenfor et stort press, både når det gjelder arbeidsbelastning med utvidet arbeidstid og stor smitterisiko. En fellesnevner for mange av Unios medlemmer er nettopp den økte smitterisikoen man utsetter seg for gjennom arbeidet. I dette notatet retter vi blikket mot disse og andre problemstillinger.

Vinteren 2021 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i 12 av Unios 13 forbund. Dette er: Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Forskerforbundet, Politiets Fellesforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Akademikerforbundet, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Radiografforbund, Presteforeningen, Bibliotekarforbundet, Skatterevisorenes Forening, Det norske Diakonforbund. Der stilte vi blant annet spørsmål om hvordan pandemien har påvirket lønns- og arbeidsvilkår i vid forstand. Vi har bedt tillitsvalgte vurdere den lokale beredskapen og frykten for smitte blant medlemmene og vi har stilt spørsmål om hvordan mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har vært i disse krisetider. Aller først ønsker vi derfor å takke alle de tillitsvalgte som tok seg tid til å besvare undersøkelsen. Uten dere, ikke noe notat. Dernest – en stor takk til Unio og vår kontaktperson Ina Smith-Meyer for at vi fikk mulighetene til å gjennomføre dette prosjektet og for svært godt samarbeid underveis i prosessen.

Takk også til kvalitetssikrer Anne Mette Ødegård og Fafos informasjonsavdeling for tilrettelegging og korrektur.

Oslo, juni 2021
Rolf K. Andersen
Sissel C. Trygstad

1 Innledning

Den norske samarbeidsmodellen har ... bidratt til at nødvendige omstillingsprosesser kan gjennomføres på en måte som ivaretar både virksomheten og berørte arbeidstakere. Modellen har vist seg særlig virksom under kriser (Dølvik et al. 2014).

Dette var en av konklusjonene til Dølvik og medforfattere da de i 2014 oppsummerte forskning på den nordiske modellen. Landene hadde da lagt bak seg finanskrisa i 2008 og 2009 og etterdønningene av denne. Finanskrisa slo ulikt ut i de nordiske landene. I flere av landene steg antall arbeidsledige markant, mens i Norge var økning svært moderat. Med pandemien skulle det bli annerledes.

Da koronakrisa var et faktum i mars 2020 visste ingen hvor langvarig den ville være, eller hvordan den ville treffe det norske samfunnet. På kort tid så vi tosifrede arbeidsledighetstall både i Norge og i de andre nordiske landene. I Norge hadde ledigheten forut for krisa vært lav, og dermed hadde Norge den største økningen i Norden. I perioden mars til juni 2020 hadde Nav mottatt søknad om dagpenger fra 460 000 personer. De aller fleste søknadene gjaldt dagpenger ved permittering (Fløtten & Trygstad 2020:28). Antall arbeidsledige og permitterte og den økonomiske nedgangen gjorde koronakrisa til det største sjokket som Norge og de andre nordiske landene har blitt utsatt for i etterkrigstiden (Fløtten & Trygstad 2020). Samtidig har den økonomiske nedgangen i Norge og Norden vært mindre enn i en rekke andre vestlige land (NOU 2021:6, s. 426).

Vår samfunnsmodell, trepartssamarbeidet og den norske mikromodellen har blitt framhevet som et komparativt fortrinn også i denne krisa. I dette notatet retter vi blikket mot mikromodellen, til partssamarbeidet på virksomhetsnivå (se 1.2 Metodisk tilnærming). Vi undersøker hvordan modellen har klart seg gjennom tidenes stress-test.

I dette første kapittelet presenterer vi problemstillingene som ligger til grunn for notatet, samt datagrunnlaget som analysene bygger på.

1.1 Problemstillinger

... fellesskap funkar. (...) Ulike interesser skal ivaretakast i balansen mellom smittevern, bruk av personell, risiko og økonomiske konsekvensar. Krisa har til fulle dokumentert verdien av trepartssamarbeidet. Og verdien av solidaritet og lagspel. Fagforeiningane har spelt og spelar ei viktig rolle under krisa. I tillegg til å vere der for arbeidsgjevarar og styresmakter, treng arbeidstakarar hjelp og støtte. Det kan gjelde permitteringar og usikker økonomi eller det kan handle om alternative arbeidsmåtar eller lange turnusar og auka risiko. Fleire uorganiserte ser no verdien av dette, og melder seg inn i ei fagforeining. Det er også eit element i forsterka beredskap for framtida. (Ragnhild Lied)¹

¹ <https://www.unio.no/replikker-2020/fellesskap-funkar/>

Slik formulerte Unios leder Ragnhild Lied seg i april 2020. Trepertssamarbeidet ble raskt aktivert, og den ene krisepakken avløste den andre. Men hva med partssamarbeidet på virksomhetsnivå? Hvordan fungerte det under pandemiåret 2020? Som vi refererte til over, viser undersøkelser i norsk arbeidsliv at et velfungerende partssamarbeid virker positivt når nødvendige omstillingsprosesser skal gjennomføres. Når arbeidstakerne og deres representanter trekkes med, kan denne type prosesser gjennomføres på en måte som ivaretar både virksomheten og berørte arbeidstakere (Hagen & Trygstad 2009). Likevel, 2020 har vært et særegent år, der uforutsigbarhet har vært det eneste sikre. Store deler av norsk økonomi og næringsliv har vært i en krisetilstand, selv om krisa har vært mest dyptgripende i bransjer som hotell- og restaurant, reiseliv og kultur når det gjelder permitteringer og oppsigelser. I de deler av arbeidsmarkedet der Unio organiserer arbeidstakere, har de ansatte møtt andre og store utfordringer. I brukernære deler av offentlig og privat sektor, som eksempelvis helseforetakene, pleie/omsorg/helse, utdanning og barnehagene har arbeidstrykket vært stort, og mange har måttet løse arbeidsoppgavene på nye måter. Innen utdanning ble arbeidsdagen digital nærmest over natta i mars 2020. Det har med andre ord ikke manglet på saker som berører medbestemmelse, medvirkning og partssamarbeidet.

Vi stiller følgende hovedspørsmål

- Hvordan har pandemien påvirket medlemmenes yrkesutøvelse?
- Hvordan har pandemien påvirket organiseringen og strukturene på arbeidsplassen?
- Hvordan har pandemien påvirket HMS- og arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassen?
- Hvordan fungerte den lokale beredskapen i møte med en pandemi?
- Hvordan har pandemien påvirket medbestemmelsen?
- Hvordan har arbeidsgiverne håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen?

For å besvare problemstillingene har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant Unios tillitsvalgte.

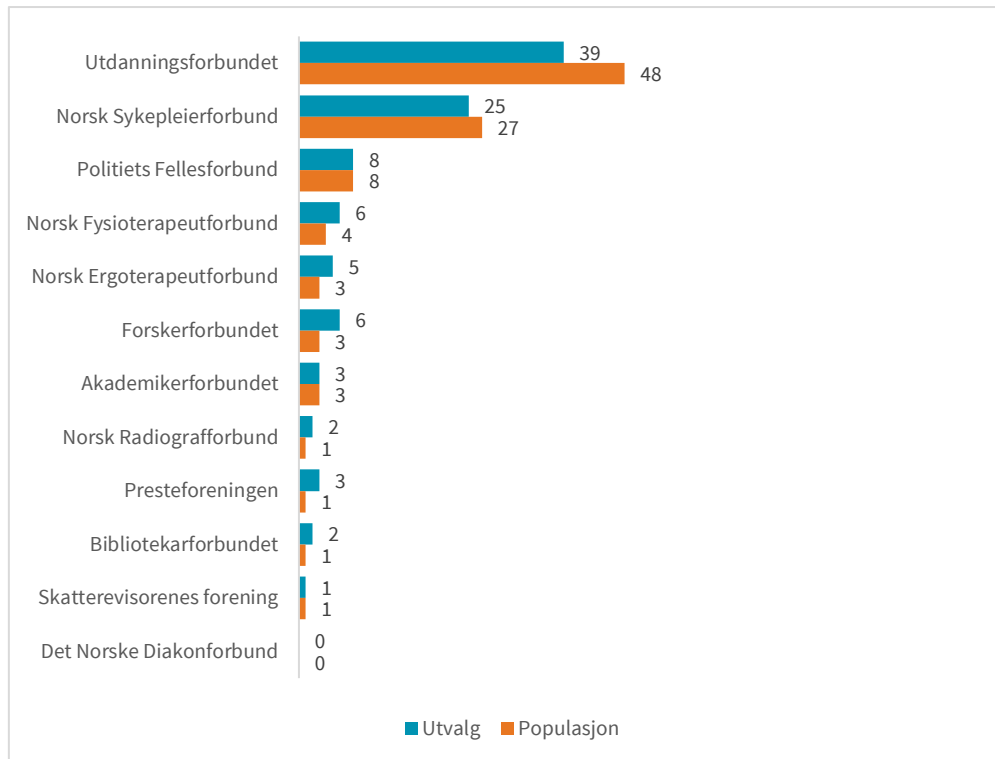
1.2 Metodisk tilnærming

Datainnsamlingen fant sted i januar og februar 2021, og vi benyttet en web-basert spørreundersøkelse. Utvalgsstørrelsen var 7500 tillitsvalgte fra 12 ulike forbund. Vi fikk svar fra 2583, en svarprosent på 34. Med ett unntak er tillitsvalgte på to ulike nivåer inkludert i undersøkelsen. Respondentene besvarte først følgende spørsmål: Er du plasstillitsvalgt/arbeidsplasstillitsvalgt eller liknende, eller er du hovedtillitsvalgt lokallagsleder. I analysene ser vi derfor om tillitsvalgte på de to ulike nivåene vurderer spørsmål forskjellig. Hovedtillitsvalgte og lokallagsledere vil gjerne ha bedre oversikt over eksempelvis beredskapen i virksomhetene og hva som har vært diskutert i formelle møter, fordi de i mange tilfeller vil være representert der. Dette gjør at de vil kunne vurdere spørsmål knyttet til medbestemmelse og medvirkning forskjellig fra hva plasstillitsvalgte eller arbeidsplasstillitsvalgte gjør. Sistnevnte vil imidlertid gjerne ha bedre oversikt over mer medlemsnære spørsmål, eksempelvis knyttet til medlemmenes redsel for å bli smittet eller smitte andre. Når vi omtaler tillitsvalgte på de to nivåene, benytter vi betegnelsene arbeidsplasstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte. I Utdanningsforbundet er hovedtillitsvalgte ikke med i undersøkelsen, fordi

det er arbeidsplassstillitsvalgte som er de rette til å svare på spørsmål knyttet til virksomhetene.

I Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Politiets Fellesforbund tok vi et tilfeldig utvalg tillitsvalgte. Siden disse forbundene har svært mange tillitsvalgte valgte vi å underrepresentere dem noe i utvalget. Dette for at de ikke skulle bli alt for dominerende i den samlede undersøkelsen. I de resterende forbundene sendte vi ut spørreskjemaet til alle tillitsvalgte.

Figur 1.1 Oversikt over populasjon og utvalg i undersøkelsen etter forbund. Prosent.



Sammensetningen av vårt utvalg er i stor grad identisk med populasjonen, men det er noe lavere andel fra Utdanningsforbundet i utvalget enn i populasjonen. Det norske Diakonforbund er registrert med 0 prosent i populasjon og utvalg fordi de har så få tillitsvalgte i forhold til totalen at de ble rundet av til 0 prosent. De er imidlertid med i både utvalg og populasjon.

Vi har i hovedsak benyttet følgende bakgrunnsvariabler i denne gjennomgangen: type virksomhet, forbund og om man er arbeidsplassstillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt. Når det gjelder virksomhet, defineres dette her som den virksomheten, tjenestestedet eller enheten der respondenten utøver sitt verv som tillitsvalgt. Vi gjør oppmerksom på at når vi oppgir svar fordelt etter forbund og virksomhet er det for noen av dem snakk om svært små tall. Vi har likevel valgt å gjøre det slik, for å vise variasjoner i materialet. Alle sammenhenger som kommenteres direkte er statistisk signifikante på minimum femprosentnivå. I framstillingen bruker betegnelsen virksomhet også når vi snakker om tjenestested eller enhet.

1.3 Gangen i notatet

Notatet består av åtte kapitler. Tema for kapittel 2 er arbeidstid. En stor del av de ansatte innenfor Unios område er på ulike måter omfattet av unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidregler. Vi undersøker blant annet om koronapandemien har ført til utvidelser av arbeidstidreguleringene for de som allerede har hatt unntak fra disse. Videre ser vi på om utvidelse av arbeidstiden er avtalt med tillitsvalgte. I kapittel 3 retter vi blikket mot lønns- og arbeidsvilkår. For mange har den ekstraordinære situasjonen medført merarbeid. Vi spør om og eventuelt hvordan merarbeidet har blitt kompensert og hvordan pandemien har påvirket arbeidshverdagen og bemanningsstrategier. Digitale verktøy og hjemmekontor er tema for kapittel 4. Vi undersøker hvilke erfaringer Unios tillitsvalgte har med digitale verktøy og hjemmekontor under pandemien.

I hvilken grad har pandemien påvirket helsa til Unios medlemmer? Og hva med beredskap, redsel for smitte og økonomiske konsekvenser av myndighetens smitteverntiltak? Dette er spørsmål vi tematiserer i kapittel 5. I kapittel 6 står deltakelse, innflytelse og medbestemmelse sentralt. Hvordan har partssamarbeidet vært praktisert under annerledesårene 2020–2021? Det bringer oss over til kapittel 7, der vi beskriver hvordan Unios tillitsvalgte vurderer arbeidsgivernes håndtering av pandemien. Vi ser også nærmere på tilliten mellom partene. Har den blitt styrket eller svekket i disse uforutsigbare tider? I det siste kapitlet oppsummerer vi hovedfunn og konkluderer.

2 Arbeidstid og HMS

En stor del av de ansatte innenfor Unios områder er på ulike måter omfattet av unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidregler. Noe av dette er begrunnet i ulike typer turnuser, særlig innenfor helse- og sosialfeltet. Utdanningssektoren har også egne særregler for arbeidstid. I dette kapitlet skal vi se nærmere på om koronapandemien har ført til utvidelser av arbeidstidreguleringene, både for de som allerede har hatt unntak fra disse fra før og for de som har fått det som følge av pandemien. Andre spørsmål er hvordan utvidelsene av arbeidstiden er avtalt, og om man har vurdert HMS-konsekvensene av utvidelsene.

Vi spør

- Har pandemien ført til utvidelser av arbeidstidsbestemmelsene?
- Er utvidelser av arbeidstidsbestemmelsen i så fall drøftet eller avtalt?
- Er konsekvenser for HMS vurdert i forbindelse med utvidelser av arbeidstidsbestemmelsene?

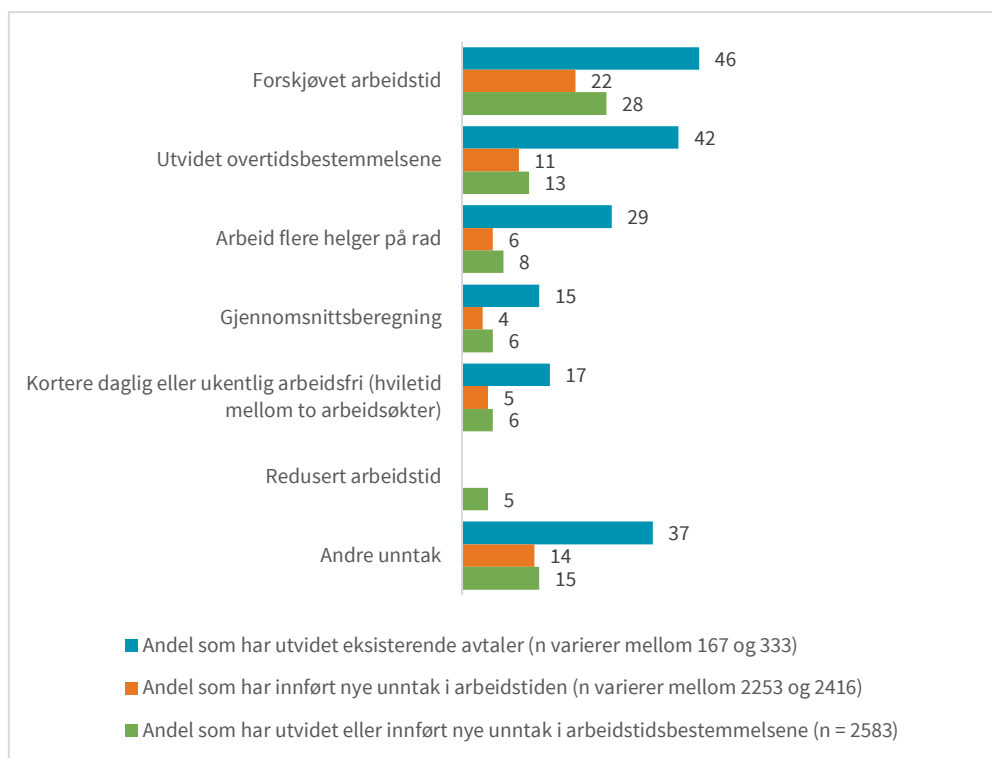
2.1 Utvidelse av arbeidstidsbestemmelsene

Vi har i denne undersøkelsen kartlagt en rekke unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven:

- Gjennomsnittsberegning
- Daglig og ukentlig arbeidsfri
- Overtid
- Helgearbeid
- Forskjøvet arbeidstid
- Andre unntak

Vi stilte først et spørsmål om det før koronautbruddet var en avtale om unntak fra arbeidstidsreglene på disse områdene der de var tillitsvalgt. Drøyt halvparten svarte at de ansatte ikke hadde slike unntak før koronautbruddet, 27 prosent at det eksisterte ett eller flere unntak fra tidligere. 21 prosent svarte at de ikke var sikre på om de hadde unntak før utbruddet. Neste spørsmål dreide seg om utvidelse eller innføring av unntak. Svarene er vist i figur 2.1.

Figur 2.1 Andel tillitsvalgte som oppgir at det har skjedd en utvidelse / blitt innført nye unntak i arbeidstidsbestemmelsene i forbindelse med pandemien? Prosent.



Som det går frem av svarene, har de som tidligere hadde unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i større grad enn andre erfart utvidelser av unntakene under pandemien. Dette skyldes nok at det særlig innenfor helsesektoren har vært behov for ytterligere utvidelser av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene. Vi finner da også at tillitsvalgte i helseforetakene i større grad enn andre oppgir at det har blitt gjennomført utvidelser av eksisterende unntak. Det gjelder særlig utvidelser av gjennomsnittsberegning, hviletid, overtid og arbeid flere helger på rad.

Skolesektoren (grunnskole og videregående skole) har erfart store endringer i arbeidshverdagen, med blant annet nedstenging og hjemmeopplæring. Endringene har imidlertid i liten grad ført til utvidelse eller innføring av nye unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Som hovedregel har altså endringene i undervisningen blitt gjennomført med de arbeidstidsbestemmelsene som gjelder i en normalsituasjon. Det samme finner vi i universitets og høyskolesektoren (UH-sektoren). Der har mye av undervisningen blitt lagt helt om under koronasituasjonen, men har i liten grad ført til endringer eller innføring av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

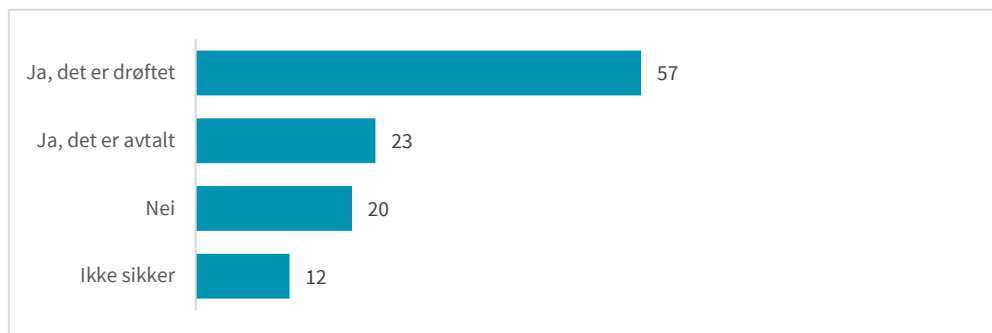
Redusert arbeidstid er en lite utbredt konsekvens av koronapandemien innenfor Unios områder. De som skiller seg mest ut er tillitsvalgte i barnehager, der 14 prosent oppgir redusert arbeidstid under deler av koronapandemien. Dette skyldes at barnehagene i perioder under pandemien har vært stengt eller har hatt redusert kapasitet. Redusert åpningstid i barnehagene har også vært et anbefalt tiltak knytte til smittevern.

