

Sissel C. Trygstad og
Rolf K. Andersen

Medbestemmelse og medvirkning i krisetider

Korona-tillegget

Sissel C. Trygstad og Rolf K. Andersen

Medbestemmelse og medvirkning i krisetider

Korona-tillegget

Fafo-notat 2021:09

Fafo-notat 2021:09

© Fafo 2021

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
1.1 Problemstillinger og metodisk tilnærming	5
1.2 Gangen i notatet.....	7
2 Medbestemmelse under korona	8
2.1 Når det uforutsette skjer.....	8
2.2 Tilgang på formelle møter	9
2.3 Oppsummering	16
3 Samarbeid	17
3.1 Samarbeid under krevende betingelser.....	17
3.2 Kontakt under nedstengingen.....	18
3.3 Innflytelse	20
3.4 Oppsummering	22
4 Arbeidsgivernes håndtering og tillit	23
4.1 Vurdering av arbeidsgivers håndtering	23
4.2 Tillit i uforutsigbare tider	25
4.3 Oppsummering	27
5 Avslutning	28
Referanser	29

Forord

Dette notatet er del av et større prosjekt som Fafo har gjennomført for Arbeids- og sosialdepartementet. I prosjektet har vi studert arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv (Trygstad et al. 2021). Hendelser i siste del av data-innsamlingen har gjort at vi har valgt å utforme dette «korona-tillegget». Her fokuserer vi kun på medbestemmelse og medvirkning i perioden april 2020 til februar 2021.

Prosjektet har resultert i fem publikasjoner

Hovedrapport: Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning.

Fafo-rapport 2021:10

Ansattes styrerepresentasjon i privat sektor.

Fafo-notat 2021:07

Ansattevalgte styremedlemmer i offentlig eide virksomheter.

Fafo-notat 2021:08

Medbestemmelse og medvirkning i krisetider.

Fafo-notat 2021:09

Arbeidstakeres rett til medbestemmelse og medvirkning. En kunnskapsstatus.

Fafo-notat 2019:23

Vi ønsker å takke Unio og LO for at vi har fått muligheten til å benytte data inn i dette notatet. I tillegg takker vi Arbeids- og sosialdepartementet for et spennende oppdrag og kontaktperson Bodil Stueflaten for god kommunikasjon underveis. Takk også til kvalitetssikrer Anne Mette Ødegård og Fafos informasjonsavdeling for tilrettelegging og korrektur.

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

1 Innledning

I mars 2020 ble Norge truffet av pandemien med full tyngde. Ingen visste da hvor lenge koronapandemien ville vare, hvor hardt den ville ramme det norske samfunnet og hvilke innvirkninger dette ville få for norske virksomheter og arbeidstakere. På kort tid så vi tosifrede arbeidsledighetstall i de nordiske landene, også i Norge. Tall for arbeidsledige og permitterte og den økonomiske nedgangen gjorde koronakrisa til det største sjokket som Norge og de andre nordiske landene har blitt utsatt for i etterkrigstiden (Fløtten & Trygstad 2020). For forskerne i dette prosjektet kom koronakrisa idet vi var i full gang med å gjennomføre kvalitative intervjuer i utvalgte norske virksomheter. Samarbeid i krevende tider ble derfor et selvsagt tema. I dette første kapittelet presenterer vi de problemstillingene som ligger til grunn for notatet, samt datagrunnlaget som analysene bygger på.

1.1 Problemstillinger og metodisk tilnærming

Undersøkelser i norsk arbeidsliv viser at et velfungerende partssamarbeid virker positivt inn når nødvendige omstillingsprosesser skal gjennomføres. Når arbeidstakerne og deres representanter trekkes med, kan denne typen prosesser gjennomføres på en måte som ivaretar både virksomheten og berørte arbeidstakere. Modellen har vist seg særlig virksom under kriser (Dølvik et al. 2014). Siden mars 2020 har deler av norsk økonomi og næringsliv befunnet seg i en mer eller mindre permanent krise, selv om noen bransjer er langt mer berørt enn andre. Hotell og restaurant, reiseliv, kultur og deler av varehandelen er blant de mest berørte hva gjelder permitteringer og oppsigelser. De som produserer varer til et nasjonalt marked, som for eksempel nærings- og nytelsesmiddelindustrien, har snarere opplevd større enn mindre etterspørsel. Der, som i bygg- og anleggsbransjen, verftsindustrien, fiskeindustrien og jordbruket, er det imidlertid utfordringer knyttet til tilgang på arbeidskraft. Strenge innreiserestriksjoner og karantenebestemmelser har påvirket tilfanget av utenlandsk arbeidskraft. I brukernære deler av offentlig sektor, som eksempelvis helseforetakene, pleie og omsorg, undervisning og barnehagene, har arbeidstrykket vært stort, og mange har måttet løse arbeidsoppgavene på nye måter. Innen undervisning ble arbeidsdagen brått digital i mars 2020. Saker som berører medbestemmelse, medvirkning og partssamarbeid har med andre ord vært mange. I dette notatet stiller vi følgende hovedspørsmål:

- Er tillitsvalgte gitt medbestemmelse over beslutninger av viktighet under pandemien?
- Hvordan har samarbeidet mellom partene fungert?
- Har tillitsvalgte hatt innflytelse over beslutninger av viktighet for medlemmene?
- Hvordan har arbeidsgiverne håndtert krisa, og har den påvirket tilliten mellom partene?

Problemstillingene belyses ved hjelp av kvalitative og kvantitative data. Når det gjelder de kvantitative dataene er disse kun besvart av tillitsvalgte. I det kvalitative materialet har vi imidlertid intervjuer med både ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Metodisk tilnærming

I hovedrapporten «Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning» (Trygstad et al. 2021, kapittel 4) redegjør vi for utvalg og problemstillinger i prosjektets kvalitative tilnærming. I dette notatet nøyer vi oss med å gjenta at vi i undersøkelsen har gjennomført intervjuer med ledere, tillitsvalgte fra ulike forbund og verneombud innenfor følgende bransjer:

Tabell 1.1 Kvalitative intervjuer. Oversikt over bransjer, virksomheter og informanter.

	Bygg og anlegg	Industri	Privat service	Kommunal sektor	Statlig sektor	Helseforetak	Totalt
Virksomheter	2	8	6	5	2	3	16
Informanter	5	18	14	16	12	11	76

Intervjuene skulle etter planen gjennomføres første halvår 2020. Da Norge stengte ned i mars 2020, ble dette arbeidet satt på vent. Da vi igjen fortsatte intervjuarbeidet, ble intervjuene grunnet smittesituasjonen gjennomført på telefon eller Teams. Spørsmål knyttet til samarbeid under koronakrisa ble naturlig nok kun tematisert i de intervjuene som ble gjennomført i denne fasen. I dette notatet benytter vi kun kvalitative intervjudata som berører dette temaet. Dette er om lag en tredjedel av intervjuene.

