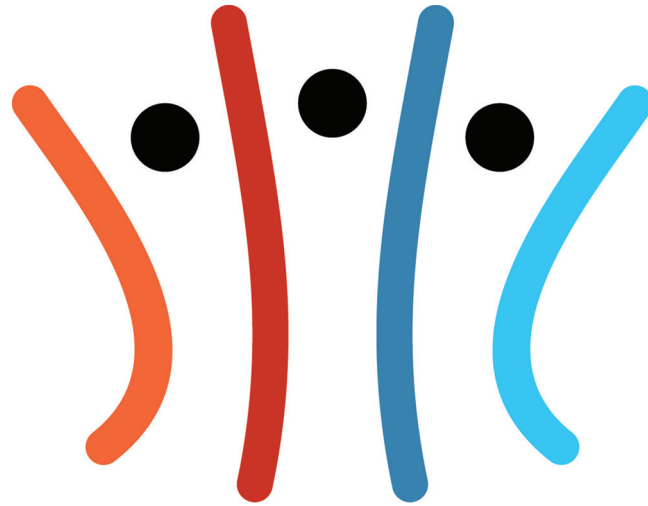


Anne Mette Ødegård og
Rolf K. Andersen

Tillitsvalgtåret 2019



Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

Tillitsvalgtåret 2019

Fafo-notat 2019:27

Innhold

Forord	5
Innledning	6
Om tillitsvalgtpanelet	6
Hvorfor tillitsvalgt?	7
Hva er problematisk?	8
Tidsbruk	11
Verving	14
Har tillitsvalgte innflytelse?	16
Kunnskapsbehov og opplæring	20
Etterspørsel på basisområdene.....	20
Rimelig god kompetanse.....	21
Prioriterer lov- og avtaleverk.....	22
Viktige saker for fagbevegelsen	23
Referanser	24

Forord

I forbindelse med at LO utpekte 2019 som tillitsvalgtåret, har vi undersøkt nærmere hva slags vilkår de tillitsvalgte har og hvilke saker de er opptatt av. Fafo har siden 2012 hatt regelmessige spørreundersøkelser i LOs tillitsvalgtpanel, som er sammensatt av tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund. Dette notatet bygger i hovedsak på spørsmål stilt i 2018 og 2019.

Dette er en fin anledning til å takke alle tillitsvalgte som tar seg tid til å svare på spørsmål, og som på denne måten gir en unik kunnskap om hva som rører seg på grasrota i fagbevegelsen.

Takk også til Fafo-forsker Johan Røed Steen som siden oppstarten har vært sentral i driften av LOs tillitsvalgtpanel, og til Bente Bakken i informasjonsavdelingen som har hatt ansvaret for ferdigstilling av dette produktet.

Oslo, 8. november 2019

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

Innledning

LO-kongressen i 2017 vedtok at statusen til de tillitsvalgte burde økes gjennom å ha et eget år. Bakgrunnen var at lokale tillitsvalgte gjerne blir for lite verdsatt. LO har derfor hatt 2019 som tillitsvalgtåret. I den forbindelse er det interessant å vite mer om hvordan hverdagen som tillitsvalgt oppleves. Hva bruker de tida si på? Hva trenger de av bistand? Og hva er den viktigste drivkraften?

I 2018 og 2019 fikk deltakerne i LOs tillitsvalgtpanel derfor spørsmål om blant annet motivasjon, tidsbruk og behov for opplæring. Vi har også hentet fram svar fra tidligere runder i tillitsvalgtpanelet, blant annet spørsmål om lokalt partssamarbeid og hvilke saker som fagbevegelsen bør prioritere (fra 2017 og 2013), og om tillitsvalgte utsettes for ubehagelige hendelser (2015 og 2018).

I tillegg har vi brukt resultater fra andre undersøkelser blant tillitsvalgte i ulike LO-forbund, som berører deres vilkår. I 2012 kom det en rapport som omfattet tillitsvalgte i seks fagforbund: Fagforbundet, Fellesforbundet, Norsk Tjenestemannslag (NTL), Handel og Kontor, Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund (Nergaard & Trygstad 2012). Tre år seinere ble det gjennomført 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 gjort studier i enkeltforbund, som Norsk Tjenestemannslag og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund.

Om tillitsvalgtpanelet

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. Fafo har rekruttert tillitsvalgte ved hjelp av e-postlister fra forbundene. Panelet er så langt det er mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarende forbundets andel av LOs medlemstall, og består av 3468 personer. Disse svarer via skjema på internett på spørsmålsbatterier som sendes ut to–tre ganger per år. Panelet 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 enkelthets 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

Hvorfor tillitsvalgt?

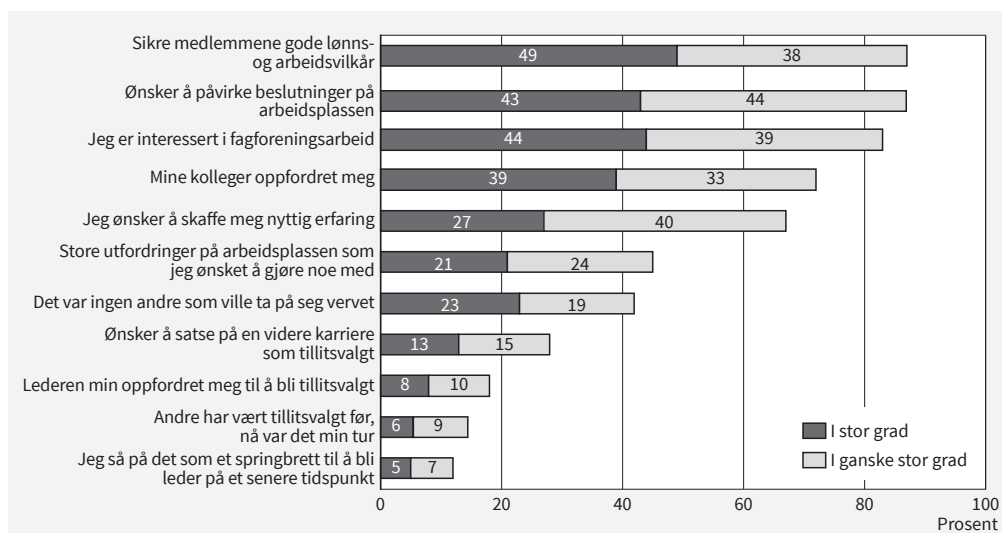
«Motivasjonen for å si ja til å bli tillitsvalgt var å kunne være med å gjøre noe for mine kolleger» (Sofia Rana til LO-Aktuelt).

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

Blant deltakerne i LOs tillitsvalgtpanel viser det seg at å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår er den største motivasjonsfaktoren. I 2018 var det ni av ti tillitsvalgte som mente at dette i stor eller ganske stor grad er den viktigste begrunnelsen for å være tillitsvalgt (se figur 1). Om lag halvparten (49 prosent) svarte at dette i stor grad spilte inn i avgjørelsen om å ta på seg vervet. Selv om det er langt unna «topplista», så var det samtidig 42 prosent («i stor grad» pluss «i ganske stor grad») som mente at en medvirkende årsak var at ingen andre ville påta seg vervet. Det kan tyde på at mange tillitsvalgte føler seg i en slags tvangssituasjon, i hvert fall i starten.

Like fullt skårer begrunnelser som «interesse for fagforeningsarbeid» og «ønske om å påvirke beslutninger på arbeidsplassen» høyt. Drøyt åtte av ti mente at dette er viktig. Deretter følger oppfordringer fra kolleger, som 39 prosent mente spilte inn i stor grad, samt at det kan være en nyttig erfaring å være tillitsvalgt (27 prosent svarte at dette i stor grad var viktig). Det er også mange som motiveres av at det er store utfordringer på arbeidsplassen som vedkommende ønsket å gjøre noe med (21 prosent mente at dette var svært viktig).