2.2 Er unntak fra arbeidstidsbestemmelsene drøftet eller avtalt?

Unntak fra arbeidstidsreglene skal som hovedregel avtales mellom arbeidsgiver og fagforening. I noen tilfeller kan unntak avtales individuelt eller ved søknad til Arbeidstilsynet. Dette er imidlertid mindre aktuelt innenfor Unios område, der hovedregelen er at unntak avtales mellom arbeidsgiver og fagforening.

De som har innført unntak eller utvidet eksisterende avtaler ble fulgt opp med spørsmål om disse var drøftet eller avtalt. Figur 2.2 viser andelen som oppgir at unntakene fra arbeidstidsreglene er drøftet eller avtalt.

Figur 2.2 Er unntakene i arbeidstidsbestemmelsene i forbindelse med koronapandemien drøftet eller avtalt med tillitsvalgte/ fagforening? Flere svar mulig. Prosent. (n = 1096)

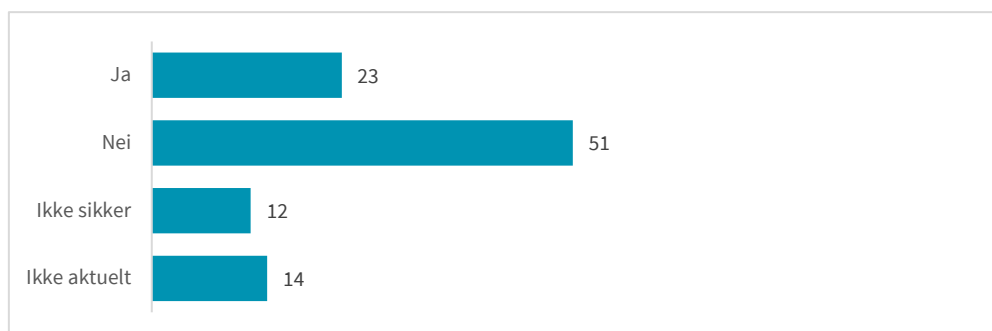


57 prosent av de tillitsvalgte svarer at endringene i arbeidstidsbestemmelsene er drøftet, 23 prosent oppgir at de er avtalt. 20 prosent oppgir at unntakene hverken er drøftet eller avtalt, mens 12 prosent er usikre på dette. Hovedtillitsvalgte oppgir i noe større grad enn plasstillitsvalgte at unntakene er både drøftet og avtalt. Tillitsvalgte i helseforetakene svarer i større grad enn andre at unntakene er drøftet eller avtalt.

Ser vi mer detaljert på type virksomhet finner vi færre som svarer at endringene er drøftet og eller avtalt i barnehager og i politi- og lensmannsetaten. I politi og lensmannsetaten kan dette knyttes til at slike drøftinger som hovedregel foregår på hovedtillitsvalgnivå.

I forbindelse med koronautbruddet ble det inngått en sentral avtale om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene på flere ulike områder, ofte omtalt som såkalt nødturnus. De som oppga at det var gjort endringer i arbeidstidsreglementet, utvidelser eller innføring av nye unntak, ble spurt om den sentrale avtalen hadde blitt benyttet. Svarene er gjengitt i figur 2.3

Figur 2.3 I forbindelse med koronapandemien ble det inngått en sentral avtale om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser (nødturnus). Er denne benyttet? (n=1096)

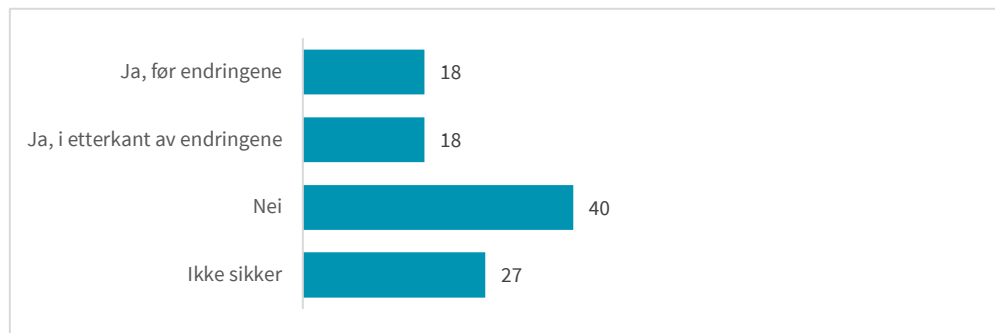


Blant de som har hatt utvidelse av eksisterende eller innføring av nye unntak fra arbeidstidsreglementet, svarer 23 prosent at de har benyttet den såkalte nødturnusavtalen. Hovedtillitsvalgte oppgir i større grad enn plasstillitsvalgte at den sentrale avtalen ble benyttet. Denne er særlig brukt i helseforetakene og i pleie- og omsorgsektoren. Blant de som har utvidet eller innført nye unntak er det henholdsvis 43 og 40 prosent av de tillitsvalgte i disse to sektorene svarer at denne avtalen er benyttet.

2.3 Er konsekvenser for HMS vurdert?

Arbeidstidsbestemmelsene er, som resten av arbeidsmiljøloven, først og fremst en vernebestemmelse som skal beskytte arbeidstakerne mot uheldige konsekvenser av arbeidet. Det er derfor ikke uvanlig at unntak fra arbeidsmiljøloven skal medføre en vurdering av hvilke konsekvenser endringer eller unntak kan ha for helse- miljø og sikkerhet. I figur 2.4 viser vi andelen som oppgir at endringene har medført en vurdering av HMS-konsekvenser.

Figur 2.4 I forbindelse med endringene i arbeidstidsbestemmelsene, er helse, miljø og sikkerhet vurdert? Prosent. (n = 1096)



40 prosent av de tillitsvalgte svarer at det ikke er gjort en egen HMS-vurdering i forbindelse med de unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene som ble innført i forbindelse med koronapandemien. Ytterlig 27 prosent er usikre. At 67 prosent enten svarer nei eller er usikre på dette spørsmålet er et høyt tall, særlig siden pandemien har vart såpass lenge at det burde være mulig, og hensiktsmessig, å gjøre en vurdering av unntakene.

Hovedtillitsvalgte svarer i noe større grad enn plasstillitsvalgte at HMS-vurdering ikke er gjennomført. Vi finner også at tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund i større grad enn andre tillitsvalgte oppgir at det ikke er gjort en HMS-vurdering. I forlengelsen av det ser vi også at tillitsvalgte i helseforetakene i noe mindre grad enn andre svarer at det ble gjort en HMS-vurdering før unntakene ble innført. Tillitsvalgte i politi- og lensmannsetaten svarer i noe større grad enn andre at det ble gjort en HMS-vurdering av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene.

2.4 Oppsummering

- De som allerede før pandemien hadde unntak fra arbeidstidsbestemmelsene har i større grad enn andre erfart utvidelser av unntakene under pandemien. Dette gjelder særlig i helseforetakene.
- Som hovedregel har endringene i utdanningssektoren blitt gjennomført med de arbeidstidsbestemmelsene som gjelder i en normalsituasjon. Det samme finner vi i UH-sektoren.

- 57 prosent av de tillitsvalgte svarer at endringene i arbeidstidsbestemmelsene er drøftet, 23 prosent oppgir at de er avtalt. 20 prosent oppgir at unntakene hverken er drøftet eller avtalt.
- 40 prosent av de tillitsvalgte svarer at det ikke er gjort en egen HMS-vurdering i forbindelse med unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene. Ytterlig 27 prosent er usikre.
- Tillitsvalgte i helseforetakene svarer i noe mindre grad enn andre at det ble gjort en HMS-vurdering før unntakene ble innført. Tillitsvalgte i politi- og lensmannsetaten svarer i noe større grad enn andre at det ble gjort en HMS-vurdering.

3 Lønns- og arbeidsvilkår

For mange har den ekstraordinære situasjonen med koronapandemien medført merarbeid. I helse har det vært stor pågang med testing, smittesporing og sykdom. Smitteverntiltak har gjort at mange arbeidsoppgaver har blitt utført på nye og mer tidkrevende måter. Nasjonale, regionale og lokale regler i forbindelse med pandemien innenfor barnehage, skole og undervisning har medført en mer krevende arbeidshverdag. Skoler og undervisningssteder har i lange perioder vært stengt for både ansatte og elever/studenter. Politi- og lensmannsetaten har fått utvidede oppgaver i forbindelse med grenseoppdrag og fått tilført 400 midlertidige stillinger til å handtere disse..

I dette kapitlet skal vi se nærmere på

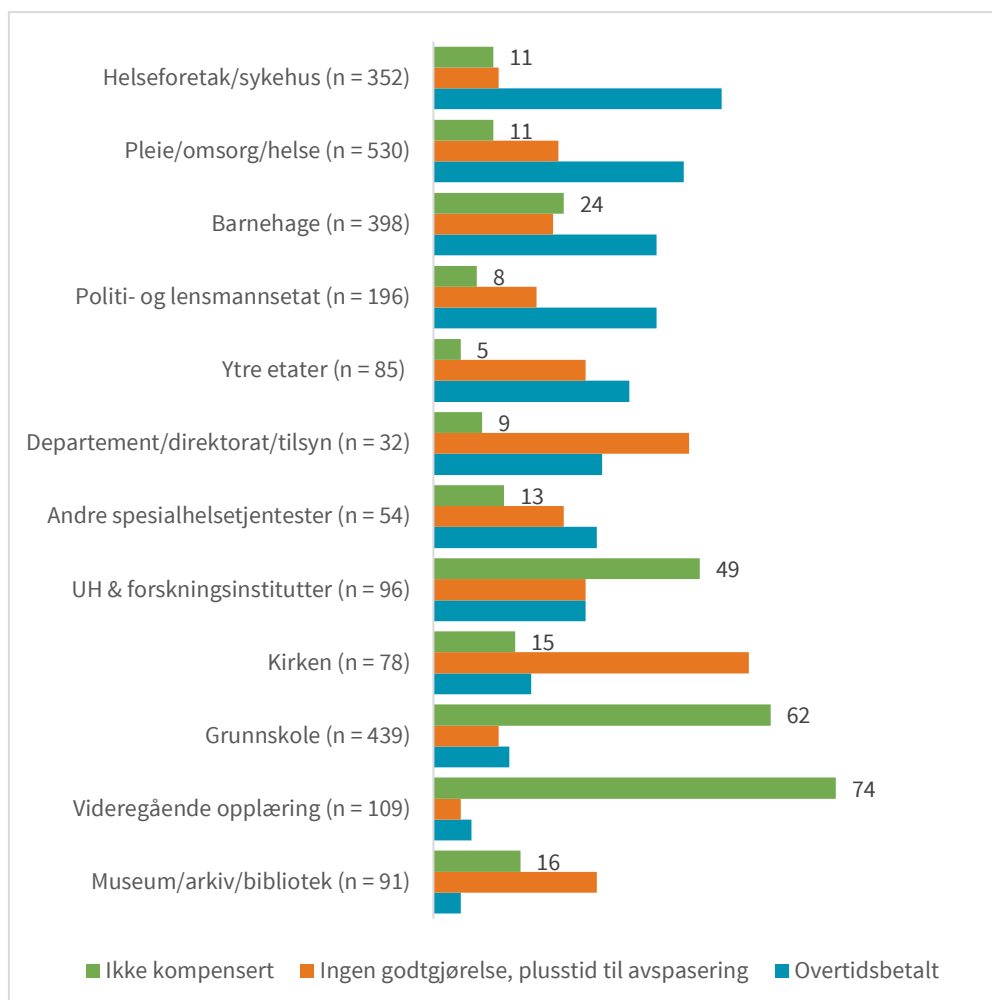
- Om merarbeid har blitt kompensert
- Hvordan og på hvilken måte pandemien har påvirket arbeidshverdagen
- Om pandemien har hatt virkning for tilknytningsformene til arbeidstakerne.

3.1 Kompensasjon for merarbeid under pandemien?

Dersom merarbeid kompenseres kan det skje på ulike måter, for eksempel gjennom overtidsbetaling eller avspasering, alternativt har det ikke blitt gitt kompensasjon. Når vi spør om dette er det 24 prosent av de tillitsvalgte som svarer at pandemien ikke har ført til merarbeid og derfor har ikke kompensasjon vært aktuelt. Blant dem som har opplevd merarbeid varierer det om det har blitt kompensert eller ikke, og på hvilken måte. Totalt svarer om lag en av fire at det ikke er gitt kompensasjon for merarbeidet som har oppstått. Blant de som har fått kompensasjon svarer 34 prosent at det er gitt i form av overtidsbetaling, 7 prosent at det er økonomisk kompensert på annen måte. 20 prosent oppgir at det ikke er gitt noen godtgjørelse for merarbeid, men at det er tatt ut som plusstid til avspasering.

I figur 3.1 har vi sett på fordelingen på ulike sektorer for de som svarer at merarbeidet har blitt kompensert i form av overtidsbetaling, plusstid til avspasering eller at det ikke er gitt kompensasjon.

Figur 3.1 Andel tillitsvalgte som oppgir at merarbeid er kompensert med overtidsbetaling, plusstid til avspasering og ingen kompensasjon etter hvor man er tillitsvalgt. Flere svar mulig. Prosent.

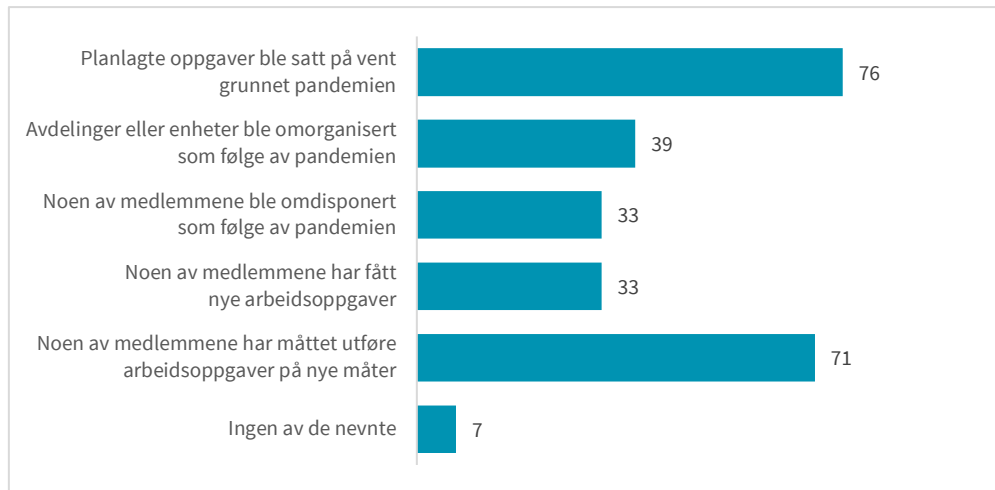


Kompensasjon for merarbeid i form av overtid er mest vanlig i helseforetakene, pleie/omsorg/helse, barnehager og i politi- og lensmannsetaten. Plusstid til avspasering er mer vanlig i departementer, direktorat eller tilsyn, samt i museum, arkiv og bibliotek. Ser vi på de som svarer at merarbeid ikke har blitt kompensert, er det vanligst blant tillitsvalgte i grunnskolen, videregående opplæring og i UH-sektoren og forskningsinstituttene. For UH-sektorens del vil mange av de vitenskapelige ansatte ha såkalt særskilt selvstendig stilling og derfor ikke ha overtidsbetaling.

3.2 Pandemiens påvirkning på arbeidsvilkårene

Pandemien har ført til mange ulike utslag for arbeidstakerne. Arbeidsoppgaver har blitt satt på vent, personell har blitt omdisponert og arbeidstakere har måttet arbeide på nye måter. Vi har spurt de tillitsvalgte i Unio hvordan pandemien har påvirket arbeidssituasjonen til deres medlemmer, dette er vist i figur 3.2.

Figur 3.2 Har pandemien påvirket arbeidssituasjonen til dine medlemmer på noen av følgende måter? Flere svar mulig (n = 2583). Prosent.



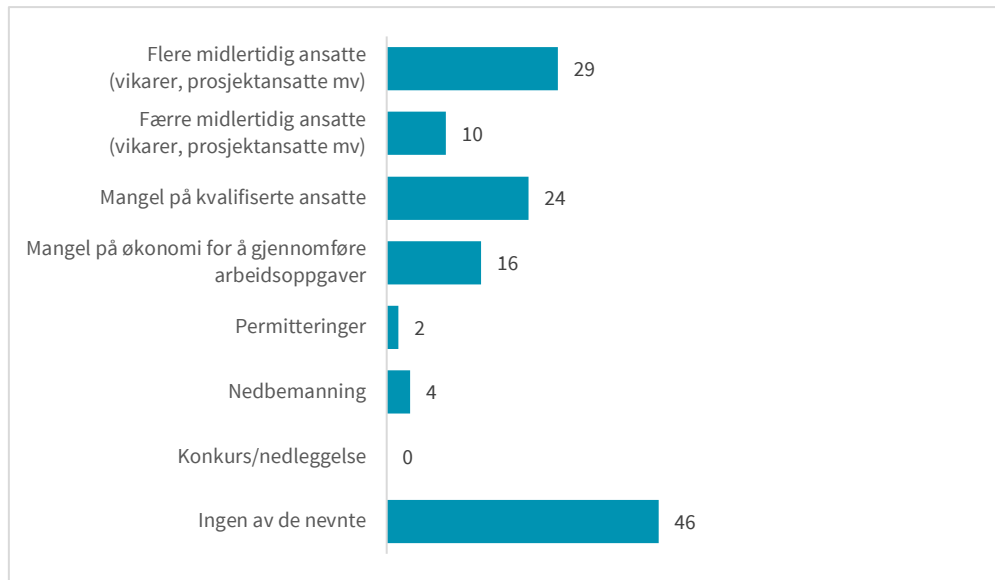
Mer enn tre av fire tillitsvalgte svarer at pandemien har medført at planlagte arbeidsoppgaver har blitt satt på vent. Det er dermed tydelig at pandemien har påvirket og preget arbeidshverdagen til svært mange av medlemmene i Unio. Planlagte oppgaver som blir satt på vent er vanlig på tvers av sektorene, men med noe større forekomst i politi- og lensmannsetaten og kirken enn andre steder.

Hele 39 prosent oppgir at enheter eller avdelinger er omorganisert som direkte følge av pandemien. En av tre svarer at det er gjort omdisponeringer av arbeidskraften og at medlemmer har fått helt nye arbeidsoppgaver. I helseforetakene og pleie/omsorg/helse har det i større grad enn andre steder blitt satt i gang organisatoriske grep som påvirker arbeidet. Omorganisering har også vært vanlig i barnehager og grunnskolen.

I skolen og UH-sektoren måtte mange på svært kort tid gå fra tradisjonell undervisning til hjemmeopplæring. At medlemmene har måttet utføre arbeidsoppgavene på nye måter er da også mest vanlig i grunnskolen og videregående opplæring og i UH-sektoren inkludert forskningsinstituttene. Vi finner også en høy andel som svarer at arbeidet har måtte utføres på nye måter i politi- og lensmannsetaten.

Koronakommisjonen skriver at bemanning tidlig ble en utfordring. Eksempelvis i kommunene måtte man ansette personell for å kunne gjennomføre testing og sporing i det omfanget som TISK-strategien krevde. I tillegg medførte karantenereglene at bruk av utenlandske arbeidstakere ble langt mer komplisert, samtidig som at reglene om karantene førte til at helsepersonell som kunne være smittet måtte være borte fra jobben. Det ble også problematisk å benytte personer som jobbet i flere virksomheter (NOU 2021:6, s. 87). Vi har spurt om pandemien har påvirket bemanningssituasjonen og bemanningsstrategier der de er tillitsvalgte. Svarene kan leses ut av figur 3.3. Mangel på arbeidskraft ble en utfordring.

Figur 3.3 Har du som tillitsvalgt opplevd noe av det følgende siden mars i 2020 der du er tillitsvalgt? Flere svar mulig. Prosent. (n = 2583).



