

Anne Mette Ødegård

---

# **Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2018**

**Fafo-notat**  
2019:28



Anne Mette Ødegård

**Tillitsvalgtpanelet.  
Oppsummering av resultater fra 2018**

Fafo-notat 2019:28

Fafo-notat 2019:28

© Fafo 2019

ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Innledning</b> .....	<b>6</b>
Om tillitsvalgtpanelet.....	6
<b>1 Seksuell trakassering i arbeidslivet og fagbevegelsen</b> .....	<b>7</b>
1.1 Fått varsel om seksuell trakassering? .....	8
1.2 Sju prosent i befolkningen .....	9
1.3 Lite kartlegging og få har rutiner .....	10
1.4 Hva vil hjelpe? .....	11
<b>2 Personvern, kontroll og overvåkning</b> .....	<b>13</b>
2.1 Nye personvernregler .....	13
2.2 Bruk av kontroll- og overvåkingssystemer .....	15
2.3 Hva mener tillitsvalgte i foreninger og forbund?.....	18
<b>3 Rusproblemer på arbeidsplassen</b> .....	<b>20</b>
<b>4 Etter- og videreutdanning</b> .....	<b>24</b>
<b>5 Tjenestepensjon i privat sektor</b> .....	<b>28</b>
5.1 Tillitsvalgtes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger .....	28
5.2 Informasjon gitt til ansatte om bedriftens pensjonsordninger .....	30
5.3 Samarbeid med ledelsen og LO/forbundene .....	32
5.4 Oppsummering.....	33
<b>6 Verving og medlemsfordeler</b> .....	<b>34</b>
6.1 Tar tillitsvalgte kontakt med midlertidige ansatte? .....	36
6.2 Betydningen av medlemsfordeler.....	37
<b>7 Tillitsvalgtes hverdag</b> .....	<b>39</b>
7.1 Tid og tiltak for å utføre vervet.....	40
7.2 Hvorfor tillitsvalgt? .....	43
7.3 En ensom jobb? .....	44
<b>8 Erfaringer med bruk av midlertidige ansettelser</b> .....	<b>46</b>
8.1 Enklere for utsatte grupper? .....	49
8.2 Drøfting .....	50
8.3 Konsekvenser av lovendringen .....	50
8.4 Hva mener tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå? .....	51
8.5 Hva skjer ved brudd på regelverket? .....	52
<b>Referanser</b> .....	<b>54</b>



# Forord

---

Dette notatet sammenfatter resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2018. Den første spørreundersøkelsen ble gjennomført i perioden 15. januar til 6. februar, og den andre fra 1. juni til 30. august 2018. Flere av resultatene er brukt i rapporter utarbeidet av Fafos og i presentasjoner/kommentarer fra LO. Utarbeidelse av spørreskjema og uttak av resultater er i hovedsak gjort av Johan Røed Steen og Rolf K. Andersen.

Bearbeidelsen av spørsmålene om seksuell trakassering på arbeidsplassene er gjort av Sissel C. Trygstad og Mona Bråten. Resultatene av spørsmål om erfaringer med kontroll og overvåkning, er bearbeidet av Mona Bråten. Spørsmål om etter- og videreutdanning er så brukt inn i et prosjekt på oppdrag fra LO, og noen av resultatene er bearbeidet av Niri Talberg og Dag Olberg. Spørsmål om tjenstepensjonsordninger i privat sektor ble brukt inn i et prosjekt på oppdrag fra Finans Norge. Resultatene er bearbeidet av Ståle Østhus og gitt ut som egen rapport (Østhus 2019). Spørsmålene om erfaring med midlertidige ansatte er i hovedsak bearbeidet av Ann Cecilie Bergene, Kristine Nergaard og Jørgen Svalund i et prosjekt som er gjort på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet (Bergene et al. 2018).

Ferdigstilling av notatet er gjort av Fafos informasjonsavdeling.

Anne Mette Ødegård

April 2019

# Innledning

---

I løpet av 2018 har vi hatt to undersøkelser blant LOs tillitsvalgte. I forbindelse med Fafos arrangement 8. mars 2018 fikk de tillitsvalgtpanelet spørsmål om seksuell trakassering på arbeidsplassen. Resultatene ble presentert på arrangementet, som handlet om situasjonen på arbeidsplassene og i fagbevegelsen i kjølvannet av #metoo-kampanjen. Andre spørsmål i den første runden handlet om kontroll og overvåking, erfaringer med rusproblemer, hvordan tillitsvalgte møter nyansatte på arbeidsplassen og synet på medlemsfordeler fra LOfavør.

I den andre runden spurte vi om kompetanseutvikling på arbeidsplassen i form av kurs, opplæring og videreutdanning. Tillitsvalgte i privat sektor fikk spørsmål om tjenestepensjonsordninger.

2019 er utpekt som tillitsvalgtåret av LO. I den forbindelse ble det stilt spørsmål om hvordan de tillitsvalgte opplever sin hverdag. Til sist har vi stilt spørsmål om erfaringer med bruk av midlertidige ansettelse etter regelverket som ble innført i 2015.

## Om tillitsvalgtpanelet

Panelet er rekruttert blant tillitsvalgte i samtlige LO-forbund, og har i 2018 bestått av 3468 personer. De svarer via skjema på internett på spørsmålsbatterier som sendes ut to-tre ganger per år. I den første runden fikk vi svar fra 1462 tillitsvalgte og i den andre fra 1428 tillitsvalgte.

LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012, på oppdrag fra LO. Formålet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der tillitsvalgte kan si sin mening om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv. Fafos har rekruttert tillitsvalgte ved hjelp av epostlister fra forbundene. Panelet er så langt det er mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall. Det blir med jevne mellomrom fornyet, det vil si at det blir rekruttert nye tillitsvalgte mens andre faller ut, blant annet fordi de ikke lenger har verv. Flertallet er tillitsvalgte på en arbeidsplass. I tillegg har vi noe som for enkelhets skyld omtales som «elitepanel». Dette består av tillitsvalgte høyere opp i systemet, som forenings-/avdelingsnivå eller sentralt i et forbund.

Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass er respondentene delt inn i følgende sektorer:

- privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg, offshorevirksomhet),
- privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold, vakt)
- statlig sektor inkludert helseforetak
- kommunal/fylkeskommunal sektor
- fristilt offentlig virksomhet



# 1 Seksuell trakassering i arbeidslivet og fagbevegelsen

I forbindelse med kvinnedagen 8. mars 2018 ble det laget spørsmål om seksuell trakassering på arbeidsplassen og i fagbevegelsen. De tillitsvalgte svarte på om de selv har blitt utsatt for seksuell trakassering, om de har fått varsler fra andre som har vært utsatt og hvordan de har opplevd at arbeidsplassen har forholdt seg til temaet i løpet av de siste 12 månedene.

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven<sup>1</sup> er seksuell trakassering enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Det er vanlig å skille mellom fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering. Verbal trakassering kan for eksempel være seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering dreier seg om nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk.

Spørsmålet om den tillitsvalgte selv har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene ble stilt til begge gruppene tillitsvalgte. Totalt svarer 1,5 prosent at de har opplevd dette i sin rolle som tillitsvalgt i løpet av de siste 12 månedene. For om lag tre år siden, i 2015, stilte vi også et spørsmål om tillitsvalgte hadde opplevd "uønsket seksuell oppmerksomhet" i sin rolle som tillitsvalgt, der 1,2 prosent svarte bekreftende. Denne økningen er ikke statistisk signifikant. Dette er noe uventet sett i lys av at det i tidsrommet mellom de to undersøkelsene var en svært stor offentlig interesse om temaet gjennom #metoo-kampanjen.

1,5 prosent utgjør 22 personer (16 kvinner og 6 menn). Av disse 22 har 14 opplevd seksuell trakassering flere ganger i løpet av denne perioden. På spørsmål om hvem som utsatte vedkommende for trakasseringen, er fordelingen følgende:

Tabell 1.1: Fordeling over hvem som utsatte den tillitsvalgte for seksuell trakassering. N=22.

	Antall (flere svar mulig)
Kolleger	8
Leder (e)	7
Kunder/brukere	3
Andre tillitsvalgte	10
Andre	3

Som vist i tabell 1 er «andre tillitsvalgte» en gruppe som utsetter de tillitsvalgte for trakassering. Det har trolig sammenheng med *hvor* de tillitsvalgte opplever disse hendelsene og at spørsmålet er avgrenset til forhold opplevd i rollen som tillitsvalgt. De

<sup>1</sup> En ny lov trådte i kraft 1. januar 2018. Den nye loven erstatter den tidligere likestillingsloven og tre diskrimineringslover i én, felles lov: Ny likestillings- og diskrimineringslov og nytt håndhevingsapparat

skjer ofte i sosiale sammenhenger og på kurs/konferanser i regi av fagbevegelsen (se tabell 1.2).

Tabell 1.2: Fordeling over situasjoner hvor den tillitsvalgte ble utsatt for seksuell trakassering. N=22.

	Antall (flere svar mulig)
På arbeidsplassen da du var på jobb	12
I sosiale sammenhenger i regi av arbeidsplassen	4
På kurs/konferanse i regi av klubb/fagforening/forbund/LO	12
I sosiale sammenhenger i regi av klubb/fagforening/forbund/LO	5

I 2015 var det spørsmål om hvem som utsatte den tillitsvalgte for seksuell trakassering. Den gangen var det også «andre tillitsvalgte» som var øverst på lista.

## 1.1 Fått varsel om seksuell trakassering?

Blant tillitsvalgte på bedrifts- eller virksomhetsnivå svarer 6 prosent (68 personer) at de selv eller andre tillitsvalgte har blitt varslet av medlemmer om seksuell trakassering i jobbsammenheng. Blant tillitsvalgte i forening, forbund, på regionalt eller nasjonalt nivå, svarer totalt 7 prosent (26 personer) at de har blitt varslet om seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste 12 månedene.

Av de 68 tillitsvalgte på bedrifts- eller virksomhetsnivå, svarer:

- 44 at de har blitt varslet 1 gang i løpet av de siste 12 månedene
- 20 svarer at de har blitt varslet 2–3 ganger
- 6 svarer 4–5 ganger
- 1 svarer 6–10 ganger

Av de 26 tillitsvalgte i forening, forbund, på regionalt eller nasjonalt nivå, svarer:

- 1 14 at de har blitt varslet 1 gang i løpet av de siste 12 månedene
- 2 11 svarer 2–3 ganger
- 3 2 svarer at de har blitt varslet om seksuell trakassering 4-5 ganger.

Det neste naturlige spørsmålet er hva de tillitsvalgte som fikk varsler gjorde med disse sakene (se tabell 1.3).

Tabell 1.3. Hva gjorde tillitsvalgte som fikk varsel om seksuell trakassering? N = 68 og 26. x= har ikke fått dette spørsmålet.

	Tillitsvalgte i bedrift eller virksomhet	Tillitsvalgte i forening, forbund, på regionalt eller nasjonalt nivå
<b>Antall</b> tillitsvalgte som har mottatt varsler om seksuell trakassering siste 12 måneder	68	26
Hva gjorde du med den siste saken du ble varslet om:	<b>Antall</b>	<b>Antall</b>
Jeg avvendet og lot saken ligge	1	1
Jeg undersøkte saken, men fant at den ikke var alvorlig og lot den ligge	1	2
Jeg undersøkte saken og tok det opp med den det gjaldt	15	x
Jeg tok saken opp i AMU-møte	6	x
Jeg sendte saken videre til min overordnede/leder	30	x
Jeg tok saken opp med ledelsen i den aktuelle virksomheten	x	15
Jeg ga bistand/støtte til fornærmede i saken	35	11
Jeg sendte saken videre til forbundet	2	4
Jeg sendte saken videre til Arbeidstilsynet	1	1
Jeg kontaktet bedriftshelsetjenesten/helsepersonell	3	X
Jeg kontaktet Ligestillings- og diskrimineringsombudet	0	2
Annet	18	5

Ifølge arbeidsmiljøloven har arbeidstakerne plikt til å melde fra om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (§2-3 (d)).

Som vist i tabell 1.3, er det ganske mange (18 stykker) som har svart «annet», det vil si at de ikke syntes noen av alternativene passet. Seks av 18 skriver enten at den ansatte ikke ville at man skulle gå videre med saken eller at man som tillitsvalgt ikke har fått direkte beskjed/varsel. Seks svarer at saken ble håndtert av andre tillitsvalgte. En hadde nylig fått beskjed og hadde ikke fått gjort noe med saken ennå, men en annen svarte: «hørte på vedkommende og var støttende». Resten har brakt saken videre på ulike måter og til ulike avdelinger (eksempelvis HR).

## 1.2 Sju prosent i befolkningen

Hvordan er så situasjonen blant LOs tillitsvalgte sammenliknet med befolkningen? Fafo fikk også gjennomført en spørreundersøkelse i befolkningen tidlig i 2018. Den viste at 7 prosent hadde vært utsatt for seksuell trakassering det siste året, og at omfanget av problemet var omtrent like stort på jobben som «på byen». Kvinner var mer utsatt enn menn, og de under 30 år var mest utsatt. På spørsmål om hvem som trakasserer på jobben, var det 23 prosent som svarte kolleger, 11 prosent svarte sjefen og 15 prosent svarte kunder/bruker.

Andelen i befolkningen og blant de tillitsvalgte i panelet kan ikke sammenliknes direkte, da tillitsvalgte ble spurt om forhold opplevd i rollen som tillitsvalgt. Selv om det kan være noe uklart når en er i en slik rolle må vi anta at forhold opplevd i privat sammenheng på fritiden ikke rapporteres, og det samme gjelder sannsynligvis en del forhold opplevd i jobbsammenheng utenom tillitsvervet.

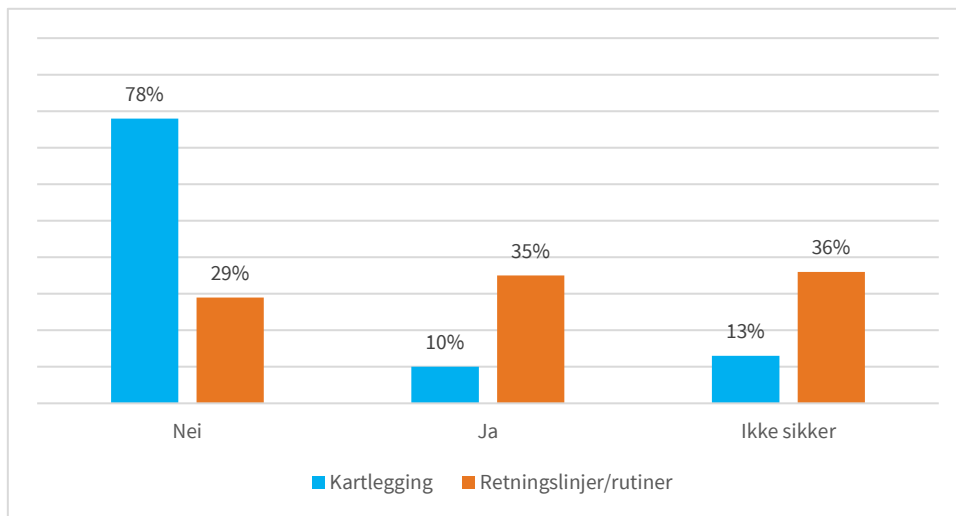
Statistisk sentralbyrå (SSB) har kartlagt omfanget av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv gjennom levekårsundersøkelsene fra 1989 og fram til den siste i 2016. Definisjonen som SSB bruker, er ganske streng: det må være gjentakende og skje månedlig eller oftere for at man skal komme blant de som har opplevd seksuell trakassering i jobbsammenheng. Tall fra siste levekårsundersøkelse i 2016 viser at totalt 4 prosent av norske arbeidstakere – både kvinner og menn – svarte at de har opplevd dette (Bråten & Svalund 2018).

### 1.3 Lite kartlegging og få har rutiner

De LO-tillitsvalgte fikk spørsmål om det hadde vært gjennomført en kartlegging av seksuell trakassering (for eksempel som en del av en arbeidsmiljøkartlegging) på arbeidsplassen. Det viser seg at nesten 8 av 10 svarer at dette ikke er gjort det siste året.<sup>2</sup>

I tillegg fikk de tillitsvalgte spørsmål om virksomheten har retningslinjer eller rutiner for hva som skal gjøres dersom noen utsettes for seksuell trakassering. 35 prosent svarer at det finnes slike rutiner eller retningslinjer. På det sistnevnte spørsmålet er det en ganske stor andel på 36 prosent som svarer «ikke sikker». Det tyder på at det på mange arbeidsplasser ikke har vært noen diskusjon om hva man skal gjøre dersom det dukker opp slik saker.

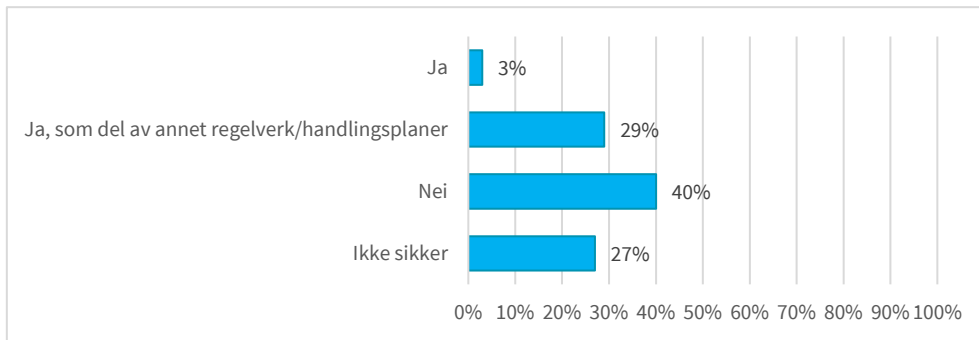
Figur 1.1 Har det i løpet av de siste 12 månedene blitt gjennomført kartlegging av seksuell trakassering på arbeidsplassen og finnes det retningslinjer/rutiner dersom dette skjer? N=1081



Denne antakelsen henger godt sammen med svarene fra det neste spørsmålet, om virksomheten har utarbeidet en handlingsplan med konkrete mål om å forhindre seksuell trakassering (se figur 2). 40 prosent svarer at det *ikke* finnes en slik handlingsplan (egen plan eller som del av øvrige regelverk/planer). Det er også hele 27 prosent som er usikre.

<sup>2</sup> Det kan imidlertid bety at kartleggingen er gjort på et tidligere tidspunkt, siden spørsmålet er avgrenset til de siste 12 månedene.

Figur 1.2 Finnes det en handlingsplan med konkrete mål om å forhindre seksuell trakassering der du jobber? N=1081



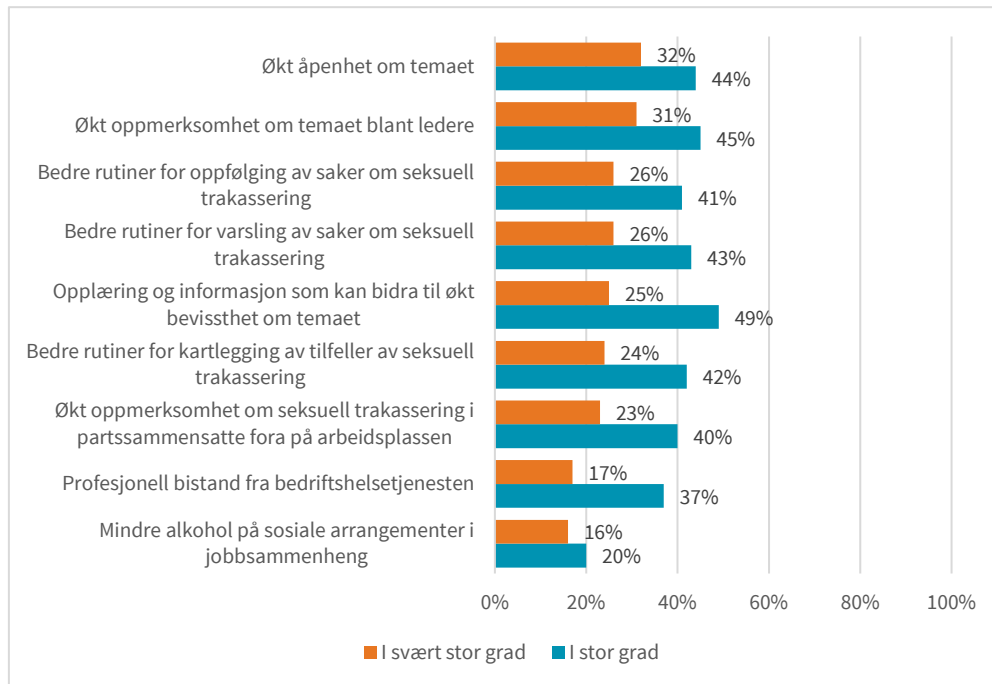
Det er altså rundt en tredjedel av de tillitsvalgte som svarer at målsettinger om å forhindre seksuell trakassering er forankret i planer (enten direkte eller indirekte). Et interessant spørsmål er også om det er forskjeller mellom sektorene når det gjelder forekomsten av kartlegging, rutiner og handlingsplaner. Tallene viser at det er kommunene som kommer dårligst ut, i betydningen av at det er lavest andel tillitsvalgte fra denne sektoren som svarer «ja» på disse spørsmålene.

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven har arbeidsgiver plikt til å hindre og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen. Likestillings- og diskrimineringsombudet anbefaler å derfor ha klare og kjente rutiner og retningslinjer for hvordan dette håndteres.

## 1.4 Hva vil hjelpe?

De tillitsvalgte fikk presentert en liste med tiltak som de kunne ta stilling til. De tiltakene som prioriteres er «økt åpenhet» og «økt oppmerksomhet om temaet blant ledere». For hvert av disse tiltakene svarer 76 prosent av de spurte at tiltaket i svært eller ganske stor grad er godt. Deretter vurderes både bedre rutiner for varsling, bedre oppfølging og rutiner for kartlegging som positive bidrag. Over 60 prosent mener at økt oppmerksomhet om problemet i partssammensatte utvalg, som for eksempel arbeidsmiljøutvalg (AMU), vil være et godt tiltak. Det som de tillitsvalgte har minst tro på av tiltak er mindre alkohol på sosiale arrangementer i jobbsammenheng (til sammen 36 prosent mener at dette er et godt tiltak).