Figur 1 «Hvorfor ble du tillitsvalgt?» Forhold som i stor eller ganske stor grad spilte inn for avgjørelsen. Prosent. N=1080. Flere svar mulig.

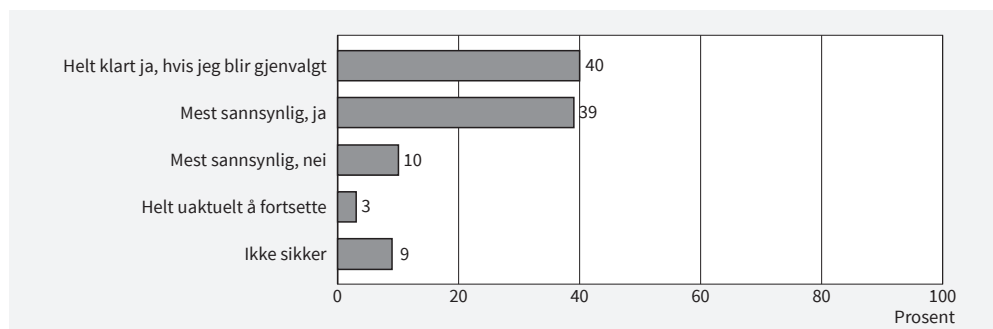


(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

Det er færre som ser på vervet som et springbrett til å bli leder på et seinere tidspunkt. Kun 5 prosent mente at dette i stor grad var viktig for beslutningen. En atskillig større andel vurderer imidlertid muligheten for en videre karriere som tillitsvalgt (13 prosent oppga at dette i stor grad var viktig). At man blir oppfordret av en leder til å bli tillitsvalgt, har ikke særlig stor betydning. Det var 8 prosent som svarte at dette i stor grad spilte inn når avgjørelsen skulle tas. Det samme gjelder argumentet om at «andre har vært tillitsvalgte før, nå var det min tur», som kun 6 prosent mente i stor grad var viktig. Svarene som vises i figur 1 tyder på en stor grad av tillitsvalgtidentitet. Dette er det samme bildet som kom fram i en undersøkelse fra tre år tilbake, blant tillitsvalgte fra Fellesforbundet, NNN og Handel og Kontor. Blant de viktigste begrunnelsene for å bli tillitsvalgt var også 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 ønsker å fortsette som tillitsvalgte, bekrefter bildet av at det finnes en oppriktig interesse for vervet. Nesten åtte av ti ønsket gjenvalg, mens bare 3 prosent svarte at det er helt uaktuelt å fortsette (se figur 2). 10 prosent mente at de mest sannsynlig kommer til å forlate vervet, mens 9 prosent var usikre.

Figur 2 «Hvor sannsynlig er det at du fortsetter i vervet utover den perioden som du nå er valgt for? » Prosent. N=1426.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

Denne fordelingen av svarene fra 2018 er omtrent helt lik som i tillitsvalgtundersøkelsen i de tre nevnte forbundene fra 2015 (Trygstad et al. 2015). Der svarte om lag 80 prosent at de helt klart eller sannsynligvis ville fortsette i vervet dersom de ble gjenvalgt. Den er også i tråd med funn fra en tillitsvalgtundersøkelse i 2012, som omfattet Fagforbundet, Fellesforbundet, NTL, Handel og Kontor, Arbeidsmandsforbundet og Fængsels- og friomsorgsforbundet (Nergaard & Trygstad 2012),

Hva er problematisk?

«Du skal være tøff i huet som tillitsvalgt for å stå på rettighetene som hovedavtalen gir, hvis du ikke har forståelse fra arbeidsgiver» (Terje O. Olsson til LO-Aktuelt).

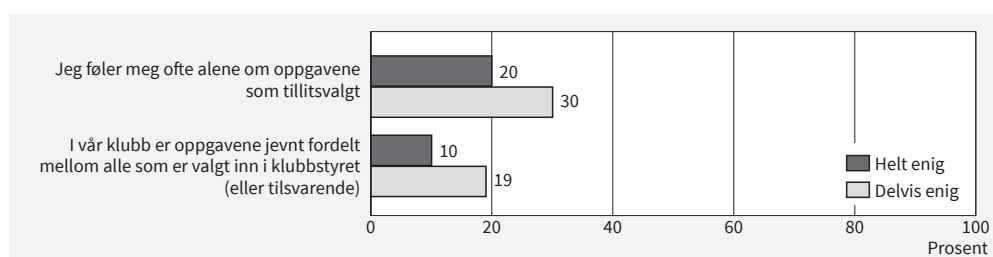
Sitatet ovenfor illustrerer et problem som tillitsvalgte møter: en arbeidsgiver som ikke er spesielt interessert i å løse problemene i samarbeid med fagforeningen. Et godt og saklig forhold mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er en forutsetning for et konstruktivt samarbeid. Det innebærer blant annet forståelse for hverandres

roller. Gjennom intervjuer med lokale tillitsvalgte i Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund i 2017–2018 kom det for eksempel fram at mange opplevde en ledelse som ikke forsto verdien av fagforeninger og et godt samarbeid med de ansatte (Ødegård et al. 2019).

«Tilværelsen som tillitsvalgt er litt ensom innimellom. Men 45 år etter mitt første tillitsverv, føles det fortsatt like brennende» (Wallfred Anderson til LO-Aktuelt).

En annen utfordring kan være at de ansatte viser liten interesse for fagforeningen, noe som blant annet gir seg utslag i dårlig fram møte på medlemsmøter og at det er vanskelig å få folk til å påta seg verv (Ødegård et al. 2019; Steen & Nergaard 2017). Det kan resultere i at tilværelsen som tillitsvalgt oppleves som ensom.

Figur 3 «I hvilken grad er du enig eller uenig i påstandene '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'». Prosent. N=1080.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

I tillitsvalgtpanelet fra 2018 var det halvparten som sa seg helt eller delvis enige i påstanden om at «jeg føler meg ofte alene om oppgaven som tillitsvalgt». Nesten en tredjedel oppga at de faktisk er alene om oppgaven, og 22 prosent svarte at det bare er to tillitsvalgte på arbeidsplassen. Så er det jo slik at mange faktisk er alene om oppgavene og naturlig nok derfor vil føle det slik. Likevel, ved å se nærmere på bakgrunnstallene, viser det seg at det er mange som føler seg alene i rollen selv om det er flere tillitsvalgte på arbeidsplassen.

I et klubbstyre er det ofte slik at det er lederen som tar det største ansvaret og som gjør mest. Men, dersom det er flere tillitsvalgte som utgjør et klubbstyre eller tilsvarende, er det fornuftig å dele på oppgavene. Det viste seg at kun 10 prosent er helt enige i at oppgavene er jevnt fordelt, og 19 prosent er delvis enige (se figur 3). På påstanden om oppgavefordeling var det en ganske stor andel på 12 prosent som svarte «ikke aktuelt». Det kan tyde på at den tillitsvalgte ikke har noen andre å støtte seg til/dele oppgavene med, altså at man er alene eller at det mangler et aktivt klubbstyre eller tilsvarende. Da kan det også gå hardt utover fritida.