29 prosent av de tillitsvalgte oppgir at det har blitt flere midlertidige ansatte under pandemien, særlig i barnehager og grunnskole. Plasstillitsvalgte oppgir også i større grad enn hovedtillitsvalgte at det har blitt flere midlertidige ansettelsler. Vi finner ikke at tillitsvalgte i politiet oppgir dette i større grad enn andre, noe som er litt overraskende siden politiet fikk tildelt 400 midlertidige ekstramannskaper som følge av pandemien. Det er særlig tillitsvalgte i museene som oppgir at det har blitt færre midlertidige ansatte. Dette har sannsynligvis sammenheng med at mange museer har vært helt eller delvis stengt under pandemien.

En av fire tillitsvalgte oppgir mangel på kvalifiserte ansatte under pandemien, særlig innenfor helseforetakene, pleie/omsorg/helse og grunnskolen.

Permitteringer og nedbemanning er lite utbredt, men forekommer i størst grad innenfor andre spesialiserte helsetjenester og i museene.

Nær halvparten av de tillitsvalgt svarer at de ikke har opplevd noen av alternativene som er listet opp. Andelen er høyere i departementene, direktorat og tilsyn, UH- og forskningssektoren, politi og lensmannsetaten, ytre etat (Nav, skatt, mm) og i kirken, sammenliknet med de andre sektorene.

3.3 Oppsummering

- Totalt svarer 26 prosent at det ikke er gitt kompensasjon for merarbeid som har oppstått på grunn av pandemien. Ser vi på de som svarer at det er gitt kompensasjon svarer 34 prosent at det er gitt i form av overtidbetaling, 7 prosent at det er økonomisk kompensert på annen måte. 20 prosent oppgir at det ikke er gitt noen økonomisk godtgjørelse for merarbeid, men at det er tatt ut som plusstid til avspasering.
- Kompensasjon for merarbeid i form av overtid er mest vanlig i helseforetakene, pleie/omsorg/helse, barnehager og i politi- og lensmannsetaten.
- Ser vi på de som svarer at merarbeid ikke har blitt kompensert, er det vanligst blant tillitsvalgte i grunnskolen, videregående opplæring og i UH-sektoren og forskningsinstituttene.

- Mer enn tre av fire tillitsvalgte svarer at pandemien har medført at planlagte arbeidsoppgaver har blitt satt på vent.
- Hele 39 prosent oppgir at enheter eller avdelinger er omorganisert som direkte følge av pandemien. I helseforetakene og pleie/omsorg/helse har det i større grad enn andre steder blitt satt i gang organisatoriske grep som påvirker arbeidet.
- En av fire tillitsvalgte oppgir at det har vært mangel på kvalifiserte ansatte under pandemien, dette er særlig tillitsvalgte i helseforetakene, pleie/omsorg/helse og grunnskolen som oppgir mangel på kvalifisert arbeidskraft.

4 Digitale verktøy og hjemmekontor

En konsekvens av pandemien har ifølge mange eksperter vært at arbeidslivet har tatt et massivt digitalt sprang. Mange undersøkelser har også vist at det i pandemisituasjonen ble tatt i bruk nye digitale verktøy som et resultat av nedstenging, hjemmekontor og restriksjoner på reiser.

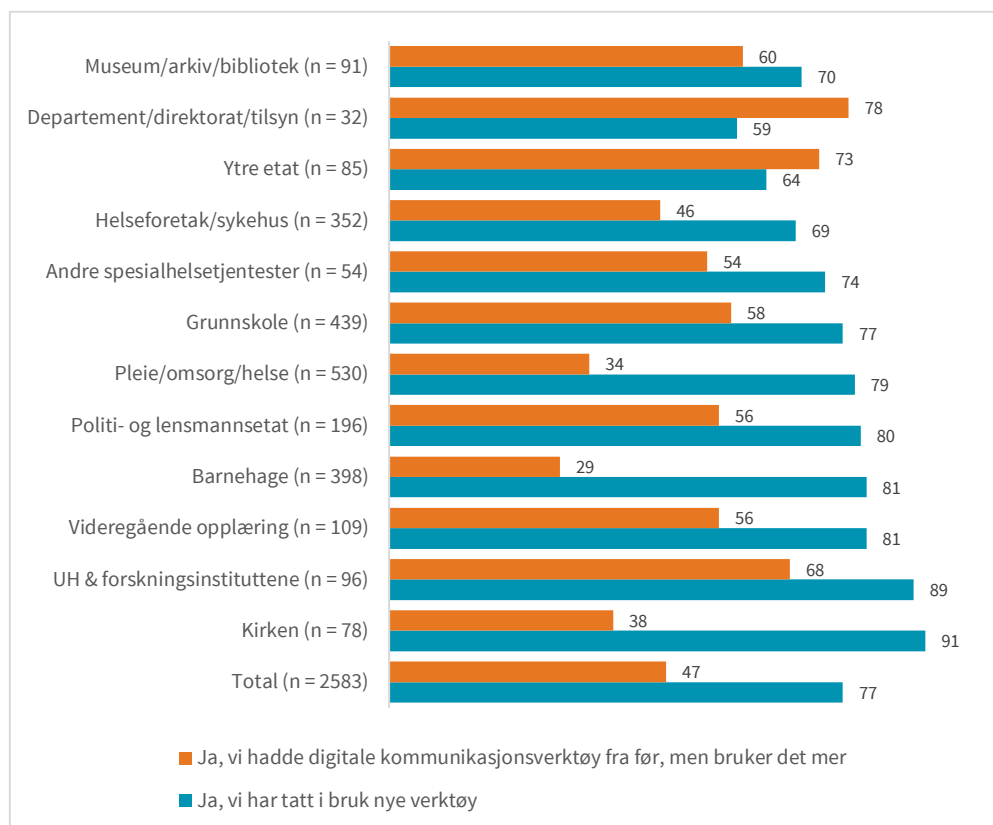
I denne delen skal vi se nærmere på

- Hvordan bruken av digitale verktøy har endret seg under pandemien
- Bruk av hjemmekontor under pandemien

4.1 Digitale verktøy

Vi har spurt de tillitsvalgte om koronapandemien har ført til større bruk av digitale verktøy på deres arbeidsplass. Dette er vist i figur 4.1.

Figur 4.1 Har koronapandemien ført til større bruk av digitale kommunikasjonsverktøy blant medlemmene? Flere svar mulig. Prosent. (n = 2583).



Det er knapt noen tillitsvalgte som oppgir at det ikke har vært endring i bruk av digitale verktøy eller at digitale verktøy ikke brukes, bare 2 prosent til sammen. Vi finner likevel at andelen som svarer at de har tatt i bruk nye verktøy er noe høyere blant tillitsvalgte i barnehager, UH-sektoren og forskningsinstituttene og i kirken. Andelen som oppgir at de hadde digitale verktøy fra før, men bruker dem mer er høyere i grunnskolen, departement direktorat og tilsyn, museer, arkiv og bibliotek, UH- og forskningssektoren, politi og lensmannsetaten og ytre etat.

Tillitsvalgte som svarte at det var innført nye verktøy eller at bruken hadde økt, ble fulgt opp med et spørsmål om opplæring. Til sammen svarer halvparten av de tillitsvalgte at medlemmene i ganske liten eller i liten grad ble gitt opplæring i bruk av digitale verktøy, selv om det ble uttrykt stort behov for det. Blant de som svarte at det i liten grad ble gitt tilbud om opplæring svarer halvparten (52 prosent) av de tillitsvalgte at det var behov for slik opplæring. Det er med andre ord et vesentlig gap mellom behov og tilbud i opplæring i digitale verktøy. Manglende tilbud om opplæring er mest vanlig helseforetakene og i barnehagene.

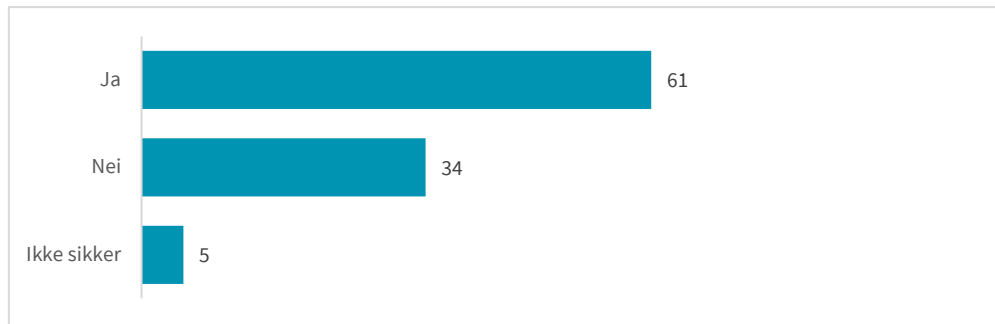
4.2 Hjemmekontor

Vi har ganske god kunnskap om bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon, dvs. hvor mange og hvem som jobbet hjemmefra før koronapandemien. Undersøkelsen om fleksibel arbeidstid (Nergaard et al. 2018) viste at 35 prosent av lønnstakerne (målt ved AKU per 2017) hadde anledning til å jobbe hjemmefra – enten som en fast ordning (9 prosent) eller ved behov (26 prosent). En annen undersøkelse blant arbeidstakere (ibid) ga en litt høyere andel som kunne jobbe hjemmefra (40 prosent). Av disse oppga om lag halvparten at de jobbet hjemmefra ukentlig eller oftere. I SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2019 (LKU 2019) stilles det også spørsmål om bruk av hjemmekontor, men disse besvares kun av de arbeidstakere som jobbet på dagtid mellom 06 og 18.² Her ble det skilt mellom arbeid hjemmefra på dagtid, dvs. de som jobbet hjemme i stedet for å reise til arbeidsplassen, og de som jobbet hjemme på kvelden dvs. de som tok noe ekstra arbeidstid hjemme. Blant de som ble spurt, var andelen som har mulighet for hjemmekontor om lag 50 prosent, hvorav 30 prosent jobbet hjemmefra regelmessig (én dag i uka eller mer). Hvis vi kun ser på de som tilbringer hele dager hjemme i stedet for å dra på «kontoret», er andelen med regelmessig hjemmekontor om lag 10 prosent. For flertallet innebærer dermed hjemmearbeid, i normalsituasjonen, en ekstra arbeidsøkt hjemme utenom ordinær arbeidstid. I en normalsituasjon er hjemmearbeid sterkt korrelert med yrke. Undersøkelsene fra 2017 (Nergaard et al. 2018) viser at yrke og arbeidstidsordning påvirker hvem som jobber hjemmefra: Det er særlig de med høy utdanning og kontorjobber («funksjonærjobber») som jobber hjemmefra i et visst omfang. I dag er vi langt fra normalsituasjonen. Mange er sendt på hjemmekontor enten de ønsker det eller ikke grunnet koronapandemien.

Innfor Unios medlemsmasse vil det være stor variasjon i bruk av hjemmekontor. For de fleste ansatte i helseforetakene vil det ikke være hensiktsmessig eller mulig å jobbe fra hjemmekontor. På den andre siden har skalaen finner vi forskningsinstituttene og UH-sektoren, samt store deler av statsbyråkratiet, der hjemmekontor har vært normalen i deler av landet under nesten hele pandemien. Vi skal se nærmere på hvor utbredt hjemmekontor har vært under pandemien og om det er inngått avtaler om bruk av hjemmekontor.

² Avgrensingen gjorde at om lag 25 prosent av respondentene ikke fikk spørsmålet, hvorav de fleste jobbet skift/turnus

Figur 4.2 Har din arbeidsgiver bedt alle som har mulighet til det om å jobbe hjemmefra i forbindelse med koronapandemien? Prosent. (n = 2583).



Som det går fram av figur 4.2 svarer drøyt 60 prosent av de tillitsvalgte at arbeidsgiver har bedt alle som kan jobbe hjemmefra om å gjøre det. Bruk av hjemmekontor er særlig høy i departement direktorater og tilsyn, UH-sektorene og forskningsinstituttene, ytre etat og kirke. Innenfor disse områdene svarer 90 prosent eller mer at arbeidsgiver har bedt alle som kan om å jobbe hjemmefra.

Det er en todeling blant de tillitsvalgte når de blir bedt om å angi hvor mange av de ansatte som har vært på hjemmekontor. 31 prosent svarer at det kun gjelder noen få, 38 at halvparten eller mer har jobbet hjemmefra og drøyt en av fire svarer at det gjelder de aller fleste. Skillelinjene er som forventet: Det er færrest på hjemmekontor i helseforetakene/sykehus, pleie/omsorg/helse og i barnehagene. Det er flest i departementene, UH-sektoren og forskningsinstituttene, ytre etat og i kirken.

Det er relativt få tillitsvalgte som oppgir at bruk av hjemmekontor er regulert i lokal avtale (5 prosent) eller sentral avtale (11 prosent). Mer enn halvparten svarer at hjemmekontor ikke er regulert i noen avtale. Hele 32 prosent av de tillitsvalgte svarer at de ikke er sikre på om hjemmekontor er regulert i avtale. Andelen uten avtale for hjemmekontor er høyest i barnehagene, grunn- og videregåendeopplæring, i UH-sektoren og forskningsinstituttene og i kirken.

4.3 Oppsummering

- Det er knapt noen tillitsvalgte som oppgir at det ikke har vært endring i bruk av digitale verktøy eller at digitale verktøy ikke brukes, kun 2 prosent til sammen
- Vi finner at andelen som svarer at de har tatt i bruk nye verktøy er noe høyere blant tillitsvalgte i barnehager, UH-sektoren og forskningsinstituttene og i kirken.
- Vår undersøkelse viser også at det er et vesentlig gap mellom behov og tilbud om opplæring i digitale verktøy.
- Drøyt 60 prosent av de tillitsvalgte oppgir at arbeidsgiver har bedt alle som kan jobbe hjemmefra om å gjøre det. Det er færrest på hjemmekontor i helseforetakene/sykehus, pleie/omsorg/helse og i barnehagene. Det er flest i departementene, UH-sektoren og forskningsinstituttene, ytre etat og i kirken.

5 Helse, beredskap, smitte og konsekvenser

De 13 forbundene som er tilsluttet Unio har i ulik grad blitt berørt av pandemien. Som vi omtalte i kapittel 3 ble mangelen på personell i helse- og omsorgstjenesten en stor utfordring ved pandemiens start. Det regjeringsoppnevnte ekspertutvalget som har undersøkt livskvalitet, psykisk helse og rusmiddelbruk under pandemien (Kjøs-utvalget), skriver blant annet at ansatte i hjelpeyrker er i en risikosituasjon under pandemier. De er særlig utsatte for risikofaktorer som smitte, langvarig stressbelastning og risiko for omsorgstretthet eller utbrenthet. Tiltak som kan avhjelpe dette er gode rammer, støtte fra ledere og kolleger og overkommelig arbeidsmengde (Kjøs et al. 2021:22). Sykepleierne, som har stått i front for å håndtere smittede og syke vil være i denne kategorien, men også ansatte innen skole og barnehage har over tid levd i en situasjon med risiko for smitte. I dette kapitlet skal vi se nærmere på pandemiens innvirkning på Unio-medlemmenes helse og fravær som følge av sykdom og karantene. Vi retter også oppmerksomheten mot hvordan tillitsvalgte vurderer beredskapen i møte med pandemien, og vi ser på tiltak innført av myndighetene for å forhindre smitte og hvilke økonomiske konsekvenser dette har hatt der Unios tillitsvalgte arbeider.

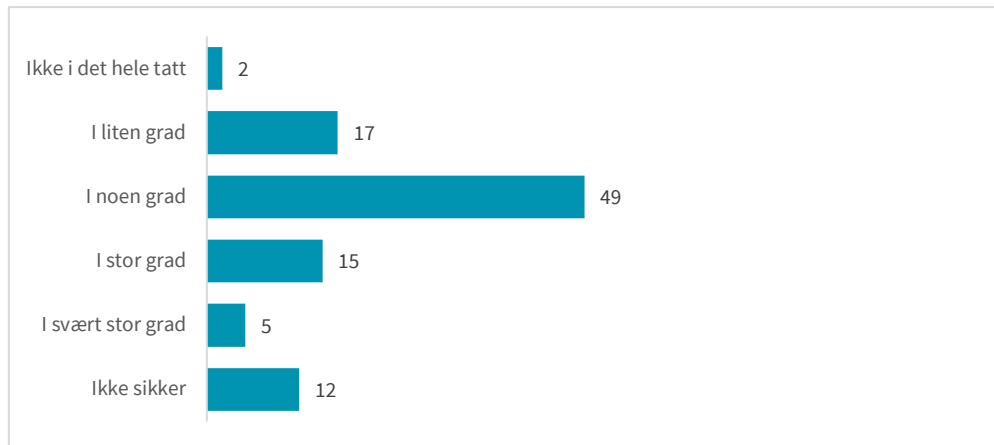
Følgende problemstillinger diskuteres

- Har pandemien påvirket medlemmenes fysiske og eller psykiske helse og fravær?
- Bli tillitsvalgte involvert i risikovurderinger knyttet til yrkesutøvelse gjennom pandemien?
- Hvordan fungerte beredskapen i møte med en pandemi?
- Var tillitsvalgte selv redde for å bli smittet eller smitte andre på jobben?
- I hvilken grad har innførte smitteverntiltak hatt negative økonomiske konsekvenser der man er tillitsvalgt?

5.1 Helse og sykefravær

Vi har spurt de tillitsvalgte om endringer på arbeidsplassen som følge av pandemien, har påvirket medlemmenes psykiske og fysiske helse. En ganske stor andel svarer bekreftende på dette, noe som framgår av figur 5.1.

Figur 5.1 I hvilken grad har endringer på arbeidsplassen som følge pandemien påvirket medlemmenes helse (psykisk og/eller fysisk) på en negativ måte? Prosent. (n = 2583).



De aller fleste tillitsvalgte mener at endringer på arbeidsplassen under pandemien har påvirket medlemmenes helse fysisk og/eller psykisk. 69 prosent svarer at medlemmene i noen grad, stor grad eller svært stor grad har hatt en negativ helseeffekt på grunn av endringer på arbeidsplassen under pandemien. Det er i svært liten grad systematiske forskjeller mellom ulike grupper av tillitsvalgte. Dette skyldes nok at Unio organiserer i områder av arbeidslivet som har blitt sterkt påvirket av pandemien.

Til sammen 77 prosent av de tillitsvalgte har erfart fravær på grunn av smitte, karantene, sykdom på grunn av merbelastning eller folk som har sluttet. Andelen tillitsvalgte som oppgir at de har hatt smitte eller karantene blant medlemmene er høyest i helseforetakene/sykehusene, pleie/omsorg/helse, videregående opplæring og i politi- og lensmannsetaten.

Andelen tillitsvalgte som svarer at de har hatt medlemmer som er blitt sykmeldte på grunn av merbelastninger i jobben er høyest i videregående opplæring (42 prosent), grunnskolen (34 prosent) og helseforetakene/sykehusene (31 prosent).