Spørreundersøkelser

I analyser benyttet i hovedrapporten brukte vi data fra levekårsundersøkelsene (LKU 2006 til 2019) og to web-baserte undersøkelser om samarbeid, deltakelse og innflytelse blant norske arbeidstakere (se Trygstad et al. 2021, kapittel 4). Disse ble gjennomført i 2018 og 2019 og kan følgelig ikke si noe om samarbeid, deltakelse og innflytelse under covid-19-pandemien. I dette notatet benytter vi data fra tre ulike spørreundersøkelser som er gjennomført i perioden april 2020 til februar 2021. Dette er LOs tillitsvalgtpanel (2020 og 2021) og en web-basert spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i Unio (2021). Under redegjør vi kort for de ulike undersøkelsene.

LOs tillitsvalgtpanel

LOs tillitsvalgtpanel består i 2021 av om lag 2900 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund. Disse er fordelt på arbeidsplassstillitsvalgte og tillitsvalgte som har verv på forenings- eller forbundsnivå. Denne undersøkelsen ble gjennomført i perioden 28. januar til 23. februar 2021. Mange av de samme spørsmålene ble også sendt ut til panelet i april 2020. Det er ved begge anledninger stilt spørsmål om økonomiske framtidssutsikter, permitteringer, endringer i arbeidsmengde, arbeidstid og samarbeid med arbeidsgiver i en krisetid og vurderinger av tiltak og hjelpepakker fra myndighetene. De tillitsvalgte som har sagt ja til å være med i panelet, svarer på web-baserte spørreundersøkelser to–tre ganger i året. Rekrutteringen har foregått ved hjelp av e-postlister fra LO-forbundene. Panelet er så langt det er mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall. I

2020 besto panelet av 1481 deltakere. Det var 1079 som svarte på undersøkelsen våren 2020, noe som gir en svarprosent på 73. Vinteren 2021 ble det gjennomført en nyrekruttering til panelet. Dette gjøres med jevne mellomrom, blant annet fordi det er utskiftning av tillitsvalgte. Da sendes et rekrutteringsskjema til samtlige tillitsvalgte i LO-forbundene. Fafo får e-postlister fra forbundene. I den siste rekrutteringsrunden er det 2936 tillitsvalgte som har sagt seg villige til å være med i panelet og som har svart på undersøkelsen. Beregninger viser at hvordan deltakerne fordeler seg i forhold til medlemstall i forbundene samsvarer på en ganske god måte.

Unio-undersøkelsen

Denne web-baserte undersøkelsen ble gjennomført i perioden januar–februar 2021. Bruttoutvalget var 7500 tillitsvalgte fra Unios 13 forbund. Vi benyttet to ulike utvalgsstrategier. Blant tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet og Politiets Fellesforbund ble det trukket et tilfeldig utvalg plass-/arbeidsplassstillitsvalgte. For å sikre oss svar fra samtlige forbund, valgte vi å sende undersøkelsen til alle plass-/arbeidsplassstillitsvalgte i de øvrige forbundene. Med unntak av Utdanningsforbundet, ble undersøkelsen sendt til samtlige hovedtillitsvalgte. Grunnen til at hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet ikke er inkludert i undersøkelsen, er at forbundet selv mente at temaet ikke var relevant for disse. Undersøkelsen omtales som Unio-undersøkelsen, og sentrale spørsmål som belyses i dette notatet er:

- Hvordan har pandemien påvirket medbestemmelsen?
- Har tillitsvalgte blitt gitt deltakelse og innflytelse i beslutninger av betydning for medlemmene og virksomheten?
- Har krisa bidratt til å øke eller svekke tilliten mellom partene lokalt?
- Har tillitsvalgte hatt tid og ressurser til å skjøtte sin rolle som tillitsvalgt under pandemien?

Spørsmålene i de to undersøkelsene er forskjellige, men samlet gir materialet et ganske godt inntak til å kunne si noe om hvordan tillitsvalgte vurderer sine muligheter for å kunne påvirke under ekstraordinære forhold. Levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå fra 2019 viser at to av tre tillitsvalgte representerer et forbund i LO eller Unio.

I analysene av datasettene leter vi etter forskjeller som blant annet kan relateres til sektorer (LOs tillitsvalgtpanel) og arbeidssted (Unio-undersøkelsen). Alle forskjellene som kommenteres er signifikante.

1.2 Gangen i notatet

Foruten innledningen, består dette notatet av fire kapitler. I kapittel 2 undersøker vi mulighetene for medbestemmelse under pandemien. I hvilken grad har tillitsvalgte deltatt i formelle møter med sin leder eller annen ledelse, og har man eksempelvis diskutert saker som ny organisering av arbeidsoppgaver?

I kapittel 3 retter vi blikket mot partssamarbeidet og pandemiens innvirkning på dette. Her spør vi også om tillitsvalgte mener de har hatt noen form for innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. Arbeidsgivers håndtering av krisa og tilliten mellom partene er temaet for kapittel 4. Notatet rundes av med en kort avslutning i kapittel 5.

2 Medbestemmelse under korona

Både lov- og avtaleverket gir arbeidstakere rett og plikt til å medvirke, og både arbeidsmiljøloven og hovedavtalene har bestemmelser som skal sikre tillitsvalgte innflytelse i omorganiseringsprosesser. Videre er hovedavtalenes målsetting å tilrettelegge for individuelle og kollektive rettigheter og plikter. Forutsetningene for at målsettingen i hovedavtalene kan innfris, er blant annet at det er tilgang på fora eller møteplasser der blant annet tillitsvalgte og ledelsen kan møtes. Og uavhengig av størrelse skal ulike temaer diskuteres, blant annet spørsmål knyttet til virksomhetens ordinære drift. I prosjektet «Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning» (Trygstad et al. 2021) ser vi at det varierer om lov- og avtaleverkets bestemmelser etterleveres. Der har vi blant annet avdekket et deltakelsesgap. Deltakelsesgap viser til et avvik mellom det lov- og avtaleverket sier skal praktiseres og det som faktisk praktiseres. I dette kapittelet undersøker vi praktisering av medbestemmelse under pandemien, sett fra tillitsvalgtes ståsted.