Figur 1.3. Vurdering av hva som kan være gode tiltak for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen. Andel som har svart «i svært stor grad» og «i stor grad». Prosent. N=1079.



Det er noen kjønnsforskjeller i denne vurderingen. En større andel kvinner enn menn mener at de nevnte tiltakene i «svært stor grad» er gode for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Når det gjelder rutiner for *varsling* har dette fra 2017 blitt obligatorisk for alle virksomheter med fem eller flere ansatte (arbeidsmiljøloven § 2 A-3). Disse vil omfatte alle typer kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, også tilfeller av seksuell trakassering. Men det er også uavhengig av varslingsrutiner en plikt for arbeidstakerne å melde fra om trakassering (arbeidsmiljøloven §2-3, arbeidstakers medvirkningsplikt).

## 2 Personvern, kontroll og overvåkning

---

2018 var et merkeår for personvernet: Den nye europeiske personvernlovgivningen (*GDPR*) trådte i kraft, med vekt på individets rettigheter. De nye personvernreglene gjelder også for arbeidslivet og ansatte i norske virksomheter. Forordningen ble implementert i norsk lov på forsommeren 2018, og det ble ikke gitt noen overgangsordning. Datatilsynet la ut tolkninger og ga veiledning i den nye personvernloven i tiden før regelverksendringen. Hva angår krav til arbeidsgiver legger de nye reglene større vekt på virksomhetenes personvernpolitikk, informasjon og rutiner.

Ifølge Datatilsynet skal virksomheten skal ha full oversikt over sin behandling av personopplysninger og iverksette tiltak som gjør at loven følges. Dette betyr at hver enkelt virksomhet må gjøre mange viktige vurderinger på egen hånd - før de samler inn og bruker personopplysninger. Virksomheten har også ansvar for å dokumentere at de følger loven. Brudd på reglene kan føre til sanksjoner, for eksempel advarsler, irrettesettelser, forbud og pålegg.

Personopplysningsloven regulerer kontroll og overvåkning på arbeidsplassen. Det omfatter temaer som elektroniske systemer for registrering og mobile kontrollteknologier. I tillegg gjelder arbeidsmiljølovens kapittel 9 («Kontrolltiltak i virksomheten»). For at kontroll- eller overvåkingstiltaket skal være lovlig etter arbeidsmiljøloven, må det foreligge et saklig behov, og det må ikke representere en uforholdsmessig belastning for de ansatte.

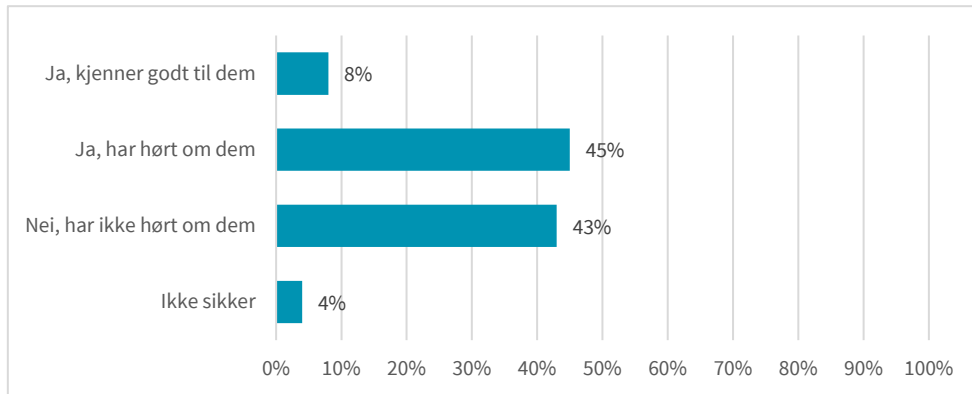
De tillitsvalgte er blitt spurt om kontroll- og overvåkningssystem(ene) på arbeidsplassen er blitt drøftet eller om det er gjort forsøk på å begrense dem. Videre spørres det om de tillitsvalgte har fått tilbakemeldinger fra arbeidstakerne om negative erfaringer med noen av tiltakene.

### 2.1 Nye personvernregler

Tillitsvalgtpanelet fikk spørsmål om kjennskap til de nye reglene i forkant av regelendringene som ville komme. Spørsmålet var som følger:

«Fra mai 2018 får vi nye regler for personvern i Norge. Det er virksomhetens ledelse som har ansvaret for å utforme de nye rutinene, men alle i organisasjonen må kjenne til og følge de nye reglene. Kjenner du til de nye reglene for personvern?»

Figur 2.1 Kjennskap til nye personvernregler. Prosent N=1081



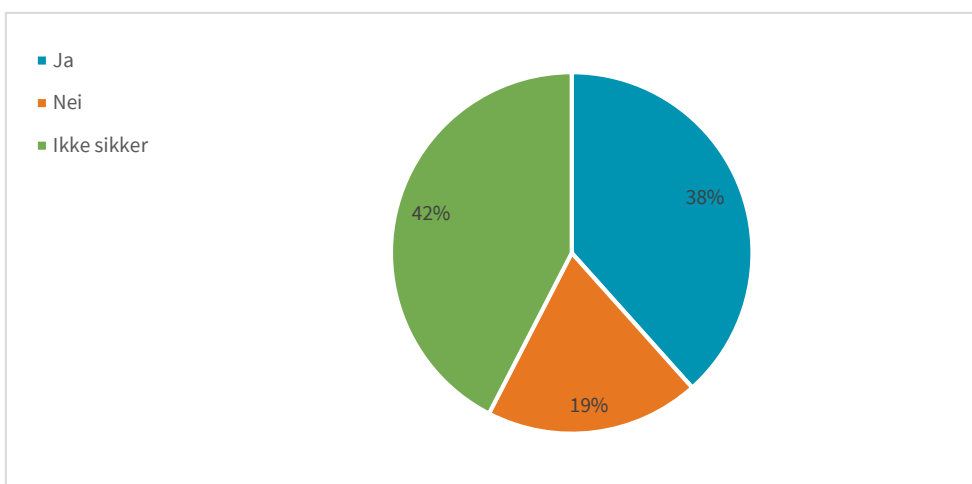
Kun en mindre andel – åtte prosent – av tillitsvalgte på virksomhetsnivå svarte at de har god kjennskap til endringer i personvernreglene, mens 45 prosent svarte at de har hørt om disse endringene. En nesten like stor andel, 43 prosent, svarte at de ikke hadde hørt om disse regelendringene som på det tidspunktet skulle tre i kraft innen kort tid.

Det er ingen vesentlig forskjell mellom tillitsvalgte i ulike sektorer når det gjelder svar på spørsmål om kjennskap til nye regler for personvern.

Tillitsvalgte som svarte at de har kjennskap til de nye reglene, fikk videre spørsmål om det er behov for å utforme nye personvernrutiner på arbeidsplassen som følge av dette (figur 2.2). Nærmere 40 prosent svarer ja, mens én av fem svarer nei på spørsmålet om behov for nye rutiner på personvernområdet. Drøyt 40 prosent svarer at de ikke er sikre.

Her er det forskjeller mellom sektorene. Andelen tillitsvalgte som mener det er behov for å utforme nye rutiner for personvern som følge av regelendringene er vesentlig større i privat tjenesteproduksjon (47 prosent) enn i privat vareproduksjon med (35 prosent). I statlig sektor, inkludert helseforetak, er det 41 prosent, som mener det er behov for nye personvernrutiner.

Figur 2.2. Må det på din arbeidsplass utformes nye rutiner for personvern som følge av regelendringene? Prosent N=573

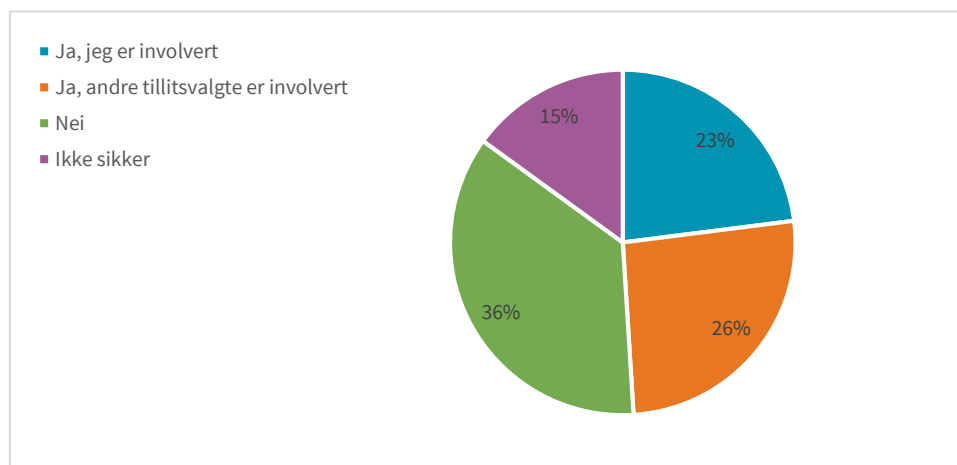


Tillitsvalgte som mente det ville være behov for nye rutiner, fikk oppfølgingsspørsmål om tillitsvalgte var involvert i arbeidet (figur 2.3). Nærmere halvparten av de



spurte svarer at enten de selv eller andre tillitsvalgte er involvert i å lage nye rutiner. På grunn av lite utvalg (N=221) er det ikke hensiktsmessig å se etter statistiske forskjeller i undergrupper på dette spørsmålet.

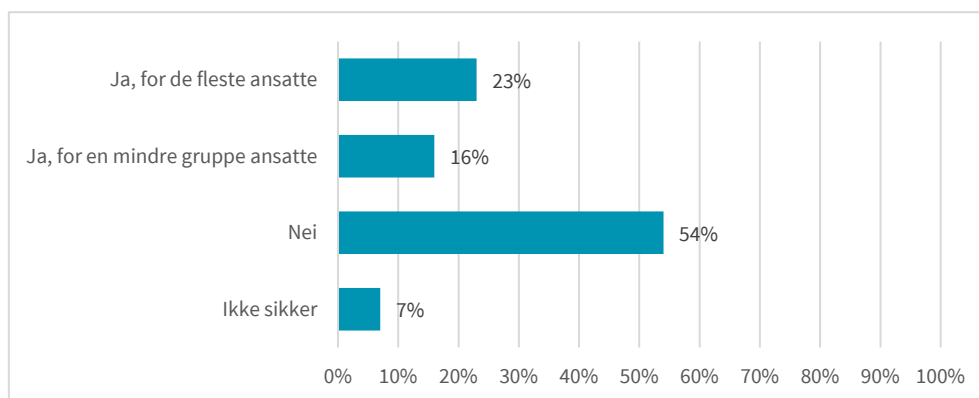
Figur 2.3. Er du eller andre tillitsvalgte involvert i arbeidet med å lage nye rutiner? Prosent N=221



## 2.2 Bruk av kontroll- og overvåkingssystemer

De neste spørsmålene handlet om bruk av kontroll- og overvåkingssystemer på arbeidsplassen. Først et spørsmål om det finnes det elektroniske systemer for registrering av hvor mye den enkelte ansatte gjør i hver arbeidsøkt - for eksempel produsert mengde, utførte arbeidsoppdrag, antall salg med mer. Svarene er vist i figur 2.4. Her ser vi at nærmere 40 prosent av de tillitsvalgte svarer at slike systemer finnes for de fleste ansatte (23 prosent), eller for en mindre gruppe ansatte (16 prosent). Slike systemer er mest utbredt i privat sektor, hvor 36 prosent innen tjenesteproduksjon og 28 prosent innen vareproduksjon svarer ja.

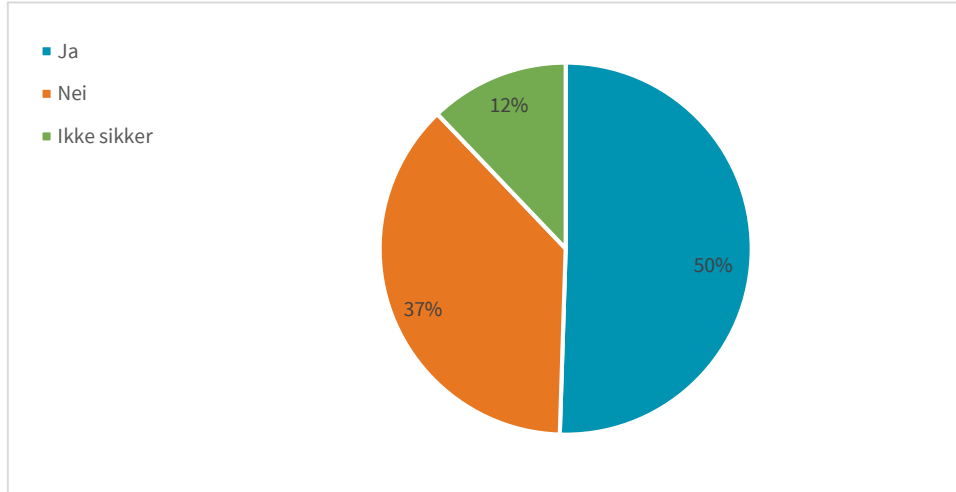
Figur 2.4. Elektroniske systemer for registrering av hvor mye den enkelte ansatte gjør i hver arbeidsøkt. Prosent N=1081



Videre ble det stilt spørsmål om bruken av dette systemet er drøftet med tillitsvalgte. Ifølge arbeidsmiljøloven (§ 9-2), skal arbeidsgiver drøfte behov, utforming og gjennomføring av vesentlig endring av kontrolltiltak med de tillitsvalgte. Behovet for kontrolltiltakene skal også jevnlig evalueres.

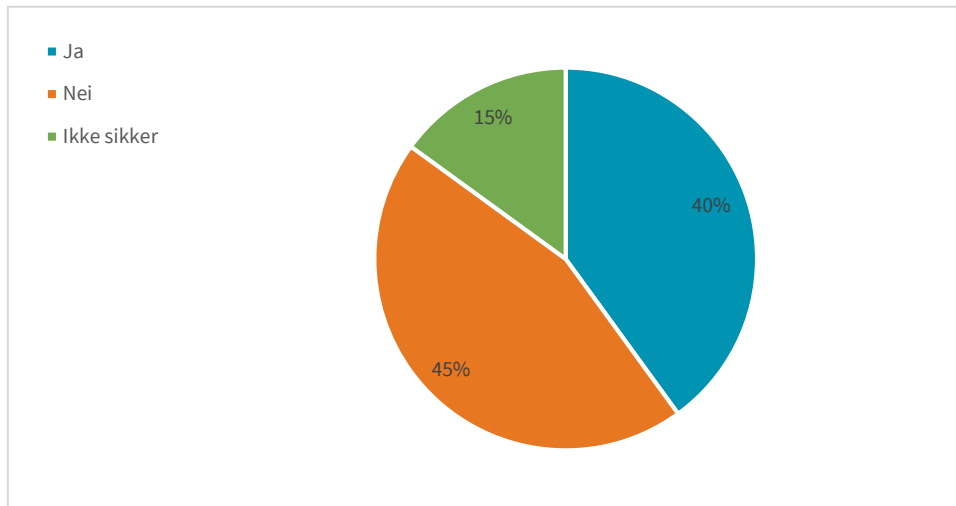
I figur 2.5 ser vi at i halvparten av tilfellene har dette systemet blitt drøftet med tillitsvalgte. Den største andelen er innen privat vareproduksjon, hvor 60 prosent svarer at systemet er drøftet.

Figur 2.5. Er bruken av dette systemet drøftet med deg eller andre tillitsvalgte? Prosent N=433



Videre ble det stilt spørsmål om respondenten selv eller andre tillitsvalgte har vært med å begrense bruken av det aktuelle systemet. Svarene er vist i figur 2.6, hvor vi ser at tillitsvalgte har vært med å begrense bruken i 40 prosent av tilfellene hvor det har vært gjennomført drøftinger. Blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon, som i størst grad har vært med på å drøfte bruken av det aktuelle systemet, svarer 42 prosent at de har vært med på å begrense bruken av dette systemet.

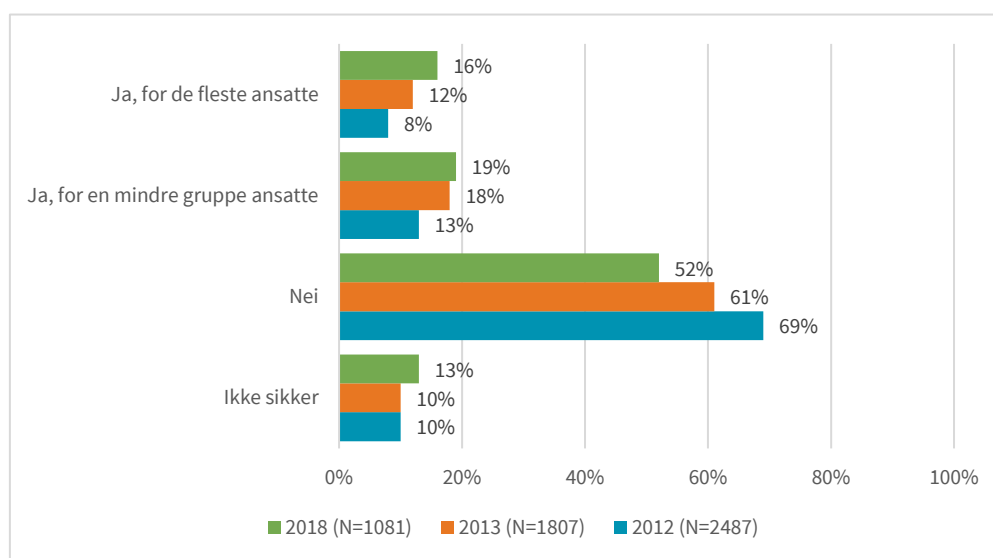
Figur 2.6. Har du eller andre tillitsvalgte vært med å begrense bruken av dette systemet? Prosent N=428



Det neste spørsmålet handlet om hvorvidt det på den tillitsvalgtes arbeidsplass finnes mobile kontrollteknologier som kan brukes for å overvåke ansatte som jobber utenfor fast arbeidssted – eksempelvis GPS, mobilposisjonering, elektronisk kjørebok, PDA, smarttelefoner el. Dette spørsmålet har også blitt stilt til tillitsvalgtpanelet i 2012 og 2013, og det er mulig å sammenlikne svarene i 2018 med de to tidligere undersøkelsene (figur 2.7).

I 2018 svarer 16 prosent at mobile kontrollteknologier brukes for de fleste ansatte, mens 19 prosent svarer at det brukes for en begrenset gruppe. Vi ser at det har vært en økning i andelen tillitsvalgte fra 2012 til 2018 som svarer at mobile kontrollteknologier brukes for de fleste ansatte. Andelen er doblet fra 2012 til 2018. Økningen på åtte prosentpoeng markerer en signifikant økning i bruken av mobile kontrollteknologier.

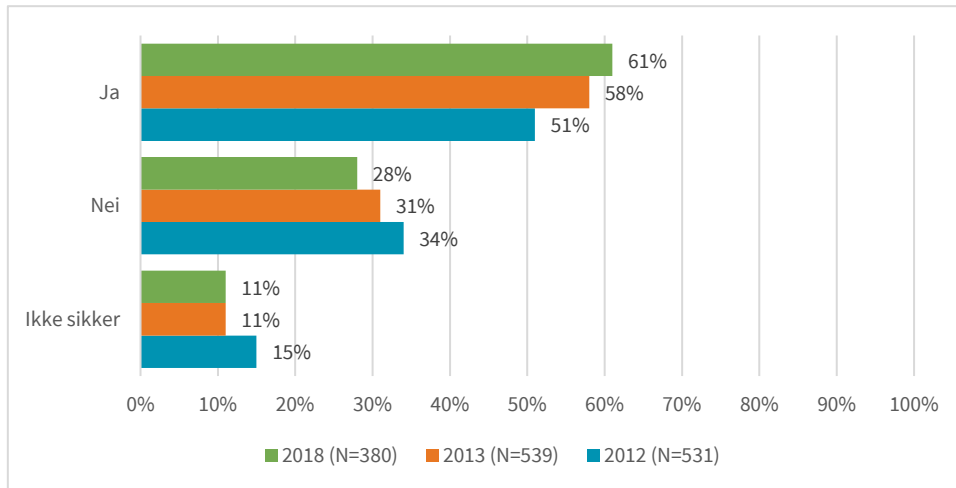
Figur 2.7. Mobile kontrollteknologier som kan brukes for å overvåke ansatte som jobber utenfor fast arbeidssted 2018, 2013 og 2012. Prosent



Den største andelen tillitsvalgte som svarer at et system med mobile kontrollteknologier brukes for de fleste ansatte i 2018, finner vi ikke overraskende i privat tjenesteproduksjon hvor 29 prosent av de tillitsvalgte svarer dette. For øvrig svarer om lag én av fem tillitsvalgte i privat vareproduksjon, statlig sektor inkludert helseforetakene og i kommunal/fylkeskommunal sektor at mobile kontrollteknologier brukes for en mindre gruppe av ansatte. I kommunal virksomhet vil ansatte i hjemmesykepleie og i renovasjon være typiske eksempler på mindre grupper av ansatte som bruker en form for mobil kontrollteknologi.

Videre ble det stilt spørsmål om bruken av dette systemet er drøftet med tillitsvalgte. Også dette spørsmålet ble stilt i de tidligere undersøkelsene, slik at det er mulig å sammenlikne. Svarene er vist i figur 2.8. I 2018 svarer 61 prosent at systemet har blitt drøftet med tillitsvalgte. Det er en signifikant økning i andelen som svarer at systemet er drøftet med tillitsvalgte fra 2012 til 2018. I 2018 er andelen som svarer at systemet er drøftet størst i privat sektor, med 70 prosent i tjenesteproduksjon og 63 prosent i vareproduksjon.