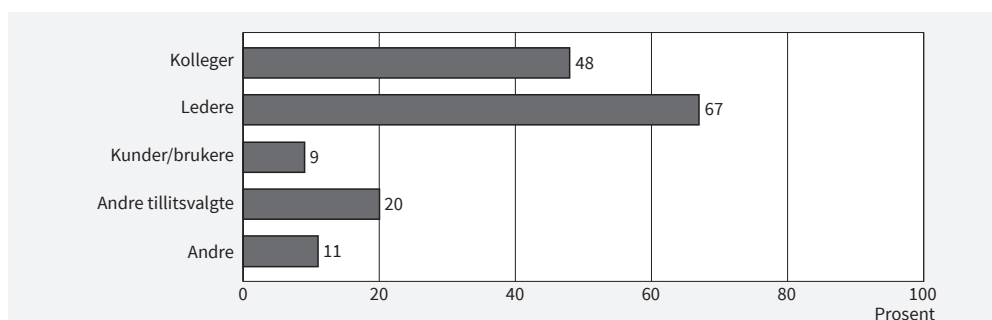
I studien av tillitsvalgte i NTL og NNN kom det fram at mange mener at sakene har blitt vanskeligere og tyngre de siste årene. Dette dreier seg ofte om omstillinger og konflikter på arbeidsplassen. Tillitsvalgtrollen kan dermed bli belastende for jobb og videre karriere.

«Jeg er kanskje litt som kleggen? Jeg er ikke særlig autoritetstro, og jeg kan tåle mye motstand så lenge jeg vet at jeg har rett» (Lars Jakob Furunes til LO-Aktuelt).

Tillitsvalgtrollen kan være utsatt. Det betyr ikke at man skal tåle alt. I 2015 fikk deltakerne i tillitsvalgtpanelet spørsmål om de hadde blitt utsatt for ubehagelige opplevelser i sin rolle som tillitsvalgt – som plaging eller ubehagelig erting. Av dem som opplevde dette (rundt 20 prosent), hadde halvparten vært utsatt to–tre ganger det siste året.

De som svarte bekreftende på om de hadde vært utsatt for plaging eller ubehagelig erting, ble stilt et oppfølgingsspørsmål om hvem som var ansvarlig (se figur 4). To av tre hendelser involverte en eller flere ledere. 20 prosent hadde opplevd å bli plaget av andre tillitsvalgte, mens nesten halvparten sa at kolleger var ansvarlige. 9 prosent var blitt plaget/ertet av kunder.

Figur 4 « Da du ble utsatt for ubehagelige opplevelser, var dette fra noen av de følgende?» Flere svar mulig. Prosent. N=403.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2015)

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, og om de har fått varsler fra andre som har vært utsatt for dette.

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven 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.

Totalt svarte 1,5 prosent av de tillitsvalgte at de har opplevd seksuell trakassering i sin rolle som tillitsvalgt i løpet av de siste tolv 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. Som følge av denne oppmerksomheten kunne man derfor ha forventet en økning i antall rapporteringer.

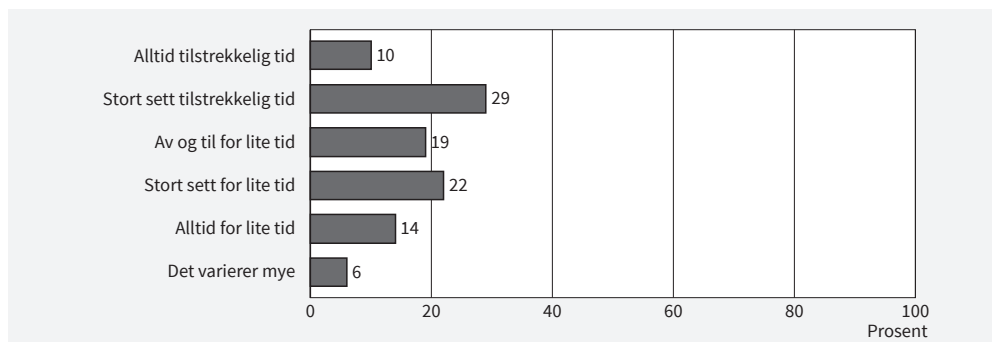
1,5 prosent utgjør 22 personer (16 kvinner og 6 menn). Av disse 22 har 14 opplevd seksuell trakassering flere ganger i løpet av denne perioden.

Tidsbruk

Tid er ofte en knapphetsfaktor, og det kan være stor variasjon i hvor mye tid tillitsvalgte på arbeidsplassene har til rådighet. Noen er heltidstillitsvalgte, mens andre har full jobb ved siden av vervet.

Hovedorganisasjonene i arbeidslivet er enige om at tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre oppgavene. Oppfatningen av hva som er «nødvendig tid» vil selvsagt variere. Samlet er de tillitsvalgte omtrent delt på midten: i 2018 mente 39 prosent at de alltid eller stort sett har tilstrekkelig tid, mens 36 prosent svarte at de alltid eller stort sett har for liten tid (se figur 5).

Figur 5 «Er tida som er stilt til disposisjon for fagforeningsarbeid tilstrekkelig, eller har dere for lite tid?» Prosent. N=1426.



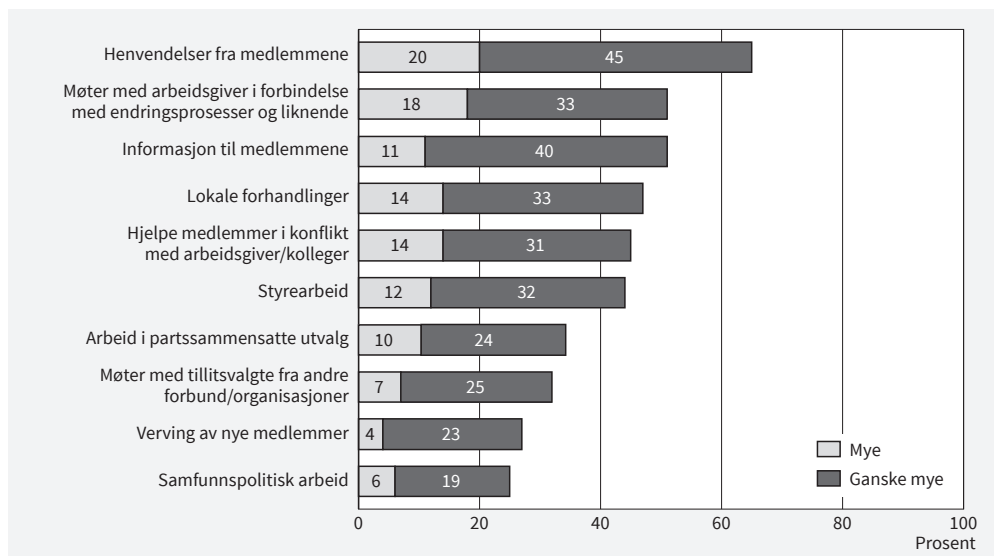
(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

Det er flere i offentlig enn i privat sektor som opplever at de har for liten tid. Blant de heltidstillitsvalgte var det 15 prosent som svarte at de «alltid har tilstrekkelig tid», noe som er 5 prosentpoeng høyere enn samlet. Tilsvarende var det 7 prosent i denne gruppa som svarte «alltid for lite tid», mens den samlede andelen var på 14 prosent.

I en undersøkelse blant tillitsvalgte i Norsk Tjenestemannslag viste det seg at det var de som hadde mest frikjøpt tid til rådighet som oftest opplevde at tida ikke strakk til (Steen & Nergaard 2017). Dette mønsteret kom også fram i undersøkelsene fra 2012 og 2015: jo mer arbeidstid de tillitsvalgte brukte på vervet sitt, jo mer fritid brukte de også. En forklaring kan være at jo mer frikjøpt tid den tillitsvalgte har, jo større forventninger vil både ledelse og medlemmer ha til de oppgavene som skal utføres. En annen forklaring kan være at økt frikjøp øker interessen for tillitsvalgarbeid.