2.1 Når det uforutsette skjer

I hovedrapporten (Trygstad et al. 2021) fant vi at 33 prosent av tillitsvalgte i privat sektor svarer at de ikke deltar i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter med øverste leder eller leder på sitt nivå. I det kvalitative materialet fant vi eksempler på at møter skjer uformelt og uten møteagenda eller referat, dette til tross for at man hadde inngått tariffavtale. I ett av disse var både «sjefen» og den tillitsvalgte av den oppfatningen at det ikke var behov for faste møter «hvis det ikke skjer noe». Dette endret seg i mars:

Vi har hatt møter. Særlig i begynnelsen med permittering og nedstenging. Så har vi hatt online kontakt. Jeg har blitt holdt underrettet om hva som skjer og særlig nå da vi startet opp igjen. Jeg har fått være med på å påvirke hvem som skulle inn først. Fikk gehør for at ansiennitet skulle brukes som hovedprinsipp. Men vi tok også noen sosiale hensyn. Vi visste at det var noen som hadde et større behov for arbeid, slik som aleneforsørgere (tillitsvalgt, privat service).

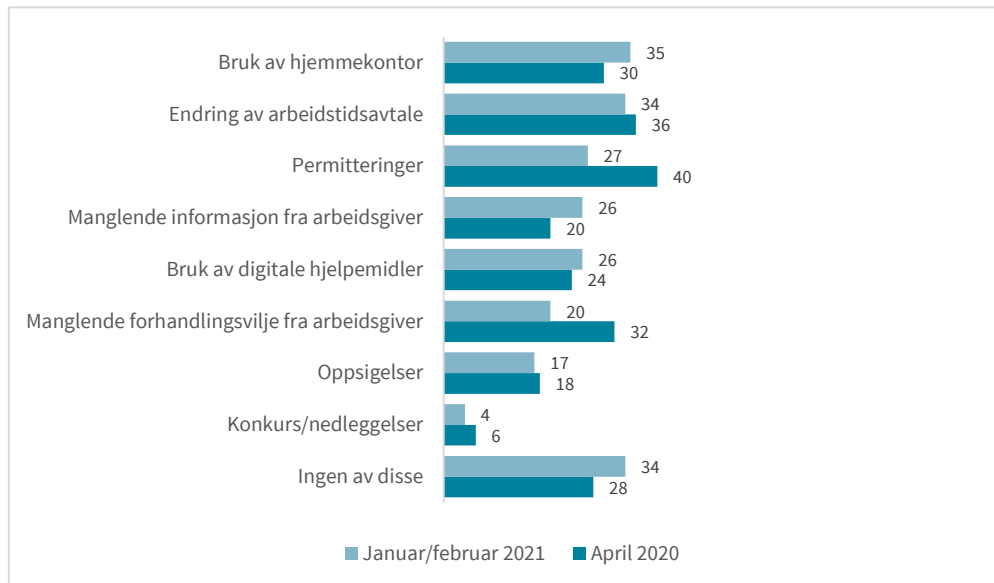
Jeg har ikke hatt noen faste møter med tillitsvalgt tidligere. Men, det har vært tett samarbeid nå under korona. Og vi har hatt drøftinger i forbindelse med permittering. Med unntak av to ble alle permittert. Det var ingen diskusjoner knyttet til dette. Det rammet jo alle. Men vi hadde drøftingsmøte for å gjøre det formelt riktig. Vi har hatt drøftinger knyttet til tilbakekomst. Da har vi i hovedsak tatt inn dem med lengst ansiennitet først (leder, privat service).

Eksempelet, som kunne vært etterfulgt av flere, viser at «sovende» virkemidler ble vekket til live i mars 2020. Dersom denne tillitsvalgte og lederen hadde fått spørsmål om hvorvidt de hadde formelle møter i 2019, ville de svart nei. Hadde de fått det samme spørsmålet etter mars 2020, ville de svart ja.

Problemstillingene var og er mange

Endringene i kjølvannet av den nasjonale nedstengingen, og de vedvarende strenge smitteverntiltakene, har i ulik grad påvirket virksomheter og arbeidstakere. I LOs tillitsvalgtpanel er det stilt spørsmål om krisetilstanden har ført til at arbeidsplassstillitsvalgte eller lokale tillitsvalgte har kontaktet tillitsvalgte høyere oppe i systemet, eksempelvis på forbunds nivå. Vi omtaler dem her som *eksperter*. Svarene gir gode indikasjoner på hva som har preget tillitsvalgthverdagen på virksomhetsnivå under pandemien.

Figur 2.1 Områder/tema der arbeidsplassstillitsvalgte har tatt kontakt med «tillitsvalgteksperter» for bistand. LOs tillitsvalgtpanel 2020 og 2021. N = 267/519. Prosent.



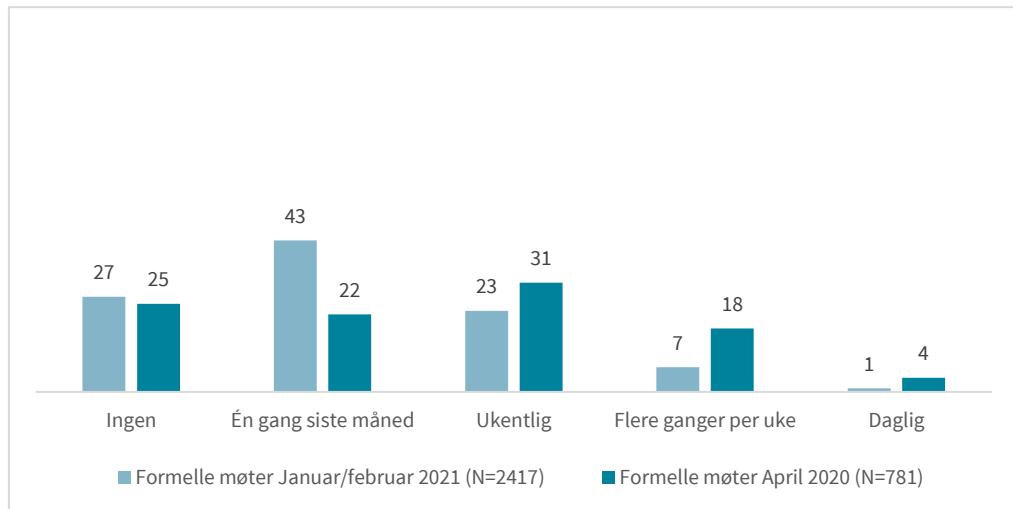
Henvendelsene fra tillitsvalgte på arbeidsplassene til tillitsvalgte høyere oppe i systemet, ekspertene, framstår som noe større i april 2020 enn i januar/februar 2021. Det var i alle fall færre i 2020 enn i 2021 som svarte at de ikke hadde fått henvendelser om de nevnte temaene i figur 2.1. I 2020 svarer 40 prosent av ekspertene at de fikk henvendelser om permitteringer, mens 36 prosent fikk spørsmål om endring av arbeidstidsavtale. Vi ser imidlertid også at manglende forhandlingsvilje fra arbeidsgiver kom ganske høyt opp når det gjelder henvendelser. I 2021 var det langt færre som fikk spørsmål om dette, 20 prosent.