Som vi har sett over har pandemien hatt store konsekvenser for arbeidssituasjonen for medlemmene i Unio. Til tross for dette er det ganske få tillitsvalgte som oppgir at de har vært med på å utarbeide risikovurderinger knyttet til hjemmearbeid eller endret yrkesutøvelse:

- 7 prosent svarer at de har vært involvert i risikovurdering av hjemmearbeid
- 14 prosent har vært med på risikovurderinger av endret yrkesutøvelse
- 56 svarer at de verken har vært med på risikovurderinger av hjemmekontor eller endret yrkesutøvelse

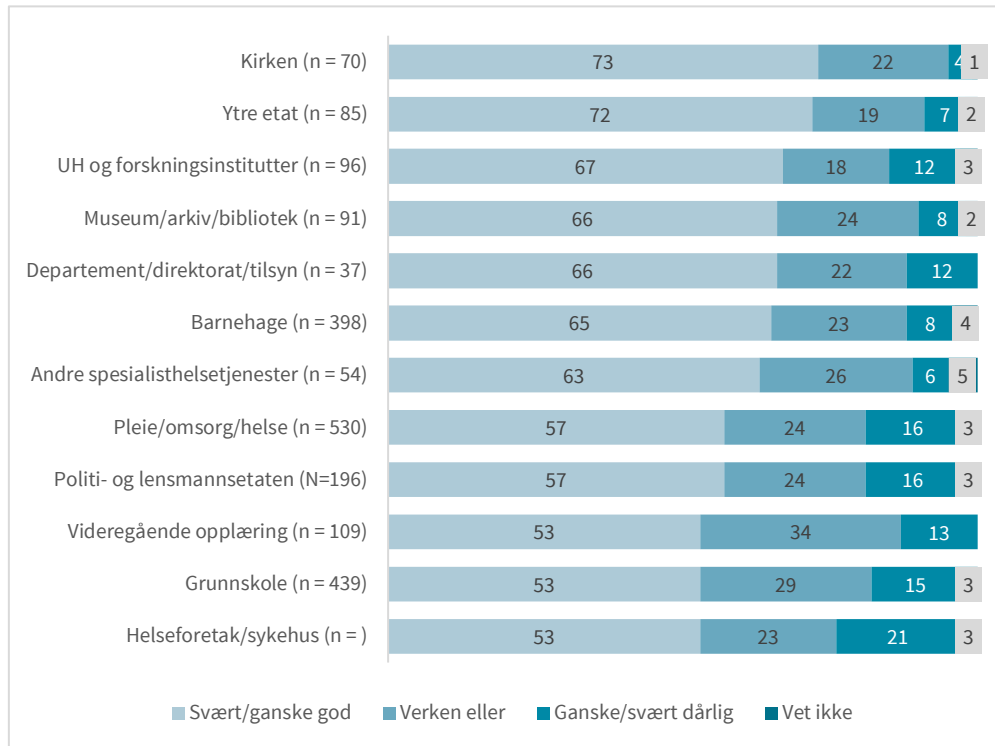
Det er ingen vesentlig forskjeller mellom plasstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte i vurderingen av dette spørsmålet. Vi finner imidlertid at tillitsvalgte i politi- og lensmannsetaten og ytre etat (Nav Skatteetaten m.fl.) i noe større grad enn andre har vært med på risikovurderinger knyttet til hjemmekontor. Tillitsvalgte i videregående opplæring har i noe større grad enn andre vært med når det gjelder endret yrkesutøvelse. Ser vi på de som ikke har vært med på noen slike vurderinger er denne andelen noe høyere blant tillitsvalgte i grunnskolen.

5.2 Beredskap

På spørsmål om hvordan tillitsvalgte vurderer beredskapen der de jobber, varierer svarene ganske kraftig etter arbeidsted. Ser vi hele utvalget under ett, svarer nær seks

av ti at beredskapen var svært eller ganske god, mens drøye en av ti svarer ganske eller svært dårlig. En ganske stor andel, 25 prosent svarer verken eller. Det er ingen nevneverdige forskjeller i hvordan tillitsvalgte på ulike nivåer vurderer dette spørsmålet, men i figur 5.2 ser vi at tillitsvalgte i kirken er langt mer fornøyd med beredskapen enn hva tillitsvalgte innen helseforetakene, grunnskolen og videregående opplæring er.

Figur 5.2 Tillitsvalgtes vurdering av beredskapen i møte med pandemien. Etter virksomhet. Prosent.

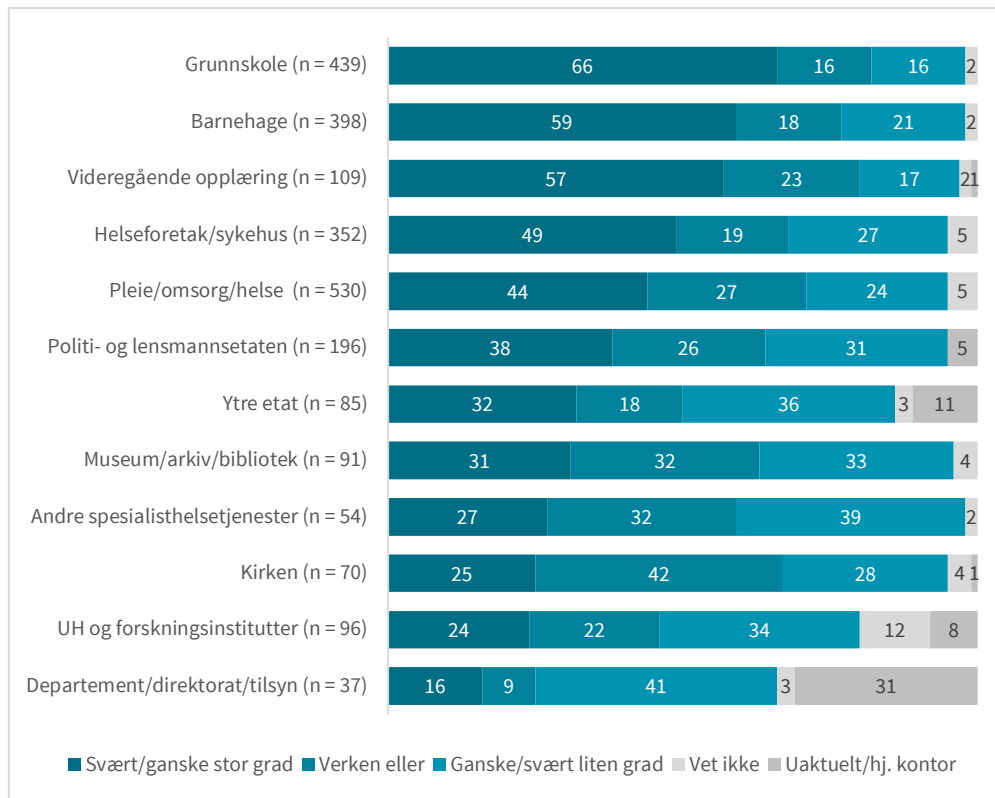


Hvor fornøyd eller misfornøyd man er med beredskapen kan trolig knyttes til hvor eksponert man er for kontakt med andre, både kolleger og brukere, i arbeidet. Tillitsvalgte innen helseforetak og sykehus samt grunnskolen er blant de som har utstrakt kontakt med syke, pleietrengende og barn/elever. Det kan derfor hende at disse tillitsvalgte er mer kritiske, fordi de har vært vitne til hvordan beredskapen har fungert i det daglige. I utgangspunktet kunne man anta at vurderingen av dette også ville variere etter hvor i landet de tillitsvalgte hører hjemme. Det er imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom tillitsvalgte i ulike fylker. Vi finner heller ingen sammenheng mellom smittetrykket i den kommunen man jobber i, og tillitsvalgtes vurderinger av beredskap.

5.3 Redsel for smitte

Fra undervisningssektoren, helse- og omsorgssektoren og andre som har direkte brukerkontakt, har det vært utallige avisoppslag om redsel for både å bli smittet selv, og ikke mist frykten for å smitte andre. Nesten halvparten av Unios tillitsvalgte svarer at medlemmene i løpet av pandemien i svært eller ganske stor grad har vært redde for å bli smittet på jobb. Samtidig svarer hver fjerde tillitsvalgt at medlemmene i ganske eller svært liten grad *ikke* har vært redde for dette. Igjen finner vi, ikke uventet, forskjeller knyttet til virksomhet.

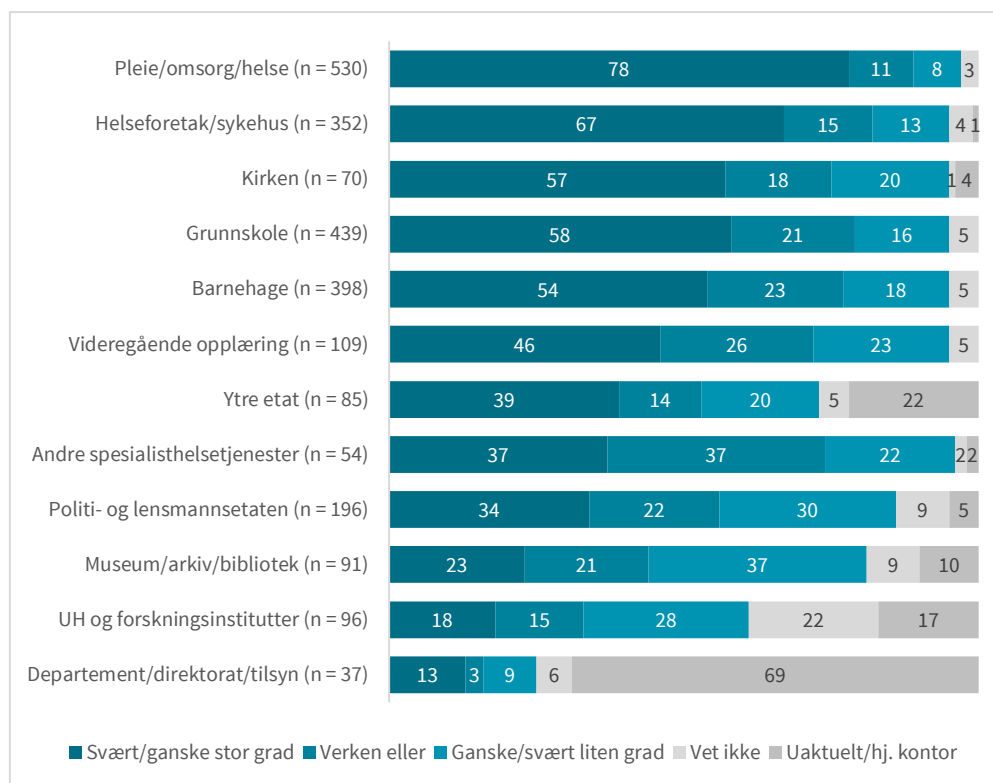
Figur 5.3 Om medlemmene har vært redde for å bli smittet, etter virksomhet. Prosent.



Tillitsvalgte i grunnskolen, i barnehager og i videregående opplæring er de som i størst grad svarer at medlemmene har vært redde for å bli smittet. Det er 17 prosentpoeng som skiller hvordan tillitsvalgte i grunnskolen vurderer medlemmenes redsel for å bli smittet og hvordan tillitsvalgte i helseforetak og sykehus vurderer dette spørsmålet. En forklaring kunne være at beredskapen i møtet med pandemien vurderes som bedre innenfor sykehusene, men resultatene i figur 5.2 tyder ikke på dette. Ellers ser vi at tillitsvalgte innen departementer, direktorater og tilsyn, UH-sektoren og forskningsinstituttene og i kirken er de som i minst grad svarer at medlemmene har vært redde for å bli smittet.

Hva så med frykten for å smitte andre? 55 prosent av de tillitsvalgte svarer at medlemmene har vært redde for å overføre smitte til brukere, pasienter, elever, studenter eller barn de jobber med eller opp imot, mens 18 prosent svarer i liten grad. Figur 5.4 viser at medlemmenes redsel for å bli smittet ikke nødvendigvis samsvarer med redselen for å smitte andre.

Figur 5.4 Om medlemmene har vært redde for å overføre smitte til brukere/pasienter/elever/studenter/barn de jobber med eller imot, etter virksomhet. Prosent.



De som i størst grad svarer at medlemmene er redde for å overføre smitte, er de som er tillitsvalgte i brukernære tjenester, som pleie/omsorg/helse, helseforetak og sykehus, kirken og utdanningssektoren. Det er imidlertid interessant at tillitsvalgte innen kirken, som svarer at medlemmene i liten grad selv er redde for å bli smittet, ligger så vidt høyt oppe når det gjelder redsel for å smitte andre. Ellers er tillitsvalgte i departementer, direktorater og tilsyn, UH-sektoren og forskningsinstituttene de som også her kommer nederst på lista når det gjelder medlemmer som har vært redde for å overføre covid-19 til ulike brukergrupper de jobber med.

Smittetrykk, redsel og helse

Ikke overraskende finner vi en sammenheng mellom smittetrykket i kommunen der de tillitsvalgte jobber, og medlemmenes redsel for å bli smittet og redsel for å overføre smitte til andre:

- Tillitsvalgte som oppgir at smittetrykket har vært lavt i den kommunen de bor i, har vært signifikant mindre redde for å selv bli smittet og smitte andre enn tillitsvalgte i kommuner med høyt smittetrykk.

Innledningsvis i dette kapittelet så vi at to av ti tillitsvalgte i stor eller ganske stor grad svarte at endringer på arbeidsplassen som følge av pandemien har påvirket medlemmenes psykiske og/eller psykiske helse på en negativ måte. Vi finner en ganske klar sammenheng mellom denne vurderingen, og tillitsvalgtes vurderinger av medlemmenes redsel for smitte:³

³ Sammenhengene framkommer gjennom en korrelasjonsanalyse, der Pearsons korrelasjonskoeffisient er henholdsvis -0,33** og -0,21**.

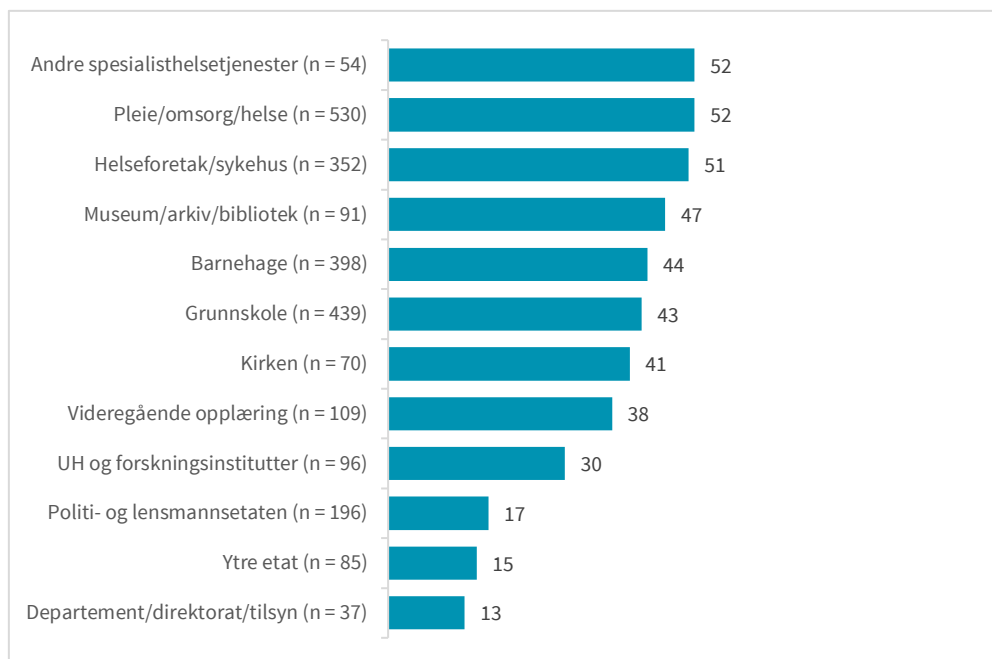
- Tillitsvalgte som svarer at medlemmene er redde for selv å bli smittet, vil også i stor grad svare at pandemien har påvirket medlemmenes psykiske og fysiske helse på en negativ måte, og motsatt.
- Tillitsvalgte som svarer at medlemmene er redde for å smitte andre, vil også i stor grad svare at pandemien har påvirket medlemmenes psykiske og fysiske helse på en negativ måte, og motsatt.

5.4 Økonomiske konsekvenser

De negative økonomiske konsekvensene som følge av pandemien er antatt å bli store. Ulike tiltakspakker til utsatte bransjer har kostet. Men det påløper også ekstraavgifter, blant annet i form av overtidsarbeid, bruk av smittevernutstyr og innførte smitteverntiltak der man jobber. Eksempelvis viser beregninger gjort av KS, basert på situasjonen i alle fylkeskommuner og 21 kommuner at totale netto merutgifter og inntektsbortfall for sektoren var på om lag 14 milliarder kroner i 2020 (NOU 2021:6, s. 243). For kommunene utgjorde merutgifter og inntektsbortfall i helse- og omsorgstjenestene om lag halvparten. Økte lønnsutgifter, smittesporing, smittevernutstyr og kostnader knyttet til isolasjoner og karantene var de største enkeltpostene (ibid.).

Vi har spurt de tillitsvalgte om myndighetens smitteverktiltak har hatt negative økonomiske konsekvenser for virksomheten der de arbeider. Dersom vi ser hele utvalget under ett, svarer 15 prosent i svært stor eller stor grad, 26 prosent svarer i noen grad mens 37 prosent svarer i liten grad eller ikke i det hele tatt. En ganske stor andel, om lag to av ti svarer at de ikke vet. Det ikke uventet. For det første er dette et vanskelig spørsmål å ta stilling til. For det andre vil dette ha sammenheng med hvor de tillitsvalgte jobber. I figur 5.5 tar vi utgangspunkt i de som svarer at myndighetenes smitteverntiltak i noen stor eller svært stor grad har hatt negative økonomiske konsekvenser.

Figur 5.5 Andel som svarer at myndighetenes smitteverntiltak mot koronaviruset i svært stor eller i noen grad har hatt negative økonomiske konsekvenser for virksomheten der de er tillitsvalgt i Prosent.



Det er særlig tillitsvalgte i helse- og omsorgsrelaterte virksomheter som svarer at smitteverntiltakene har hatt negative økonomiske konsekvenser. I den andre delen av skalaen finner vi tillitsvalgte i departementer, direktorater og tilsyn, yter etat samt Politi- og lensmannsetaten. Vi har også undersøkt om det er store forskjeller mellom hvor i landet de tillitsvalgte bor, og de økonomiske konsekvensene av innførte tiltak. Vi finner flest tillitsvalgte i Viken (59 prosent) og Trøndelag (59 prosent) som svarer at smitteverntiltakene har hatt negative konsekvenser, mens tillitsvalgte i Oslo i mindre grad svarer dette (45 prosent). Forklaringen er trolig relatert til at vi i hovedstaden finner et større spekter av store virksomheter der de tillitsvalgte jobber, som departementer og innen UH-sektoren. I utgangspunktet kunne man anta at vi ville finne en sammenheng mellom smittetrykket i kommunen der de tillitsvalgte arbeider og negative konsekvenser av smitteverntiltak. Vi finner imidlertid ingen slik sammenheng i vårt materiale. Noe av forklaringen kan være at mange av tiltakene som er innført har vært nasjonale, og har vært noe arbeidstakere har måttet forholde seg til uavhengig av smittetrykket.

Kompensasjon for tapte inntekter har vært et mye diskutert tema under pandemien. Vi har spurt de tillitsvalgte om de har fått eller blitt lovet kompensasjon for ekstraavgifter som følge av smittevern eller koronapandemien. 7 prosent svarer at de har fått eller blitt lovet full kompensasjon, 36 prosent noe, mens 18 prosent svarer nei. I tillegg har 8 prosent svart at de ikke har hatt ekstraavgifter, mens en andel på 31 prosent svarer at de enten ikke vet, eller at dette ikke har vært aktuelt. Når vi tar utgangspunkt i de som i figur 5.5 har svart at de er berørte (fra noen til svært stor grad), finner vi:

- 8 prosent har fått løfter om full kompensasjon
- 65 prosent har fått løfter/fått noe kompensasjon
- 27 prosent har ikke fått og vil ikke få kompensasjon

5.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på helse, beredskap, smittefrykt og de økonomiske konsekvensene som regjeringens smitteverntiltak har hatt for virksomhetene der de tillitsvalgte jobber.

Har pandemien påvirket medlemmenes fysiske og eller psykiske helse og fravær?

- Majoriteten av de tillitsvalgte svarer at endringer på arbeidsplassen under pandemien har påvirket medlemmenes helse (fysisk og/eller psykisk).
 - 69 prosent svarer at medlemmene i noen, stor eller svært stor grad har hatt en negativ helseeffekt på grunn av endringer på arbeidsplassen under pandemien..
- Nesten åtte av ti tillitsvalgte har erfart fravær på grunn av smitte, karantene, sykdom på grunn av merbelastning eller folk som har sluttet.
 - Andelen tillitsvalgte som oppgir at de har hatt smitte eller karantene blant medlemmene er høyest i helseforetakene/sykehusene, pleie/omsorg/helse, videregående opplæring og i politi- og lensmannsetaten.
- Andelen tillitsvalgte som svarer at de har hatt medlemmer som er blitt sykmeldte på grunn av merbelastninger i jobben er høyest i helseforetakene/sykehusene, grunnskolen og videregående opplæring.

Blir tillitsvalgte involvert i risikovurderinger knyttet til endret yrkesutøvelse gjennom pandemien?