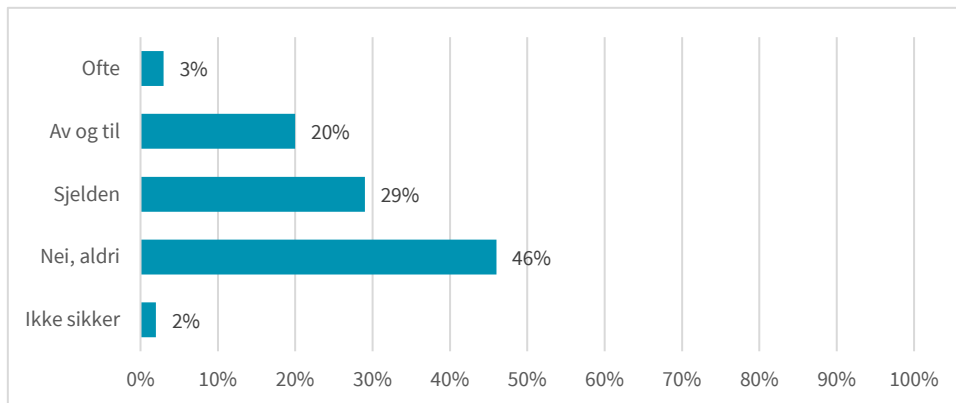
Figur 2. 8 Er bruken av dette systemet drøftet med deg eller andre tillitsvalgte? 2018, 2013 og 2012. Prosent



Tillitsvalgte som svarte at det fantes mobile kontrollteknologier på arbeidsplassen i 2018-undersøkelsen, fikk også spørsmål om de som tillitsvalgt har fått henvendelser fra medlemmer om negative opplevelser av å bli kontrollert i arbeidet som følge av dette systemet. Svarene er framstilt i figur 2.9, hvor vi ser at 46 prosent svarer at de aldri har fått slike henvendelser. Andelen som ofte får negative henvendelser om dette er liten, kun tre prosent, mens nær halvparten svarer at det har hendt at de har fått negative reaksjoner fra medlemmene på bruken av mobile kontrollteknologier.

Andelen tillitsvalgte som svarer at de aldri har fått henvendelser fra medlemmer om negative opplevelser av å bli kontrollert er størst i kommunal/fylkeskommunal sektor med 61 prosent nei. I privat sektor svarer drøyt én av tre tillitsvalgte at de aldri har mottatt henvendelser fra medlemmer som opplever dette systemet ubehagelig.

Figur 2.9. Har fått henvendelse fra medlemmer om negative opplevelser av å bli kontrollert i arbeidet som følge av dette systemet. Prosent N=377



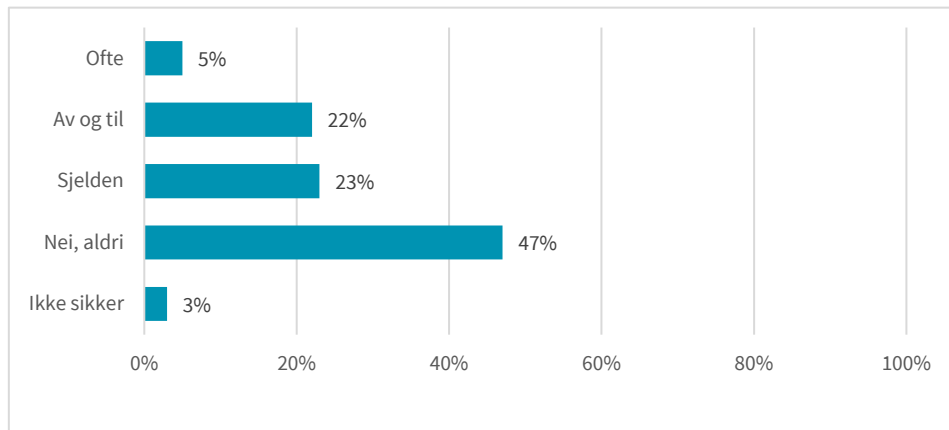
### 2.3 Hva mener tillitsvalgte i foreninger og forbund?

De neste spørsmålene som omhandlet kontroll og overvåking ble stilt til tillitsvalgte i forening, forbund, på regionalt nivå eller nasjonalt nivå. Disse fikk spørsmål om de har opplevd å få henvendelse fra tillitsvalgte eller medlemmer om negative opplevelser av å bli kontrollert i arbeidet - for eksempel produsert mengde, utførte arbeidsoppgaver, antall salg med mer.

47 prosent av tillitsvalgte på sentralt nivå svarer at de aldri har mottatt negative tilbakemeldinger på virksomheters bruk av elektroniske systemer for å kontrollere hvor mye den enkelte gjør i hver arbeidsøkt, mens halvparten svarer at det har skjedd at de har fått negative tilbakemeldinger om dette. Her må vi nok også nevne at tillitsvalgte fra offentlig sektor utgjør 60 prosent av utvalget blant denne gruppa av tillitsvalgte (forening, forbund, på regionalt nivå, nasjonalt nivå), og at slike systemer i mindre grad brukes i offentlig sektor.

Dersom vi kun ser på svarene fra tillitsvalgte i privat sektor (vareproduserende og tjenesteproduserende), finner vi at andelen som har fått henvendelser om negative opplevelser som følge av systemer som måler hva den enkelte gjør i hver arbeidsøkt, ser vi at 59 prosent svarer at det har skjedd en gang i blant. 10 prosent svarer at de ofte får henvendelser om dette.

Figur 2.10. Henvendelser fra tillitsvalgte eller medlemmer om negative opplevelser av å bli kontrollert i arbeidet som følge av virksomheters bruk av elektroniske systemer for registrering av hvor mye den enkelte gjør i hver arbeidsøkt. Sentrale tillitsvalgte. Prosent N=378



Spørsmålene om kontroll og overvåking ble avsluttet med to påstander. På en skala fra 1 til 5 der 1 er helt uenig og 5 er helt enig, ble tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå bedt om å si sin mening om følgende:

«Kontroll- og overvåking har ført til tryggere arbeidsplasser for de som jobber der»

46 prosent er helt eller delvis uenige (svarer alternativ 1 eller 2) i dette. Trygghetsaspektet ved slike systemer har med andre ord ikke har fått veldig stort gjennomslag blant denne gruppa av tillitsvalgte. 14 prosent er helt eller delvis enige (svarer 4 eller 5). Det her hele 16 prosent som svarer «ikke sikker», mens 24 prosent velger alternativ 3 (som er mellomkategorien).

Den neste påstanden var:

«Norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontrolltiltak overfor sine ansatte»

Når det gjelder påstanden om at norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontrolltiltak overfor sine ansatte, er fire prosent av de tillitsvalgte er helt uenig og elleve prosent er delvis uenig i påstanden. Andelen som er enig i påstanden er langt høyere; 19 prosent er helt enig og 30 prosent er delvis enig. Også her er det en stor mellomkategori (alternativ 3) på 24 prosent og 12 prosent som svarer «ikke sikker».

### 3 Rusproblemer på arbeidsplassen

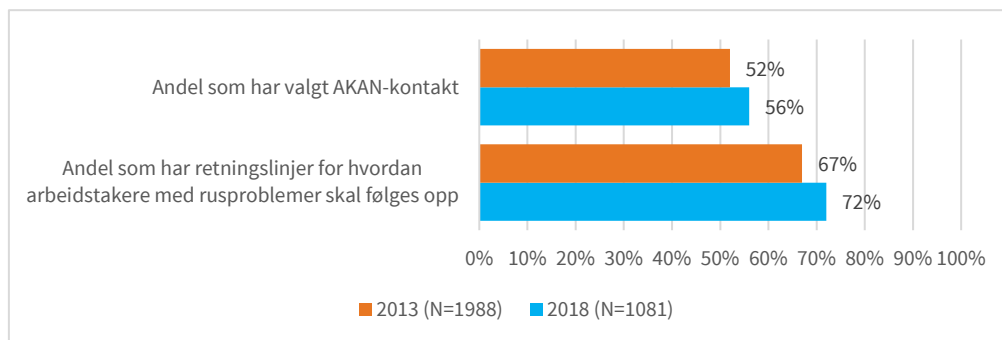
Det kan være vanskelig å være leder for eller kollega med ansatte som sliter med rus eller spillavhengighet. Ofte er det verneombud og helsetjenester som håndterer slike saker. Men tillitsvalgte har også en viktig rolle med hensyn til forebygging, og at ansatte som berøres får en skikkelig behandling. Retningslinjer for hvordan arbeidstakere med rusproblemer skal følges opp kan derfor være av stor betydning. Rus innbefatter bruk av både alkohol og narkotiske stoffer, og spillavhengighet omfatter både om penge- og dataspill.

En befolkningsundersøkelse gjennomført av Folkehelseinstituttet viser at mer enn 9 av 10 (95 prosent) ønsker retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og nær 7 av 10 ønsket retningslinjer for alkoholbruk i jobberelaterte situasjoner utenom ordinær arbeidstid. 8 av 10 mente at arbeidsplassen bør ha ordninger for ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk (Moan og Halkjelsvik 2016).<sup>3</sup> Noen av de negative konsekvensene av andres alkoholbruk i jobbsammenheng være at man må ta over kollegers arbeidsoppgaver, at man er bekymret for kollegers alkoholbruk eller at noen blir plagsomme på grunn av beruselse (ibid).

På mange arbeidsplasser er det en egen Akan-kontakt.<sup>4</sup> Dette er person(er) som kan brukes som ressurser i det forebyggende arbeidet når det dreier seg om rusmiddelbruk, pengespill og håndteringen av slike saker i virksomheten. Akan-kontakten er representant for de ansatte og utnevnes gjerne av arbeidsmiljøutvalget. Det er ikke meningen at Akan-kontakten skal ha et kontrollør-ansvar. Det er arbeidsgivers ansvar å følge opp brudd på arbeidsreglementet (Akan 2015).

De tillitsvalgte fikk spørsmål om det var valgt Akan-kontakt i virksomheten, og om det var laget retningslinjer for hvordan arbeidstakere med rusproblemer skal følges (se figur 3.1). Disse spørsmålene ble også stilt i 2013, og dermed har vi mulighet til å se om det har skjedd en utvikling på disse områdene.

Figur 3.1. Er det valgt AKAN-kontakt og er det retningslinjer for hvordan arbeidstakere med rusproblemer skal følges opp på din arbeidsplass? Andel tillitsvalgte som svarer ja på spørsmålene i 2013 og 2018.



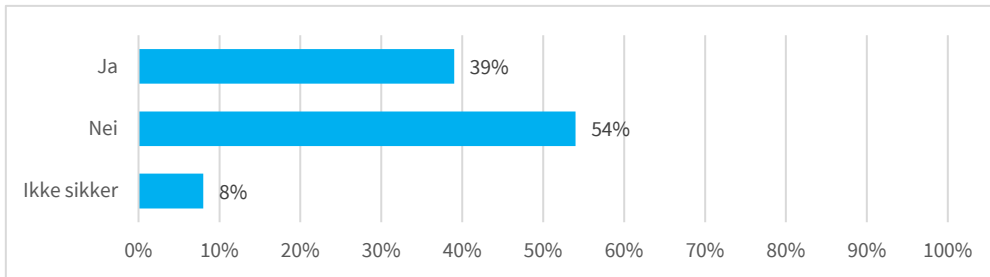
<sup>3</sup> <https://helsedirektoratet.no/alkohol/hvordan-etablere-forebyggende-rusmiddelpolicy-pa-arbeidsplassen-rusoff-radene>

<sup>4</sup> AKAN - Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk ble etablert i 1963 som et trepartssamarbeid mellom partene i norsk arbeidsliv (LO, NHO og Staten)

Det er liten økning, både i andelen som har valgt AKAN-kontakt (fra 52 til 56 prosent) og andelen som svarer at det finnes retningslinjer for hvordan arbeidstakere med rusproblemer skal følges opp (fra 67 til 72 prosent).

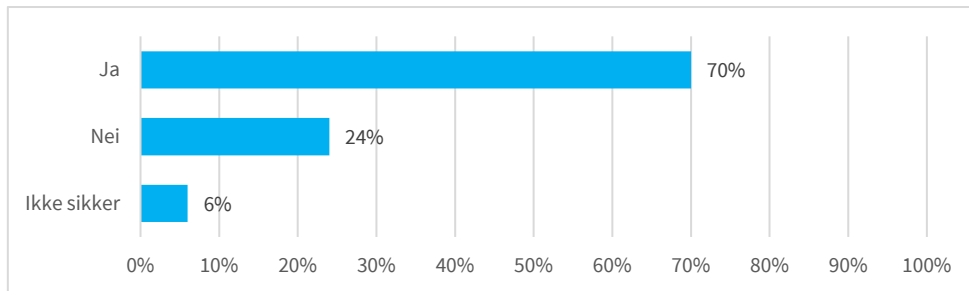
Det er en betydelig andel tillitsvalgte – 39 prosent – som kjenner til at det har vært saker med rusproblemer på arbeidsplassen de siste to årene (se figur 3.2). «Rusproblemer på arbeidsplassen» er et vidt begrep, og vi vet ikke hvordan de tillitsvalgte har oppfattet spørsmålet. Men hvis det er opprettet en sak, så innebærer det en viss alvorlighetsgrad.

Figur 3.2. Kjenner du til om det har vært saker med rusproblemer på din arbeidsplass de siste to årene? N=1081.



De som hadde kjennskap til saker på egen arbeidsplass fikk oppfølgingsspørsmål om involvering (se figur 3.3) og om de mente at arbeidsgiver hadde fulgt opp arbeidstakere med rusproblemer på en god måte (se figur 3.4).<sup>5</sup>

Figur 3.3 Har du eller andre tillitsvalgte blitt direkte involvert i slike saker? N=420



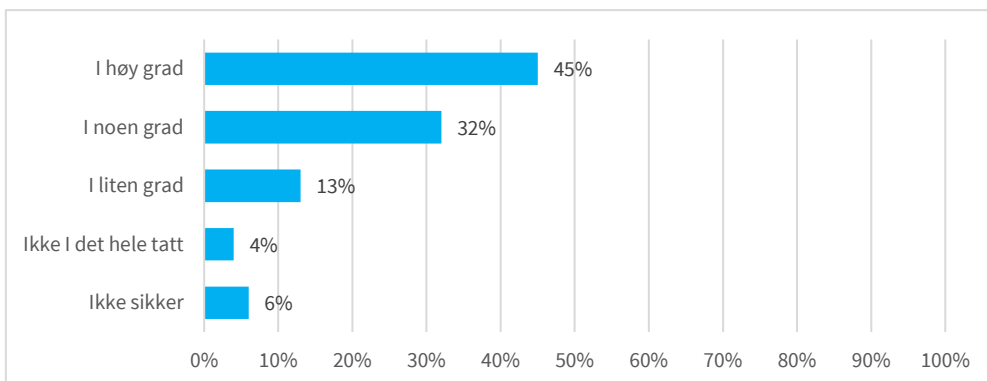
Tillitsvalgtes fremste oppgave i slike sammenhenger vil være å sikre en rettferdig behandling av den det gjelder. De kan også opptre som medhjelpere til arbeidsgiver for å få en best mulig løsning, både for den det gjelder og for kollegaene. Det store flertallet av tillitsvalgte (som hadde kjennskap til saker på egen arbeidsplass) har vært direkte involvert (70 prosent). Det er 24 prosent av de tillitsvalgte som *ikke* har deltatt. Det kan skyldes at andre tillitsvalgte, verneombud eller Akan-kontakt har bidratt istedenfor.

Flertallet av de tillitsvalgte har også inntrykk av at arbeidsgiver har fulgt opp arbeidstakere med rusproblemer på en god måte. Til sammen 77 prosent svarer i «høy» eller «noen» grad. Ifølge Akan kan arbeidsgiver tilby en individuell Akan-avtale, som er skriftlig og underskrives av vedkommende og en representant for arbeidsgiver.<sup>6</sup> Det anbefales at avtalen også inneholder en beskrivelse av bakgrunnen, at det gjennomføres en helsesjekk og igangsettes eventuell behandling og hva slags tiltak arbeidsgiver/bedriften skal sette i verk. Akan anbefaler at en slik avtale varer i to år.

<sup>5</sup> Spørsmål om temaet var også framme i tillitsvalgtpanelet i 2013, men spørsmålsformuleringen er ulik og det er derfor ikke hensiktsmessig å sammenlikne tallene direkte.

<sup>6</sup> <https://akan.no/hjelpe-en-medarbeider/>

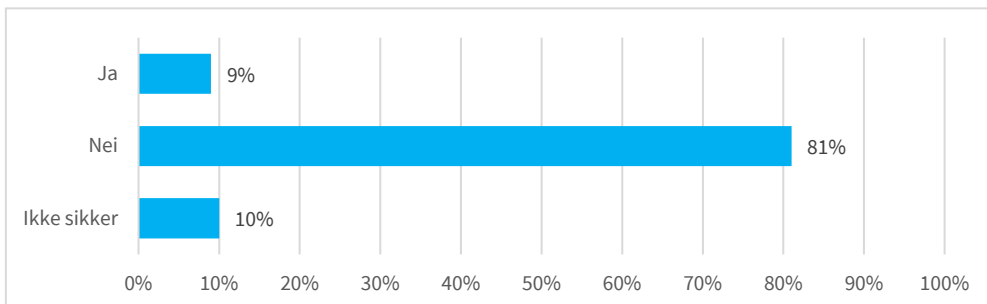
Figur 3.4. I hvilken grad har du inntrykk av at arbeidsgiver har fulgt opp arbeidstakere med rusproblemer på en god måte? N=418



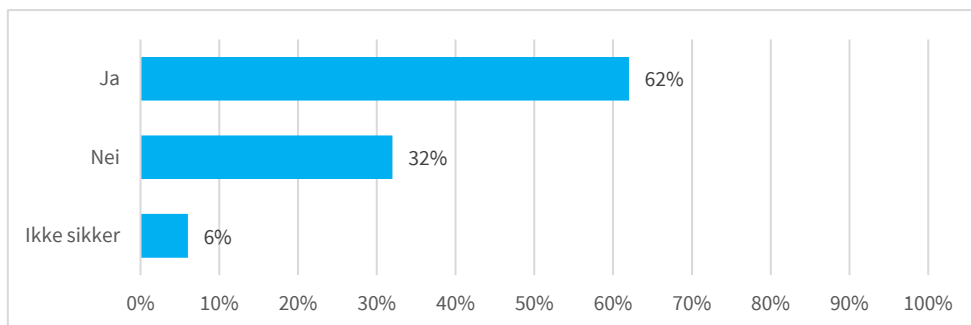
Tillitsvalgte i privat vareproduksjon og kommunal/fylkeskommunal sektor er i større grad enn tillitsvalgte fra andre områder fornøyd med arbeidsgivers oppfølging.

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om de kjente til saker med ansatte som har hatt problemer med spillavhengighet i løpet av de siste to årene (se figur 3.5). Her var det 9 prosent av de tillitsvalgte som svarte ja, 81 prosent svarte nei og 10 prosent svarte «ikke sikker».

Figur 3.5. Kjenner du til om det har vært saker med ansatte som har hatt problemer med spillavhengighet på din arbeidsplass de siste to årene. N=1081



Figur 3.6 Har du eller andre tillitsvalgte blitt direkte involvert i slike saker? (N=94).

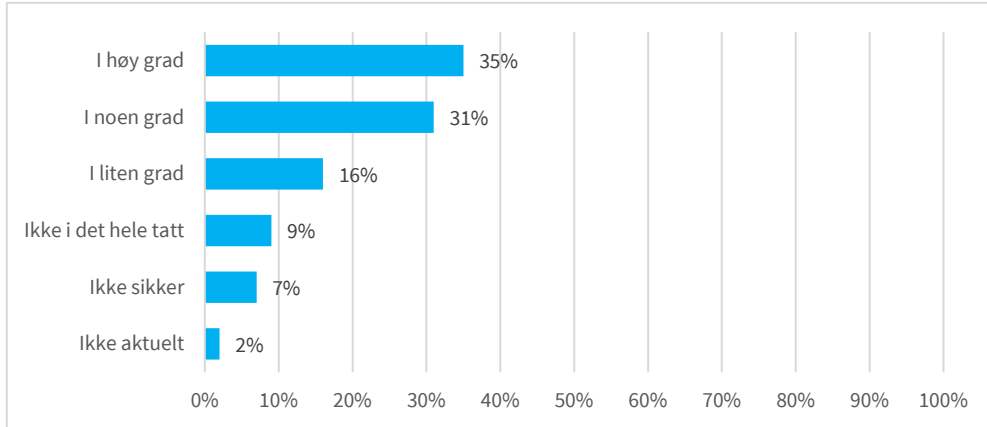


Spørsmålet om involvering ble kun stilt til tillitsvalgte som kjente til denne type saker. Derfor er antallet her ganske lite. Det er 62 prosent som svarer at tillitsvalgte har blitt direkte involvert, noe som er en litt mindre andel enn når det gjaldt rusproblemer (70 prosent).



Også på dette området ble de tillitsvalgte spurt om arbeidsgiver har fulgt opp arbeidstakerne på en god måte.