Hvis vi ser på hvilken type henvendelser eksperter i ulike sektorer har fått, finner vi at 62 prosent av ekspertene i privat tjenesteyting fikk spørsmål om permitteringer i 2021 (ikke vist). Tillitsvalgte innen fristilte offentlig eide virksomheter har i større grad enn andre blitt kontaktet av arbeidsplassstillitsvalgte om tematikk relatert til endring av arbeidstidsavtale og bruk av hjemmekontor.

2.2 Tilgang på formelle møter

I både LOs tillitsvalgtpanel og Unio-undersøkelsen er det stilt spørsmål som berører tillitsvalgtes muligheter for medbestemmelse under pandemien. Når vi analyserer funnene, er det viktig å understreke at vi ikke vet noe om «før-situasjonen» de tillitsvalgte vurderer sine svar ut fra. Men, vi starter med deltakelse i formelle møter. Det er benyttet ulike formuleringer i de ulike undersøkelsene, derfor presenterer vi funnene hver for seg.

Figur 2.2 Tillitsvalgtes deltakelse i formelle møter med arbeidsgiver siste måned. LOs tillitsvalgtpanel 2020 og 2021. Prosent.



Figur 2.2 viser to interessante ting. For det første, andelen som svarer at de ikke har hatt formelle møter med arbeidsgiver eller ledelsen siste måned, er omtrent like stor i 2021 som den var i 2020. Det dataene ikke gir informasjon om, er om denne fjerdedelen av de tillitsvalgte har hatt formelle møter sjeldnere enn månedlig eller om de ikke har hatt møter overhodet i løpet av koronakrisa.

For det andre, de som har hatt formelle møter ser ut til å ha hatt det noe mindre hyppig i 2021 enn i 2020. Dette er ikke så overraskende, fordi det er grunn til å anta at situasjonen tross fortsatt stor usikkerhet likevel har stabilisert seg noe. Vi finner spor av det samme i vårt kvalitative materiale. Der framgår det at møteaktiviteten var særlig stor under nedstengingen og ved gjenåpningen.

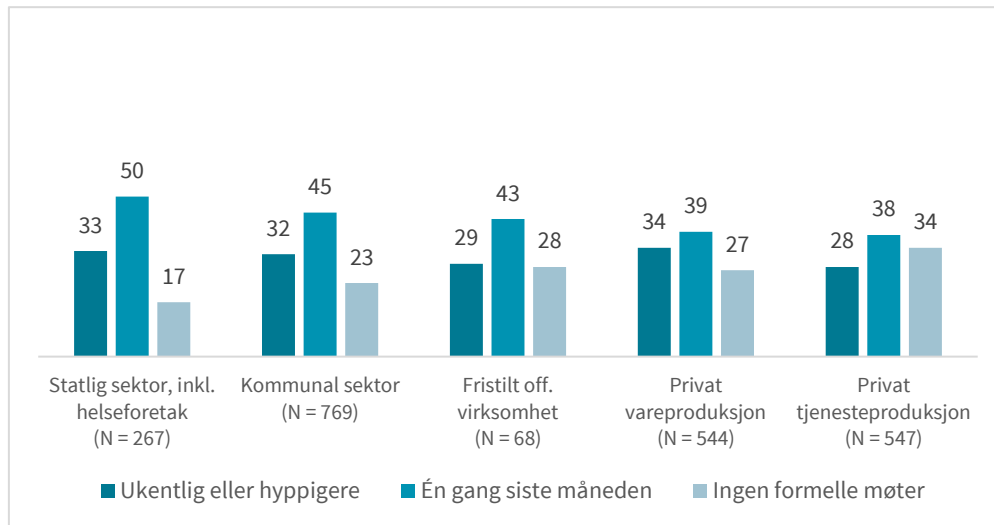
Jeg har hatt mer kontakt med tillitsvalgte og verneombud nå enn tidligere. Vi hadde møter i AMU da vi visste vi skulle åpne igjen. Og vi hadde møte med bedriftshelsetjenesten, for å sikre de ansatte og kundene (leder, privat service).

Jeg hadde ikke kunnet åpne hvis vi ikke hadde hatt dette samarbeidet med verneombud, tillitsvalgt og bedriftshelsetjenesten. Vi informerte og la ut bilder for å vise hvordan ting skulle gjøres. Det var viktig at de som skulle stå i det stolte på rutinene. Det hadde ikke gått så bra uten dette samarbeidet (leder, privat service).

Nå i koronatiden har vi ukentlige møter med de tillitsvalgte, diskusjoner rundt hvordan vi løser det, hva vi skal gjøre. Hittil har det gått bra for oss, så det har ikke vært store utfordringer så langt, men vi får se på litt lengre sikt (leder, industri).

Nærmere analyser av undersøkelsen fra 2021 viser at det er ganske store bransje- og sektorforskjeller. Dette framgår av figur 2.3.

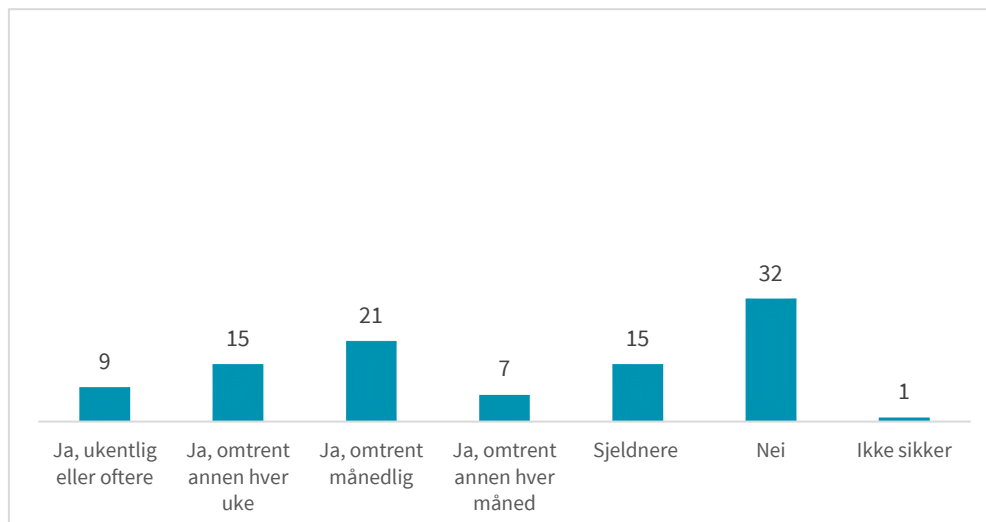
Figur 2.3 Tillitsvalgtes deltakelse i formelle møter med arbeidsgiver siste måned, etter sektor. LOs tillitsvalgtpanel 2021. Prosent.