De tillitsvalgte ble videre bedt om å svare på hvor mye/liten tid de bruker på ulike oppgaver som var listet opp.

Figur 6 Tillitsvalgtes tidsbruk. Andel som bruker mye eller ganske mye tid på ulike oppgaver. Prosent. N=1306.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

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 liknende (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).

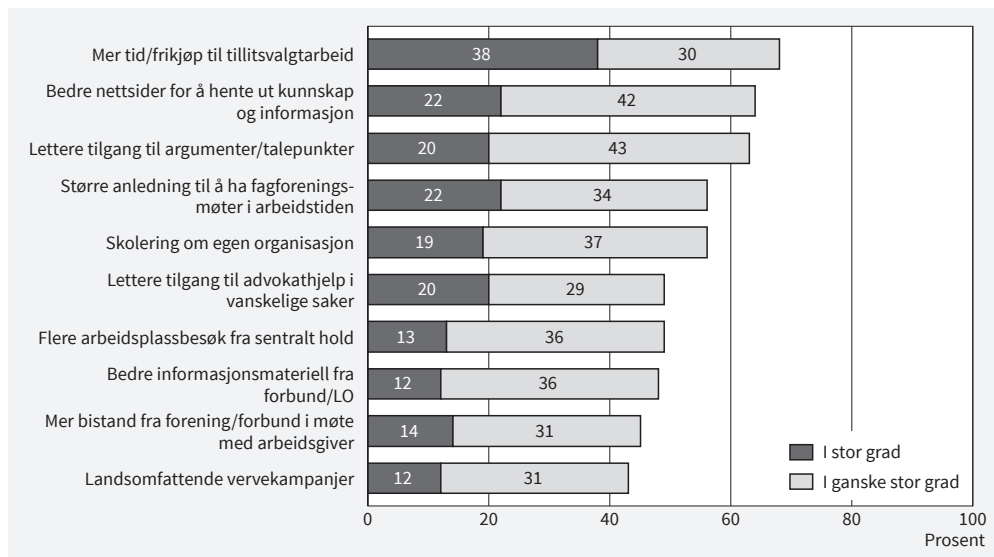
Å gi hjelp til medlemmer som er i konflikt med arbeidsgiver/leder og/eller kolleger, er også en viktig oppgave, som 45 prosent bruker mye eller ganske mye tid på. Den sammen andelen bruker mye/ganske mye tid på styrearbeid. Arbeid i partssammensatte utvalg tar mye/ganske mye tid for 34 prosent av de tillitsvalgte. Hvis vi sammenlikner med en undersøkelse blant tillitsvalgte i tre forbund (Trygstad et al. 2015), viser den samme mønster: oppgaver knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, samt å svare på henvendelser fra medlemmene, er det som flest tillitsvalgte bruker mye 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 enn tillitsvalgte i de andre sektorene. De som tilhører privat vareproduksjon bruker i større grad enn andre tillitsvalgte tid på henvendelser fra medlemmene.

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). 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 Tillitsvalgtes prioritering av tiltak for å gjøre oppgavene lettere. Andel som svarer «i stor grad» og «i ganske stor grad». Flere svar mulig. Prosent. N=1426.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

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 mente er viktig, og lettere tilgang til argumenter/talepunkter ble trukket fram som viktig av 63 prosent. Dernest følger større anledning til å ha fagforeningsmøter i arbeidstida og skolering i egen organisasjon (til sammen 56 prosent). Om lag halvparten (49 prosent) mente at lettere tilgang til advokathjelp i vanskelige saker vil bidra til å gjøre hverdagen enklere i stor eller ganske stor grad.

Nederst på lista er landsomfattende vervekampanjer. Kun 12 prosent mente 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 liknende) 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 svarte «i stor grad» eller «i 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 enn andre grupper – både de som har mer og de som har mindre tid.

Verving

Verving av nye medlemmer er en viktig oppgave for de tillitsvalgte – noe også det store flertallet i tillitsvalgtpanelet var enige i. Likevel prioriteres ikke arbeidet særlig høyt (se figur 6). Manglende innsats på vervefronten er også noe som kommer fram i andre undersøkelser.

Samtidig er synkende organisasjonsgrad blant arbeidstakere en utfordring for store deler av det norske arbeidslivet. På den enkelte arbeidsplass vil organisasjonsgraden blant arbeidstakerne påvirke styrkeforholdet mellom tillitsvalgte/medlemmene og arbeidsgiver.

Organisasjonsgraden blant arbeidstakerne måles både ved hjelp av registerbaserte tall (organisasjonenes medlemstall) og ved spørreundersøkelser der lønntakere blir spurt om de er medlem av en fagforening. I årene fra 2007 til 2017 har organisasjonsgraden vært stabil på i underkant av 50 prosent. På begynnelsen av 1970-tallet dominerte LO, og tre av fire fagorganiserte var medlem av et LO-forbund. I 2013 hadde LO-forbund og forbund utenfor LO like mange medlemmer. I 2017 er forholdstallet 49/51 prosent. Veksten har særlig kommet i forbund i Unio og Akademikerne (Nergaard 2018).

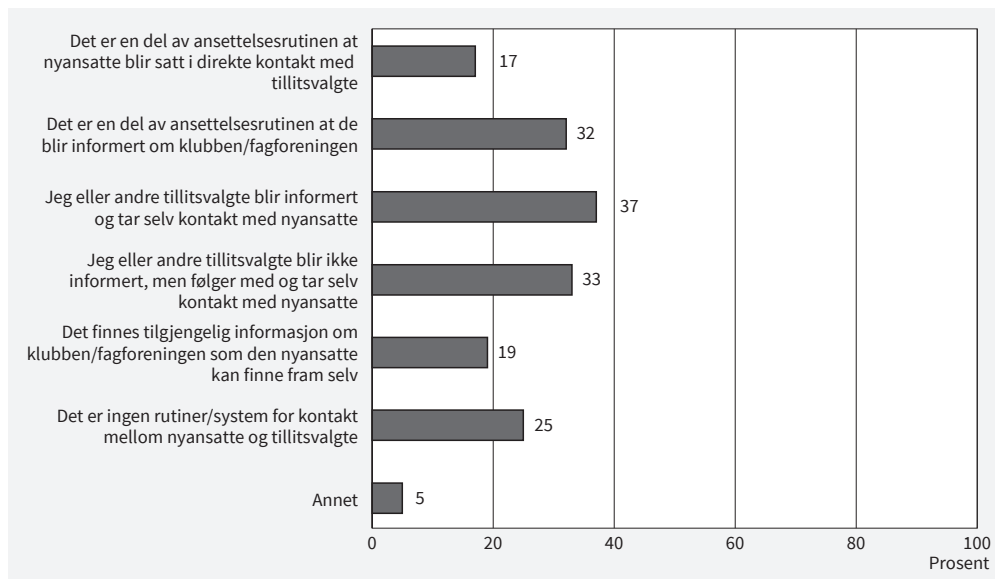
Det kan være flere begrunnelser for at man ikke bruker mye tid på verving. For det første at verving ikke tar så mye tid, for eksempel i tilfeller der organisasjonsgraden er høy, slik at innsatsen kan konsentreres om nyansatte (Trygstad et al. 2015). I Trygstad & Nergaard (2012) kom det fram at vervearbeidet 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 organisasjonsundersøkelsen i NNN (Ødegård et al. 2019) kom det fram at en del tillitsvalgte har dårlig samvittighet på dette området, som gjerne fører til en velkjent ond sirkel: i bedrifter med få medlemmer, har tillitsvalgt ofte liten tid til vervet. Da blir ikke verving prioritert blant andre viktige oppgaver. Resultatet er at det forblir få fagorganiserte i bedriften.