Figur 3.7. I hvilken grad har du inntrykk av at arbeidsgiver har fulgt opp arbeidstakere med spillavhengighet på en god måte? (N=94)



66 prosent av de tillitsvalgte som kjenner til denne type saker mener at arbeidsgiver i høy (35 prosent) eller noen grad (31 prosent) har fulgt opp arbeidstakere med spillavhengighet. Dette er lavere enn tilsvarende spørsmål om rusproblemer, der 77 prosent av de tillitsvalgte mener at arbeidsgiver har fulgt opp i høy eller noen grad (se figur 3.4).. Det er usikkert hva som er forklaringen, men det kan muligens ha med kompetanse å gjøre. Hvordan man skal takle problemer med spillavhengighet er trolig mindre kjent enn rusproblemer. Her må det legges til at det er usikkerhet om tallene fordi det er et ganske lavt antall som svarer på spørsmålet om spillavhengighet

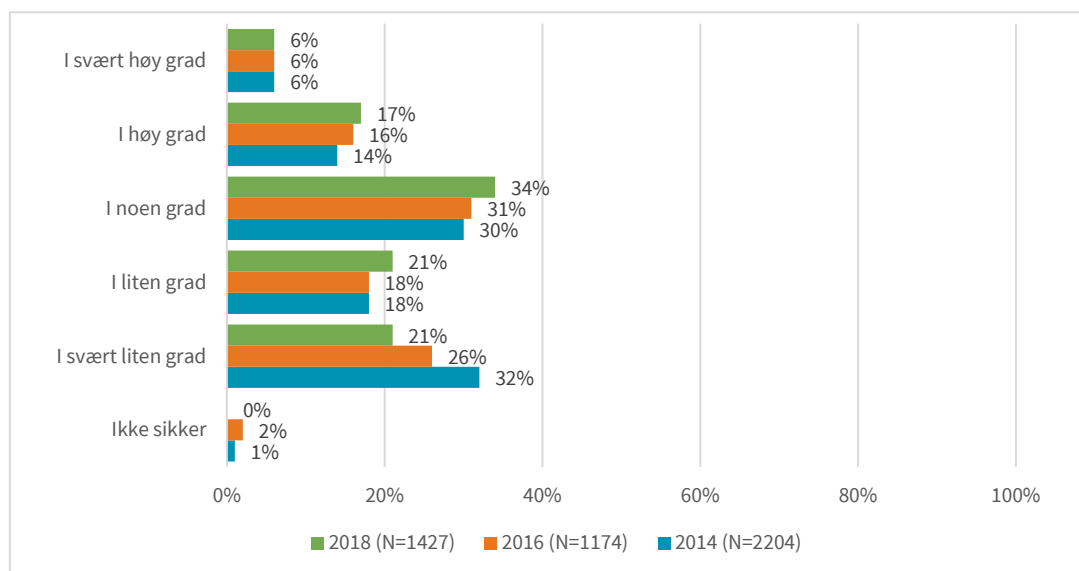
## 4 Etter- og videreutdanning

De tillitsvalgte har i 2018 fått spørsmål om kompetanseutvikling for arbeidstakerne og de tillitsvalgtes eventuelle engasjement på dette området. Dette var også tema i tillitsvalgtpanelet i 2014 og 2016. Det er derfor interessant å se om at det har skjedd endringer i løpet av denne perioden.

I hvilken grad det er forskjeller mellom sektorene er analysert i tallene for 2018. Her sammenliknes privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon og offentlig sektor (stat, kommune og fristilt offentlig virksomhet).

Innledningsvis fikk de tillitsvalgte spørsmål om de selv har vært involvert i vurderinger av kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Figur 4.1. I hvilken grad har du som tillitsvalgt vært involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på din arbeidsplass/området du er tillitsvalgt for? 2014, 2016 og 2018. Prosent.



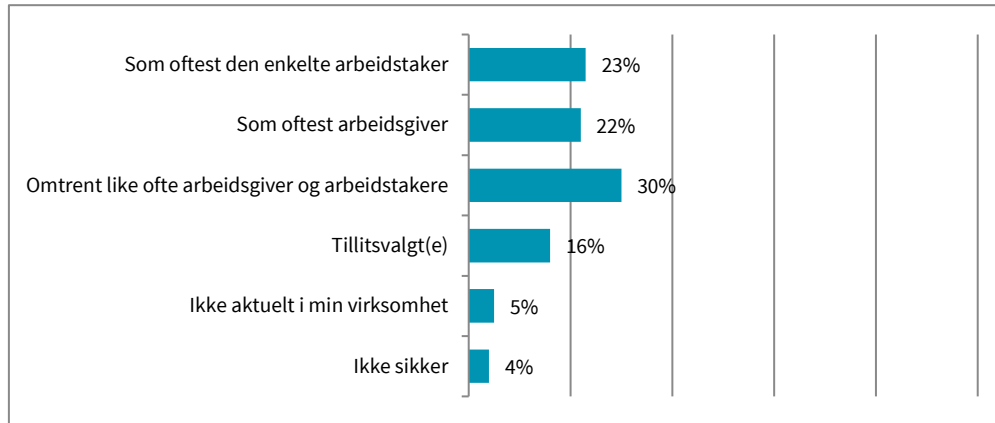
Som vist i figur 4.1 er det kun små variasjoner i svarene fra 2014 til 2018. I 2018 var det én av fire som svarte at de i svært høy eller høy grad involverte seg. Det er totalt sett likevel en viss økning i andelen tillitsvalgte som sier at de er involvert i slike vurderinger i løpet av denne perioden (ved å legge sammen i svært høy grad, i høy grad og i noen grad).

I den siste runden – i 2018 – var det størst aktivitet på dette området blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon. Her var det 63 prosent av de tillitsvalgte som hadde engasjerte seg på en eller annen måte. Tilsvarende andel i offentlig sektor var 58 prosent, mens det var 47 prosent av de tillitsvalgte innenfor privat tjenesteproduksjon som hadde involvert seg.

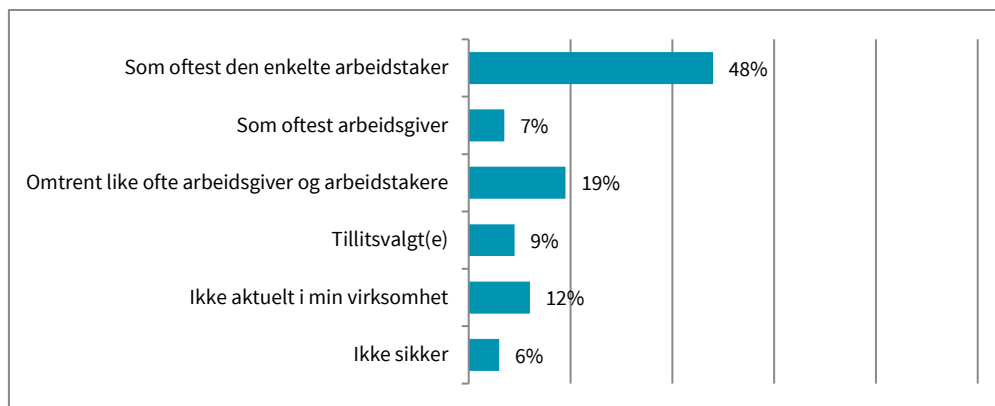
De neste spørsmålene dreier seg om hvem som tar initiativ til kompetanseutvikling for arbeidstakerne. Dette omfatter både om kurs og opplæring som *ikke* gir formell kompetanse og videreutdanning som *gir* formell kompetanse.

Som vist i figurene 4.2 og 4.3, tar arbeidstakerne i størst grad initiativ til formell kompetanse (23 prosent vs. 48 prosent). Arbeidsgiver tar sjeldnere initiativ til opplæring som gir formell kompetanse (7 prosent vs. 22 prosent). Det samme gjelder tillitsvalgte (9 prosent vs. 16 prosent).

Figur 4.2 Om du tenker på kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse som ansatte i din virksomhet deltar i. Hvem er det som regel som tar initiativ til dette? (N=1081)



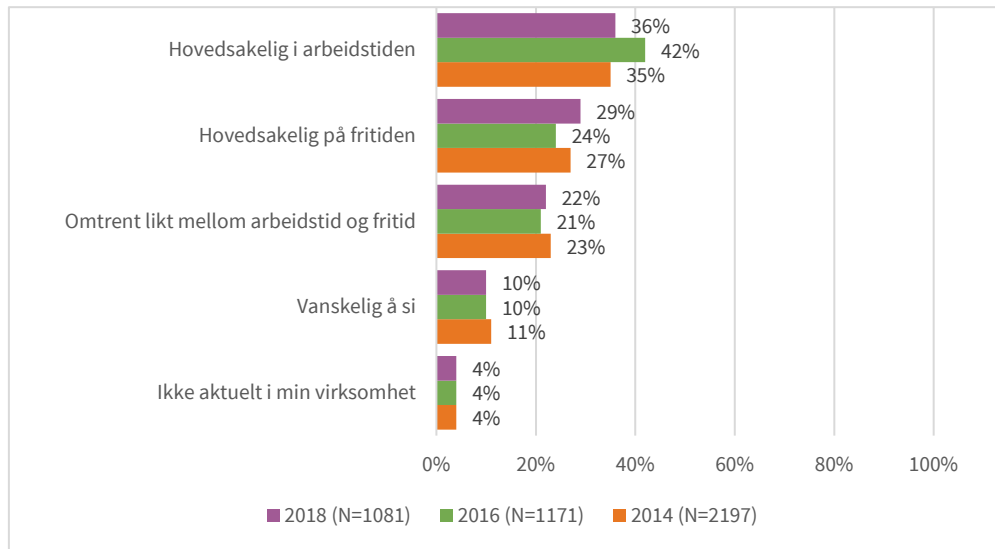
Figur 4.3. Om du tenker på videreutdanning som gir formell kompetanse, f.eks. videregående opplæring eller studiepoeng som ansatte i din virksomhet deltar i. Hvem er det som regel som tar initiativ til dette? (N=1081)



Heller ikke på disse spørsmålene er det spesielt store endringer i løpet av perioden 2014-2018. Det er tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon som i størst grad svarer at det «ikke er aktuelt» med videreutdanning som gir formell kompetanse. Arbeidstakere i offentlig sektor er mest ivrige når det gjelder å ta initiativ til utdanning som gir formell kompetanse.

I underkant av 40 prosent av tilfellene foregår kortere opplæringstiltak, som arbeidstaker selv har tatt initiativ til, på arbeidsplassen (se figur.4.4) Dette gjelder opplæringstiltak som trolig ikke regnes som påkrevd for å utføre arbeidet. Det er kun små endringer i svarene på dette spørsmålet i årene fra 2014 til 2018. I 2018 var det 29 prosent som sa at opplæringen i hovedsak foregikk på fritiden, mens 22 prosent av de tillitsvalgte svarte at det var omtrent likelig fordelt mellom arbeid og fritid.

Figur 4.4. Hvis du tenker på kortere opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til, skjer disse hovedsakelig i arbeidstiden eller på fritiden?

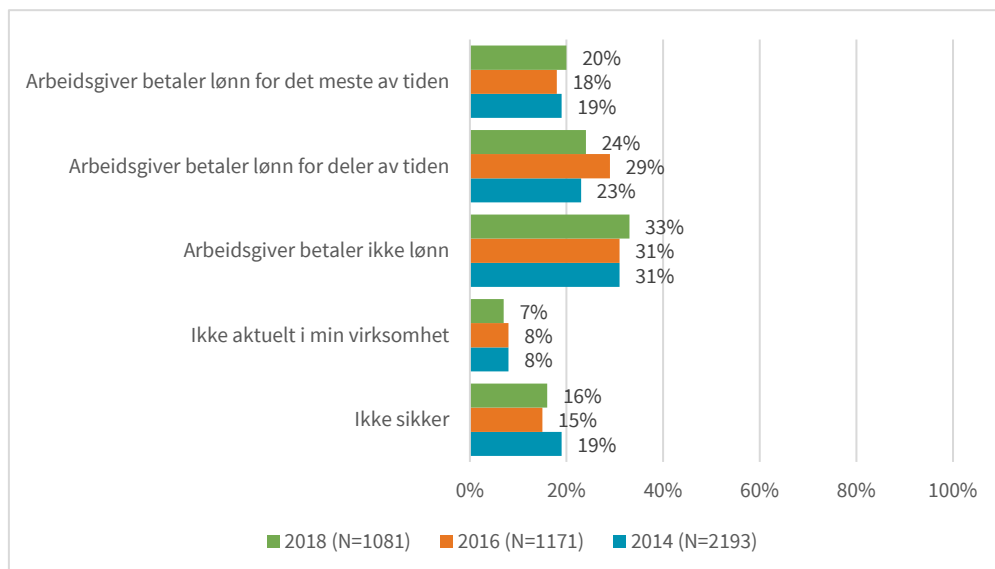


Det er tillitsvalgte i offentlig sektor som i 2018 i størst grad svarer at slike opplæringstiltak foregår i arbeidstiden (42 prosent).

For mange arbeidstakere vil det være økonomiske begrensninger forbundet med å ta etter- og videreutdanning. Ikke minst hvis man over en lengre periode må ha hel eller delvis permisjon fra jobben for å kunne fullføre. I tillegg kommer eventuelle studieavgifter og penger til bøker/materiell. Det er trolig også vanskeligere å få arbeidsgiver til å bidra med finanseringen dersom man selv har tatt initiativ til utdanningen.

Det tillitsvalgte fikk spørsmål om arbeidstakerne får lønn (helt eller delvis) i utdanningsperioden (se figur 4.5) og om arbeidsgiver betaler for kostnader i forbindelse med opplæringen (bøker etc.).

Figur 4.5. Ved lengre videreutdanningstiltak, som arbeidstaker selv tar initiativ til, betaler arbeidsgiver helt eller delvis lønn for den tiden som de ansatte bruker på å ta utdanningen?



I løpet av disse fire årene har det ikke skjedd endringer av betydning på dette området. De siste svarene – fra 2018 – viser at arbeidsgiver bidrar med lønn i 44 prosent av tilfellene (det meste eller deler av tiden). Dessuten viser svarene at her råder det en viss usikkerhet blant de tillitsvalgte, da 16 prosent svarer «ikke sikker». Ytterligere 7 prosent mener at et slikt tiltak ikke er aktuelt på deres arbeidsplass.

I offentlig sektor er det i 2018 over 50 prosent av de ansatte som får helt eller delvis betalt i den perioden hvor videreutdanningen (31 prosent for deler av tiden og 22 prosent for hele tiden). Innenfor privat tjenesteproduksjon er det tilsvarende 30 prosent som får betalt for hele eller deler av tiden (17 prosent for deler av tiden og 13 prosent for hele tiden). Innenfor privat vareproduksjoner det 22 prosent av de tillitsvalgte som svarer at arbeidsgiver betaler delvis og 20 prosent at arbeidsgiver betaler for det meste av tiden (til sammen en andel på 42 prosent).

Tillitsvalgtes engasjement viser seg å ha en viss sammenheng. På arbeidsplasser der tillitsvalgte svarer at de har vært involvert i behovet for kompetanseutvikling (se figur 4.2), er det også en større andel av arbeidstakerne som får lønn for de meste eller deler av tiden som den ansatte bruker på å ta utdanningen.

Det er også som regel arbeidstaker som står for det meste av de andre kostnadene til videreutdanningen, men det er ikke uvanlig at arbeidsgiver dekker deler av utgiftene. Det omfatter kursavgifter, bøker og andre kostnader forbundet med opplæringstiltaket. I 2018 er fordelingen, ifølge de tillitsvalgte, følgende:

- Arbeidstaker dekker alt: 18 prosent
- Arbeidstaker dekker det meste: 34 prosent
- Arbeidsgiver dekker alt: 14 prosent
- Arbeidsgiver dekker det meste: 21 prosent
- Omtrent like fordelt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver: 13 prosent.

## 5 Tjenestepensjon i privat sektor

---

Tillitsvalgte har en sentral rolle i formidlingen av kunnskap om arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor. Dette gjelder særlig AFP, som er tariffbasert, hvor tillitsmannsapparatet er viktig for å spre informasjon om ordningene til ansatte i bedriftene (Hermansen & Midtsundstad, 2013). Tillitsvalgte spiller også en viktig rolle når det gjelder å informere ansatte om tjenestepensjonsordningene. Samtidig vil det antakelig være slik at hvor mye og hva slags informasjon som gis til arbeidstakere vil variere mellom tillitsvalgte. Blant annet er det grunn til å tro at tillitsvalgtes egen kompetanse og kunnskap om pensjon varierer. Her undersøkes det nærmere hvordan tillitsvalgtes kompetanse om pensjon, og hvilken informasjon tillitsvalgte gir ansatte om pensjon, varierer. Her er det paneldeltakere som er tillitsvalgte på en arbeidsplass i privat sektor per januar 2018 som er med.

De tillitsvalgte ble spurt om bedriften *har avtalefestet pensjon* og om *hvilken tjenestepensjonsordning* bedriften har («innskuddspensjon for alle», «lukket ytelsespensjon for noen og innskuddspensjon for resten», «ytelsespensjon for alle», «hybridpensjon» eller «lukket ytelsesordning, hybridpensjon og alle på innskuddspensjon»). De tillitsvalgte ble også spurt om å vurdere henholdsvis sin *egen kompetanse* og de *ansattes kunnskap om pensjon*. Videre ble det stilt en rekke spørsmål om hvilken informasjon som er gitt til de ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Det ble også stilt spørsmål om de tillitsvalgte har benyttet seg av *bistand fra eksterne* for å øke de ansattes kunnskap om pensjon. Respondenter som oppga at bedriften har AFP ble spurt om de ansatte har blitt informert om bedriftens AFP-ordning.

Resultatene fra bedriftsundersøkelsen (Østhus 2019) viste en klar tendens til at bedrifter med tillitsvalgte i større grad gjennomfører tiltak for å informere de ansatte om bedriftens pensjonsordninger enn andre bedrifter.

Det er imidlertid lett å tenke at både omfang og kvalitet på den informasjonen som gis varierer etter kjennetegn ved de tillitsvalgte selv (eks. kjønn, alder, utdanningsnivå) og hvilket forbund de tilhører. I dette kapittelet beregnes den relative betydningen av slike forhold ved å ta utgangspunkt i regresjonsanalyser av relevante avhengige variabler (ulike mål på i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger) på kjennetegn ved de tillitsvalgte og indikatorer for hvilket forbund de tilhører. Vi beregner så hvor mye av den totale variasjonen i den aktuelle utfallsvariabelen som kan forklares av ulike forhold ved hjelp av en regresjonsbasert dekomponeringsteknikk (Fiorio & Jenkins, 2008).

En mer utfyllende redegjørelse og flere analyser av svarene i denne delen av tillitsvalgpanelet finnes i Fafo-rapporten «[Kunnskap om pensjon](#)», skrevet av Ståle Østhus.

### 5.1 Tillitsvalgtes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger

Nesten alle de tillitsvalgte i denne undersøkelsen er ansatt i en bedrift med AFP. Dette skiller seg fra andelen ansatte i privat sektor som arbeider i en AFP-bedrift, som er omtrent 60 prosent. Tabell 5.1 viser også at rundt 13 prosent av de tillitsvalgte er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har.

Kunnskapen om bedriftens pensjonsordninger varierer etter størrelse og næring for bedriftsledere (Østhus 2019), og det er rimelig å anta at dette også gjelder for tillitsvalgte mer generelt. Siden de tillitsvalgte som inngår i datagrunnlaget i stor grad vil være ansatt i større bedrifter med tariffavtale hvor pensjonsordninger inngår, er det ikke overraskende at andelen som svarer «ikke sikker» er lavere enn blant bedriftsledere i et representativt utvalg av bedrifter. Av samme grunn vil nok imidlertid noen mene at det at over ti prosent av LO-tillitsvalgte ikke er sikker på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften de er tillitsvalgt i har er (for) høyt.

Tabell 5.1: Tillitsvalgtes beskrivelse av bedriftens pensjonsordning

<b>Har bedriften AFP?</b>		
Nei	2.2%	[1% - 4%]
Ja	94.4%	[92% - 96%]
Ikke sikker	3.4%	[2% - 5%]
<b>Hvilken type tjenestepensjon i bedriften?</b>		
Innskudd	62.7%	[59% - 67%]
Ytelse og innskudd	12.6%	[10% - 16%]
Ytelse	8.1%	[6% - 11%]
Hybrid	3.4%	[2% - 5%]
Ikke sikker	13.2%	[11% - 16%]

Note: Resultater fra uvektede data (95% konfidensintervaller i klammer). N=593.

Én av fem tillitsvalgte vurderer sin egen kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig (tabell 5.2). Hele 40.2 prosent vurderer de ansattes kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig, og bare 18 prosent svarer at de ansattes pensjonskompetanse er ganske eller svært god. Samlet tyder undersøkelsen derfor på at de tillitsvalgte vurderer et det er et stort behov for å øke ansattes kompetanse og kunnskap om pensjon.

Tabell 5.2: Tillitsvalgtes vurdering av egen/ansattes kompetanse om pensjon

<b>Egen kompetanse om pensjon</b>		
Ganske/svært dårlig	21.7%	[19% - 25%]
Ganske/svært god	38.7%	[35% - 43%]
<b>De ansattes kunnskap om pensjon</b>		
Ganske/svært dårlig	40.2%	[36% - 44%]
Ganske/svært god	18.0%	[15% - 21%]

Note: Resultater fra uvektede data (95% konfidensintervaller i klammer). N=589.

De tillitsvalgte vurderer gjennomgående sin egen kompetanse om pensjon som bedre enn de ansattes kompetanse om pensjon: I gjennomsnitt vurderer de tillitsvalgte sin kompetanse til 3.14 og de ansattes kompetanse til 2.68 på en skala fra 1-5 (der 1 er svært dårlig og 5 er svært god). En rimelig tolkning av resultatene er at de tillitsvalgte opplever at de ansatte gjennomgående trenger mer kunnskap og informasjon om pensjon. Tatt i betraktning at tillitsvalgte som regel vil ha bedre oversikt over avtaler og regler på arbeidsplassen mer generelt enn den jevne ansatte er ikke dette siste

særlig overraskende. Det er likevel bare 38.7 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de selv har ganske eller svært god kompetanse om pensjon. Sett i sammenheng med at 13 prosent er usikre på hvilken tjenstepensjonsordning bedriften har, er det rimelig å tolke resultatene slik at det hersker en betydelig usikkerhet om pensjon også blant tillitsvalgte.