Det er ikke veldig store forskjeller når vi ser på andelen som svarer at de har hatt formelle møter med arbeidsgiver ukentlig eller hyppigere. Men hvis vi ser på andelen i de ulike sektorene som svarer at de *ikke* har hatt denne typen møter, er variasjonen større. Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon er de som i størst grad svarer at de ikke har deltatt i formelle møter siste måned. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkl. helseforetak) svarer i større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at de har deltatt i formelle møter.

I figur 2.4 ser vi hvordan Unios tillitsvalgte svarer når vi spør om de har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på sitt nivå under krisa.

Figur 2.4 Om tillitsvalgte har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på relevant nivå i løpet av koronakrisa. N=2581. Unio-undersøkelsen. Prosent.



Det er 45 prosent av Unios tillitsvalgte som svarer at de har deltatt i denne typen formelle møter månedlig eller hyppigere. Hovedtillitsvalgte har deltatt hyppigere

enn øvrige tillitsvalgte. Det er eksempelvis 37 prosent av plass-/arbeidsplassstillitsvalgte som svarer at de ikke har hatt denne typen møter. Blant hovedtillitsvalgte er den tilsvarende andelen 19 prosent (ikke vist).¹

På bakgrunn av de to undersøkelsene kan vi slå fast at det har vært betydelig møteaktivitet i løpet av koronakrisa. Samtidig viser Unio-undersøkelsen at en ganske stor andel tillitsvalgte ikke har hatt denne typen møter, selv om vi ser at dette blant annet beror på hvilket nivå man er tillitsvalgt. Men fortsatt svarer altså nesten to av ti hovedtillitsvalgte (ikke vist) at de ikke har deltatt i formelle møter, noe som vitner om det vi omtalte som et deltakelsesgap. I en undersøkelse gjennomført våren 2020 i det statlige tariffområdet, finner Hagen og medforfattere at rundt to av ti tillitsvalgte svarer at de ikke har denne typen møter med sin leder (Hagen et al. 2020:59, egne beregninger). Også de finner at jo høyere oppe i hierarkiet den tillitsvalgte befinner seg, jo mer deltakelse, men de konkluderer med at det er et deltakelsesgap (ibid. s. 144).

En hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet kunne eksempelvis fortelle at det var noen «startproblemer» under krisas første uker. Sett fra en kommunal leders ståsted, fungerte partssamarbeidet «superbra».

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

Koronasituasjonen fungerte bra, da hadde vi daglige utvekslinger av info, faste møter ukentlig. Da fungerte det superbra. Da er vi viktig for hverandre. Det fungerer bra når vi har fokus på de store sakene, at vi får innspill (leder, kommunal sektor).

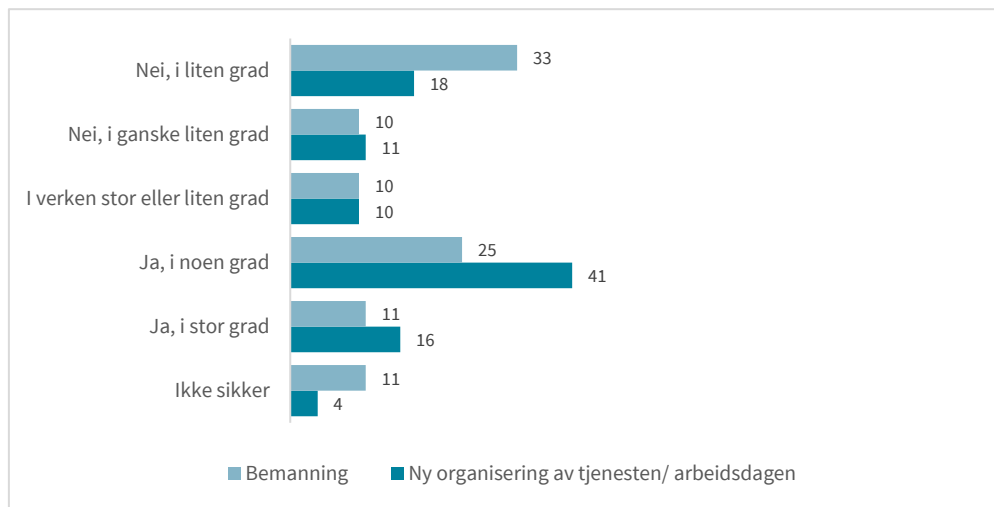
Sitatenes innhold kan også gjenfinnes i andre intervjuer, der det vises til at det på generelt grunnlag er krevende å sikre medbestemmelse når «ting går litt fort», som en tillitsvalgt i kommunal sektor ordlegger seg, noe som har vært beskrivende i ulike faser av pandemien. Dette bekreftes også av ledere som sier at det har vært krevende fordi beslutninger måtte tas der og da.

Diskusjoner og medbestemmelse knyttet til ulike saker

Både innenfor kommunal sektor og helseforetakene/sykehusene medførte pandemien et stort arbeidspress på grupper av ansatte. Arbeidstakere innenfor helse og omsorg opplevde også å bli satt til andre arbeidsoppgaver enn vanlig. I Unio-undersøkelsen er det stilt spørsmål om bemanning og om ny organisering av arbeidsoppgaver er diskutert i partssammensatte fora der de tillitsvalgte deltar.

¹ Vi minner om at hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet ikke var inkludert i utvalget.

Figur 2.5 Om bemanning og ny organisering av arbeidshverdagen eller arbeidsoppgaver er diskutert i møter der tillitsvalgte deltar. Unio-undersøkelsen. N=2583. Prosent.



Mens 57 prosent av de tillitsvalgte svarer at de har diskutert ny organisering av tjenesten eller arbeidshverdagen, er andelen som har diskutert bemanning lavere, 36 prosent. Hovedtillitsvalgte svarer i noe større grad enn plass-/arbeidsplass-tillitsvalgte at de har diskutert sistnevnte (ikke vist).² Videre svarer tillitsvalgte i barnehager, helseforetak/sykehus og pleie og omsorg at de i større grad har diskutert bemanning enn andre. Tillitsvalgte i barnehage er også blant de som svarer at ny organisering av arbeidshverdagen eller arbeidsoppgavene har vært diskutert der de jobber, i godt følge av tillitsvalgte i videregående opplæring og grunnskolen. Men det er selvsagt også store variasjoner innenfor helseforetakene. I det kvalitative materialet har vi eksempler på at partene har jobbet aktivt med blant annet bemanning. Da vi ba om eksempel på når partssamarbeidet har fungert særlig bra, sett fra en leders ståsted, fikk vi dette svaret:

Det nyeste eksempelet er jo nå under covid. Vi etablerte et utvalg som skulle jobbe fram planer for arbeidstid og bemanning. Det var ett overordnet og ett på klinikk. Det var stor velvilje og forståelse fra de tillitsvalgte. Tilbakemeldingene fra både ledere og tillitsvalgte er at samarbeidet har fungert knirkefritt (leder, helseforetak).