Et annet problem var manglende informasjon om nyansettelser, og at det derfor ikke tas kontakt med nye medarbeidere. Noen steder får tillitsvalgte beskjed av arbeidsgiver om at det har blitt ansatt nye folk, eller disse blir introdusert for klubben. Andre steder må tillitsvalgte selv passe på når det kommer nye arbeidstakere.

Vi spurte de tillitsvalgte om hvordan tillitsvalgte kommer i kontakt med nyansatte (se figur 8). Det mest vanlige er at tillitsvalgte tar kontakt med dem, enten etter å ha blitt informert om nye ansatte eller ved at de følger med selv.

Figur 8 «Hvordan kommer du eller andre tillitsvalgte i kontakt med nyansatte på arbeidsplassen?» Prosent. N=1081. Flere svar mulig.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2018)

Som vist i figur 8 var det kun 17 prosent som svarte at det er en del av ansettelsesrutinen at nyansatte blir satt i direkte kontakt med tillitsvalgte. Det er desto mer vanlig at nye arbeidstakere blir informert om klubben/fagforeningen (32 prosent), mens 19 prosent svarte at det finnes tilgjengelig informasjon som den nyansatte kan finne fram selv. Hele 25 prosent oppga at det ikke finnes rutiner eller systemer for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte. I hovedavtalen mellom LO og NHO heter det at tillitsvalgte skal orienteres om nyansettelser (§ 8-1).

Samtidig er det slik at over halvparten av deltakerne i tillitsvalgtpanelet er enige i påstanden om at «det er lett å verve medlemmer på min arbeidsplass». Det framkommer også at det ikke er spesielt lav interesse for fagforeningssaker i virksomhetene. Det skulle med andre ord være gode muligheter for større suksess i arbeidet med å skaffe flere medlemmer.

Har tillitsvalgte innflytelse?

Den norske arbeidslivsmodellen er tuftet på at arbeidstakere og arbeidsgivere samarbeider på den enkelte arbeidsplass, og at fagforeningene har innflytelse på de beslutningene som tas. I rapporten *Den norske modellen på virksomhetsnivå* heter det blant annet:

«Tillitsvalgte på arbeidsplassen utgjør viktige bærebjelker i den norske arbeidslivsmodellen. Det er disse tillitsvalgte som skal ivareta medlemmenes interesser, og som i tråd med avtaleverket skal inngå som med- og motparter med arbeidsgiver lokalt. De skal bidra med rimelig fordeling av 'goder og onder', og de skal være med på å jobbe for at virksomheten fungerer effektivt slik at arbeidsplasser kan sikres også på sikt.» (Trygstad et al. 2015).

En av forutsetningene for å ha innflytelse er at det legges til rette for fagforeningsaktivitet på arbeidsplassen. Tillitsvalgtpanelet fikk i 2017 spørsmål om dette, og det var rundt halvparten som svarte at det i stor grad blir tilrettelagt for fagforeningsaktivitet og at den tillitsvalgte blir inkludert i beslutningsprosesser som berører medlemmene. Rundt 20 prosent mente at det i liten grad er tilrettelagt, og drøyt 20 prosent mente at man i liten grad blir inkludert i beslutningsprosessene (se tabell 1).

Tabell 1 Tilrettelegging, respekt, inkludering og innflytelse over beslutninger på arbeidsplassen. Prosent.

I hvilken grad vil du si at...	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Ikke aktuelt
... det tilrettelegges for fagforeningsaktivitet på din arbeidsplass? (N=1756)	15	36	30	13	6	0,5
... du som tillitsvalgt blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig? (N=1756)	22	40	23	8	6	0,5
... du som tillitsvalgt blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og dine medlemmer? (N=1755)	12	37	28	14	9	1
... du som tillitsvalgt har innflytelse over beslutninger som er viktige for dine medlemmer? (N=1754)	10	36	33	14	6	1

(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2017)

46 prosent svarte at man som tillitsvalgt har innflytelse over beslutninger som har betydning for medlemmene. Og over 60 prosent opplevde å bli behandlet med respekt fra arbeidsgiver og ledelse for øvrig. Det er som vist en ganske stor andel som svarte «verken eller» på de ulike påstandene. Hvordan man skal tolke dette, er usikkert. Det kan hende at forholdene er «på det jevne» – altså ikke så mye å skryte av, men heller ikke så mye å klage over.

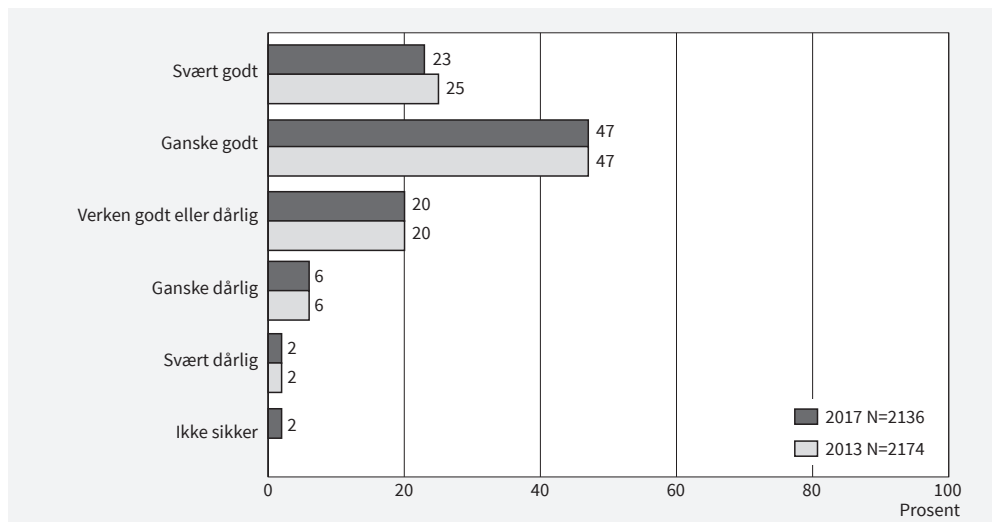
Det viser seg at tilretteleggingen for fagforeningsaktivitet er størst i offentlig sektor. 61 prosent i statlig sektor (inkludert helseforetak) svarte at det tilrettelegges for fagforeningsaktivitet i stor eller svært stor grad. Hakk i hæl følger kommunal sektor, der 56 prosent svarte det samme. I privat vareproduksjon var drøyt halvparten og i privat tjenesteproduksjon var 40 prosent enige i at det tilrettelegges for fagforeningsaktivitet.

Det samme mønsteret gjenfinnes når det gjelder å bli inkludert i beslutningsprosesser. Her er det kommunal sektor som skiller seg ut, der 60 prosent mente at tillitsvalgte blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene. Tilsvarende andel i privat vareproduksjon var 45 prosent. For de andre sektorene var det ikke signifikante forskjeller. Følelsen av å bli inkludert i beslutningsprosesser var størst blant dem som er tillitsvalgt på heltid, eller som har mer enn 20 timer til vervet per uke. Det er også i kommunal sektor at den største andelen av tillitsvalgte føler seg behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig.

Medbestemmelse og medvirkning. Det er forskjell på medbestemmelse og medvirkning, selv om begrepene ofte brukes om hverandre. Medbestemmelse i ekte forstand finnes bare sted ved forhandlinger eller i andre sammenhenger hvor partene har sanksjonsmuligheter og det må foreligge enighet før vedtaket kan iverksettes. Medvirkning brukes gjerne på samme måte som innflytelse og deltakelse. Det er likevel vanskelig å tenke seg at man har medbestemmelse uten å ha et system for deltakelse/innflytelse på ulike beslutninger (Trygstad et al. 2015).