Vurderingen av egen kompetanse kan tenkes å henge sammen med både egenskaper ved den tillitsvalgte, vervet og forbundet den tillitsvalgte tilhører. For å undersøke dette har vi gjort regresjonsanalyser av mål på tillitsvalgtes vurdering av egen kompetanse (skala fra 1-5), i hvilken grad de er usikre på bedriftens tjenstepensjonsordning (0/1) og deres vurdering av ansattes kunnskap om pensjon (skala fra 1-5). De uavhengige variablene i modellene er kjønn, alder (<50 år, 50-61 år, 62 år eller eldre), utdanningsnivå (grunnskole, videregående med fagbrev, annen videregående, fagskole, universitet/høyskole), hvor mye tid som går med til vervet (<20 t/u, mer enn 20 t/u, heltid) og et sett indikatorvariabler for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører (se mer i Østhus 2019).

Resultatene viser at kjønn, alder og utdanning har betydning for hvordan tillitsvalgte vurderer sin egen og ansattes kunnskap og kompetanse om pensjon. Vi ser f.eks. en sterk effekt av alder: Tillitsvalgte som er 62 år eller eldre vurderer sin egen og de ansattes kompetanse og kunnskap om pensjon som signifikant bedre enn tillitsvalgte under 50 år. Dette er muligens ikke spesielt overraskende, siden dette er personer som selv kan ta ut (og som kanskje allerede har tatt ut) pensjon fra Folkestrygden (og AFP hvis de har opptjente rettigheter). Også de som er 50-61 år vurderer imidlertid sin egen og de andre ansattes kompetanse om pensjon som høyere enn tillitsvalgte i den yngste aldersgruppen. At kunnskap om pensjon henger sammen med alder (og utdanningsnivå) er velkjent fra tidligere studier (Bergene & Drange 2015). Tillitsvalgte med høyskole/universitetsutdanning vurderer sin egen pensjonskompetanse høyere enn tillitsvalgte med lavere utdanning og kvinnelige tillitsvalgte vurderer de ansattes kunnskap om pensjon lavere enn mannlige tillitsvalgte gjør.

Resultatene viser også at jo mer tid den tillitsvalgte bruker på vervet, jo bedre vurderer hun sin egen kompetanse – og jo sjeldnere er hun usikker på hvilken tjenstepensjonsordning det er i bedriften.

## **5.2 Informasjon gitt til ansatte om bedriftens pensjonsordninger**

De tillitsvalgte ble spurt om de selv eller andre tillitsvalgte har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning og om de hadde informert de ansatte om bedriftens AFP-ordning. Rundt tre av fire sier tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordninger og en av åtte sier de har gjort dette «i stor grad». Blant tillitsvalgte i AFP-bedrifter var andelen som svarte at de ansatte i stor grad hadde blitt informert om bedriftens AFP-ordning enda høyere.



Tabell 5.3: I hvilken grad tillitsvalgte har informert ansatte om bedriftens pensjonsordninger

	Har informert om tjenestepensjon		Har informert om AFP	
Nei	23.0%	[20% - 27%]	18.8%	[16% - 22%]
Ja, til en viss grad	62.7%	[59% - 67%]	53.8%	[50% - 58%]
Ja, i stor grad	14.3%	[12% - 17%]	27.4% <sup>2</sup>	[24% - 31%]
N	582		554	

Note: Resultater fra uvektede data (95% konfidensintervaller i klammer). Har informert om AFP gjelder tillitsvalgte som er ansatt i bedrift med AFP.

Det er noen forskjeller når det gjelder hva man informerer om. Vi finner for eksempel at tillitsvalgte i AFP-bedrifter i større grad har informert om AFP-ordningen enn om bedriftens tjenestepensjonsordning. Dette henger nok sammen med at tillitsvalgte er mer usikre på tjenestepensjonsordningene enn AFP-ordningen. Blant de som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning er det også en klar tendens til rangordning med hensyn til hvilke temaer det informeres om (tabell 5.4): Vanligst er generell informasjon om bedriftens pensjonsordninger, fulgt av hvor ansatte selv kan søke informasjon om pensjon, individuelt investeringsvalg og informasjon om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser. Nesten ingen svarer «ikke sikker» på hvilken informasjon som er gitt.

Tabell 5.4: Hva tillitsvalgte informerte de ansatte om (flere svar mulig).

Generelt om pensjonsordningene i bedriften	79.5%	[76% - 83%]
Om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser	24.8%	[21% - 29%]
Om individuelt investeringsvalg	35.0%	[31% - 39%]
Om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon	49.6%	[45% - 54%]
Ikke sikker	1.8%	[1% - 3%]

Note: Resultater fra uvektede data (95% konfidensintervaller i klammer). Data begrenset til tillitsvalgte som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning (N=448).

Kvinnelige tillitsvalgte oppgir at ansatte i mindre grad er informert om tjenestepensjon enn det mannlige tillitsvalgte gjør. Tillitsvalgte som selv kan ta ut alderspensjon/AFP (dvs. tillitsvalgte som er 62 år eller eldre) oppgir at ansatte i større grad er informert om tjenestepensjon enn tillitsvalgte under 50 år. Det er også en sterk effekt av tid brukt på vervet: Heltidstillitsvalgte svarer at ansatte i større grad er informert om tjenestepensjon enn tillitsvalgte som har mindre tid på vervet. Heltidstillitsvalgte har også i større grad benyttet seg av bistand fra sitt forbund eller LO for å øke de ansattes kunnskap om pensjon.

Videre analyser viser store forbundsvise forskjeller når det gjelder mengde og kvalitet på bistanden som tilbys tillitsvalgte. Forbundstilknytning er den klart viktigste forklaringen på i hvilken grad tillitsvalgte benytter seg av ekstern bistand for å informere de ansatte om pensjon. Det tyder på at det er et betydelig potensial for å øke mengde og kvalitet på den bistand noen av forbundene tilbyr tillitsvalgte på pensjonsområdet. Etter kontroll for andre kjennetegn, viser resultatene blant annet at tillitsvalgte fra Handel og Kontor (HK) i mindre grad bruker ekstern bistand fra sitt forbund/LO enn tillitsvalgte i Fellesforbundet og Industri Energi (IE). Dette påvirker også hvor mye informasjon som gis ansatte.

### 5.3 Samarbeid med ledelsen og LO/forbundene

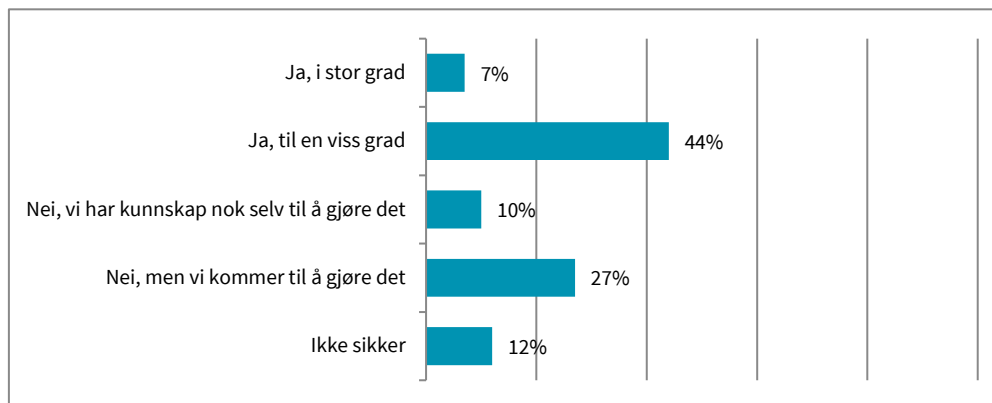
Det er rimelig å anta at mye av grunnen til at informasjonen som tillitsvalgte gir til ansatte varierer med deres forbundstilknytning er at det varierer i hvilken grad forbundene tilbyr relevant bistand for å øke de ansattes kunnskap om pensjon. En annen grunn til at informasjonen varierer kan være at tillitsvalgte i ulik grad samarbeider med bedriftens ledelse om dette. De tillitsvalgte ble spurt om hvor ofte de selv eller andre tillitsvalgte samarbeider med bedriftens ledelse med tanke på å øke de ansattes pensjonskunnskap. Svarene fordelte seg på denne måten:

- 8 prosent svarer at de ofte samarbeider med ledelsen
- 38 prosent svarer «av og til».
- 32 prosent svarer sjelden
- 20 prosent svarer aldri
- 2 prosent svarer «ikke sikker»

Nærmere analyser viser at kvinnelige tillitsvalgte samarbeider i mindre grad med ledelsen enn mannlige tillitsvalgte. Alder har også betydning, og eldre tillitsvalgte samarbeider mer med ledelsen enn yngre tillitsvalgte. Videre viser resultatene en signifikant sammenheng med tid brukt på vervet. Heltidstillitsvalgte samarbeider mer med ledelsen enn tillitsvalgte som bruker mindre enn 20 timer i uka på vervet. Også forbundstilknytning har betydning for graden av samarbeid.

Videre fikk de tillitsvalgte spørsmål om bistand fra forbundet og/eller LO (se figur 5.1). Over halvparten har søkt bistand for å øke ansattes kunnskap om pensjon. Ytterligere 27 prosent har planer om å gjøre det, mens bare 10 prosent svarer at de har kunnskap nok til å gjøre det selv.

Figur 5.1 Har du eller andre tillitsvalgte benyttet bistand fra deres forbund eller LO for å øke de ansattes kunnskap om pensjon? (N=597).



Videre analyser viser både at samarbeid med ledelsen og bistand fra forbundet eller LO henger positivt sammen med den rapporterte graden av informasjon som gis til ansatte. Nær 60 prosent av den forklarte variasjonen i hvilken grad tillitsvalgte informerer de ansatte om bedriftens pensjonsordninger er knyttet til i hvilken grad de samarbeider med bedriftsledelsen og sitt forbund eller LO om å øke de ansattes kunnskap om pensjon - kontrollert for en rekke andre egenskaper ved de tillitsvalgte.

Sammenliknet med resultatene fra modellene der vi ikke inkluderte variablene som måler samarbeid og ekstern bistand, kan vi også merke oss at det ikke lenger er noen signifikant og positiv effekt av alder i de utvidete modellene. Forklaringen på

dette er at eldre tillitsvalgte i større grad samarbeider med ledelsen, og at alderseffekten vi så i de reduserte modellene antakelig går via økt grad av samarbeid. Selv etter kontroll for grad av samarbeid og ekstern bistand er det imidlertid en tendens til at kvinnelige tillitsvalgte i mindre grad enn menn informerer de ansatte om tjenstepensjon.

## 5.4 Oppsummering

Resultatene fra denne undersøkelsen blant tillitsvalgte i privat sektor tyder på at det hersker en ikke ubetydelig grad av usikkerhet om bedriftens pensjonsordninger. Mer enn en av ti tillitsvalgte svarer at de ikke er sikre på hvilken tjenstepensjonsordning bedriften har, og en av fem vurderer sin egen kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig. Usikkerheten er jevnt over større når det gjelder bedriftenes tjenstepensjonsordninger enn for AFP.

Kjønn, alder og utdanning har betydning for hvordan tillitsvalgte vurderer sin egen og de ansattes kunnskap og kompetanse om pensjon. Jevnt over ser det for eksempel ut til at yngre er mer usikre på egen kompetanse enn eldre tillitsvalgte. Det er også en tendens til at kvinnelige tillitsvalgte oftere svarer at deres pensjonskompetanse er dårlig enn hva mannlige tillitsvalgte gjør. Hvor god kompetanse de tillitsvalgte mener de har om pensjon henger imidlertid positivt sammen med hvor mye tid som går med til vervet.

Også i hvilken grad de tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens pensjonsordninger er knyttet til kjønn og alder. Kvinnelige tillitsvalgte informerer i noe mindre grad de ansatte om tjenstepensjon enn menn gjør. Eldre tillitsvalgte informerer de ansatte i større grad enn yngre tillitsvalgte.

Det ser også ut til å at kvinnelige tillitsvalgte i mindre grad enn de mannlige informerer ansatte om individuelt investeringsvalg (altså hvordan innskuddspengene skal spares). Eldre tillitsvalgte informerer sjeldnere om hvor arbeidstakerne selv kan søke informasjon om pensjon (som muligens kan skyldes forskjeller i digital kompetanse).

Det som har klart størst relativ betydning for hvilken informasjon som gis til ansatte er imidlertid de tillitsvalgtes forbundstilknytning, som igjen kan henge sammen med størrelse på bedriftene og bransje. Det kan også være forskjeller i hvor mye bistand som tilbys til de tillitsvalgte på dette området.

Tillitsvalgte som ofte samarbeider med bedriftens ledelse og i stor grad benytter seg av bistand fra sitt forbund eller LO bidrar i større grad til å øke ansattes kunnskap om pensjon.

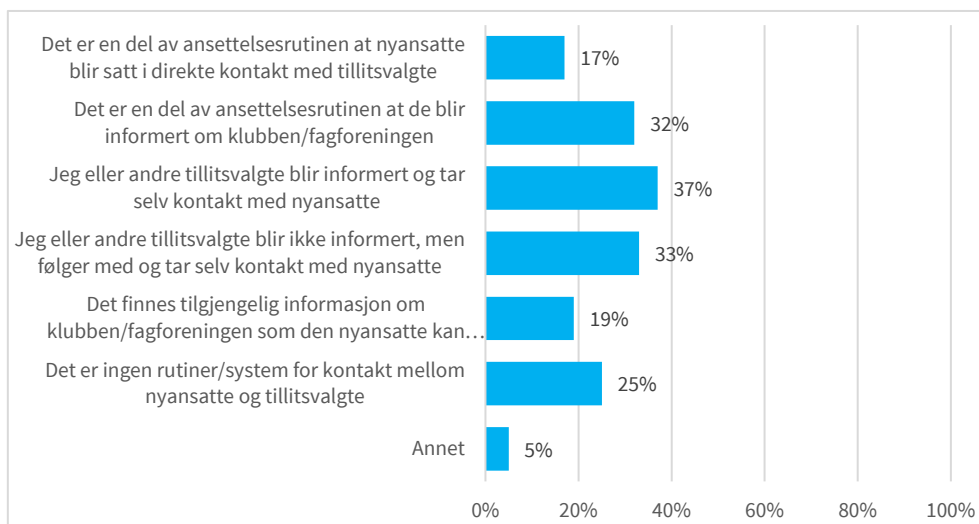
## 6 Verving og medlemsfordeler

Hvordan møter de tillitsvalgte nyansatte på arbeidsplassen og hvor vanskelig er det å verve nye medlemmer? Å verve nye medlemmer betraktes som et område klubbene har hovedansvaret for (Nergaard & Trygstad 2012). Det er flere måter å etablere kontakt mellom klubb/tillitsvalgte og nyansatte på arbeidsplassen på. Det vil variere hvor lett eller vanskelig de tillitsvalgte synes det er å verve nye medlemmer og om dette er en oppgave som prioriteres.

Vi har også spurt om det tas kontakt med arbeidstakere som er på arbeidsplassen i en kortere periode, eksempelvis innleide vikarer.

Medlemsfordeler, som forsikringer og bankkort, kan ha betydning i vervearbeidet, og vi har spurt de tillitsvalgte om deres erfaringer på dette området.

Figur 6.1. Hvordan kommer du eller andre tillitsvalgte i kontakt med nyansatte på arbeidsplassen? N=1081. Flere svar mulig.



Det mest vanlige er tillitsvalgte tar kontakt med nyansatte – enten etter å ha blitt informert om dem (37 prosent) eller at de følger med på nye ansettelser selv (33 prosent). Kun 17 prosent svarer at det er en del av ansettelsesrutinen at nyansatte blir satt i direkte kontakt med tillitsvalgte. Det er desto vanligere at nye arbeidstakere blir informert om klubben/fagforeningen (32 prosent), mens 19 prosent svarer at det finnes tilgjengelig informasjon som den nyansatte kan finne fram selv. Hele 25 prosent opplyser at det ikke er noen rutiner eller system for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte. Slike mangler kan ha en avgjørende betydning for om man lykkes med vervearbeidet eller ikke. Det tyder også på at bestemmelser i Hovedavtalen mellom LO og NHO ikke etterleves (se boks).

Hovedavtalen LO-NHO, § 8-1

Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.

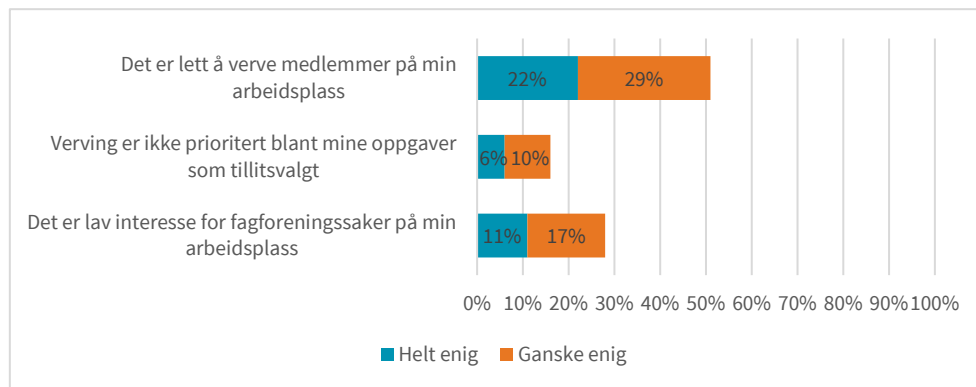
Bygg/anlegg/offshore

Bedriftsrepresentant skal snarest mulig og senest innen 14 dager også presentere de nyansatte for plasstillitsvalgte

Man kan tenke seg at tillitsvalgte med mer tid (for eksempel at man er tillitsvalgt på heltid), skiller seg fra andre tillitsvalgte. Det viser seg imidlertid at tid brukt på vervet har liten betydning for hvordan man kommer i kontakt med nyansatte.

Å holde medlemstallet oppe er viktig for hele fagbevegelsen. For å få til dette er organisasjonene avhengig av at det verves nye medlemmer ute på arbeidsplassen. En undersøkelse blant tillitsvalgte i Fellesforbundet, Handel og Kontor og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) viste at verving er lavt prioritert sammenliknet med andre oppgaver som lokale tillitsvalgte har. Over 80 prosent svarte at de brukte ganske lite eller lite tid på å verve nye medlemmer (Trygstad et al. 2015). I en undersøkelse blant tillitsvalgte i Norsk Tjenestemannslag fra 2017 var hovedutfordringene for verve- og rekrutteringsarbeidet knyttet til å få tilstrekkelig tid, til hvem som ansettes og til forbundets posisjon på arbeidsplassen. Det viser seg at det lokale vervearbeidet kan bli nedprioritert når andre oppgaver haster (Steen & Nergaard 2017). I Nergaard & Trygstad (2012) kom det også fram at vervearbeidet ofte ble nedprioritert til fordel for andre oppgaver. Dette gjaldt særlig tillitsvalgte som hadde medlemmer spredt over et større geografisk område. Samtidig kunne det oppleves som ubehagelig å presse for mye på andre ansatte på små arbeidsplasser. I denne runden av tillitsvalgtpanelet spurte vi derfor om verving og interesser for fagforeningssaker på arbeidsplassen i form av noen påstander som man skulle si seg enig eller uenig i på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig).

Figur 6.2. I hvilken grad er du enig i følgende påstander om verving og interesse for fagforeningssaker? Andel helt eller ganske enig (alternativ 5 og 4). N=1081.



Svarene på vervespørsmålene viser et annet bilde enn erfaringene fra tidligere undersøkelser blant tillitsvalgte. For eksempel til påstanden om at verving ikke er prioritert oppgave, så er det nesten 70 prosent som svarer at de er uenige i dette. Kun 16 prosent (helt eller ganske enig) svarer at dette er nedprioritert. En forklaring kan være at verving i utgangspunktet ses på som svært viktig og at det er vanskelig å si at denne oppgaven ikke prioriteres. Samtidig viser svarene på spørsmål om hva de tillitsvalgte bruker tid på, så kommer verving langt nede på lista (se kapitel 7, figur 7.1).

Omlag halvparten mener at det er lett å verve medlemmer på arbeidsplassen, mens 22 prosent er uenig i dette. 27 prosent er i mellomkategorien (har svart 3 på skalaen), som kan tolkes som et både og – altså at det både kan være lett og vanskelig. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon mener i større grad enn andre at det er lett å verve nye medlemmer.

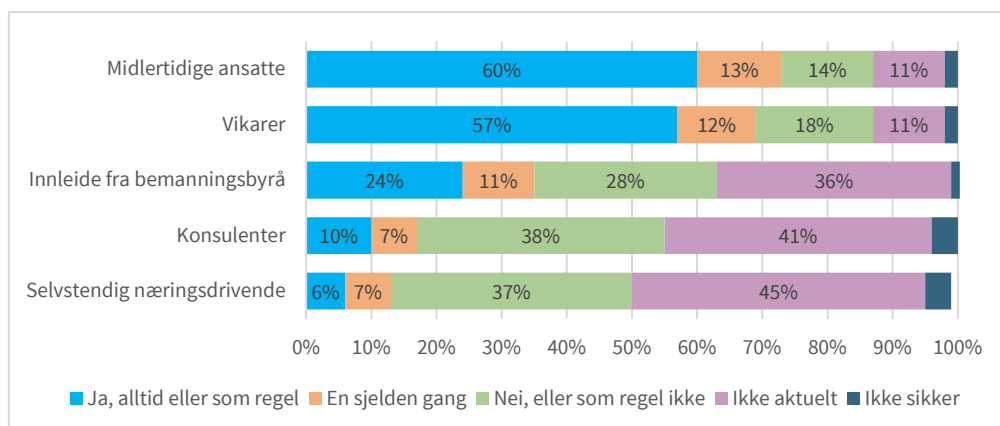
En annen påstand var at «det er lav interesse for fagforeningssaker på min arbeidsplass». 45 prosent av de tillitsvalgte er uenig i dette, mens 28 prosent er enig. Også blant disse svarene er det en stor mellomkategori på 27 prosent (har svart 3 på skalaen). En mulig forklaring kan være at det løpende arbeidet til fagforeningen har begrenset interesse, men at enkelte saker (som for eksempel omorganiseringer) skaper stort engasjement. Tillitsvalgte i privat tjenesteyting er i noe større grad enige i denne påstanden enn tillitsvalgte fra andre sektorer. Det kan ha sammenheng med at organisasjonsgraden er lav i denne delen av arbeidslivet.