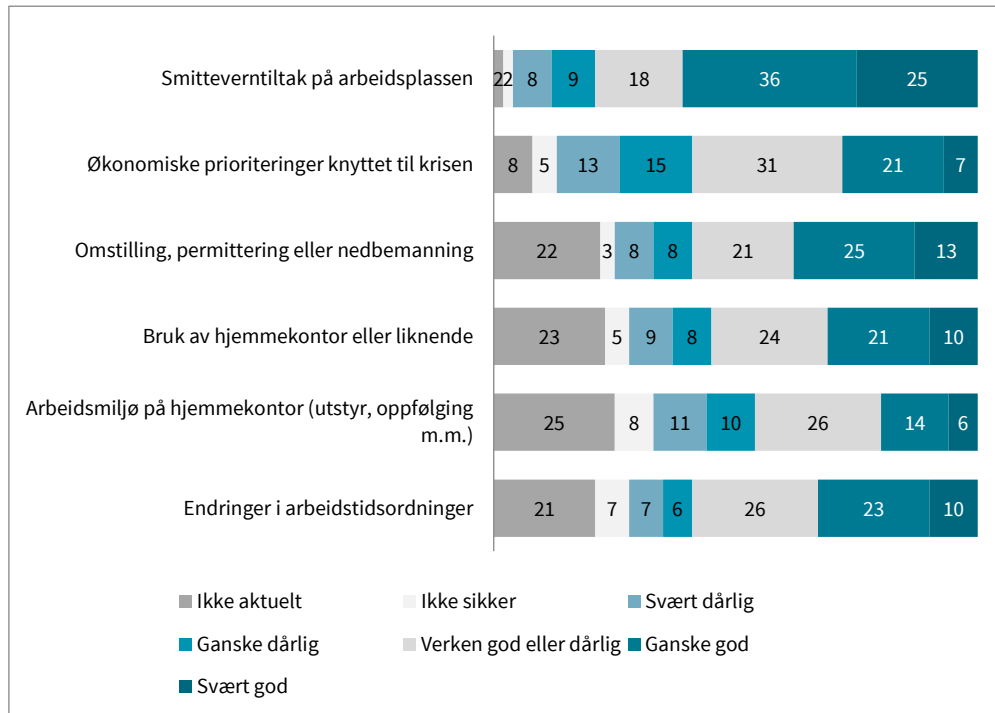
I Unio-undersøkelsen ble det stilt spørsmål om arbeidstid og unntak fra arbeidstidsbestemmelsene under pandemien. Drøyt fire av ti tillitsvalgte svarer at de enten har utvidet eksisterende avtaler om unntak, eller det er innført nye unntak i arbeidstidsbestemmelsene. Analyser viser at de som tidligere hadde unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, også i større grad har erfart utvidelser av unntakene under pandemien. Særlig gjelder dette tillitsvalgte i helseforetakene, og omfatter i størst grad gjennomsnittsberegning, hviletid, overtid og arbeid flere helger på rad. Skolesektoren (grunn- og videregående skole), som har erfart store endringer i arbeidshverdagen, med blant annet nedstenging og hjemmeundervisning, har i liten grad utvidet eller innført nye unntak fra arbeidstidsbestemmelsene (Andersen & Trygstad 2021). Ellers bekrefter analysene at redusert arbeidstid er en lite utbredt konsekvens av koronapandemien innenfor Unios områder.

² Vi minner om at hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet ikke var inkludert i utvalget.

De som har innført unntak i arbeidstidsbestemmelsene ble fulgt opp med spørsmål om disse var drøftet eller avtalt. 57 prosent svarer at dette var drøftet, 23 prosent at dette var avtalt, 20 prosent svarer «nei», mens 12 prosent er usikre. Tillitsvalgte i helseforetakene svarer i større grad enn andre tillitsvalgte i Unio at unntakene var drøftet eller avtalt.

I LOs tillitsvalgtpanel er det stilt spørsmål om hvordan tillitsvalgte vurderte sine muligheter til medbestemmelse over en rekke tema.

Figur 2.6 Vurdering av tillitsvalgtes mulighet til medbestemmelse i virksomheten. LOs tillitsvalgtpanel 2021. Prosent.



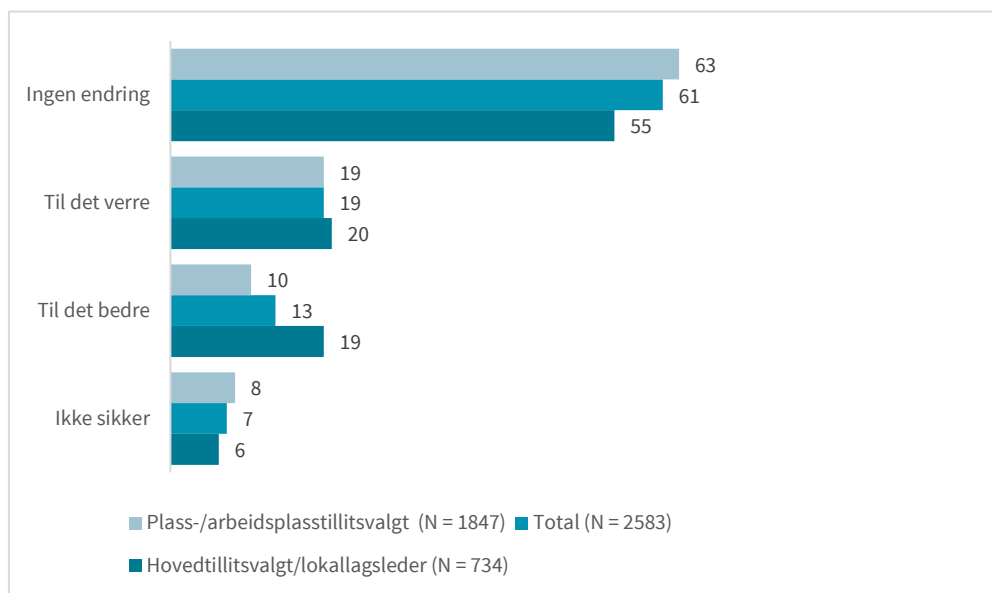
Fordelingen i figur 2.6 viser at medbestemmelsen vurderes å være størst når det gjelder smitteverntiltak på arbeidsplassen, rundt seks av ti svarer at den er ganske god og svært god. Dernest følger «omstilling, permittering eller nedbemanning», hvor 38 prosent svarer det samme. Det man ifølge svarene har hatt minst medbestemmelse over, er arbeidsmiljø på hjemmekontor, der svarer 20 prosent at de har hatt ganske god eller svært god mulighet til medbestemmelse.