I 2013 og 2017 fikk deltakerne i tillitsvalgtpanelet spørsmål om hvordan de ville karakterisere sitt samarbeid med arbeidsgiver (se figur 9).

Figur 9 «Hvordan vil du som tillitsvalgt generelt karakterisere ditt samarbeid med arbeidsgiver?» Prosent.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2013 og 2017)

Det var stor stabilitet i svarene som ble gitt med fire års mellomrom. En fjerdedel svarte at samarbeidet fungerer «svært godt», mens nesten halvparten (47 prosent) svarte «ganske godt», både i 2013 og 2017. Det er kun små andeler som svarte at samarbeidet fungerer ganske eller svært dårlig, mens 20 prosent svarte «verken godt eller dårlig». Det sistnevnte kan tyde på at samarbeidet er mangelfullt eller ikke-eksisterende.

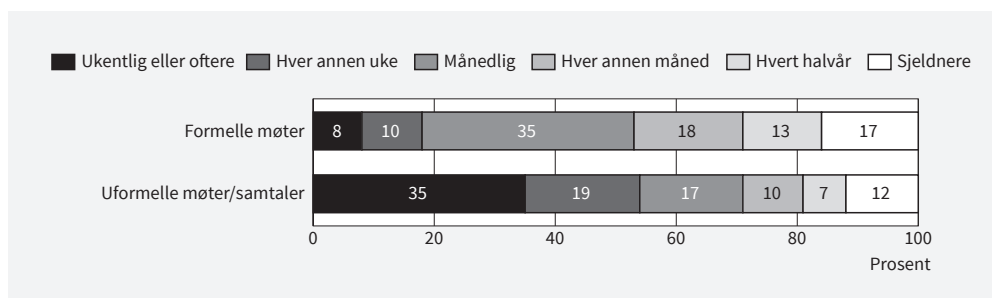
Vi spurte også om forholdene hadde endret seg i løpet av de siste to årene. I 2017 var det et klart flertall på rundt 60 prosent som svarte at samarbeidsforholdet var omtrent det samme som før. En fjerdedel mente at det var blitt bedre, mens 13 prosent svarte at klimaet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver var blitt dårligere de siste to årene. Det er ingen signifikante forskjeller mellom bransjene.

Møter og samtaler mellom partene er viktig for samarbeidsklimaet. Dessuten stiller både lov- og avtaleverket krav om at arbeidsgiver involverer tillitsvalgte i beslutninger som skal tas. Hvilke organer som etableres og hvor ofte partene møtes, vil avhenge av bedriftens størrelse og hvilken bransje den befinner seg i (Trygstad et al. 2015). Deltakelse begrunnes også med at det vil fremme effektiviteten i virksomheten (Hagen & Trygstad 2007).

I 2017 ble de tillitsvalgte spurt om både sin formelle og uformelle kontakt med arbeidsgiver (se figur 10). Godt over halvparten svarte at de har formelle møter med arbeidsgiver månedlig eller oftere. I den andre enden av skalaen var det 30 prosent som svarte at de møter arbeidsgiver en gang i halvåret eller sjeldnere. Så sjeldne møter fører trolig til mindre innflytelse på den daglige virksomheten.

Formelle møter er mest utbredt i statlig sektor (inkludert helseforetakene). Her var det 68 prosent av de tillitsvalgte som svarte at de har møter månedlig eller oftere. Den tilsvarende andelen i kommunal sektor var 56 prosent. I privat vareproduksjon var det 56 prosent som har formelle møter månedlig eller oftere, mens andelen var på 40 prosent i privat tjenesteproduksjon. Ikke unaturlig er det tillitsvalgte med mest tid – altså på heltid eller mer enn 20 timer i uka – som i størst grad har formelle møter med arbeidsgiver. Blant disse svarte 84 prosent at det er formelle møter månedlig eller oftere. I den andre enden av skalaen var tillitsvalgte med 0–1 time per uke til vervet, hvor 28 prosent har formelle møter månedlig eller oftere.

Figur 10 «Hvor ofte har du som tillitsvalgt formelle og uformelle møter med arbeidsgiver?» Prosent. N=2136.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2017)

Samtidig kan uformell kontakt oppveie noe av mangelen på formelle møteplasser. Uformelle møter og samtaler påvirker både forholdet mellom partene og hva slags gjennomslagskraft de tillitsvalgte har (Hagen 2013). Her viser tallene i figur 10 at rundt 70 prosent av de tillitsvalgte hadde uformell kontakt med arbeidsgiver måned-

lig eller oftere. Det er trolig også sammenheng mellom formell og uformell kontakt – det vil si at dersom man har mye formell kontakt, har man også mye uformell kontakt. Disse spørsmålene ble også stilt i 2013, og endringene er små.

Uformelle samtaler og møter med arbeidsgiver er mest utbredt for tillitsvalgte i privat vareproduksjon og for tillitsvalgte med mest tid til vervet. Det er også vanligere for menn enn for kvinner å ha uformelle samtaler med arbeidsgiver. 63 prosent av kvinnene og 75 prosent av mennene svarte at de har slike møter månedlig eller oftere.

Hva er det så som drøftes og forhandles mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i de formelle møtene? Undersøkelsen fra LOs tillitsvalgtpanel i 2017 viser at drift og produksjon, HMS, nyansettelser, omorganiseringer, arbeidstidsordninger (skift/turnus m.m.) og økonomiske framtidsutsikter står øverst på lista:

- Drift og produksjon i virksomheten: 52 prosent
- Helse, miljø og sikkerhet: 49 prosent
- Nyansettelser: 47 prosent
- Omorganiseringer: 47 prosent
- Arbeidstidsordninger (skift, turnus m.m.): 45 prosent
- Økonomiske framtidsutsikter: 44 prosent
- Inkluderende arbeidsliv: 37 prosent
- Lønssystemer: 34 prosent
- Nedbemanning: 24 prosent
- Etter- og videreutdanning: 22 prosent
- Bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenører: 22 prosent
- Permitteringer: 12 prosent
- Likestilling mellom kjønnene: 5 prosent
- Etnisk diskriminering: 3 prosent.

Det samme mønsteret finner vi i undersøkelsen fra 2013. Med andre ord er endringene små.

Som vist i figur 10 var det 30 prosent som svarte at de har formelle møter en gang i halvåret eller sjeldnere, og det var 19 prosent som svarte at den uformelle kontakten er på samme nivå. Det er vanskelig å forestille seg at det eksisterer et fruktbart partsamarbeid når kontakten er så begrenset. Dette er med andre ord et klart svakhets-tegn for den norske modellen på virksomhetsnivå. Bak disse tallene finnes det, ikke overraskende, klare bransjeforskjeller. Bygg og industri har for eksempel et klart mer utviklet partsamarbeid enn varehandel og hotell- og restaurant.

Kunnskapsbehov og opplæring

Opplæring er et sentralt stikkord for alt tillitsvalgtarbeid. Som tillitsvalgt kommer man i befatning med mange ulike og kompliserte saksområder, og blant spørsmålene stilt sommeren/høsten 2019, dreide en rekke av dem seg om behov for kunnskap og opplæring. Vi viser her også noen resultater fra tidligere undersøkelser.

Deltakerne i tillitsvalgtpanelet ble i 2019 innledningsvis spurt om de trenger grunnleggende opplæring. Det var kun 2 prosent som mente at de har behov for grunnleggende opplæring, mens det på den andre siden var 23 prosent som svarte at de har den kompetansen de trenger. Det innebærer at sju av ti (69 prosent) har behov for oppdatering eller fordypning, mens 5 prosent svarte «ikke sikker». Hele 94 prosent svarte at de har fått opplæring i regi av sitt eget forbund.