Også her kan man tenke seg at det vil være forskjeller i svarene ut fra hvor mye tid den tillitsvalgte har til å skjytte vervet. Det viser seg ikke å være tilfellet.

## 6.1 Tar tillitsvalgte kontakt med midlertidige ansatte?

Å bruke tid og ressurser på folk som er innom arbeidsplassen i en kortere periode kan framstå som lite meningsfylt fordi man regner med at eventuelle nye medlemmer vil forsvinne etter kort tid. Samtidig er dette en gruppe som oftere enn andre er uorganiserte, og det kan være viktig for rekruttering til fagbevegelsen på sikt å nå disse arbeidstakerne. Vi spurte de tillitsvalgte om de tar kontakt med vikarer, midlertidige ansatte eller andre arbeidstakere som raskt forsvinner ut igjen.

Figur 6.3. Tar du eller andre tillitsvalgte kontakt med personer som er på arbeidsplassen i en avgrenset periode, som for eksempel innleide vikarer, midlertidige ansatte, konsulenter eller lignende? N=1081



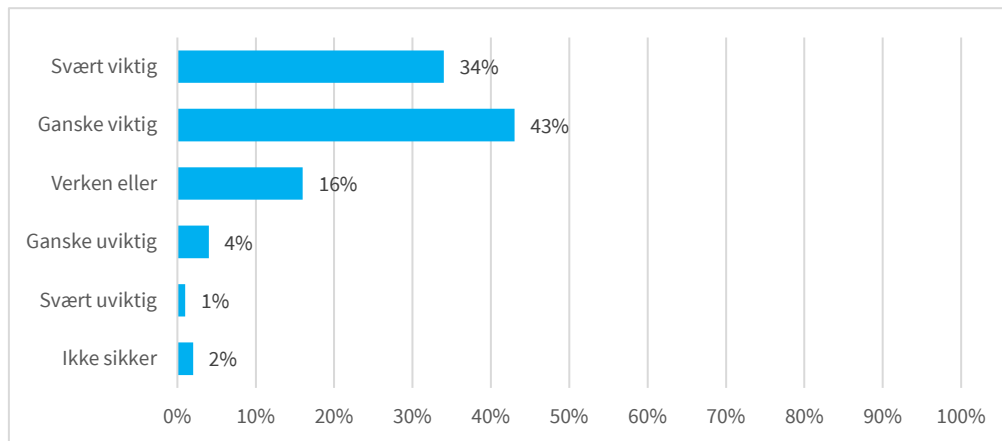
Det viser seg at tillitsvalgte ofte tar kontakt med midlertidige ansatte og vikarer. Hensholdsvis 60 og 57 prosent tar alltid eller som regel kontakt med disse to gruppene. Det er en litt større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon som gjør dette, sammenliknet med andre.

I den andre enden av skalaen er selvstendig næringsdrivende og konsulenter. Når det gjelder selvstendig næringsdrivende mener 45 prosent at det ikke er aktuelt å ta kontakt, og tilsvarende 41 prosent for konsulenter. Kun 6 prosent tar alltid eller som regel kontakt med selvstendig næringsdrivende og 10 prosent tar kontakt med konsulenter. Det har ikke vært tradisjon for fagbevegelsen å organisere selvstendig næringsdrivende, men det finnes nå et tilby til mange av dem gjennom «LO Selvstendig». Innleide fra bemanningsbyrå regnes heller ikke så ofte som potensielle medlemmer. Det er 24 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de alltid eller som regel tar kontakt med denne gruppa. 36 prosent mener at det ikke er aktuelt å ta kontakt med innleide fra bemanningsbyrå.

## 6.2 Betydningen av medlemsfordeler

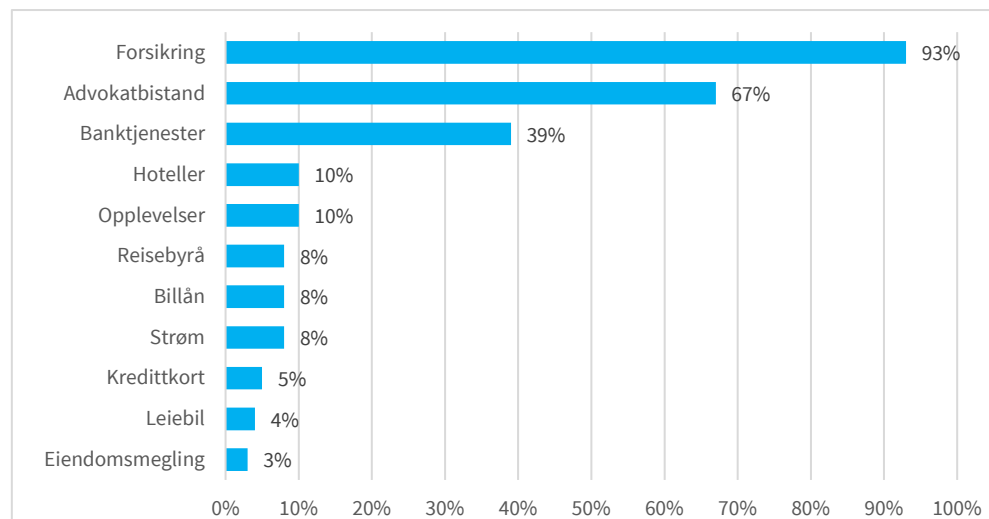
Gjennom medlemskapet kan man få tjenester og fordeler som kan være attraktive. «Trygghet i privatlivet» er slagordet for LOfavør. Noen av fordelene får man automatisk ved innmeldelse i et forbund. Andre fordeler kan man skaffe seg. Mange tillitsvalgte vil ha erfaring med å bruke LOfavør som argument i vervearbeidet. Hagen og Svalund (2018) konkludere med at det er to grunnleggende argumenter bak ordningen: medlemsfordeler som svar på arbeidsfolks behov og medlemsfordeler som rekrutteringsgrunnlag. Hvor viktige regnes disse medlemsfordelene? Og hvilke av dem er viktigst?

Figur 6.4. Hvor viktig mener du at medlemsfordelene i LOfavør er for å kunne rekruttere nye medlemmer? N=1081



Det store flertallet av tillitsvalgte mener at LOfavør har betydning for å rekruttere nye medlemmer. 34 prosent svarer at disse medlemsfordelene er svært viktig og 43 prosent mener at de er ganske viktig. Kun til sammen 5 prosent mener at disse er ganske eller svært uviktig, og 2 prosent svarer «ikke sikker».

Figur 6.5. Hvilke medlemsfordeler mener du er viktigst? Valg mellom de 3 viktigste. N=1081



Som en oppfølging, fikk de tillitsvalgte spørsmål om hvilke medlemsfordeler som er viktigst. De fikk velge inntil tre fordeler. Øverst på lista troner forsikring (se figur 6.5). Hele 93 prosent av de tillitsvalgte har plukket ut dette som en av de viktigste fordelene. På de neste plassene er advokatbistand, som trekkes fram av 67 prosent og 39 prosent peker på banktjenester.<sup>7</sup> Det er et stort hopp mellom disse tre medlemsfordelene og de andre som de tillitsvalgte fikk velge mellom. Nederst på lista er eiendomsmegling (3 prosent), leiebil (4 prosent) og kredittkort (5 prosent). I midtsjiktet er tjenester som strøm, reisebyrå og billån, som trekkes fram av 8 prosent av de tillitsvalgte. Hoteller og opplevelser er på topp tre til 10 prosent av de tillitsvalgte. Det er bare små forskjeller mellom sektorer/bransjer på denne prioriteringslista.

<sup>7</sup> Advokatbistand inkluderer både de tjenestene som medlemmene kan få gjennom LOs juridiske avdeling og advokatforsikringen som det enkelte forbund kan inngå.

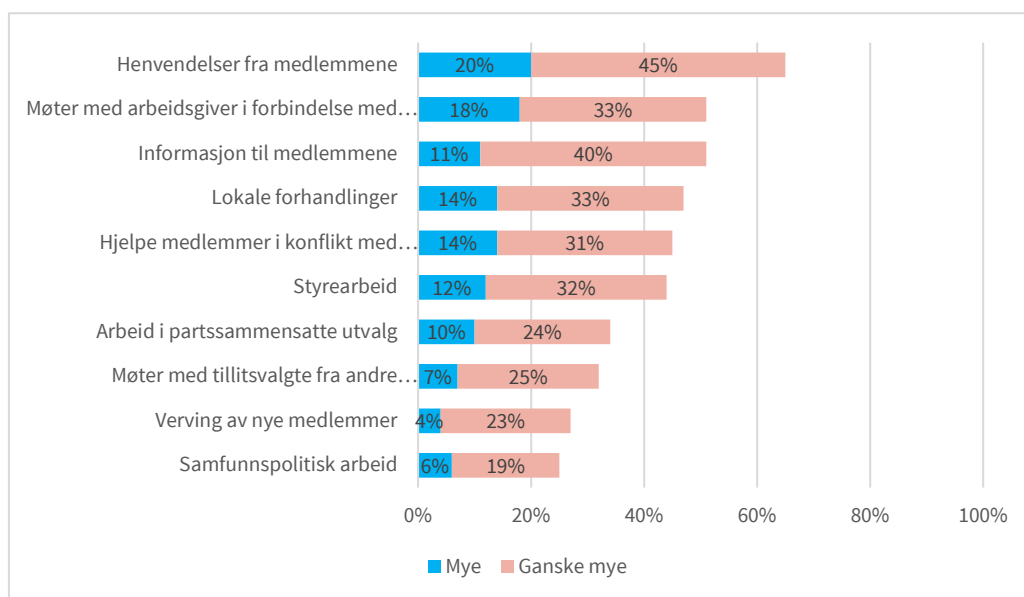


## 7 Tillitsvalgtes hverdag

LO har utpekt 2019 som tillitsvalgtår. I den forbindelse er det interessant å få vite mer om hvordan hverdagen som tillitsvalgt oppleves. Tidsbruk, hjelp og tilrettelegging, opplæringsbehov og hva som gjør det interessant å være tillitsvalgt er sentrale temaer i denne runden.

Innledningsvis ble de tillitsvalgte bedt om å ta utgangspunkt i tiden som de bruker på dette arbeidet, og hvor mye/lite de bruker på ulike oppgaver som var listet opp.

7.1. Tillitsvalgtes tidsbruk. Andel som bruker mye eller ganske mye tid på ulike oppgaver. N= 1306.



De tre oppgavene som flest tillitsvalgte bruker mye tid på er henvendelser fra medlemmene (til sammen 65 prosent), møter med arbeidsgiver i forbindelse med endringsprosesser og lignende (til sammen 51 prosent) og informasjon til medlemmene, inkludert medlemsmøter (til sammen 51 prosent). Nederst på skalaen er samfunnspolitisk arbeid (til sammen 25 prosent), verving av nye medlemmer (til sammen 27 prosent) og møter med tillitsvalgte fra andre forbund/organisasjoner (til sammen 32 prosent). I underkant av halvparten bruker mye eller ganske mye tid på lokale forhandlinger (som også inkluderer lokale lønnsforhandlinger).

Å gi hjelp til medlemmer som er i konflikt med arbeidsgiver/leder og/eller kolleger er en annen viktig oppgave som 45 prosent bruker mye eller ganske mye tid på. Den sammen andelen bruker mye/ganske mye tid på styrearbeid. Arbeid i partssammensatte utvalg tar mye/ganske mye tid for 34 prosent av de tillitsvalgte.

Det er verd å merke seg at selv om tillitsvalgte mener at verving er en viktig oppgave (se kapittel 6), så er dette en del av vervet som det brukes minst tid på.

De tillitsvalgte fikk også anledning til å svare på om det er andre områder som de bruker mye tid på, og notere det ned i skjemaet. Her kom det fram at mange har oppgaver i forbindelse med ansettelsesprosesser, HMS og opplæring.

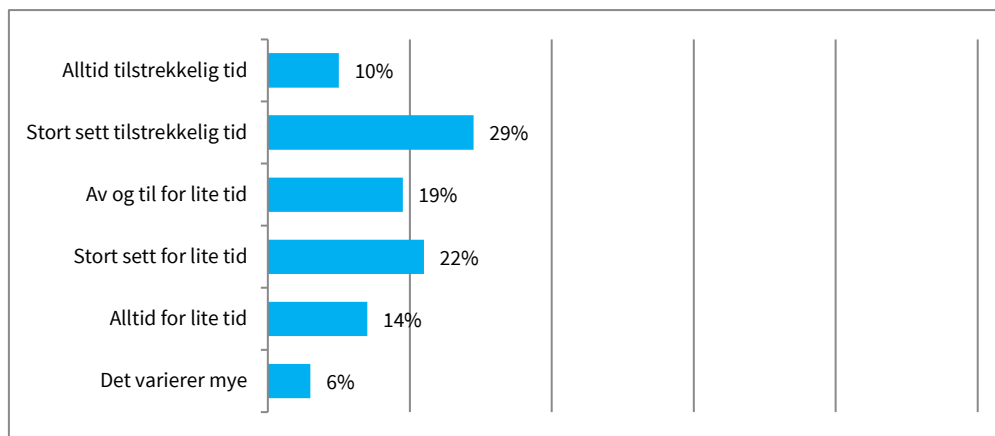
Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon bruker mer tid på å yte hjelp til medlemmer som er i konflikt sammenliknet med de andre sektorene. De som tilhører privat vareproduksjon, bruker i større grad enn andre tillitsvalgte tid på henvendelser fra medlemmene.

Fafo har tidligere gjennomført undersøkelser om dette temaet. I 2012 kom det en rapport som omfattet tillitsvalgte i seks fagforbund: Fagforbundet, Fellesforbundet, NTL, Handel og Kontor, Arbeidsmandsforbundet og Fængsels- og friomsorgsforbundet (Nergaard & Trygstad 2012). Tre år seinere kom en undersøkelse om hvordan den norske modellen fungerer på virksomhetsnivå, der Fellesforbundet, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) og Handel og Kontor var omfattet (Trygstad et al. 2015). Det er også laget studier fra enkeltforbund, blant annet NTL og NNN. I undersøkelsen fra 2015 var det også slik at de tillitsvalgte brukte mest tid på henvendelser fra medlemmene samt oppgaver knyttet til lønns- og arbeidsvilkår.

## 7.1 Tid og tiltak for å utføre vervet

Tid brukt på tillitsvervet vil naturlig nok variere mye. Noen er heltidstillitsvalgte, mens andre har full jobb ved siden av vervet.

Figur 7.2. Er tiden som er stilt til disposisjon for fagforeningsarbeid tilstrekkelig, eller har dere for lite tid? N=1426

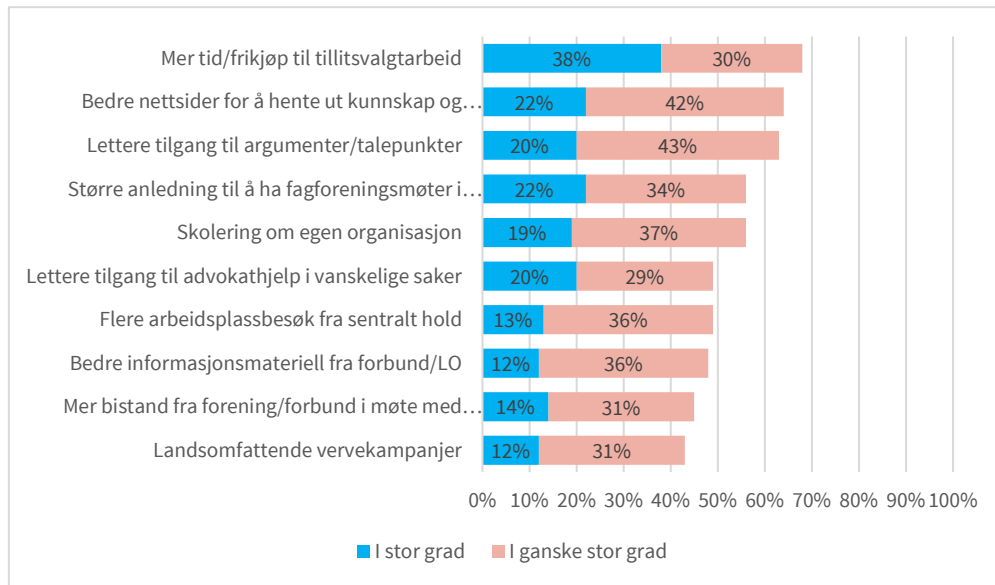


Samlet er de tillitsvalgte omtrent delt på midten. 39 prosent mener at de alltid eller stort sett har tilstrekkelig tid, mens 36 prosent svarer at de alltid eller stort sett har for lite tid til fagforeningsarbeid. Det er flere i offentlig enn i privat sektor som har for lite tid.

Blant de heltidstillitsvalgte er det 15 prosent som svarer at de «alltid har tilstrekkelig tid», noe som er 5 prosentpoeng høyere enn samlet. Tilsvarende er det 7 prosent i denne gruppa som svarer «alltid for lite tid», sammenliknet med den samlede andelen på 14 prosent.

Ulike typer hjelp og tilrettelegging fra forbundene og LO kan bidra til å gjøre hverdagen som tillitsvalgt lettere. Dette inkluderer mer tid/frikjøp til tillitsvalgtarbeid, noe som viser seg å være svært viktig (se figur 7.3). De tillitsvalgte ble bedt om å ta utgangspunkt i sin rolle som tillitsvalgt og rangere hvor mye hver av de foreslåtte tiltakene ville bety.

Figur 7.3. Tillitsvalgtes prioritering av tiltak for å gjøre oppgavene lettere. Andel som svarer i stor og ganske stor grad. N=1426



Det som er verd å merke seg er at alle de foreslåtte tiltakene får ganske høy oppslutning. Foruten mer tid/frikjøp, som prioriteres av til sammen 68 prosent av de tillitsvalgte, er bedre tilgang til informasjon og argumenter høyt oppe på lista. Nettsider som gir muligheten for å hente kunnskap og informasjon er noe som til sammen 66 prosent av de tillitsvalgte, og lettere tilgang til argumenter/talepunkter trekkes fram som viktig av 63 prosent. Dernext følger større anledning til å ha fagforeningsmøter i arbeidstiden og skolering om egen organisasjon (til sammen 56 prosent). Om lag halvparten (49 prosent) mener at lettere tilgang til advokathjelp i vanskelige saker vil bidra til å gjøre hverdagen lettere i stor eller ganske stor grad.

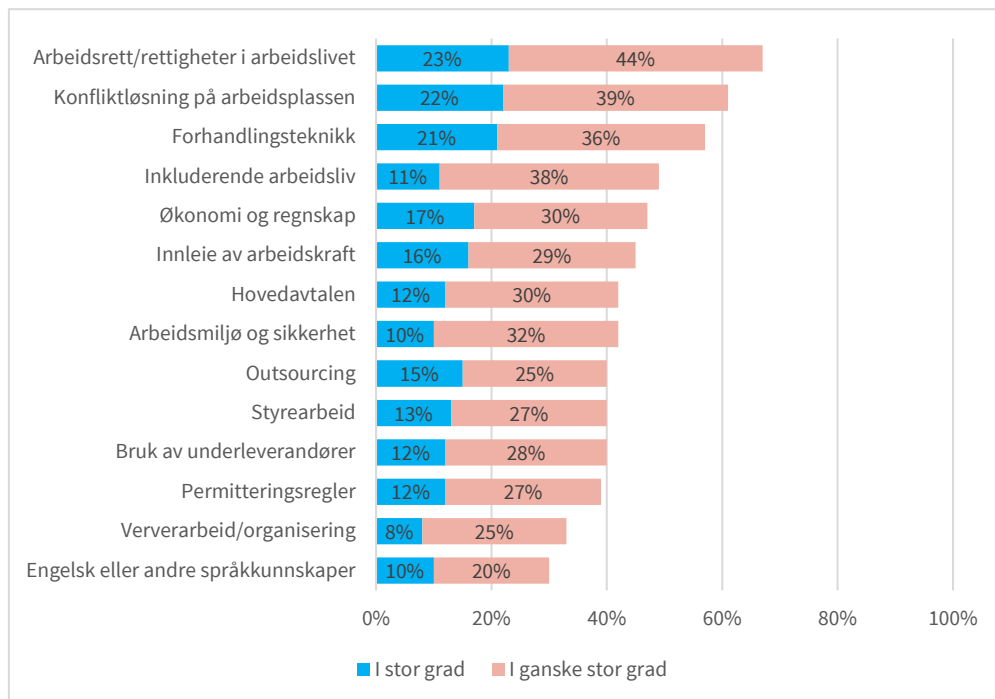
Nederst på lista er landsomfattende vervekampanjer. Kun 12 prosent mener at dette tiltaket i stor grad vil gjøre tillitsvalgtes oppgaver lettere. Mer bistand fra forening/forbund i møte med arbeidsgiver (til sammen 45 prosent) og bedre informasjonsmateriell (brosjyrer og lignende) fra forbund og LO (til sammen 48 prosent) kommer i nedre sjikt av de nevnte tiltakene. Flere arbeidsplassbesøk fra sentralt hold prioriteres av rundt halvparten av de tillitsvalgte (49 prosent svarer i stor eller ganske stor grad).

Det er små forskjeller mellom tillitsvalgte fra ulike sektorer. Det kan imidlertid nevnes at tillitsvalgte i privat tjenesteyting ønsker seg mer bistand fra forbundsnivå. Disse prioriterer også i høyere grad enn andre å få tilgang til bedre nettsider for å kunne hente ut kunnskap og informasjon.