Hvis vi tar utgangspunkt i svarene på de ulike temaområdene i figur 2.6, finner vi noen sektorforskjeller (ikke vist). Tillitsvalgte i privat vareproduksjon vurderer jevnt over sin innflytelse som større når det gjelder medbestemmelse i spørsmål som berører omstilling, permittering eller nedbemanning (55 prosent svarer svært/ganske god), endringer i arbeidstidsordninger (48 prosent svarer svært/ganske god) og økonomiske prioriteringer (36 prosent svarer svært/ganske god) enn hva tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon gjør. Men vi ser også at tillitsvalgte i privat vareproduksjon vurderer sin medbestemmelse som større enn hva tillitsvalgte i statlig sektor gjør på de nevnte områdene. Nå har ikke permitteringer og eller nedbemanning vært særlig relevante problemstillinger i statlige virksomheter (inkl. helseforetak) under pandemien, men endringer i arbeidstidsordninger og økonomiske prioriteringer har vært aktuelle problemstillinger også der. Når det gjelder bruk av hjemmekontor er det kun

signifikante forskjeller *innad* i privat sektor, der tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon vurderer medbestemmelsen som lavere enn hva tillitsvalgte i privat vareproduksjon gjør (30 versus 41 prosent svarer svært/ganske god).

I Unio-undersøkelsen har vi spurt tillitsvalgte om mulighetene for medbestemmelse og medvirkning er endret under pandemien. I Figur 2.7 ser vi hvordan tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte vurderer dette spørsmålet.

Figur 2.7 Hvordan mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har vært under pandemien. Unio-undersøkelsen. Prosent.



Vi ser at majoriteten svarer at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning er uendret. Det er imidlertid signifikant flere plass-/arbeidsplassstillitsvalgte som svarer at forholdet er endret til det verre enn til det bedre. Blant hovedtillitsvalgte er det ingen endring. Ser vi på de tillitsvalgte samlet, finner vi at det er ganske store variasjoner etter hvor de tillitsvalgte, uavhengig av nivå, jobber (ikke vist).³ Tillitsvalgte i barnehage (17 prosent) svarer i større grad enn andre at forholdet er endret til det bedre, mens tillitsvalgte i universitets- og høyskolesektoren, forskningsinstituttene (26 prosent) og pleie og omsorg (23 prosent) er mer tilbøyelige til å svare at mulighetene er endret til det verre. Antall medlemmer man er tillitsvalgt for eller hvor lenge man har vært tillitsvalgt, har ingen særskilt innvirkning på svarene.⁴

Over refererte vi til at en ganske stor andel tillitsvalgte sjelden eller aldri har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på relevant nivå i løpet av koronakrisa. De som svarer dette, vurderer i klart større grad at forholdet er endret til det verre, enn de som svarer at de har deltatt i denne typen møter månedlig eller hyppigere (27 vs. 15 prosent).

³ Vi minner om at hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet ikke var inkludert i utvalget.

⁴ Sammenhengene bekreftes i en regresjonsanalyse, men forklaringskraften er veldig lav.

2.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt tillitsvalgtes muligheter for medbestemmelse under pandemien. Under oppsummerer vi punktvis våre hovedfunn.

LO-undersøkelsen viser:

- Henvendelsene fra arbeidsplassstillitsvalgte til tillitsvalgte høyere i systemet, i 2020 og 2021, vitner om mange endringer på arbeidsplassnivå under krisa.
- Om lag en av fire i LOs tillitsvalgtpanel har ikke hatt formelle møter med sin arbeidsgiver/leder siste måneden. Andelen er stabil i 2020 og i 2021.
- I Unio-undersøkelsen svarer tre av ti tillitsvalgte at de ikke har hatt formelle møter med sin arbeidsgiver.
- De som har hatt formelle møter, hadde dette hyppigere i 2020 enn i 2021.
- Tillitsvalgte i privat vareproduksjon har i større grad hatt formelle møter enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon.
- Unio-undersøkelsen viser at 44 prosent av de tillitsvalgte i liten grad har vært involvert i diskusjoner knyttet til bemanning, og 29 prosent har i liten grad diskutert ny organisering av arbeidshverdagen eller arbeidsoppgaver.
- Tillitsvalgtpanelet viser at medbestemmelsen vurderes å være størst når det gjelder smitteverntiltak på arbeidsplassen, etterfulgt av «omstilling, permittering eller nedbemanning».
- Tillitsvalgte i privat vareproduksjon vurderer jevnt over sin medbestemmelse som større enn tillitsvalgte innen privat tjenesteproduksjon.
- Majoriteten av Unios medlemmer svarer at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning er uendret.
- Tillitsvalgte i barnehage svarer i større grad enn andre at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning har blitt endret til det bedre. Tillitsvalgte i universitets- og høyskolesektoren, forskningsinstituttene og pleie og omsorg er mer tilbøyelige til å svare at mulighetene er endret til det verre.
- Unio-tillitsvalgte som sjelden eller aldri har deltatt i formelle møter, svarer i større grad enn andre at mulighetene for medbestemmelse og medvirkning er endret til det verre under pandemien.

3 Samarbeid

Pandemien har satt partssamarbeidet i norske virksomheter på prøve. Under svært usikre betingelser har man måttet treffe viktige beslutninger av stor betydning for både virksomhetene og arbeidstakerne. I dette kapittelet retter vi oppmerksomheten mot samarbeidsklimaet mellom partene. Vi undersøker også om tillitsvalgte mener de har hatt noen form for innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien.

3.1 Samarbeid under krevende betingelser

Jeg vil si at jeg har veldig fine tillitsvalgte. Jeg synes at det har blitt veldig tydelig under covid. Vi har gått sammen og brettet opp ermene. Vi har i stor grad hatt samme forståelse av situasjonen og tiltak som vi har måttet iverksette (leder, helseforetak).