Etterspørsel på basisområdene

Kunnskapen på forskjellige felt vil naturlig nok variere, og fra tidligere undersøkelser viser det seg å være stort behov for opplæring i det som kan kalles tradisjonelt fagforeningsarbeid. I undersøkelsen blant tillitsvalgte i tre forbund fra 2015 (Trygstad et al. 2015) viste det seg å være et stort behov for opplæring i arbeidsrett/rettigheter i arbeidslivet, konfliktløsning og forhandlingsteknikk. Det samme mønsteret fant vi da vi stilte spørsmål til tillitsvalgtpanelet i 2018: arbeidsrett/rettigheter i arbeidslivet, konfliktløsning på arbeidsplassen og forhandlingsteknikk var de mest aktuelle områdene for opplæring. Nederst på lista kom engelsk eller andre språkkunnskaper, og dessuten vervearbeid/organisering.

Nå vil ikke alle oppgaver være like aktuelle for alle tillitsvalgte. Det som var interessant å merke seg fra undersøkelsen i 2018, var at tillitsvalgte i privat tjenesteyting er mer interessert i opplæring i vervearbeid og organisering enn tillitsvalgte i andre sektorer. Det har trolig sammenheng med at det oftere er lav organisasjonsgrad og vanskelige kår for tillitsvalgte i denne sektoren.

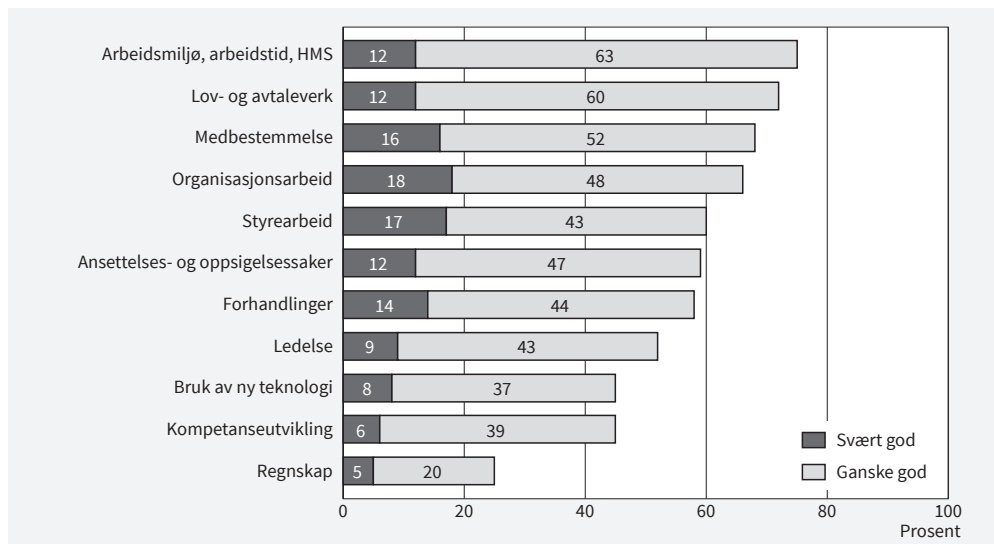
Tillitsvalgte i privat vareproduksjon, som blant annet omfatter bygg og industri, var mer interessert i opplæring i innleie av arbeidskraft enn tillitsvalgte i andre sektorer. Det samme gjaldt permitteringsregelverket. Tillitsvalgte med erfaring med innleid arbeidskraft har i flere omganger fått spørsmål om de har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere spørsmål knyttet til innleie. I denne siste runden – 2019 – var det til sammen 28 prosent som svarte at de i svært stor grad (6 prosent) eller ganske stor grad (22 prosent) har tilstrekkelig opplæring på dette området. Dette er omtrent på samme nivå som i 2013, da vi stilte spørsmålet første gang.

Når det gjelder innleie av arbeidskraft, har det blitt en rekke endringer i regelverket i løpet av de siste årene. Siden dette er et område som har stor betydning for fagbevegelsen, er det betenkelig at under 30 prosent med erfaring med innleie mener at de har fått god nok opplæring til å takle slike saker.

Rimelig god kompetanse

Sommeren 2019 ble spørsmål om kompetanse stilt litt annerledes enn tidligere. Da ble tillitsvalgte bedt om å vurdere sin egen kompetanse på ulike områder. Det generelle inntrykket er at de tillitsvalgte ser på sin egen kompetanse som «rimelig god» på de fleste områdene (se figur 11).

Figur 11 «Under ser du en del områder som en tillitsvalgt kan jobbe med. Vi vil nå vite hvor god eller dårlig kompetanse du mener du har på disse områdene.» Andel som svarer «svært god» eller «ganske god» kompetanse. Prosent. N=1242.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2019)

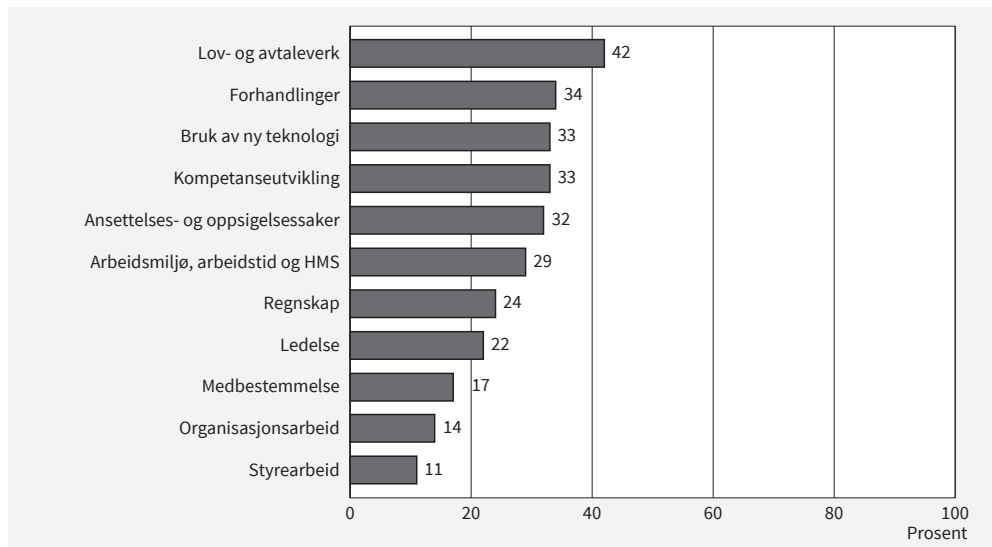
Området som troner øverst på skalaen, er arbeidsmiljø, arbeidstid og HMS. Her var det 75 prosent som anser at kompetansen deres er ganske eller svært god. Like etter kommer lov- og avtaleverk, med 72 prosent. På området medbestemmelse mente 68 prosent at kompetansen er god, og for organisasjonsarbeid var tilsvarende andel 66 prosent. På den nedre halvdel finner vi styrearbeid (60 prosent), ansettelses- og oppsigelsessaker (59 prosent), forhandlinger (58 prosent), ledelse (52 prosent), bruk av ny teknologi og kompetanseutvikling (45 prosent) og regnskap (25 prosent). Det er regnskap de tillitsvalgte har minst kompetanse på. Her var det 25 prosent som svarte «svært god» eller «god» og 35 prosent som svarte «svært dårlig» eller «ganske dårlig».