- Over halvparten av Unios tillitsvalgte har ikke vært involvert i risikovurderinger knyttet til hjemmearbeid eller endret yrkesutøvelse, og det er ingen vesentlige forskjeller mellom plasstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte i vurderingen av dette spørsmålet.
- Tillitsvalgte i politi- og lensmannsetaten og ytre etat (Nav Skatteetaten m.fl.) har i noe større grad enn andre vært med på risikovurderinger knyttet til hjemmekontor.
- Tillitsvalgte i videregående opplæring har i noe større grad enn andre deltatt i risikovurderinger knyttet til endret yrkesutøvelse.

Hvordan fungerte beredskapen i møte med pandemien, og har medlemmene vært redde for smitte?

- Nesten seks av ti svarer at beredskapen fungerte godt der de er tillitsvalgt: Flest i kirken, færrest i helseforetakene/sykehusene
- En knapp halvpart svarer at medlemmene har vært redde for å bli smittet: Særlig innenfor grunnskole, barnehage og videregående opplæring.
- En drøy halvpart har vært redde for å smitte pasienter, brukere, elever o.a. som de jobber med: Særlig innenfor helserelaterte virksomheter
 - De som jobber i kommuner der smittetrykket har vært høyt svarer også at medlemmene har vært redde for å selv bli smittet eller smitte andre

I hvilken grad har innførte smitteverntiltak hatt negative økonomiske konsekvenser der man er tillitsvalgt?

- Drøye fire av ti tillitsvalgte svarer at smitteverntiltakene har hatt negative økonomiske konsekvenser:
 - Tillitsvalgte i helserelaterte virksomheter er mest berørt
 - Drøyt fire av ti tillitsvalgte svarer at de har fått eller blitt lovet kompensasjon:
- Blant de mest berørte og som svarer at kompensasjon er en relevant problemstilling, svarer knappe tre av ti at de ikke har fått slike løfter.

6 Medbestemmelse i krisetider

Arbeidstakeres medbestemmelse kan begrunnes med to ulike men relaterte argumenter: det er effektivt og det er rettferdig. Denne doble begrunnelsen finner man igjen i de ulike hovedavtalene (Trygstad et al. 2019). Men for at den doble begrunnelsen skal kunne realiseres, må de virkemidlene som både lov- og avtaleverket gir, brukes. Det er ingen tvil om at potensialet for samarbeid under pandemien har vært stort. Sakene har vært mange og usikkerheten stor.

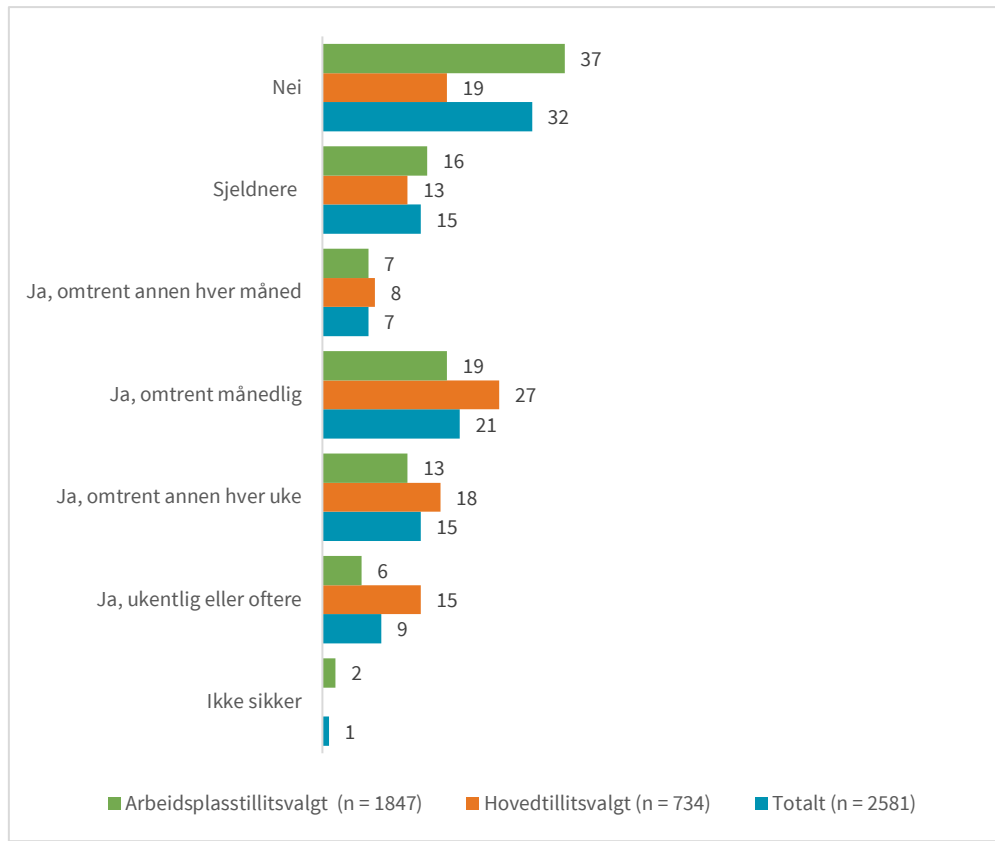
I dette kapitlet diskuterer vi følgende spørsmål

- Har tillitsvalgte blitt gitt deltakelse i beslutninger av betydning for medlemmene og virksomheten?
- Hvordan har pandemien påvirket medbestemmelsen?

6.1 Deltakelse

Arbeidstakere og deres tillitsvalgte er gitt en rett og en plikt til deltakelse. Videre har arbeidsmiljøloven og hovedavtalene bestemmelser som skal sikre tillitsvalgte innflytelse over saker av viktighet for medlemmene og virksomheten. Omorganiseringsprosesser er et eksempel på tema der tillitsvalgte skal involveres og høres. Det samme er endringer av arbeidstid. Forutsetningen for at lov- og avtaleverket skal gjøre en forskjell, er imidlertid at de nedfelte bestemmelsene brukes. Da er møteplasser avgjørende. Tillitsvalgte må ha tilgang på fora der beslutninger av betydning diskuteres og eventuelt drøftes. I prosjektet «Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning» (Trygstad et al. 2021) ser vi at det varierer om lov- og avtaleverkets bestemmelser etterleves. I studien er det identifisert et deltakelsesgap. Begrepet deltakelsesgap viser til et avvik mellom det lov- og avtaleverket sier skal praktiseres og det som faktisk praktiseres. I studien fant vi at om lag tre av ti tillitsvalgte svarer at de ikke deltar i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter med øverste leder eller leder på sitt nivå. Det var ikke nevneverdige forskjeller mellom sektorer i om man deltok eller ikke, men hovedtillitsvalgte deltok mer enn andre tillitsvalgte. I det kvalitative materialet fant vi imidlertid flere eksempler på at partssamarbeidet ble aktivert da pandemien slo til (Trygstad & Andersen 2021). Hva så med de tillitsvalgte tilsluttet Unio? I figur 6.1 har vi skilt mellom hovedtillitsvalgte og arbeidsplass tillitsvalgte samtidig som vi også gjengir totaltallene.

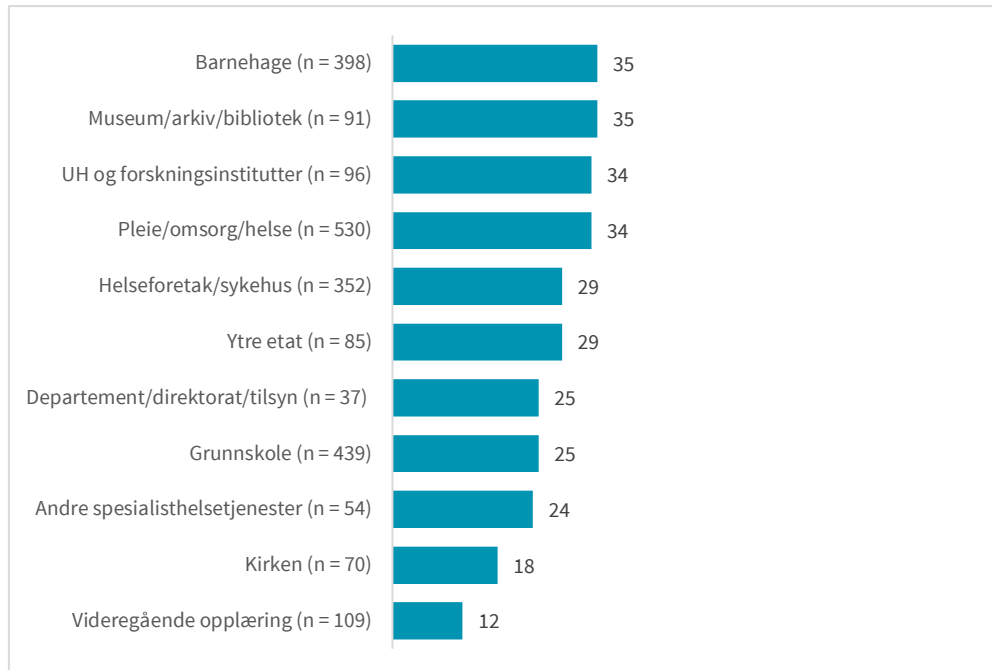
Figur 6.1 Om tillitsvalgte har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller ledelsen på sitt nivå i løpet av pandemien. Prosent.



Ser vi utvalget under ett, svarer 45 prosent av Unios tillitsvalgte at de har deltatt i denne type formelle møter månedlig eller hyppigere. Men det er en ganske stor andel som svarer at de har deltatt omtrent annen hver måned eller sjeldnere, om lag en av fire. Og så mange som tre av ti svarer at de *ikke* har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller ledelsen på sitt nivå. Det er langt flere arbeidsplasstillitsvalgte enn hovedtillitsvalgte som svarer dette, men også snaut to av ti hovedtillitsvalgte har ikke deltatt i slike formelle møter.⁴ Vi finner variasjon med hensyn til hvor de tillitsvalgte arbeider. I figur 6.2 har vi gjengitt andelen som svarer at de *ikke* har deltatt, fordelt etter virksomhet. Her har vi ikke skilt mellom tillitsvalgte på ulike nivåer. Vi ser imidlertid at det er ganske store forskjeller i svarene.

⁴ Vi minner om at hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet ikke var inkludert i utvalget.

Figur 6.2 Andel tillitsvalgte som ikke har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller ledelsen på sitt nivå i løpet av pandemien etter virksomhet. Prosent.*



* I denne figuren har vi utelatt tillitsvalgte fra Politi- og lensmannsetaten, fordi informasjon drøfting og forhandlingsmøter finner sted på øverste nivå i hvert enkelt politidistrikt og særorgan, samt sentralt mellom PF og Politidirektoratet på virksomhetsnivå. I enkelte politidistrikter og særorgan drøftes arbeidsplaner og lignende forhold og på avdelings- og seksjonsnivå.

Mens det kun er 12 prosent av de tillitsvalgte i videregående opplæring som svarer at de ikke har hatt formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter i løpet av pandemien, er andelen 35 prosent blant de tillitsvalgte i barnehager og museum/arkiv/bibliotek. Vi ser også at det er en god del tillitsvalgte innenfor pleie/omsorg/helse som heller ikke har hatt formelle møter. Dette er store sektorer, der mange har opplevd endringer både i arbeidstid og arbeidsorganisering i løpet av pandemien. Dersom vi undersøker hva hovedtillitsvalgte svarer i de ulike virksomhetene, blir resultatene noe annerledes og vi vil se at det er færre av dem som svarer at de ikke deltar. Det er imidlertid kun i de store sektorene som helseforetak og sykehus, samt pleie/omsorg/helse som muliggjør en slik inndeling. Da ser vi imidlertid at andelen hovedtillitsvalgte som *ikke* har deltatt er vesentlig lavere:⁵

- 9 prosent av hovedtillitsvalgte innen helseforetakene svarer at de ikke har deltatt
- 18 prosent av de hovedtillitsvalgte innen pleie/omsorg/helse har ikke deltatt

Unios forbund varierer i størrelse. Noen har ganske få medlemmer, mens andre er store og dominerende innen sin sektor, som eksempelvis Utdanningsforbundet. Det vil kunne påvirke deltakelsen i formelle møter der møtedeltakelse avgjøres av antall medlemmer. Fra kommunal sektor vil dette eksempelvis kunne føre til at tillitsvalgte for Norsk Fysioterapeutforbund ikke inviteres inn i formelle fora (Trygstad et al. 2021).

⁵ Vi minner nok en gang om at hovedtillitsvalgte fra Utdanningsforbundet ikke er inkludert i analysene.

Vi fortsetter med å se på andel hovedtillitsvalgte som svarer at de ikke har deltatt i formelle møter, men denne gangen etter forbundstilhørighet. Og som for virksomheter, gjengir vi kun svarene til de forbundene der vi har et tilstrekkelig antall (satt til om lag 60).

- 14 prosent av hovedtillitsvalgte fra Presteforeningen svarer at de ikke har deltatt.
- 15 prosent av hovedtillitsvalgte fra Norsk Sykepleierforbund svarer at de ikke har deltatt.
- 17 prosent av hovedtillitsvalgte for Norsk Fysioterapeutforbund svarer at de ikke har deltatt.
- 23 prosent av hovedtillitsvalgte fra Forskerforbundet har ikke deltatt.

I april 2020 og i januar/februar 2021 ble det også stilt spørsmål i LOs tillitsvalgtpanel om deltakelse, men her var spørsmålet stilt litt annerledes, så svarene er ikke direkte sammenliknbare. Men, her svarte omtrent tre av fire at de hadde deltatt i formelle møter med øverste leder eller leder på sitt nivå månedlig eller oftere. Det var særlig tillitsvalgte i statlig sektor som hadde deltatt i denne type møter (Trygstad & Andersen 2021:11).

De to undersøkelsene viser at det har vært betydelig møteaktivitet i løpet av koronakrisa, samtidig som det, særlig i Unio-undersøkelsen, er en ganske stor andel tillitsvalgte som ikke har deltatt i slike møter. Det kan også nevnes at i en undersøkelse gjennomført våren 2020 innenfor det statlige tariffområdet, fant Hagen og medforfattere at rundt to av ti tillitsvalgte svarer at de ikke har denne type møter med sin leder (Hagen et al. 2020:59, egne beregninger). Også de finner at jo høyere opp i hierarkiet den tillitsvalgte befinner seg, jo mer deltakelse, men de konkluderer med at det er et deltakelsesgap (ibid. s. 144). Vi finner tilsvarende her.

6.2 Hva diskuteres?

Deltakelse er å regne som en forutsetning for innflytelse, men det er ikke synonymt med innflytelse. Hvorvidt deltakelse gir innflytelse, vil blant annet bero på hva som gjøres til gjenstand for diskusjon i informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter eller andre partssammensatte fora tillitsvalgte deltar i. Vi skal se på to saker av betydning for de tillitsvalgte, bemanning og organisering av tjenestene og arbeidet.

Bemanning

Som nevnt over, opplevde mange av arbeidstakerne som Unio organiserer at hverdagen ble snudd på hodet under pandemien. Medieoppslagene har vært mange. I Sykepleien kunne vi i november 2020 lese om situasjonen for sykepleiere i geriatrien.

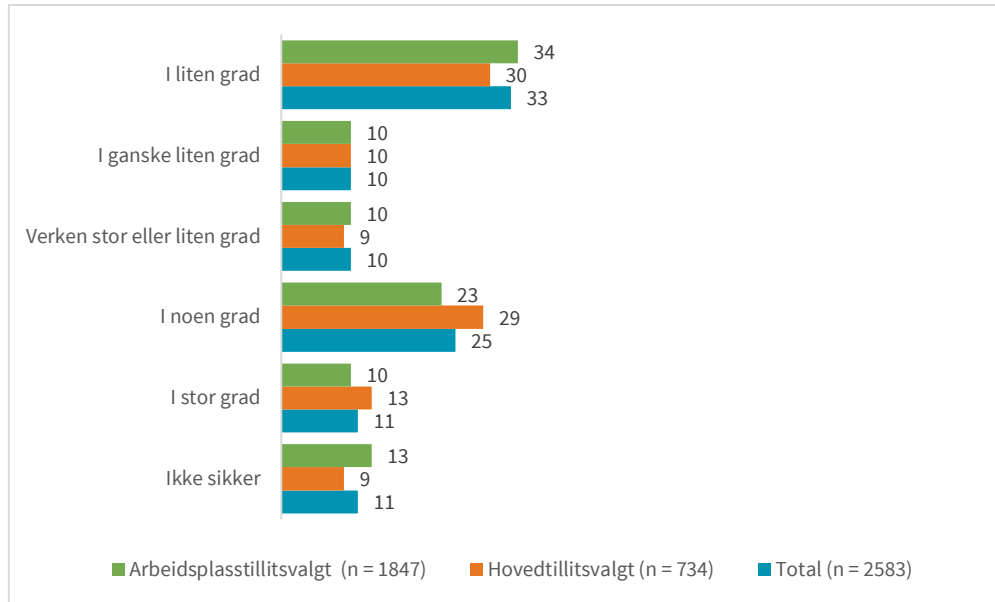
«De beskriver en prosess der rammer og forutsetninger for daglig drift raskt endrer seg, samtidig som de opplever pålegg om å følge direktiver uten mulighet til å påvirke. Hverdagen er preget av kontinuerlig omstilling ...».⁶

Ikke bare har spørsmålet om bemanning blitt aktualisert grunnet større arbeidsbelastning, men også grunnet fravær. I kapittel 5 så vi at nærmere åtte av ti tillitsvalgte

⁶ <https://sykepleien.no/fag/2020/11/covid-19-har-stor-innvirkning-pa-hverdagen-til-sykepleiere-i-geriatrien>

svarer at medlemmene har hatt fravær som følge av smitte, karantene, sykdom på grunn av merbelastning eller folk som har sluttet. Vi har spurt de tillitsvalgte om bemanning har vært tematisert i partssammensatte fora de deltar i. Igjen har vi delt utvalget i tråd med hvilket nivå man er tillitsvalgt.

Figur 6.3 Om bemanning vært diskutert i partssammensatte fora der tillitsvalgte deltar som følge av pandemien? Prosent.



Ser vi utvalget under ett, svarer drøyt fire av ti tillitsvalgte at de i ganske liten eller liten grad har diskutert bemanning i partssammensatte utvalg de deltar i. Hovedtillitsvalgte har i noe større grad diskutert dette enn arbeidsplassstillitsvalgte, 42 mot 33 prosent svarer i noen eller stor grad. Behovet for å diskutere bemanning har sammenheng med virksomhetens art. Når vi ser på hele utvalget under ett, er det tillitsvalgte i disse virksomhetene som i størst grad svarer at dette er diskutert i noen eller stor grad:

- 46 prosent i barnehage
- 44 prosent i helseforetak
- 41 prosent i pleie/helse og omsorg
- 37 prosent i andre spesialisthelsetjenester

Det vil variere hvor i virksomheten spørsmål knyttet til bemanning diskuteres. Dette kan være på overordnet nivå i fora der hovedtillitsvalgte deltar, eller det kan være nede på tjenestestedet. Det er derfor av interesse å undersøke om dette bildet endrer seg når vi bare ser på svarene til hovedtillitsvalgte innenfor de store virksomhetsområdene. Nok en gang tar vi utgangspunkt i de hovedtillitsvalgte som svarer at de har diskutert bemanning i stor eller noen grad, og finner:

- I helseforetakene og sykehusene svarer 65 prosent av de hovedtillitsvalgte at de har diskutert bemanning i stor eller ganske stor grad, 24 prosent svarer i ganske liten og liten grad.
- I pleie/omsorg/helse svarer 47 prosent av de hovedtillitsvalgte at de har diskutert bemanning i stor eller ganske stor grad, 33 prosent svarer i ganske liten eller liten grad.

Fortsatt er det en ganske stor andel hovedtillitsvalgte som altså ikke har diskutert dette i løpet av pandemien.