Tillitsvalgte som har mellom 5 og 20 timer til vervet per uke har et sterkere ønske om mer tid sammenliknet med andre grupper. Tillitsvalgte som har minimal tid til vervet – det vil si 0-1 timer per uke – er mindre interessert i å få lettere tilgang til talepunkter og argumenter enn andre grupper.

Som vist i figur 7.3, står kunnskap og informasjon høyt på ønskelista. Opplæring er derfor et sentralt stikkord. Tillitsvalgte kommer i befatning med mange ulike saksområder, og kunnskapen på forskjellige felt vil naturlig nok variere. De tillitsvalgte fikk spørsmål om det er områder hvor de opplever at de trenger mer opplæring. Igjen vil vi vise andelen som svarer i «stor» eller i «ganske stor» grad på ulike felt.

Figur 7.4. I hvilken grad mener du at du trenger mer opplæring på følgende områder? Andel som svarer i stor eller ganske stor grad. N=1426



Sett under ett, virker det som om det er stor interesse for opplæring på de fleste av de nevnte områdene.

Det er arbeidsrett/rettigheter i arbeidslivet som står øverst på lista over opplæringsbehov. 23 prosent mener at de i stor grad trenger opplæring på dette området, mens 44 prosent svarer i ganske stor grad. Deretter kommer konfliktløsning (til sammen 61 prosent) og forhandlingsteknikk (til sammen 57 prosent). Nederst på lista kommer engelsk eller andre språkkunnskaper, hvor til sammen 30 prosent har svart at de trenger opplæring, og vervearbeid/organisering (33 prosent). I «midtsjiktet» er interessen for opplæring i inkluderende arbeidsliv (49 prosent), økonomi og regnskap (47 prosent), innleie av arbeidskraft (45 prosent), hovedavtalen og arbeidsmiljø og sikkerhet (42 prosent), outsourcing (40 prosent), styrearbeid og bruk av underleverandører (40 prosent) og permitteringsregler (39 prosent).

Nå vil ikke alle oppgaver være like aktuelle for alle tillitsvalgte. Det som er interessant å merke seg er at tillitsvalgte i privat tjenesteyting er mer interesserte i opplæring om vervearbeid og organisering enn i andre sektorer. Det har trolig sammenheng med at det er ofte er lav organisasjonsgrad og vanskelige kår for tillitsvalgte i denne sektoren. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon, som blant annet omfatter bygg og industri, er mer interessert i opplæring i innleie av arbeidskraft sammenliknet med tillitsvalgte fra andre sektorer. Det samme gjelder permitteringsregelverket.

I undersøkelsen blant tillitsvalgte fra 2015 (Trygstad et al. 2015)<sup>8</sup> var det også stort behov for opplæring i det som kan kalles tradisjonelt fagforeningsarbeid som arbeidsrett/rettigheter i arbeidslivet, konfliktløsning og forhandlingsteknikk.

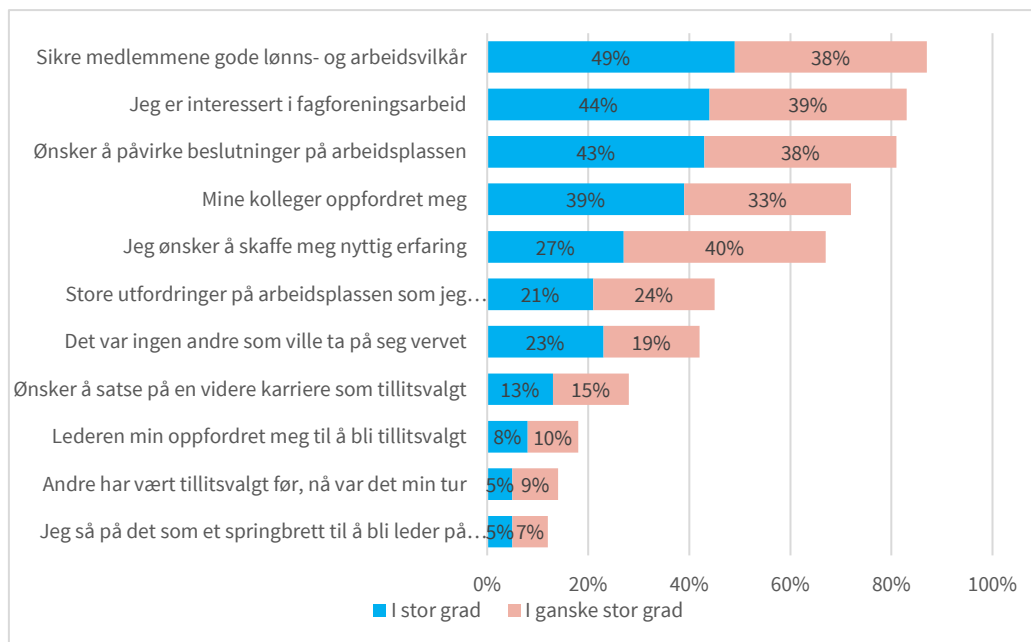
<sup>8</sup> Merk at denne undersøkelsen kun omfattet tillitsvalgte fra Fellesforbundet, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) og Handel og Kontor.

## 7.2 Hvorfor tillitsvalgt?

Det kan være mange ulike begrunnelser for hvorfor man sier ja til å være tillitsvalgt, som for eksempel et stort engasjement for lønns- og arbeidsforhold eller at ingen andre vil ta på seg vervet.

I undersøkelsen er det nettopp å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår som scorer mest. Om lag halvparten (49 prosent) svarer at dette er den viktigste begrunnelsen. Ved å legge til «ganske stor grad» er dette alternativet viktig for nesten 9 av 10 tillitsvalgte. Dette hører godt sammen med interesse for fagforeningsarbeid, som 44 prosent mener i stor grad er viktig og ønsker om å påvirke beslutninger på arbeidsplassen (43 prosent svarer i stor grad). Deretter følger oppfordringer fra kolleger (39 prosent), nyttig erfaring (27 prosent) og at det var store utfordringer på arbeidsplassen som vedkommende ville gjøre noe med. Nederst på lista kommer begrunnelsene om at vervet kan være et springbrett til å bli leder på et senere tidspunkt og at «nå var det min tur» (5 prosent svarer at disse to alternativene i stor grad var en viktig begrunnelse). Det er 8 prosent som oppgir at oppfordringer fra leder var en viktig begrunnelse, mens 13 prosent ønsker å satse på en videre karriere som tillitsvalgt. At man sier ja fordi ingen andre vil ta på seg vervet er den viktigste begrunnelsen for 23 prosent av de tillitsvalgte.

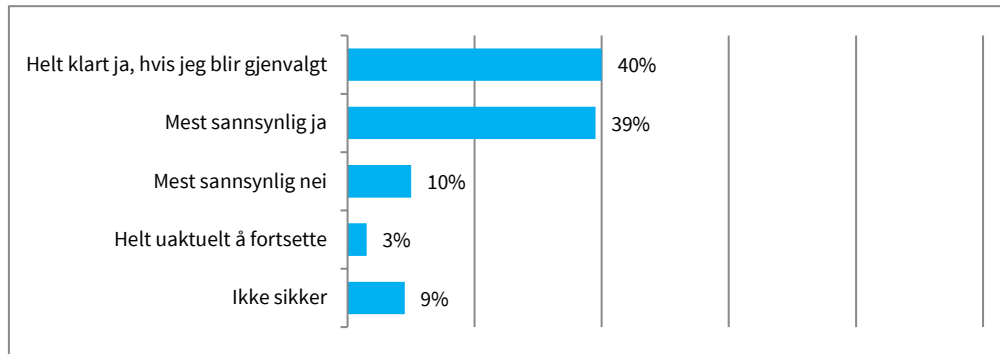
Figur 7.5. Hvorfor ble du tillitsvalgt? Forhold som i stor eller ganske stor grad spilte inn for avgjørelsen. N=1080



Svarene som vises i figur 7.5. tyder på en stor grad av «tillitsvalgtidentitet», noe som trolig delvis kan forklares med at tillitsvalgte i dette panelet er blant de mest ivrige og dedikerte. Det er likevel det samme bildet som kommer fra i undersøkelsen fra tre år tilbake. De viktigste begrunnelsene for å bli tillitsvalgt var da ønsket om å påvirke beslutninger på arbeidsplassen samt å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår (Trygstad et al. 2015).

Svarene på spørsmål om de ønsket å fortsette som tillitsvalgte bekreftet dette bildet. Om lag åtte av ti ønsket dette og bare 3 prosent svarer at det er helt uaktuelt å fortsette (se figur 7.6). 10 prosent mener at de mest sannsynlig kommer til å forlate vervet, mens 9 prosent er usikre.

Figur 7.6. Hvor sannsynlig er det at du fortsetter i vervet utover den perioden som du nå er valgt for? N=1426



Denne fordelingen er omtrent helt lik som i tillitsvalgtundersøkelsen i tre forbund fra 2015 (Trygstad et al. 2015). Da svarte om lag 80 prosent at de helt klart eller sannsynligvis villr fortsette i vervet dersom de ble gjenvalgt. Den er også i tråd med funn fra en tillitsvalgtundersøkelse i 2012 (Nergaard & Trygstad 2012).<sup>9</sup>

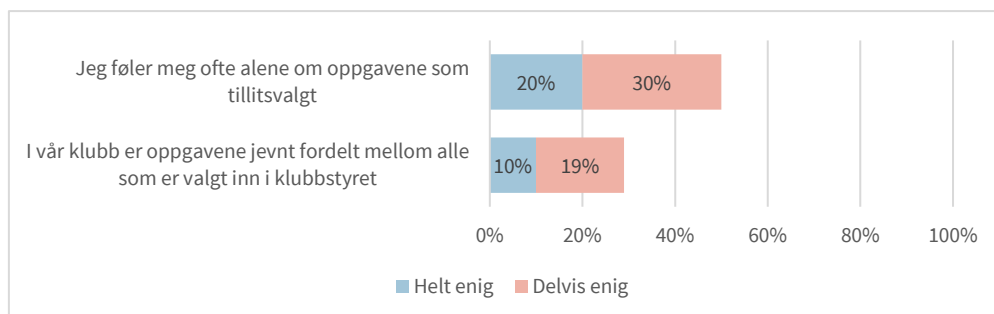
### 7.3 En ensom jobb?

Nesten en tredjedel av de tillitsvalgte som har svart på spørsmål i denne undersøkelsen er alene om oppgaven på sin arbeidsplass. 22 prosent svarer at det bare er to tillitsvalgte på arbeidsplassen. Den andre halvparten av utvalget fordeler seg slik:

- 3-5 tillitsvalgte på arbeidsplassen: 28 prosent
- 6-10 tillitsvalgte på arbeidsplassen: 10 prosent
- 11-20 tillitsvalgte på arbeidsplassen: 4 prosent
- Mer enn 20 tillitsvalgte på arbeidsplassen: 5 prosent

Over halvparten svarer altså at de enten er alene eller at det bare er to tillitsvalgte på arbeidsplassen. Denne fordelingen innebærer med andre ord en stor fare for at det er mange tillitsvalgte som føler seg ensomme i rollen. Dette er bakgrunnen for at de tillitsvalgte fikk spørsmål om de føler seg alene i rollen og/eller om oppgavene blir jevnt fordelt mellom tillitsvalgte i klubbstyret.

Figur 7.7. I hvilken grad er du enig eller uenig i påstanden om «jeg føler meg ofte alene om oppgavene som tillitsvalgt» og «i vår klubb er oppgavene jevnt fordelt mellom alle som er valgt inn i klubbstyret». N=1080



Halvparten av de tillitsvalgte er helt eller delvis enig i at de ofte føler seg alene om oppgavene, mens en tredjedel er uenig i denne påstanden. To av 10 er helt enig i denne påstanden. Så er det jo slik at mange *er* alene om oppgavene. Men, dersom vi

<sup>9</sup> Omfattet tillitsvalgte fra Fagforbundet, Fellesforbundet, NTL, Handel og Kontor, Arbeidsmandsforbundet og Fengersels- og friomsorgsforbundet.

tar bort de tillitsvalgte som faktisk er alene, reduseres denne andelen bare med 4 prosentpoeng, til 16 prosent.

Ofte er det slik at det er klubblederen som tar det største ansvaret og som gjør mest. Men, dersom det er flere tillitsvalgte som utgjør et klubbstyre eller tilsvarende, vil det være fornuftig å dele på oppgavene. Det viser seg at kun 10 prosent er *helt* enig i at oppgavene er jevnt fordelt og 19 prosent er delvis enig. På påstanden om oppgavefordeling er det en ganske stor andel på 12 prosent som svarer «ikke aktuelt». Det kan tyde på at den tillitsvalgte ikke har noen andre å støtte seg til/dele oppgavene med, altså at det mangler et klubbstyre eller tilsvarende.

## 8 Erfaringer med bruk av midlertidige ansettelse

Regulering av midlertidige ansettelse har siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 vært regnet som unntak fra regelen om fast ansettelse. Adgangen har vært begrenset til spesielle tilfeller og situasjoner. 1. juli 2015 ble reglene for midlertidig ansettelse myknet opp. Endringene i arbeidsmiljøloven innebar at arbeidsgivere fikk økt adgang til å ansette på en tidsbegrenset kontrakt, framfor fast ansettelse (se arbeidsmiljøloven §14-9, bokstav f). Denne generelle adgangen til midlertidige ansettelse skal være for en periode på inntil 12 måneder og omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne. Det kan uansett størrelse på virksomheten inngås avtale med minst én arbeidstaker.

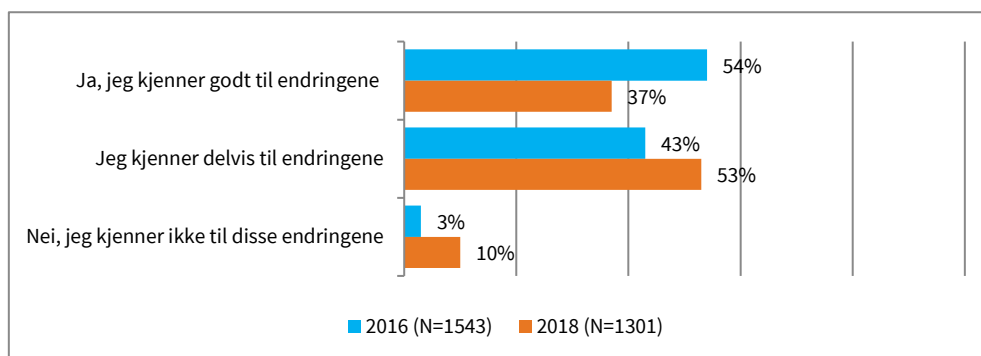
Etter om lag ett år – i mai 2016 – ble de tillitsvalgte spurt om foreløpige erfaringer.

Våren 2018 – altså neste tre år etter lovendringen – ble de tillitsvalgte igjen spurt om deres erfaringer med regelverket. Det var blant annet spørsmål om tillitsvalgte hadde blitt kontaktet av arbeidstakere med spørsmål om de er usatt for ulovlig bruk av midlertidige ansettelse.

Innledningsvis spurte vi om kjennskap til regelverket, der også reglene i korte trekk ble beskrevet: Det er nå en generell adgang til å ansette midlertidig for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten (det kan uansett inngås avtale med minst én arbeidstaker). Det er i tillegg innført en karantenebestemmelse som sier at når en midlertidig ansatt ikke får videre ansettelse, så kan ikke arbeidsgiver foreta nye midlertidige ansettelse før det har gått tolv måneder.

I staten er det andre regler for midlertidige ansettelse, som ikke er endret i forbindelse med endringer i arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgte i staten er derfor tatt ut av analysene.

Figur 8.1. Kjenner du til endringene i reglene for midlertidige ansettelse? 2016 og 2018.



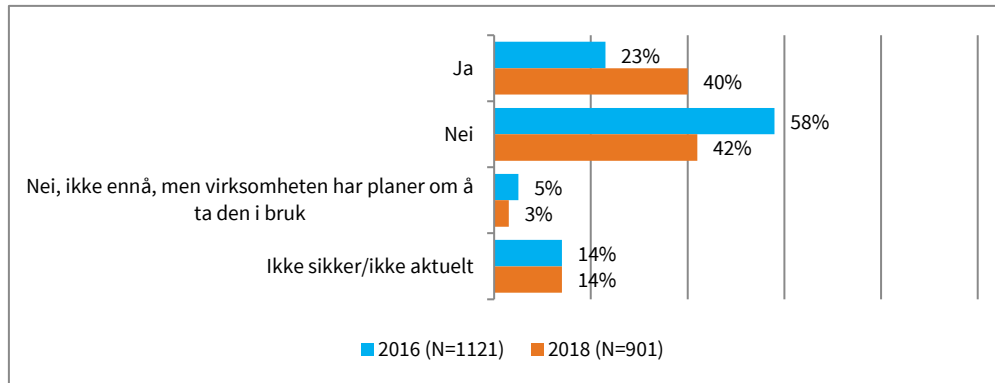
Overraskende nok er det en lavere andel som kjenner godt til endringene i 2018 enn i 2016. Hvis man legger sammen de som kjenner endringene godt og delvis, så er ikke forskjellen så stor – 97 prosent svarer dette i 2016 og 90 prosent i 2018. Men de som sier at de kjenner godt til endringene er redusert fra 54 prosent i 2016 til 37 prosent i



2018. Forklaringen kan være at dette spørsmålet var høyt oppe på den politiske agendaen i perioden like før og etter endringen ble vedtatt, og mange vil da ha satt seg inn i ordlyden. I forbindelse med den politiske striden ble LOs tillitsvalgtpanel i 2014 spurt om hvilke konsekvenser lovendringen kunne få. Mer enn halvparten mente da at en slik endring vil føre til større gjennomtrekk på arbeidsplassen, færre fast ansatte og dårligere arbeidsmiljø.

I løpet av de to siste årene har det vært mindre oppmerksomhet rundt regelendringene fordi de ikke har ført til en økning i midlertidige ansettelser (Nergaard 2018).

Figur 8.2. Har din virksomhet benyttet den nye regelen om midlertidig ansettelse?



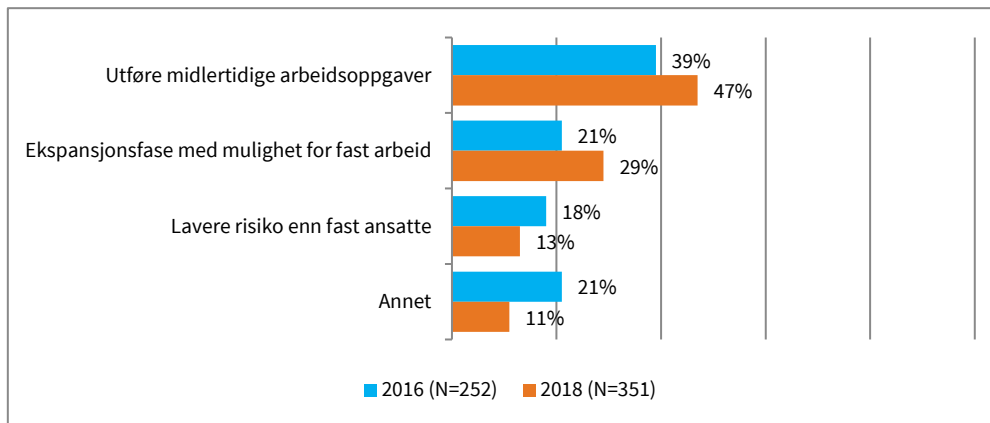
Nesten hver fjerde tillitsvalgt (23 prosent) svarte i 2016 at de arbeidet i en bedrift eller virksomhet som hadde benyttet seg av den nye regelen til å ansette noen midlertidig. I tillegg svarte en liten andel (5 prosent) at en eller flere slike ansettelser var planlagt.

Andelen tillitsvalgte som ikke hadde opplevd bruk av den nye muligheten var i flertall – 60 prosent. To år etter har bildet endret seg noe, og 40 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten har brukt den nye regelen til å ansette midlertidig og 42 prosent svarte nei. Det er også en ganske stor andel av de tillitsvalgte – 37 prosent – som er helt eller delvis enig i at lovendringen har medført at det er ansatt flere midlertidig i deres virksomhet enn før 2015.

Som tidligere nevnt viser statistikken at det i norsk arbeidsliv totalt sett ikke har vært noen økning i andelen midlertidige ansettelser de siste årene. I 2018 oppga 8 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig stilling. Denne andelen har holdt seg ganske stabil de siste åtte årene (Nergaard 2018). De tillitsvalgte ble ikke bedt om å oppgi antall midlertidige ansatte/planlagte ansettelser. Den rapporterte økningen blant de tillitsvalgte betyr derfor kanskje at arbeidsgiverne benytter den nye regelen framfor de andre betingelsene for midlertidige ansettelser (arbeid av midlertidig karakter, vikariater, praksis mv.)

Det må også legges til at «den nye regelen» strengt tatt ikke er så ny lenger og det er ikke sikkert at de tillitsvalgte vet forskjellen på nytt og gammelt regelverk.

Figur 8.3 Hva var hovedårsaken til at dere benyttet dere av den nye regelen om midlertidig ansettelse?



De tillitsvalgtes oppfatninger av hva som er hovedårsakene til at virksomheten velger å benytte seg av midlertidige ansettelser har endret seg lite fra 2016 til 2018.<sup>10</sup> De nyeste tallene viser at nesten halvparten (47 prosent) mener at å «utføre midlertidige arbeidsoppgaver» er den viktigste årsaken. At virksomheten er inne i en ekspansjonsfase som gjøre at det kan bli mulig for midlertidige ansatte å få fast arbeid er gjeldende for 30 prosent av de tillitsvalgte. Her skiller privat vareproduksjon seg ut ved at en høyere andel av tillitsvalgte i denne sektoren har krysset av på alternativet.