Det var ganske mange som svarte «verken god eller dårlig kompetanse» på de ulike områdene, noe som trolig også er et uttrykk for at de anser kompetansen sin som rimelig god, eller på det jevne. Ikke overraskende anser de som har mest tid til vervet i større grad enn andre tillitsvalgte at de har god kompetanse på lov- og avtaleverk. Ellers er ikke forskjellene mellom kjønn, sektor eller tid til tillitsvalgtarbeid nevneverdig store.

Prioriterer lov- og avtaleverk

Som vi har sett i tidligere undersøkelser, er det behov for påfyll av kompetanse på mange områder. Siden nesten «alt» egentlig er viktige for en tillitsvalgt, ba vi dem om å prioritere. Det vil si at de fikk plukke ut tre områder der de ønsket seg mer kompetanse (se figur 12).

Figur 12 «Dersom du skulle prioritere tre områder du ønsker mer kompetanse på, hvilke tre ville du da velge?» Prosent. N=1239.



(Kilde: Tillitsvalgtpanelet 2019)

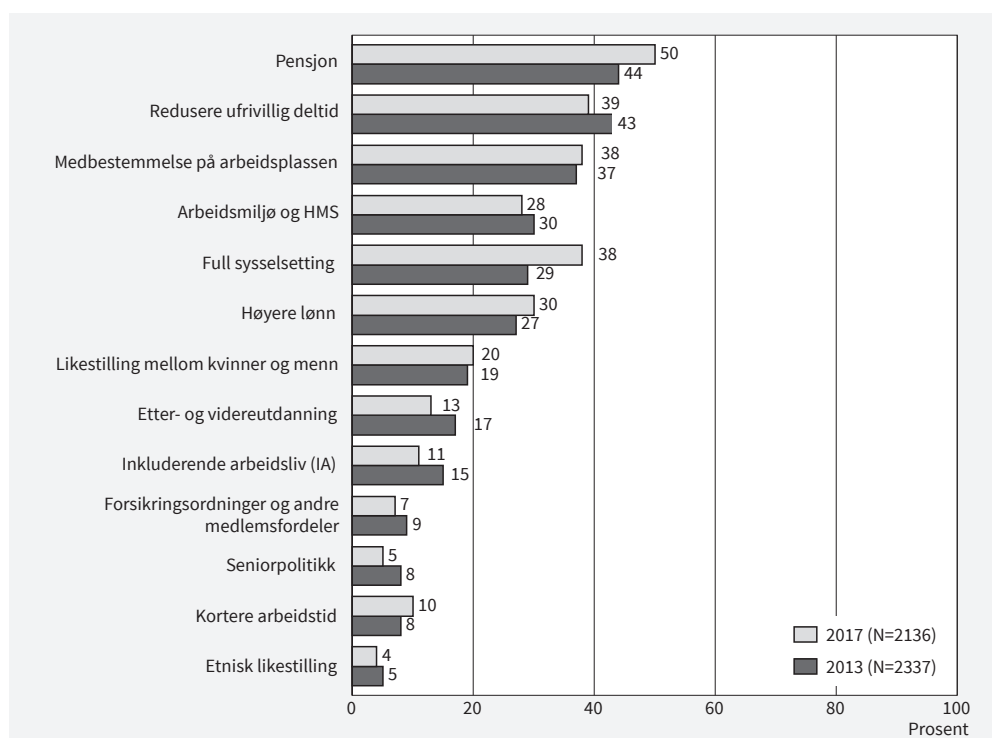
Lov- og avtaleverk troner øverst. Det var 42 prosent som vil prioritere dette området, og andelen var høyest i privat vareproduksjon og blant tillitsvalgte med minst tid på å utøve vervet. Forhandlinger ble plukket ut av 34 prosent, og hakk i hæl, med 33 prosent, følger bruk av ny teknologi og kompetanseutvikling. Det var 32 prosent som vil prioritere å få mer kompetanse om ansettelses- og oppsigelsessaker og 29 prosent valgte arbeidsmiljø, arbeidstid og HMS. Igjen ser vi at det er basisoppgavene som velges først. Når det gjelder ansettelser og oppsigelser, er behovet høyest blant tillitsvalgte i offentlig sektor, mens forhandlinger har en litt større prioritet i privat sektor. Blant tillitsvalgte med minst tid til å utføre vervet, er det arbeidsmiljø, arbeidstid og HMS som trekkes fram.

Nederst på prioriteringslista er styrearbeid (11 prosent), organisasjonsarbeid (14 prosent), medbestemmelse (17 prosent), ledelse (22 prosent) og regnskap (24 prosent). Til tross for at de tillitsvalgte har meldt om dårlig kompetanse på regnskap, så prioriteres dette ikke spesielt høyt. Det kan ha sammenheng med at kunnskap på dette området for mange tillitsvalgte ikke regnes som relevant eller nødvendig. Prioriteringen av regnskapskompetanse er høyest blant tillitsvalgte i offentlig sektor og blant dem som har mest tid til å utføre vervet.

Viktige saker for fagbevegelsen

Ved inngangen til de nye kongressperiodene for LO – i 2013 og 2017 – ble de tillitsvalgte spurt om hvilke saker LO bør prioritere de neste fire årene. Det ble listet opp en hel rekke områder som de tillitsvalgte kunne velge mellom. Ikke overraskende var det svært mange saker som ble høyt prioritert, da nesten alle alternativene kunne sies å være innenfor kjerneområdet til fagbevegelsen. Derfor ble de tillitsvalgte også bedt om å velge inntil tre områder som de viktigste.

Figur 13 «Hvis du skulle velge mellom de nevnte områdene, hvilke vil du si er de viktigste for LO å prioritere? Du kan velge inntil tre områder.» Prosent.



Som det framgår av resultatene i figur 13, viste det seg å være svært små endringer i prioriteringene fra 2013 til 2017. Pensjon tronet øverst på lista ved begge anledninger, fulgt av reduksjon av ufrivillig deltid og medbestemmelse på arbeidsplassen. Nederst kom områder som «etnisk likestilling», «kortere arbeidstid» og «seniorpolitikk». Å kjempe for høyere lønn er noe som kommer midt på treet, bak områder som full sysselsetting og arbeidsmiljø og HMS.

Tillitsvalgte i kommunal sektor prioriterer i vesentlig høyere grad enn andre å få bukt med ufrivillig deltid. Det samme gjelder likestilling. Når det gjelder medbestemmelse, er tillitsvalgte i statlig sektor mer opptatt av dette enn andre. Arbeidsmiljø og HMS kommer høyt på lista blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon, sammen med full sysselsetting.

Referanser

- Hagen, I. M. (2013). *LOs tillitsvalgtpanel 2013. Prioriteringer og samarbeid*. Fafo-notat 2013:14.
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag ... sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.
- Steen, J. R. & Nergaard, K. (2017). *Organisasjonsstruktur og fagforeningsarbeid i NTL*. Fafo-rapport 2017:27.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18.
- Ødegård, A. M., Steen, J. R. & Svarstad, E. (2019). *NNNs organisasjon – sett fra lokalleddene*. Fafo-rapport 2019:12.

Tillitsvalgtåret 2019

LO har hatt 2019 som tillitsvalgtår. Målet er å øke statusen til tusenvis av tillitsvalgte som sørger for at den norske arbeidslivsmodellen fungerer ute på arbeidsplassene.

I dette notatet har vi samlet resultater fra flere spørreundersøkelser blant LOs tillitsvalgte. Den sterkeste motivasjonen for å være tillitsvalgt er å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig viser det seg at rundt halvparten føler seg alene om oppgavene og at verving av nye medlemmer nedprioriteres i en hektisk hverdag.



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

Fafo-notat 2019:27
Bestillingsnr. 10317