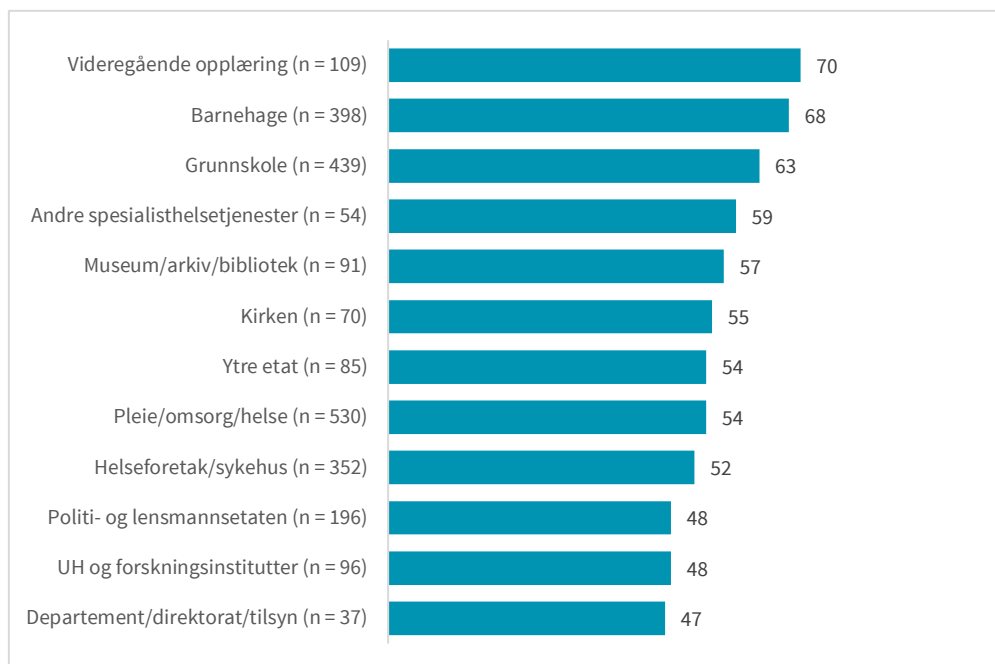
Ny organisering av tjenestene og arbeidshverdagen

I kapittel 3 omtalte vi at sju av ti tillitsvalgte svarer at medlemmene har måttet utføre arbeidsoppgaver på nye måter under pandemien, og nesten fire av ti svarte at avdelingen eller enheten der de er tillitsvalgt ble omorganisert. Som nevnt tidligere, er involvering av tillitsvalgte i endringsprosesser noe som følger av både arbeidsmiljøloven og hovedavtalene. I hovedavtalene i KS-området står det dette om formålet:

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting (KS Hovedavtalen)

Til tross for at pandemien medfører ekstraordinære tilstander, skal tillitsvalgte involveres når endringer gjennomføres på arbeidsplassen. De tillitsvalgte har derfor fått spørsmål om de selv eller andre tillitsvalgte har deltatt i diskusjoner med ledelsen om ny organisering av tjenesten eller arbeidshverdagen som følge av smitteverntiltak. Det er ingen nevneverdige forskjeller i hvordan tillitsvalgte på ulike nivåer vurderer dette. 57 prosent svarer i stor eller i noen grad, 29 prosent svarer i ganske liten eller liten grad, mens 10 prosent svarer i verken stor eller liten grad. Det er også en andel på 5 prosent som ikke vet. Igjen finner vi ganske store variasjoner etter virksomhetstype. Det framgår av figur 6.4.

Figur 6.4 Andel som svarer at de selv, eller vet at andre tillitsvalgte i stor eller noen grad har deltatt i diskusjoner knyttet til ny organisering av tjenesten eller arbeidshverdagen som følge av smitteverntiltak med ledelsen, etter virksomhet. Prosent



Tillitsvalgte innen videregående opplæring, barnehage og grunnskolen er de som i størst grad har deltatt i denne typen diskusjoner. Deltakelsen er langt mer beskjedent blant tillitsvalgte innen politi- og lensmannsetaten, UH-sektoren og forskningsinstituttene, samt tillitsvalgte innen departementene, direktoratene og tilsynene. Men vi ser også at andelen tillitsvalgte innen helseforetak og sykehus og innen pleie/omsorg/helse er klart lavere enn innen videregående opplæring. Dette er områder der arbeidspresset har vært stort og der arbeidstakere har blitt gitt andre oppgaver under pandemien. Det er derfor noe overraskende at andelen som svarer i stor eller noen grad ikke er større.

Dersom vi tar utgangspunkt i de tillitsvalgte som svarer at avdelinger eller enheter ble omorganisert som følge av pandemien, og undersøker om de selv har deltatt eller vet at andre tillitsvalgte har deltatt i diskusjoner med ledelsen knyttet til ny organisering av tjenesten eller arbeidshverdagen som følge av smitteverntiltak, endrer bildet seg noe:

- Tillitsvalgte som svarer at det har blitt gjennomført omorganiseringer svarer i større grad enn andre at de selv eller andre tillitsvalgte har deltatt i denne type diskusjoner (66 mot 51 prosent i stor eller noen grad).

Men fortsatt svarer 22 prosent at de selv eller andre tillitsvalgte i ganske liten eller liten grad har deltatt i diskusjoner knyttet til ny organisering av tjenesten eller arbeidshverdagen.

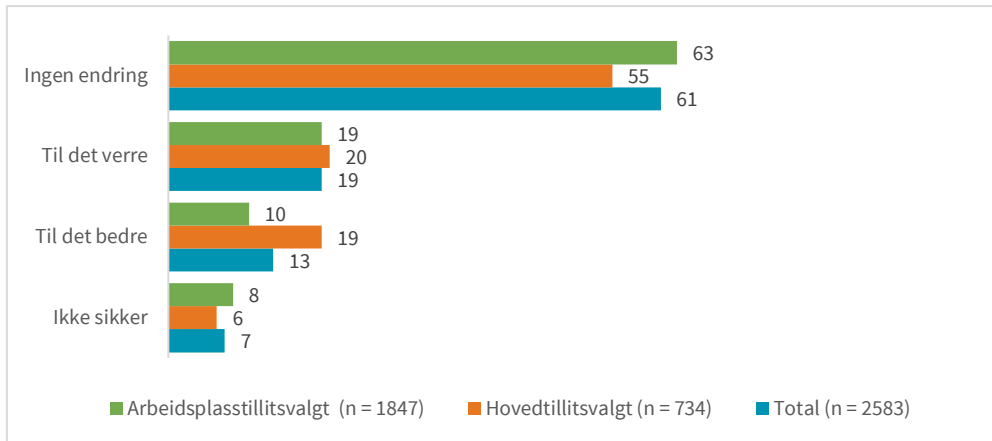
6.3 Bedre eller dårligere muligheter for å påvirke?

Kvalitative intervjuer gjennomført i helseforetak og kommuner i 2020 viste at det en del steder var litt kaotisk i pandemiens første fase, og at dette også påvirket tillitsvalgtes medbestemmelse og medvirkning. Dette endret seg underveis, og følgende sitat fra en hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet er beskrivende:

Barnehage var tidlig ute med å skjønne at hovedtillitsvalgt kunne bidra mye inn her. Der har det vært jevnlig møter mellom leder og hovedtillitsvalgt. Så har det skorta litt mer på skole. Men vi fikk det etter hvert opp å gå, og det ble sagt at dette var nyttig for ledelsen. Var godt i gjenge til sommeren. Folk gjør så godt som de kan. (Tillitsvalgt, kommunal sektor)

I spørreundersøkelsen har vi spurt om de tillitsvalgte mener mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har endret seg under pandemien. Ser vi på totalfordelingen, svarer omtrent seks av ti at pandemien ikke har bidratt til endringer, mens rundt to av ti svarer til det verre. Totalfordelingen viser også at det er flere tillitsvalgte som svarer at situasjonen er endret til det verre enn til det bedre.

Figur 6.5 Hvordan mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har vært under pandemien. Prosent.



Igjen ser vi at arbeidsplassstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte vurderer dette ulikt. Det er signifikant flere hovedtillitsvalgte som svarer at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har endret seg til det bedre, det skiller 9 prosentpoeng mellom gruppene. Noe av forklaringen kan være at hovedtillitsvalgte er bedre representert i overordnede partssammensatte utvalg og derfor har bedre oversikt over hva man har fått til og ikke fått til.

Igjen kan det være interessant å undersøke variasjonen mellom tillitsvalgte i ulike virksomheter. Vi tar utgangspunkt i de tillitsvalgte som svarer at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har blitt verre under pandemien.

Figur 6.6 Andel som svarer at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har blitt verre under pandemien etter arbeidssted. Prosent.



Det er signifikante forskjeller mellom topp og bunn i figur 6.6. Tillitsvalgte i ytre etat og i andre spesialisthelsetjenester svarer i mindre grad at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det verre, enn hva tillitsvalgte i UH-sektoren og forskningsinstituttene og pleie/omsorg/helse gjør.

Dersom vi ser nærmere på hvordan hovedtillitsvalgte innenfor de to største tjenesteområdene vurderer dette, får vi disse resultatene:

- Innen helseforetak og sykehus svarer 25 prosent av de hovedtillitsvalgte at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det bedre, mens 22 prosent svarer til det verre.
- Innen pleie/omsorg/helse svarer 19 prosent av de hovedtillitsvalgte at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det bedre, mens 25 prosent svarer til det verre.

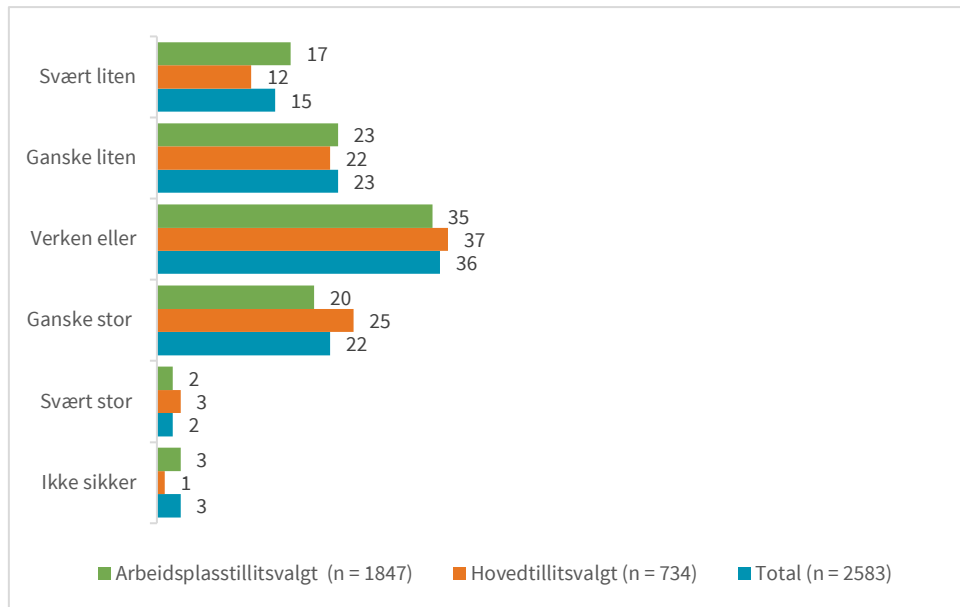
De hovedtillitsvalgte innenfor samme virksomhetsområde er med andre ord ganske delt i hvordan de vurderer dette spørsmålet. Hvis vi fortsatt ser på de hovedtillitsvalgte, finner vi også noen klare forskjeller mellom forbundene. Grunnet begrenset antall hovedtillitsvalgte, gjengir vi kun tall for noen av forbundene:

- 25 prosent av Norges Sykepleierforbunds hovedtillitsvalgte svarer at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det bedre, 22 prosent til det verre.
- 24 prosent av Presteforeningens hovedtillitsvalgte svarer at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det bedre, 10 prosent til det verre.
- 12 prosent av Forskerforbundets hovedtillitsvalgte svarer at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det bedre, 20 prosent til det verre.
- 9 prosent av Norsk Fysioterapeutforbunds hovedtillitsvalgte svarer at medbestemmelsen og medvirkningen er endret til det bedre, 25 prosent til det verre.

Innflytelse

I en tidligere studie av arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning fant vi at to av ti tillitsvalgte svarte at innflytelsen over organiseringen av virksomheten har blitt større de siste to årene, 17 prosent svarte at den var blitt mindre mens 54 prosent svarte at den var uendret (Trygstad et al. 2021:88). Vi fant her ingen nevneverdige forskjeller med hvordan arbeidstakere i privat og offentlig sektor vurderte spørsmålet. I Unio-undersøkelsen er det stilt spørsmål om tillitsvalgtes innflytelse over beslutninger som er viktig for medlemmene under pandemien. Svarene kan leses ut av figur 6.7.

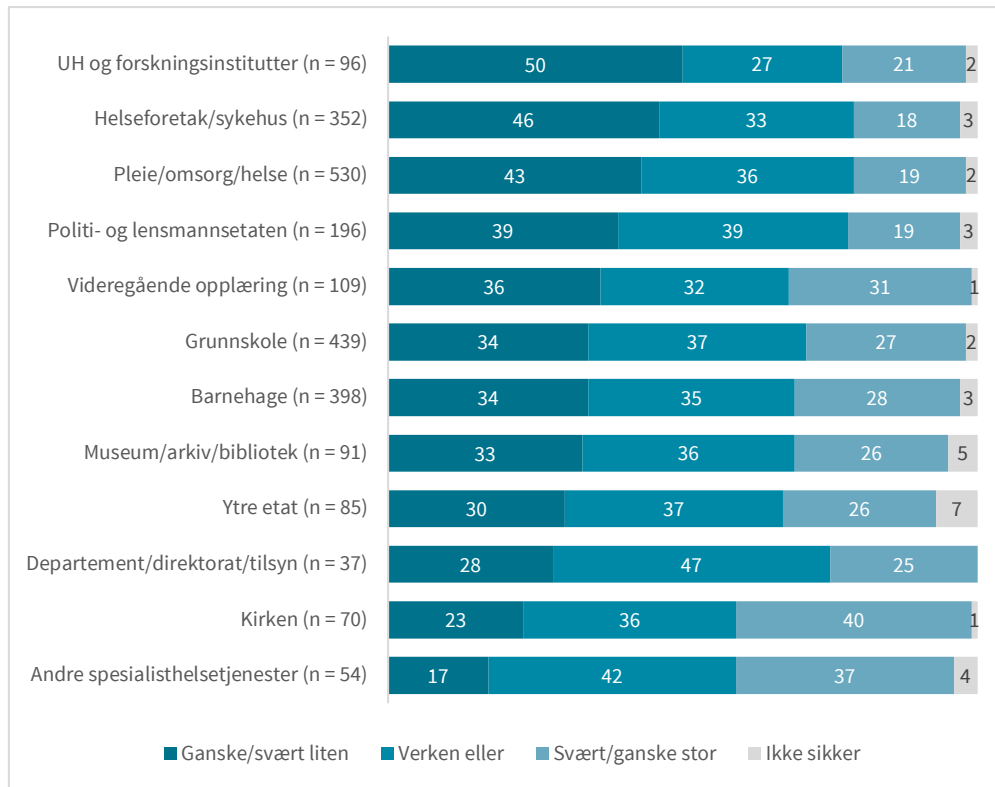
Figur 6.7 Alt i alt – tillitsvalgtes vurdering av egen innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. Prosent.



Det er forskjeller på hvordan arbeidsplassrepresentanter og hovedrepresentanter vurderer dette spørsmålet. Totalt er det likevel flere som vurderer innflytelsen som ganske eller svært liten, enn som svarer ganske eller svært stor. Mens 40 prosent av arbeidsplassrepresentanter vurderer innflytelsen som ganske eller svært liten, svarer 34 prosent av hovedrepresentanter det samme. Når det gjelder hovedrepresentanter ser vi at 28 prosent vurderer den som ganske eller svært stor. 22 prosent av arbeidsplassrepresentanter svarer det samme. Et tilsvarende spørsmål ble stilt i LOs representantpanel vinteren 2021, omtrent på samme tid som Unio-undersøkelsen. Her svarte 36 prosent at innflytelsen er svært eller ganske stor mens 25 prosent svarte ganske eller svært liten. Andelen som svarer stor, er betraktelig større enn hva vi finner i Unio-undersøkelsen, der altså 24 prosent av utvalget sett under ett svarer det samme.

I figur 6.8 ser vi hvordan representanter tilhørende ulike arbeidsplasser vurderer sin innflytelse under pandemien.

Figur 6.8. Vurdering av egen innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien, etter arbeidssted. Prosent.



Med unntak av tillitsvalgte innenfor andre spesialisthelsetjenester og kirken, ser vi at det er flere tillitsvalgte som vurderer innflytelsen som liten enn som stor. Særlig gjelder dette for tillitsvalgte innen UH-sektoren og forskningsinstituttene, pleie/omsorg/helse, samt politi- og lensmannsetaten. Vi gjør nok en gang den samme øvelsen, der vi ser på hovedtillitsvalgtes svar. Det er fortrinnsvis innen helseforetak og sykehus at bildet endres:

- 28 prosent svarer at innflytelsen har vært svært eller ganske stor, mens 36 prosent svarer at den har vært ganske eller svært liten.

Dersom vi undersøker forbundsvise forskjeller, finner vi at hovedtillitsvalgte i Preseteforeningen skiller seg ut i positiv retning når det gjelder innflytelse under pandemien:

- 45 prosent svarer at innflytelsen har vært svært eller ganske stor, mens 16 prosent svarer at den har vært ganske eller svært liten.

I kapittel 2 omtalte vi at en stor andel av Unios tillitsvalgte (40 prosent) svarer at det ikke ble gjort en egen HMS-vurdering da det ble gjennomført unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, det var også en ganske stor andel som er usikre på dette (27 prosent). Vi finner en klar sammenheng mellom dette spørsmålet og vurdering av innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien:

- Blant tillitsvalgte som svarer at det ble gjort en HMS-vurdering før endringene ble iverksatt, svarer 46 prosent at de har hatt svært stor eller ganske stor innflytelse under pandemien. Blant dem som svarer at dette ikke ble gjort i forkant er den tilsvarende andelen 21 prosent.

- Blant tillitsvalgte som svarer at det ikke ble gjort en HMS-vurdering i det hele tatt, svarer 44 prosent at de har hatt ganske liten eller svært liten innflytelse under pandemien. Blant dem som svarer at det ble gjort vurderinger enten i forkant eller i etterkant av endringene er den tilsvarende andelen 30 prosent.

6.4 «Alt henger sammen med alt»

Trygstad og medforfattere (2021) finner (ikke overraskende) at deltakelse i formelle fora har betydning for tillitsvalgtes vurderinger av muligheter for å påvirke utfall av omorganiseringsprosesser. Også i Unio-undersøkelsen finner vi noen interessante sammenhenger mellom deltakelse i formelle informasjons- drøftings og forhandlingsmøter og muligheter for medvirkning (figur 6.1) og medbestemmelse (figur 6.5) og innflytelse under pandemien (figur 6.7). Men også vurderinger av beredskap (figur 5.2). Det framgår av tabellen under.

Tabell 6.1 Sammenhengen mellom deltakelse, muligheter for medbestemmelse og medvirkning og innflytelse under pandemien. Korrelasjonsanalyse.

Under pandemien:	Deltakelse i formelle møter	Muligheter for medbestemmelse	Innflytelse under pandemien
Deltakelse i formelle møter med øverste leder eller ledelsen på sitt nivå		0,28** 2374	0,43** 2490
Muligheter for medbestemmelse og medvirkning	0,28** 2374		0,44** 2352
Innflytelse over beslutninger av betydning for medlemmene	0,43 2490	.44** 1394	
Beredskapen i møte med pandemien	-0,12**	-0,23**	-0,3**

Korrelasjonene er signifikante på 0.01 nivå.

Sammenhengene viser at de som har deltatt hyppig i formelle informasjons- drøftings og forhandlingsmøter med leder på sitt nivå eller øverste leder, vurderer sine muligheter for medbestemmelse som bedre og innflytelsen over beslutninger av betydning for medlemmene som større under pandemien sammenliknet med tillitsvalgte som sjeldent eller aldri har deltatt i formelle møter under pandemien. Vi ser en tilsvarende sammenheng for deltakelse. Sammenhengen mellom å ha deltatt hyppig i formelle møter øker sannsynligheten for å vurdere beredskapen som god, men sammenhengen er ikke veldig sterk. Derimot øker den i styrke når vi ser på sammenhengen mellom vurderinger av beredskap, medbestemmelse og medvirkning samt innflytelse. Jo bedre beredskapen vurderes å være, jo bedre medbestemmelse og innflytelse under pandemien, og motsatt. Dette indikerer ganske klart at når tillitsvalgte trekkes med og gis innflytelse, vil de også vurdere beredskapen som bedre. En åpenbar forklaring er at de da har kunne frembringe viktig kunnskap om hvor skoer trykker for medlemmer og ansatte, slik at ledelsen gis muligheter for å gjennomføre nødvendige justeringer.