13 prosent mener at hovedårsaken til bruk av midlertidige ansettelser er at det innebærer lavere risiko enn å ansette fast. På dette alternativet er det privat tjenesteproduksjon som skiller seg ut med den høyeste andelen tillitsvalgte som velger dette alternativet. Dette spørsmålet kan også i noen tilfeller henge sammen med det neste spørsmålet: om tillitsvalgte tror at man ansetter midlertidig for å prøve ut nye arbeidstakere (se figur 8.4). Begge disse begrunnelsene må sies å falle utenfor arbeidsmiljølovens unntak fra fast ansettelse.

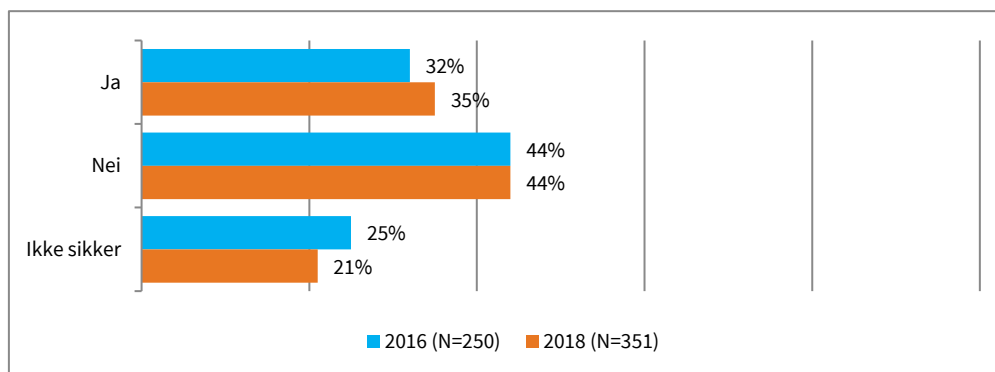
På spørsmål om hovedårsak var det også 11 prosent som svarte «annet». Noen svarer at dette skyldes «direkte misbruk» og «spekulasjoner i ulovlige midlertidige ansettelser» - altså at man gjør det for å slippe faste ansettelser. Andre svarer at det er på grunn av behov for vikarer, at det er sesongarbeid, fusjonsforhandlinger eller stillingsstopp.

Rundt en tredjedel av de tillitsvalgte i virksomheter som har benyttet regelen svarer at årsaken er å prøve ut folk med tanke på fast ansettelse. Forskjellene i svarene fra 2016 og 2018 («ja» og «ikke sikker») er ikke statistisk signifikante,<sup>11</sup> og i tillegg svarer 44 prosent nei i begge rundene (se figur 8.4). Det er forholdsvis mange som svarer «ikke sikker», noe som kan henge sammen med at bruken av midlertidige ansettelser bare drøftes i rundt halvparten av tilfellene (se figur 8.6).

<sup>10</sup> Testingen av om forskjellene i svarene i 2016 og 2018 er signifikant viser feilmarginer på 5-6 prosent. De reelle forskjellene kan altså være svært små.

<sup>11</sup> Det betyr at man ikke med sikkerhet (mer enn 95 prosent sannsynlighet) kan si at forskjellene skyldes noe annet enn tilfeldigheter.

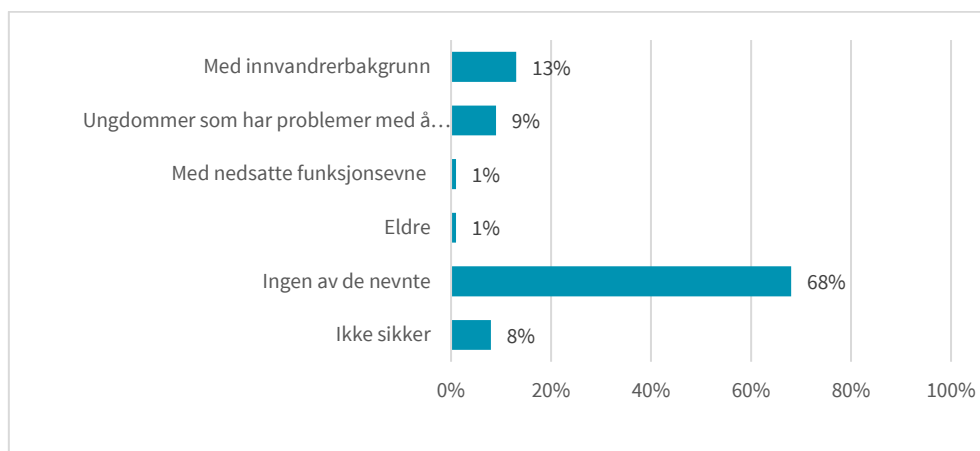
Figur 8.4. Er den nye regelen om midlertidige ansettelses benyttet for å prøve ut folk med tanke på fast ansettelse?



## 8.1 Enklere for utsatte grupper?

En viktig begrunnelse for lovendringen i 2015 var at det skulle bli lettere å rekruttere personer som ellers har problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet.<sup>12</sup> Det gjelder ungdom, personer med innvandrerbakgrunn eller med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere. Vi spurte hva som er de tillitsvalgtes erfaringer med denne målsettingen.<sup>13</sup> De tillitsvalgte som hadde erfaringer med at egen arbeidsplass hadde benyttet seg av regelen om midlertidige ansettelses, fikk spørsmål om det var ansatt flere med nevnte bakgrunner.

Figur 8.5. Har lovendringen om midlertidige ansettelses ført til at dere i løpet av de siste to årene har ansatte flere ... Andelen som svarer at lovendringen har ført til at virksomheten har ansatte flere av de nevnte gruppene. N=351



Det store flertallet på 68 prosent mener at lovendringen ikke har ført til at det har blitt ansatt flere av de nevnte gruppene. 13 prosent mener at virksomheten har ansatt flere med innvandrerbakgrunn. Det er 9 prosent som svarer at det er ansatt ungdom som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet i løpet av de siste to årene. For personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere ser lovendringen ut til å ha hatt minimal betydning. 1 prosent av de tillitsvalgte svarer at det er ansatte flere fra disse to gruppene.

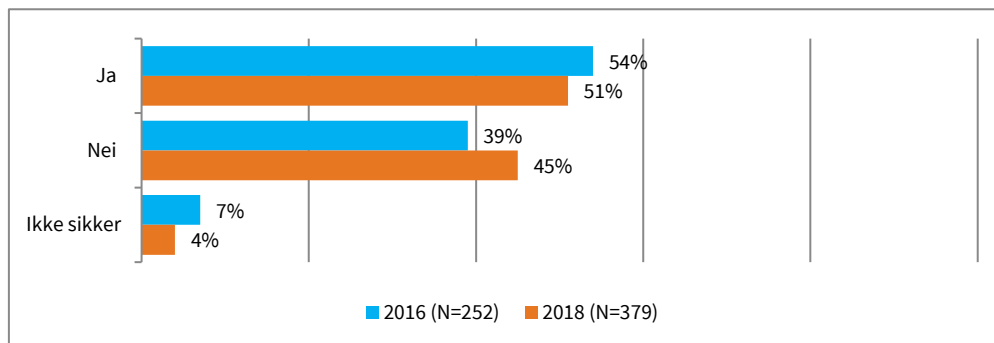
<sup>12</sup> Prop. 39 L (2014–2015).

<sup>13</sup> Dette spørsmålet ble også stilt i 2016, men da var alternativet “ikke sikker” utelatt. Derfor blir det ikke riktig å sammenlikne tallene direkte. Det ser imidlertid ut til at det bare er små endringer i denne perioden.

## 8.2 Drøfting

Arbeidsgiver er i henhold til arbeidsmiljøloven (§14-9 (2)) pålagt å drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte en gang i året. Det er bakgrunnen for at tillitsvalgte med erfaring med midlertidige ansettelse fikk spørsmål om drøfting (se figur 8.6).

Figur 8.6. Har arbeidsgiver drøftet bruken av midlertidige ansettelse etter den nye regelen med deg eller andre tillitsvalgte i løpet av året?



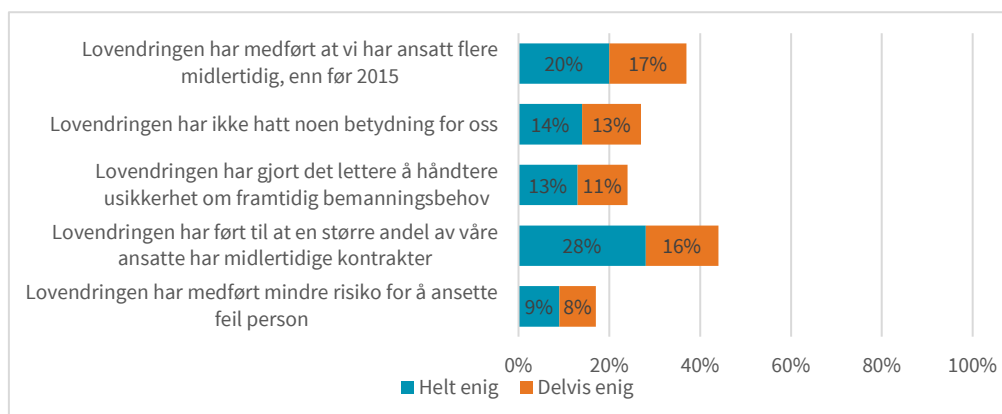
Om lag halvparten av de tillitsvalgte bekrefter at bruken av midlertidige ansatte etter den nye regelen har blitt drøftet. All den tid at drøfting er en lovpålagt plikt (§14-9, 2 f) er dette en betenkelig lav andel.

Her har det ikke skjedd noen store endringer i perioden fra 2016 til 2018. Forskjellen i andelen som svarer «ja» er ikke statistisk signifikant. Andelen som svarer «ja» er høyest innen privat vareproduksjon (58 prosent) og lavest innen privat tjensteproduksjon (42 prosent).

## 8.3 Konsekvenser av lovendringen

De tillitsvalgte som kjenner til regelverket ble også bedt om å ta stilling til noen påstander om konsekvenser av lovendringen. Spørsmålene omfatter blant annet nåværende og framtidig bruk av midlertidige ansatte. Drøyt én av fire mener at lovendringen ikke har hatt noen betydning for deres virksomhet.

Figur 8.7. Andel som er helt eller delvis enig i påstander om bruk av midlertidige ansettelse. N=449



Selv om omfanget av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv har vist seg å være stabilt over flere år, er det en ganske stor andel av de tillitsvalgte som svarer at lovendringen har medført at det er ansatt flere midlertidige enn før 2015 og at en større andel av de ansatte har midlertidige kontrakter. Det er henholdsvis 37 prosent og 44 prosent som sier seg helt eller delvis enig i disse påstandene. 24 prosent er helt eller delvis enig i at lovendringen har gjort det lettere å håndtere usikkerhet om framtidig bemanningsbehov. 17 prosent mener at lovendringen har medført mindre risiko for å ansette feil person. Det er her verd å merke seg at denne gruppen tillitsvalgte har kjennskap til det nye regelverket, noe som kan ha sammenheng med at den også oftere er tatt i bruk på deres arbeidsplasser. Det kan være med på å forklare at en såpass stor andel svarer at det er ansatt flere midlertidige enn før 2015.

Sammenliknet med 2016 er det bare små endringer. Det er en viss økning i andelen som svarer at «lovendringen vil ikke ha noen betydning for oss». Påstanden om at bedriften har ansatt flere midlertidig enn før 2015 ble ikke stilt i 2016.

De som har svart at lovendringen *ikke* har betydning for bemanningsstrategien i virksomheten fikk spørsmål om hva de mente var årsaken til dette. Igjen ble de tillitsvalgte bedt om å ta stilling til noen påstander som de kunne si seg helt eller delvis enig eller uenig i.

- 39 prosent mente at årsaken var at man ikke hadde hatt behov for økt bemanning.
- 77 prosent var helt eller delvis enig i at dette skyldtes at behovet for bemanning ble dekket på andre måter
- 12 prosent var helt eller delvis enig i at dette skyldtes at lovverket er for komplisert.

#### **8.4 Hva mener tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå?**

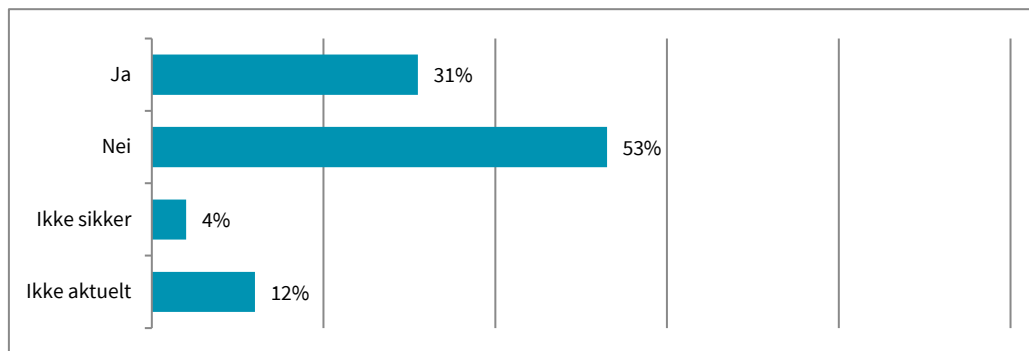
Vi har også spurt «elitepanelet» om hva endringene i regelverket har ført til i deres bransje. Dette er tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå (regionalt eller sentralt) (N=281).

- 28 prosent mener at endringene i reglene har ført til økt bruk av midlertidige ansettelser i bransjen
- 2 prosent mener det har ført til redusert bruk
- 42 prosent svarer at det ikke har skjedd endringer etter at det kom nye regler
- 17 prosent svarer «ikke sikker»
- 11 prosent svarer «ikke aktuelt».

Andelen som mener at endringene har ført til økt bruk av midlertidige ansettelser er høyest blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon.

Regelverket for midlertidige ansettelser kan framstå som komplisert. Det er derfor interessant å se i hvilken grad de arbeidsplassstillitsvalgte trenger bistand på dette område. 31 prosent av de forenings- og forbundstillitsvalgte har fått henvendelser om de nye reglene (se figur 8.8). Over halvparten – 53 prosent – har ikke fått slike henvendelser.

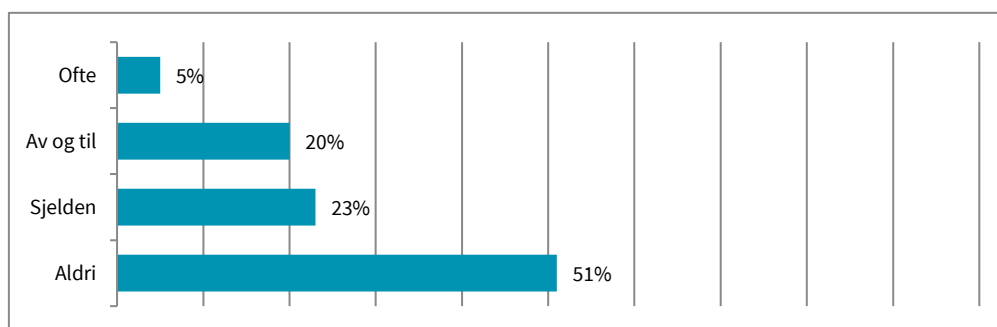
Figur 8.8. Har arbeidsplass tillitsvalgte tatt kontakt med deg angående de nye reglene om midlertidige ansettelser i løpet av det siste året? (N=281)



## 8.5 Hva skjer ved brudd på regelverket?

Midlertidig ansatte kan kontakte tillitsvalgte for hjelp og rådgivning dersom de opplever at deres kontrakt bryter med lovens bestemmelser. De tillitsvalgte ble spurt om de har blitt kontaktet av arbeidstakere som har spørsmål om de er utsatt for ulovlig bruk av midlertidige ansettelser, og hvor ofte dette eventuelt har skjedd. Dette vil gi indikasjon på hvor vanlig det er å diskutere om arbeidskontrakten bryter med forutsetningene, uten at det i seg selv kan gi informasjon om forekomsten av brudd. For halvparten av de LO-tillitsvalgte har dette aldri skjedd, mens 5 prosent har opplevd det ofte (se figur 8.9).

Figur 8.9. Vi ønsker å vite om du som tillitsvalgt har blitt kontaktet av arbeidstakere som har spørsmål om de er utsatt for ulovlig bruk midlertidige ansettelser. Har dette skjedd .... (N=1426)



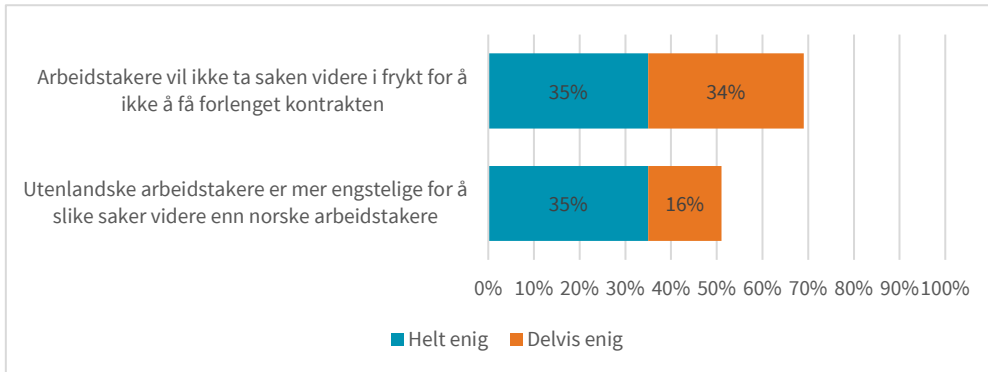
Det er noe variasjon mellom bransjene på dette spørsmålet. Andelen som har blitt kontaktet er lavest i privat tjenesteproduksjon (20 prosent) og høyest innen kommunal sektor (30 prosent). Vi vet ikke noe mer om disse sakene er tatt videre eller om det er konkludert med at ansettelsen faktisk var ulovlig.

Det kan være vanskelig å avgjøre om en midlertidig ansettelse er i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser og om man eventuelt skal ta saken videre. Etter lovendringen i 2015 er det gitt en generell adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder, og slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser på dette generelle grunnlaget. Slike forhold kan være vanskelig for arbeidstakeren og den tillitsvalgte å ha oversikt over og dermed vite når det er brudd på regelverket.

Et annet brudd på lovverket kan være at arbeidstakeren ikke får tilbud om fast ansettelse når vedkommende har krav på det (etter en periode på tre eller fire år).<sup>14</sup>

Spørsmålet er om slike saker bringes videre i tillitsvalgtapparatet. De tillitsvalgte som hadde blitt kontaktet om eventuelle brudd på disse reglene (ofte eller av og til), ble spurt om hva som kan være årsaken til at saker *ikke* bringes videre i apparatet. Det er interessant å se om dette er begrunnet i frykt for å miste oppdrag og om det er forskjeller mellom norske og utenlandske arbeidstakere på dette området.

Figur 8.10. Tillitsvalgtes forklaring på hvorfor arbeidstakere ikke ønsker å ta saker om ulovlig midlertidige ansettelser videre via tillitsvalgtapparatet og om det forskjell på norske og utenlandske arbeidstakere. Andel helt eller delvis enig. (N=367)



Sju av ti tillitsvalgte (helt eller delvis enig) mener at frykt for ikke å få forlenget kontrakten er årsaken til at arbeidstakerne ikke ønsker å ta brudd på regelverket om midlertidige ansettelser videre i tillitsvalgtapparatet. Drøyt halvparten er helt eller delvis enig i at utenlandske arbeidstakere er mer engstelige enn norske arbeidstakere for å ta slike saker videre.

<sup>14</sup> Se arbeidsmiljøloven §14-9 (7).

# Referanser

---

- AKAN (2015). Veileder i Akan-modellen. Hvordan arbeidslivet kan forebygge og håndtere problematisk rusmiddelbruk og spill.
- Bergene, Ann Cecilie, Kristine Nergaard og Jørgen Svalund (2018). Brudd på reglene om adgangen til midlertidig ansettelse og innleie. Fafo-rapport 2018:47
- Bråten, Mona og Jørgen Svalund (2018). Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet. Fafo-rapport 2018:39
- Hagen, Inger Marie og Jørgen Svalund (2018). Verve og beholde. Forankring av LOs medlemsfordeler gjennom lokale LOfavørkomiteer. Fafo-rapport 2018:28
- Nergaard, Kristine (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38.
- Nergaard, Kristine og Sissel C. Trygstad (2012). Tillitsvalgtes hverdag... sett fra grasrota i seks LO-forbund. Fafo-rapport 2012:40
- Moan, Inger Synnøve og Torleif Halkjelsvik (2016). Alkohol og arbeidsliv. En undersøkelse blant norske arbeidstakere. Nasjonalt folkehelseinstitutt
- Steen, Johan Røed og Kristine Nergaard (2017). Organisasjonsstruktur og fagforeningsarbeid i NTL. Fafo-rapport 2017:27.
- Trygstad, Sissel C., Kristin Alsos, Inger Marie Hagen og Ragnhild Steen Jensen (2015). Den norske modellen på virksomhetsnivå. Fafo-rapport 2015:18.
- Østhus, Ståle (2019). Kunnskap om pensjon. Resultater fra tre surveyundersøkelser blant arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte i privat sektor. Fafo-rapport 2019:02.





# Tillitsvalgtpanelet.

## Oppsummering av resultater fra 2018

I løpet av 2018 gjennomførte Fafo to spørreundersøkelser blant LOs tillitsvalgte. I forbindelse med Fafos arrangement 8. mars fikk tillitsvalgtpanelet spørsmål om seksuell trakassering på arbeidsplassen. I den andre undersøkelsen stilte vi spørsmål om kompetanseutvikling på arbeidsplassen i form av kurs, opplæring og videreutdanning. Tillitsvalgte i privat sektor fikk i tillegg spørsmål om tjenstepensjonsordninger.

Dette notatet er en sammenfatning, men resultater er tidligere brukt i rapporter utarbeidet av Fafo og i presentasjoner/kommentarer fra LO.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2019:28  
ID-nr.: 10327