6.5 Oppsummering

Tema for dette kapitlet har vært deltakelse, medbestemmelse og medvirkning. Vi reiste to problemstillinger innledningsvis. Her oppsummerer vi hovedfunn.

Har tillitsvalgte blitt gitt deltakelse i beslutninger av betydning for medlemmene og virksomheten?

- Tre av ti har ikke deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter med leder på sitt nivå eller øverste leder under pandemien.
 - Flest har deltatt i innen videregående opplæring.
- En knapp halvpart har diskutert bemanning:
 - Flest i barnehage, færrest i kirken.
 - Hovedtillitsvalgte mer enn øvrige tillitsvalgte.
- 57 prosent har diskutert ny organisering:
 - Flest innen barnehage.

Hvordan har pandemien påvirket medbestemmelsen?

- Det er flere av Unios medlemmer som svarer at innflytelsen under pandemien har vært liten enn stor, og Unios tillitsvalgte vurderer sin egen innflytelse som lavere enn hva tillitsvalgte i LO gjør.
 - Dette gjelder også for hovedtillitsvalgte i Unio.
- Flest svarer at mulighetene for medbestemmelse er som før:
 - Men flere arbeidsplassstillitsvalgte svarer at det er endret til det verre enn det bedre
- Det er en klar sammenheng mellom deltakelse i formelle møter og vurdering av medbestemmelse, medvirkning og innflytelse samt smittevernberedskap under pandemien:
 - Jo mer deltakelse, jo mer positivt vurderes dette å være.

7 Håndtering og tillit

De nordiske landene er preget av stor grad av tillit. Dette gjelder mellom folk, og folks tillit til politikere og viktige samfunnsinstitusjoner, som arbeidslivets parter (Fløtten & Trygstad 2020). Koronakommisjonen framhever den høye tilliten som en styrke i møtet med pandemien, og viser til OECD som har framhevet høy grad av tillit som en viktig grunn til at smittenivået har vært lavt i Norge (NOU 2021:6, s. 23). Samtidig regnes gjerne forutsigbarhet som en forutsetning for tillit. Og er det noe som har vært forutsigbart i 2020 er det nettopp fravær av det vante og kjente. Derfor er tillit mellom partene under pandemien et interessant spørsmål å se nærmere på. Men vi er også opptatt av å undersøke hvordan Unios tillitsvalgte vurderer arbeidsgiveres håndtering av krisa.

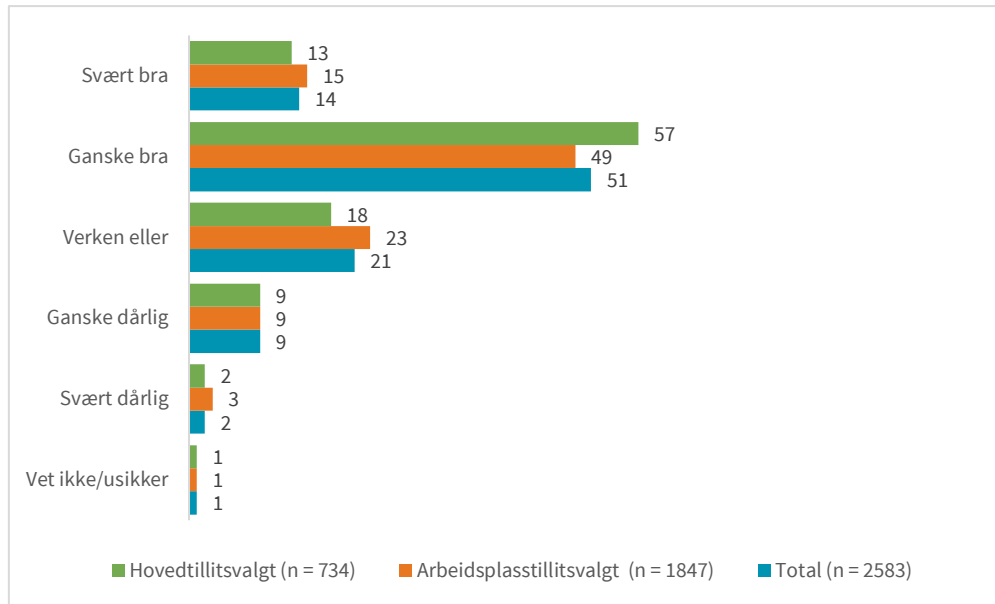
Vi spør:

- Sett fra tillitsvalgtes ståsted, hvordan har arbeidsgiver håndtert krisa?
- Har tillitsvalgte hatt tid og ressurser til oppgavene som tillitsvalgt under pandemien?
- Er tilliten mellom partene endret som følge av pandemien?

7.1 Arbeidsgivers håndtering

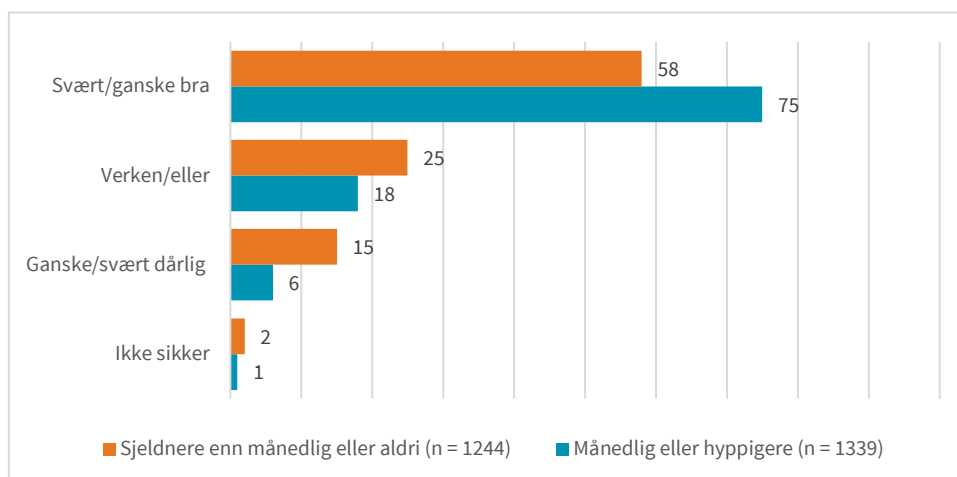
I pandemiens første fase, i april 2020, gjennomførte Fafo en spørreundersøkelse blant et utvalg av befolkningen. Ett av spørsmålene omhandlet arbeidsgivers håndtering av krisa. Da sa åtte av ti arbeidstakere seg enige i at arbeidsgiverne hadde håndtert koronakrisas innvirkning på arbeidsplassen på en bra måte. Svarene varierte imidlertid i takt med hvem som var hardest rammet. De som på det tidspunktet var permitterte, var noe mindre enige i påstanden, det samme var deltidsansatte og arbeidstakere med lav husstandsinntekt (under 400 000 kroner). Det var imidlertid ingen signifikante forskjeller i vurderingen av dette spørsmålet mellom arbeidstakere i privat og offentlig sektor (Andersen & Ødegård 2020). I Unio-undersøkelsen stilte vi det samme spørsmålet, her er resultatene litt annerledes og det har også gått en del måneder mellom de to undersøkelsene.

Figur 7.1 Hvordan arbeidsgiver alt i alt har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen. Prosent.



Ser vi på totalfordelingen svarer 65 prosent at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen svært eller ganske bra (65 prosent). Det er likevel en svært liten andel (3 prosent) som svarer at arbeidsgiverne har håndtert krisa dårlig, men en ganske stor andel svarer verken godt eller dårlig. Vi finner ingen nevneverdige forskjeller i hvordan tillitsvalgte fra ulike virksomheter vurderer dette, men hovedtillitsvalgte vurderer arbeidsgivers håndtering noe bedre enn de som er arbeidsplassstillitsvalgte. En forklaring er trolig at hovedtillitsvalgte i større grad deltar i formelle møter der beslutninger treffes (jf. figur 6.1). En slik antakelse underbygges når vi ser om det å delta i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien har betydning for tillitsvalgtes vurderinger av arbeidsgivers håndtering. I figur 7.2 deler vi utvalget av tillitsvalgte i to grupper. De som har svart at de har hatt formelle møter månedlig eller hyppigere med leder under korona, og en gruppe med de som har deltatt i slike møter sjeldnere enn månedlig eller ikke i det hele tatt. Vi ser at dette har innvirkning på vurdering av arbeidsgivers håndtering.

Figur 7.2 Sammenhengen mellom vurdering av arbeidsgivers håndtering av pandemien og om man har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder. Prosent



Tre av fire tillitsvalgte som har deltatt i formelle møter vurderer arbeidsgivers håndtering for å være svært eller ganske bra. Kun 6 prosent svarer ganske eller svært dårlig. Minst to forklaringer bør trekkes fram. For det første kan resultatene tolkes som at det å delta i denne type møter faktisk bidrar til å gi tillitsvalgte innflytelse over de beslutninger som treffes, og at dette virker inn på vurderingen av arbeidsgivers håndtering. For det andre kan dette tolkes som at deltakelse i formelle møter bidra til at tillitsvalgte får en bedre forståelse for hvilke handlingsvalg ledelsen faktisk har og har hatt i møte med pandemien.

I kapittel 5 var temaet blant annet om tillitsvalgte har vært med i risikovurderingene knyttet til hjemmearbeid eller endret yrkesutøvelse under pandemien. Vi finner en ganske klar sammenheng mellom disse svarene og vurderingene knyttet til arbeidsgivers håndtering av pandemien:

- Blant tillitsvalgte som har vært involvert i utarbeidelse av risikovurdering knyttet til hjemmearbeid, svarer 88 prosent at arbeidsgiver har håndtert pandemien svært eller ganske godt. Blant dem som ikke har deltatt er den tilsvarende andelen 64 prosent.
- Blant tillitsvalgte som har vært involvert i å utarbeide risikovurderinger knyttet til endret yrkesutøvelse, svarer 79 prosent at arbeidsgiver har håndtert pandemien svært eller ganske godt. Blant dem som ikke har deltatt er den tilsvarende andelen 64 prosent.

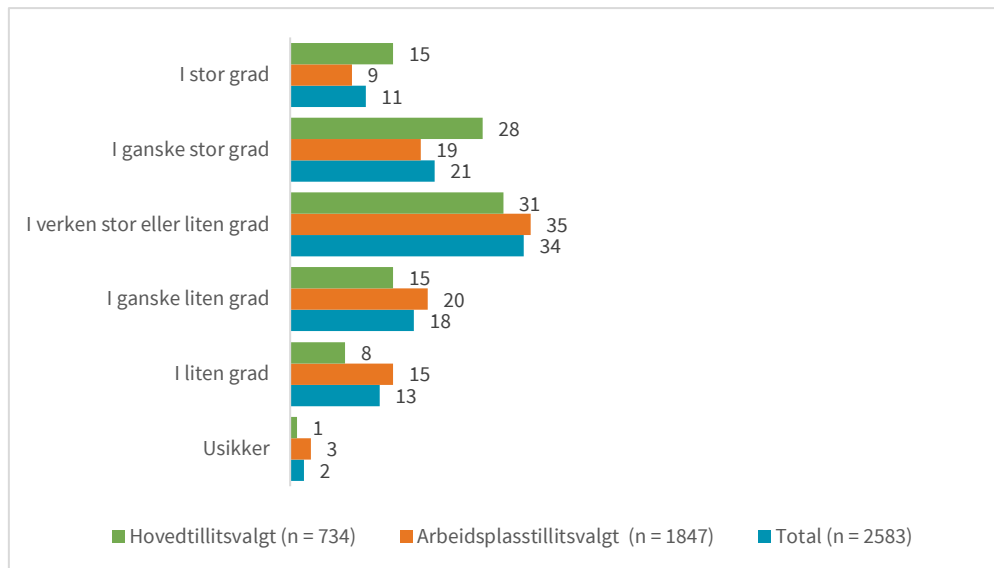
Vi ser tydelig at det å delta i formelle fora og det å ha deltatt i konkret arbeid knyttet til risikovurderinger har en tydelig innvirkning på vurderinger av arbeidsgivernes håndtering av pandemien.

Ellers kan vi registrere at andelen i Unio-undersøkelsen som mener arbeidsgiverne har håndtert krisa godt, er lavere enn den vi refererte til over der vi spurte norske arbeidstakere. Det er imidlertid viktig å understreke at de to utvalgene ikke er sammenliknbare. Fafos undersøkelse omfattet arbeidstakere med og uten tillitsverv, og med og uten lederfunksjon. Unio-undersøkelsen er rettet mot tillitsvalgte. De to undersøkelsene ble også gjennomført på to ulike tidspunkter. Den ene i begynnelsen av krisa, og den andre vinteren 2021.

7.2 Tid til tillitsvalgtarbeid

Tilstrekkelig tid til å utføre sine tillitsvalgtoppgaver som det å ivareta medlemmenes interesser, sette seg inn i saksdokumenter før møter, delta i møter av ulike slag og besvare henvendelser fra medlemmer, er et tilbakevendende tema når vi intervjuer tillitsvalgte (se f.eks. Trygstad et al. 2015; 2021). En undersøkelse gjennomført i LOs tillitsvalgtpanel i 2018 viste at rundt fire av ti svarte at de alltid eller stort sett hadde tilstrekkelig med tid til å gjøre tillitsvalgtoppgaver. Samtidig svarte 36 prosent at de alltid eller stort sett hadde for lite tid. I undersøkelsen fant man at tillitsvalgte i offentlig sektor i større grad enn tillitsvalgte i privat sektor opplevde mangel på tid (Ødegård & Andersen 2019:11). Vi har spurt de tillitsvalgte i Unio om de har hatt tilstrekkelig med tid til å skjøtte sitt verv som tillitsvalgt under pandemien.

Figur 7.3 Om tillitsvalgte har hatt tilstrekkelig med tid til å skjøtte sitt verv under pandemien. Prosent.



Vi ser at utvalget er ganske delt. Totalfordelingen viser at det er omtrent like mange som svarer i liten eller ganske liten grad og i stor eller ganske stor grad (31 og 32 prosent). Det betyr at det er en ikke ubetydelig andel som har hatt for liten tid, og blant disse finner vi særlig arbeidsplassstillitsvalgte. Videre er det særlig tillitsvalgte innen barnehage, grunnskole og pleie/omsorg/helse som svarer at tida har vært for knapp, mens vi i motsatt ende finner tillitsvalgte i kirken, departement, direktorat og tilsyn, samt ytre etat.

Hva så med medlemmene – har de tillitsvalgte hatt hyppigere eller sjeldnere kontakt med dem under pandemien?

- 15 prosent svarer hyppigere, 48 prosent som før, mens 35 prosent svarer sjeldnere. De øvrige er usikre.

Det er imidlertid sammenheng mellom medlemskontakt og vurderingen av tilstrekkelig tid:

- De som svarer at de ikke har hatt tilstrekkelig med tid til å skjøtte sitt verv som tillitsvalgt svarer i signifikant større grad at de har vært sjeldnere i kontakt med medlemmene under pandemien, og motsatt.

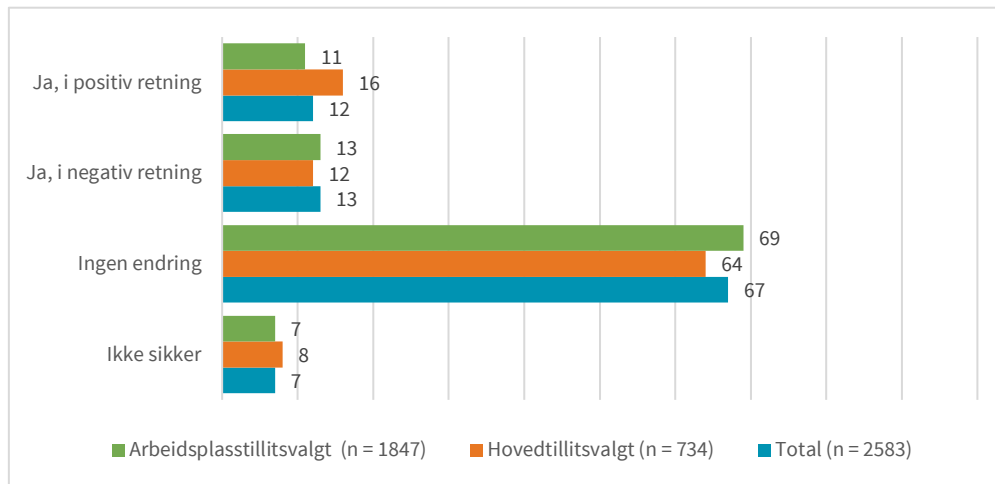
7.3 Tillit i uforutsigbare tider

Trygstad og medforfattere (2021) finner at ledere vurderer tillitsforholdet mellom seg og de tillitsvalgte som noe bedre enn hvordan tillitsvalgte og verneombud vurderte forholdet til arbeidsgiver. Likevel konkluderes det med at majoriteten vurderer tilliten som svært eller ganske stor, og her er det ingen sektorforskjeller.

Som omtalt innledningsvis i dette kapitlet, regnes gjerne forutsigbarhet og rutiner som viktige forutsetninger for utvikling og opprettholdelse av tillit (Coleman 1990; Trygstad 2004; Hernes 2006). Skulle vi trekke fram noen stikkord som har preget nærings- og arbeidslivet under pandemien er det snarere usikkerhet enn forutsigbarhet. Spørsmålet er derfor om pandemien har påvirket tilliten mellom partene i negativ retning. Drange og medforfattere finner i en undersøkelse gjennomført våren 2020 at arbeidstakeres tillit til ledelsen økte i perioden februar 2020 til april 2020

(Drange et al. 2020:29). Vi skal se hva Unio-undersøkelsen viser, når vi stiller spørsmål om tillit.

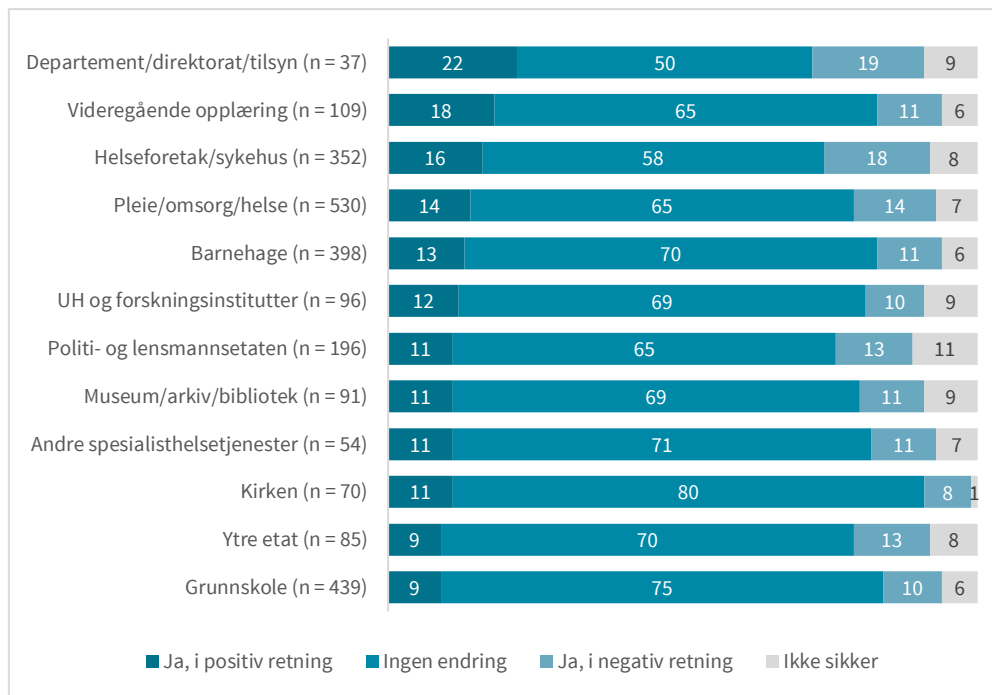
Figur 7.4 Om pandemien har endret tillitsforholdet mellom leder og tillitsvalgte. Prosent.



Fordelingen i figur 7.4 viser stabilitet. Det er grunn til å understreke at denne stabiliteten ikke sier noe om nivået på tilliten. Ingen endring, som to av tre tillitsvalgte svarer dersom vi ser på totalfordelingen, kan både bety at det er vedvarende lav eller høy tillit. Vi ser også at det er omtrent like mange som svarer at tilliten er endret i negativ som i positiv retning. Det er ikke nevneverdige forskjeller i hvordan hovedtillitsvalgte og andre tillitsvalgte vurderer dette spørsmålet. Det er imidlertid noen forskjeller som kan relateres til hvor de tillitsvalgte jobber.

Tillitsvalgte i grunnskolen er blant dem som svarer at det ikke har skjedd noen endringer, mens tillitsvalgte innen helseforetak/sykehus og pleie/omsorg/helse i større grad svarer at forholdet er endret i henholdsvis positiv og negativ retning. Eksempelvis svarer 16 prosent av de tillitsvalgte i helseforetak/sykehus at tillitsforholdet er endret i positiv retning, mens 18 prosent svarer i negativ retning. Dette framgår av figur 7.5.

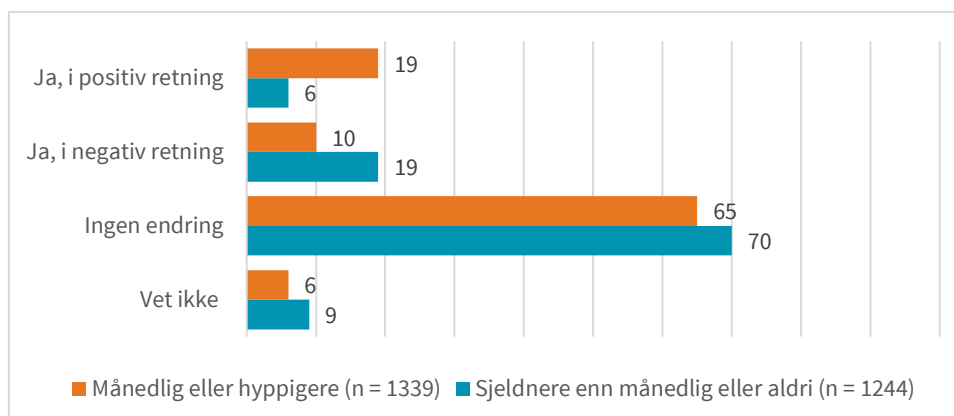
Figur 7.5 Om tillitsforholdet mellom leder og tillitsvalgt er endret som følge av pandemien, etter virksomhet. Prosent.



Sammenhengen mellom formelle møter og tillit

I en undersøkelse om medbestemmelse og medvirkning fant vi at ledere og tillitsvalgte som svarer at de både deltar i formelle og uformelle møter med sin med- og motspiller vurderer tilliten som signifikant større enn de som ikke deltar i denne type møter (Trygstad et al. 2021:107). I Unio-undersøkelsen er det ikke stilt spørsmål om tillitsvalgte deltar i uformelle samtaler eller møter med leder om saker som berører virksomheten eller medlemmene. Men, som vist i kapittel 6 (figur 6.1) har vi stilt spørsmål om deltakelse i formelle møter. Vi ser en ganske klar sammenheng mellom hvordan tilliten vurderes og om man har hatt formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på relevant nivå i løpet av koronakrisa.

Figur 7.6 Sammenhengen mellom vurdering av tillit og formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter under pandemien. Prosent.



De tillitsvalgte som har hatt møter månedlig eller hyppigere svarer i større grad enn de som ikke har hatt det, at tilliten er endret i positiv retning. Sammenhengen bekrefter antakelsen om at forutsigbarhet og rutine påvirker tilliten, selv om det selv sagt vil kunne være en rekke andre forhold som gjør det samme.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi rettet blikket mot arbeidsgivers håndtering av pandemiens innvirkning på virksomheten og vi har sett på tilliten mellom partene. Under oppsummerer vi hovedpunktene for hver av problemstillingene.

Hvordan har arbeidsgiver håndtert krisa sett fra tillitsvalgtes ståsted?

- Majoriteten av Unios tillitsvalgte svarer at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen svært eller ganske bra (65 prosent)
- Hovedtillitsvalgte i Unio svarer i større grad at arbeidsgiver har håndtert krisa bedre, enn arbeidsplassstillitsvalgt.
- Tre av fire tillitsvalgte som har deltatt i formelle møter med leder relatert til pandemien vurderer arbeidsgivers håndtering for å være svært eller ganske bra. Kun 6 prosent svarer ganske eller svært dårlig.
- Tillitsvalgte som har deltatt i risikovurderinger på arbeidsplassen vurderer arbeidsgiveres håndtering av krisa som bedre enn de som ikke har deltatt i slikt arbeid.

Har tillitsvalgte hatt tid og ressurser til oppgaven som tillitsvalgt under pandemien?

- Tre av ti har hatt tilstrekkelig med tid: Tillitsvalgte i barnehage er minst enig i at de har hatt nok tid.
- Det er flere tillitsvalgte som svarer at de har hatt sjeldnere enn hyppigere kontakt med medlemmene under pandemien:
 - Det er en ganske klar sammenheng mellom knapphet på tid og sjeldnere kontakt med medlemmene, og motsatt.

Er tilliten mellom partene endret som følge av pandemien?

- Nesten sju av ti svarer at tillitsforholdet mellom leder og tillitsvalgt ikke er endret under pandemien. Det er imidlertid omtrent like mange som svarer at tilliten er endret i negativ som i positiv retning.
- De tillitsvalgte som har hatt møter månedlig eller hyppigere svarer i større grad enn de som ikke har hatt det, at tilliten er endret i positiv retning.

8 Avslutning

I prologen i Koronakommisjonens rapport kan vi lese om noen hektiske dager i forkant av 12. mars, da det ble besluttet at det var «tid for å trykke på den store knappen» (NOU 2021:6, s. 18). De mest inngrepene tiltakene i fredstid ble innført.

Tilliten blant innbyggere og tillit til institusjoner og myndigheter er et særtrekk i de nordiske landene. Dette blir av Koronakommisjonen trukket fram som en styrke i vårt møte med koronaviruset. Samtidig konkluderer kommisjonen med at myndighetene ikke var godt nok forberedt i møte med en pandemi av dette slaget. Dette fikk konsekvenser for kommuner og samfunnet forøvrig, som ikke hadde hatt mulighet til å forberede seg godt nok til å håndtere en slik krise (ibid. s. 26). På svært kort tid skulle nasjonale tiltak iverksettes lokalt, noe som fikk stor betydning også for mange av Unios medlemmer. I denne rapporten har vi undersøkt arbeidsbetingelsene til Unios medlemmer sett fra de tillitsvalgte ståsted, og vi har sett nærmere på involvering av Unios tillitsvalgte under svært krevende betingelser. I dette siste kapittelet oppsummeres studiens hovedfunn.

8.1 Pandemien har gitt store endringer i arbeidshverdagen

Pandemien har på mange områder endret arbeidshverdagen for mange av Unios medlemmer. Dette er ikke overraskende siden Unio organiserer innenfor områder som i stor grad har blitt påvirket av pandemien. Innenfor undervisning og UH-sektoren, ble arbeidshverdagen heldigitalisert. Arbeidsoppgavene skulle gjennomføres på helt nye måter. Det er derfor noe oppsiktsvekkende at halvparten av de tillitsvalgte svarer at medlemmene ikke ble gitt særlig opplæring i bruk av digitale verktøy, selv om det ble uttrykt stort behov for det. Det er grunn til å anta at dette har skapt en del frustrasjon og merarbeid blant medlemmene. Nå, ett år etter at pandemien traff Norge, kan vi likevel slå fast at det har vært en bratt læringskurve i bruk av ulike digitale plattformer og verktøy. Det er liten tvil om at det å bli presset inn i en digital arbeidshverdag på rekordtid, har akselerert digitaliseringen i store deler av arbeidslivet og bidratt til å øke den digitale kompetansen i arbeidsstyrken. Det har også økt arbeidsgivernes erfaringer med digitale verktøy og fjernarbeid. Vi vet ikke helt hvordan arbeidshverdagen vil se ut post-korona, men helt lik som den var i februar 2020 vil den neppe bli. Bruk av digitale løsninger og verktøy, hjemmekontor og krav til fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen vil trolig bli diskusjonstema i tida framover.

Stor dugnadsinnsats

Siden mars 2020 har vi blitt oppfordret til å yte en dugnadsinnsats, blant annet ved å solidarisk støtte opp om ulike smitteverntiltak. Vår undersøkelse viser at pandemien har ført til en omfattende dugnadsinnsats for en rekke av Unios medlemmer i deres arbeidshverdag. Tre av fire tillitsvalgte svarer at pandemien har ført til merarbeid for medlemmene. Merarbeid kan kompenseres ved overtidbetaling eller avspasering. Samtidig svarer én av fire av de som har utført merarbeid under koronakrisa at det ikke er gitt noen kompensasjon for merarbeid. Mangel på kompensasjon gjelder i

størst grad for ansatte i grunnskolen, videregående opplæring og i UH og forskningsinstituttene..

Koronakommisjonen viser også til flere eksempler på at arbeidstakere har gjort en innsats utover det som kunne forventes.

«Ansatte i helse- og omsorgstjenestene, på skolene, i kommunene, i statsforvaltningen og andre offentlige og private virksomheter har vist en formidabel omstillingsevne og innsats» (NOU 2021:6, s. 24).

Helserisiko

Denne studien viser med stor tydelighet at pandemien har påvirket den selvopplevde helsa til Unios medlemmer. Nesten sju av ti tillitsvalgte svarer at medlemmene i ulike grad har hatt en negativ helseeffekt (psykisk/fysisk) som følge av pandemien. Enda flere (77 prosent) av de tillitsvalgte har erfart fravær på grunn av smitte, karantene, sykdom på grunn av merbelastning eller folk som har sluttet. I forlengelsen av dette, finner vi også at nær halvparten av Unios tillitsvalgte svarer at medlemmene i løpet av pandemien i svært eller ganske stor grad har vært redde for å bli smittet på jobb, og 55 prosent svarer at medlemmene har vært redde for å overføre smitte til brukere, pasienter, elever, studenter eller barn de jobber med. Det å være smitteutsatt er å regne som en risikofaktor blant ansatte i såkalte hjelpeyrker. I tillegg følger langvarig stressbelastning og risiko for omsorgstretthet eller utbrenthet (Kjøs et al. 2021:22). Gode rammer rundt arbeidet, støtte fra ledere og kolleger i tillegg til overkommelig arbeidsmengde, er forhold som kan avhjelpe dette (ibid.). Under kriseåret 2020 har rammene og arbeidsmengden for mange av de ansatte i denne type yrker vært svært uforutsigbare.

Arbeidsvilkår

For mange av Unios medlemmer har arbeidspresset vært stort under pandemien. Særlig for medlemmer innen helseforetakene har det blitt gjennomført utvidelser eller innføringer av helt nye unntak i arbeidstidsreglene. Tillitsvalgte i helseforetakene opplever i stor grad at det er innført utvidelser i arbeidstiden, både når det gjelder gjennomsnittsberegning, hviletid og arbeid flere helger på rad. Medlemmer innen undervisningssektoren og UH og forskningsinstituttene har måttet håndtere endringene som har kommet under pandemien innenfor de rammene for arbeidstid som gjaldt før pandemien. Vi finner også at såpass mange som 20 prosent av de tillitsvalgte svarer at endringene i arbeidstiden verken er drøftet eller avtalt (noe høyere for de hovedtillitsvalgte).

Med såpass store endringer på en så sentral del av arbeidsmiljøloven som arbeidstid er det overraskende og bekymringsverdig at 40 prosent av de tillitsvalgte svarer at det ikke er gjort en HMS-vurdering i forbindelse med unntakene fra arbeidstidsreglementet. Særlig også tatt i betraktning av at mange av arbeidstakerne har håndtert en arbeidshverdag med høy smitterisiko. Det kan være forståelig at ting skjedde raskt i starten av pandemien når man ikke helt visste hvordan dette ville arte seg, og hvordan det ville påvirke arbeidet over tid. Men at såpass mange svarer at det ikke er gjort slike vurderinger mot slutten av 2020 er mer bekymringsfullt. På det tidspunktet var det klart at pandemien kom til å vare en god stund inn i 2021. Det er også en stor andel tillitsvalgte som ikke har vært involvert i risikovurderinger knyttet til hjemmekontor og endret yrkesutøvelse. Det at kun 14 prosent av Unios tillitsvalgte svarer at

de har vært med på risikovurderinger knyttet til endret yrkesutøvelse, er mer enn oppsiktsvekkende. Særlig fordi majoriteten av disse tillitsvalgte arbeider i offentlig sektor, der fora for medbestemmelse og medvirkning er godt etablert. Det reiser spørsmål om bruken av de virkemidlene som lov- og avtaleverket byr på.

Våre funn viser med tydelighet at en stor andel av Unios medlemmer har stått overfor store endringer i 2020. Vi framhever følgende hovedfunn:

- Merarbeid som følge av koronakrisa har preget 2020, og en ikke ubetydelig andel medlemmer har ikke blitt kompensert for dette.
- En stor andel av medlemmene har i 2020 vært i en arbeidssituasjon der de enten selv har vært redde for å bli smittet, eller har fryktet å smitte andre.
- Majoriteten av de tillitsvalgte rapporterer at medlemmene har vært utsatt for negative helseeffekter under pandemien.
- Unios medlemmer opplevde på kort tid at arbeidsoppgavene ble heldigitalisert. Opplæringen var i flere tilfeller ikke god nok.

8.2 Involvering

En viktig del av denne studien har dreid seg om partssamarbeid og medbestemmelse under pandemien. I en studie av medbestemmelse og medvirkning innenfor kommunal sektor i 2004 uttalte en sentralt plassert leder: «Det skal to til for å danse tango» (Trygstad 2004). Metaforen om dans er av Huzzard og medforfatter (2004) benyttet til å karakteriser partssamarbeid på virksomhetsnivå, de skiller mellom et partssamarbeid preget av henholdsvis «boxing» eller «dancing». Hva som er mest dekkende for å beskrive det partssamarbeidet som Unios tillitsvalgte deltar i, vil variere, blant annet som en konsekvens av hvor man jobber. Men vi vil hevde at muligheten som ligger i partssamarbeidet under pandemien ikke ble utnyttet godt nok. Hvis vi avslutningsvis skal trekke noen overordnede konklusjoner vil vi fremheve følgende:

- Vi finner en klar sammenheng mellom det å delta i formelle fora og vurdering av medbestemmelse, innflytelse, arbeidsgivers håndtering og tillit.
- Det er et forbedringspotensial når det gjelder å involvere Unios tillitsvalgte i beslutninger av viktighet for medlemmene og virksomheten.

Vi vil også hevde at arbeidsgivere har alt å vinne på å involvere tillitsvalgte på ulike nivåer i saker som omhandler risikovurderinger, bemanning og organisering. Sett fra tillitsvalgtes ståsted, bidrar involvering til at partene spiller hverandre gode.

Det er ikke mangel på saker

I skrivende stund vet vi fortsatt ikke hvor lenge koronakrisa vil påvirke norsk arbeidsliv og hvordan dette vil se ut post-korona. I dette notatet har vi konsentrert oss om den representative dimensjonen i det vi omtaler som den norske mikromodellen.

Pandemien har rammet på ulike måter. Blant Unios medlemmer har ny organisering av arbeidshverdagen, bemanning og arbeidsoppgaver samt endringer i arbeidstidsavtalene vært aktuelle tema. For andre har problemstillinger knyttet til hjemmekontor og opplæring og bruk av digitale verktøy i første fase av pandemien vært sær-

lig aktuelt, spesielt innen undervisning og i UH-sektoren. Tema og oppgaver for partene har med andre ord vært mange. Det er derfor oppsiktsvekkende at hver tredje tillitsvalgt i Unio svarer at de ikke har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på relevant nivå. Videre svarer drøyt fire av ti tillitsvalgte at de i liten grad har diskutert bemanning og nesten tre av ti har ikke diskutert ny organisering av arbeidsoppgaver og arbeidshverdagen, som for mange tillitsvalgte i offentlig sektor har vært aktuelle problemstillinger. Som vi har påpekt, er det forskjeller knyttet til hvorvidt man er hovedtillitsvalgt eller arbeidsplassstillitsvalgt, men vi vil likevel påpeke at det under pandemien har vært et deltakelsesgap. Deltakelsesgapet kan innebære at viktige innspill som kan bidra til å korrigere beslutninger som skal treffes under høyt tempo ikke kommer fram. Slik sett er det et ubrukt potensial. I den forbindelse er det også interessant at vi finner en tydelig sammenheng mellom vurderingen av virksomhetens beredskap og tillitsvalgtes muligheter for medbestemmelse og medvirkning. En nyttig lærdom som kan trekkes av dette, er at involvering av tillitsvalgte også kan bidra til å styrke beredskapen i virksomhetene.

Formalisering gjør en forskjell

Majoriteten av Unios tillitsvalgte svarer at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen på en god måte, og to av tre svarer at pandemien ikke har endret tillitsforholdet mellom partene. Det er omtrent like mange som svarer at forholdet er endret til det bedre som til det verre. Vi har sett at tillitsvalgte som ofte deltar i formelle møter med sin leder eller sjef, i større grad svarer at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen på en god måte, og er mer tilbøyelig til å svare at tilliten er blitt større. Dette underbygger tidligere funn (Trygstad et al. 2021). Formalisering av samarbeidet har positive ringvirkninger på partssamarbeidet. Tillit er imidlertid basert på forventninger. Dersom det dannes en forventning om å *ikke* bli invitert inn i formelle fora for å diskutere saker av betydning for medlemmene og virksomheten, vil dette på sikt kunne svekke tilliten mellom partene på lokalt nivå.

Litteratur

- Andersen & Trygstad (2021). *Arbeidsforhold og tillitsvalgtrollen under covid-19 – styrke i krevende tider*. Fafo-notat 2021:10.
- Andersen, R. K. & Ødegård, A. M (2020). *Norske arbeidstakere og korona*. Faktaflak. Fafo
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press.
- Drange, I., Falkum, E. & Wathne, C. T. (2020). *Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020*. AFI-rapport nummer: 2020:05.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46.
- Fløtten, T. & Trygstad, S. C. (2020). *Post korona – en ny fase for den nordiske modellen?* Fafo-notat 2020:11.
- Hagen, I. M, Seip, Å. A. & Svalund, J. (2020). *Hovedavtalen i staten – et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?* Fafo-rapport 2020:28.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafos rådsprogram 2006–2008. Fafo-notat 2006:25
- Huzzard, T., Gregory, D. & Scott, R., (2004). *Strategic Unionism and Partnership, Boxing or Dancing?* Palgrave Macmillan
- Nergaard, K, Andersen, R. K., Alsos, K. & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2018:15
- NOU 2021:06. *Myndighetenes håndtering av koronapandemien*. Rapport fra Koronakommisjonen.
- Rapport fra regjeringsoppnevnt ekspertgruppe (Kjøps-utvalget) (2021). *Livskvalitet, psykisk helse og rusmiddelbruk under Covid-19-pandemien. Utfordringsbilde og anbefalte tiltak*.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Andersen, R. K., Bråten, K., Hagen I. M. & Jensen, R. S. (2021). *Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning*. Fafo-rapport 2021:10.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. NTNU; Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2019). *Tillitsvalgtåret 2019*. Fafo-notat 2019:27

Styrke i krevende tider

Da koronakrisa var et faktum i mars 2020 visste ingen hvor langvarig krise vi gikk inn i, eller hvordan den ville treffe det norske samfunnet. Norsk arbeidsliv sto overfor større utfordringer enn på mange tiår. For medlemmene i Unios forbund, har krisa slått ulikt ut. En fellesnevner er likevel den økte smitterisikoen mange medlemmer har blitt usatt for gjennom arbeidet. I dette notatet undersøker vi hvordan arbeidsforhold og tillitsvalgtrollen ble påvirket av koronakrisa. Notatet bygger på en undersøkelse gjennomført blant tillitsvalgte i Unio vinteren 2021.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2021:13
ID-nr.: 10350