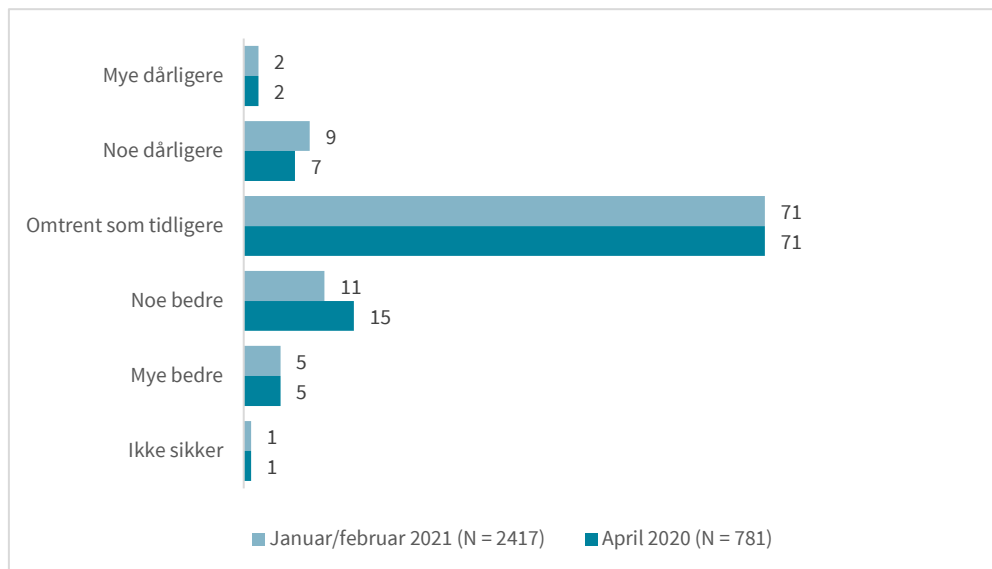
Slik beskriver en leder samarbeidet mellom seg og de tillitsvalgte under koronapandemien. Inntrykket av at samarbeidet har fungert godt, bekreftes av tillitsvalgte i samme sykehus. Men, samarbeidet har selvsagt variert fra virksomhet til virksomhet, og der man har måttet gå til oppsigelser eller permitteringer, har det vært mer krevende. I noen av virksomhetene der vi har gjennomført intervjuer, ble så godt som samtlige permittert i en periode grunnet nedstengingen. Tillitsvalgte som vi har intervjuet har likevel hatt forståelse for at dette var nødvendig, som her:

Vi hadde permitterte i kantina. Det ble drøfta i starten av nedstengingen. Og vi sa OK til at de ble permittert. Vi stengte jo alt ned og de hadde ikke noe å gjøre (tillitsvalgt, industri).

Det må imidlertid legges til at vi gjennomførte flere av intervjuene i perioden mai til november 2020, og det kan være at slitasjen på samarbeidet har tiltatt med pandemiens lengde. Det er derfor interessant å undersøke hva de kvantitative analysene viser når det gjelder mulige endringer over tid.

I LOs tillitsvalgtpanel er de tillitsvalgte spurt om samarbeidsklimaet med arbeidsgiveren har blitt dårligere, bedre eller om det er omtrent som før krisa. Spørsmålet er stilt i april 2020 og vinteren 2021. Figur 3.1 viser stor grad av stabilitet.

Figur 3.1 Om tillitsvalgte mener samarbeidsklimaet er endret under pandemien. LOs tillitsvalgtpanel 2020 og 2021. Prosent.



Sju av ti svarer at samarbeidsklimaet er omtrent som tidligere, dernest er det noen flere som svarer at det er endret til det bedre enn til det verre. Vi finner ikke nevneverdige forskjeller som kan knyttes til hvilken sektor de tillitsvalgte tilhører, men ikke overraskende er det en sammenheng mellom frekvensen på formelle møter og tillitsvalgtes vurdering av samarbeidsklimaet. Tre av ti tillitsvalgte som har hatt formelle møter ukentlig eller oftere, svarer at samarbeidsklimaet er endret til det bedre. Den tilsvarende andelen blant dem som ikke har hatt formelle møter siste uke, er 8 prosent (ikke vist). Også i det kvalitative materialet finner vi indikasjoner på at koronakrisa har påvirket samarbeidsklimaet, her sett fra to ledes ståsted:

Det er viktig å bruke tid på å forklare hvorfor vi setter i gang de prosessene vi gjør. Kanskje har dialogen også blitt bedre gjennom koronakrisa i og med at vi har hatt en tettere dialog. Har fått en er felles forståelse (leder, kommunal sektor).

Samarbeidet har fungert veldig bra nå i forbindelse med korona. Vi har hatt mye kontakt for å hindre smitte. Og da har jeg hatt mye kontakt med tillitsvalgte fordi verneombudet er fersk, og har ikke vært på kurs ennå. Men har hatt mye kontakt med tillitsvalgte også fordi vi vurderte om det ville bli aktuelt å permittere. Det ble det ikke (leder, industri).

3.2 Kontakt under nedstengingen

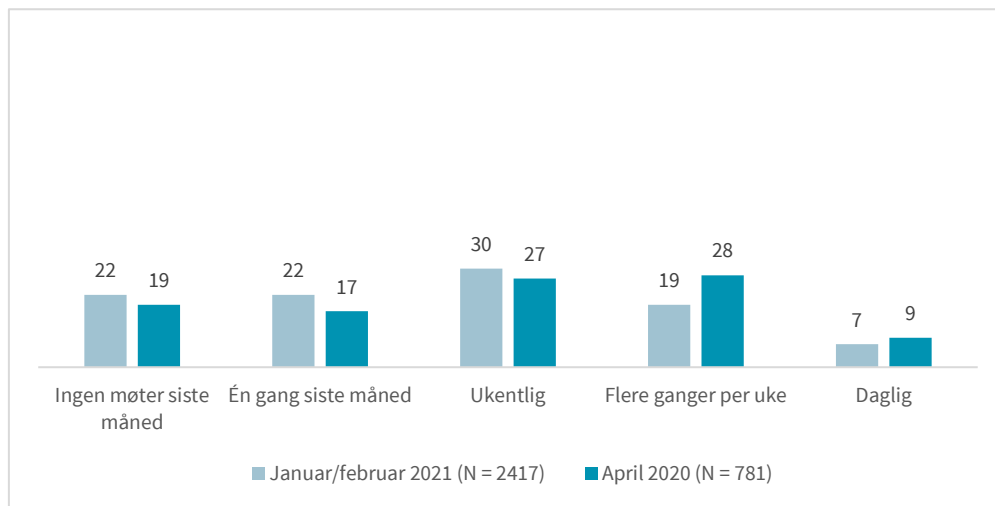
Kontakten mellom ledere og tillitsvalgte, ledere og ansatte og tillitsvalgte og medlemmene ble i flere virksomheter en krevende øvelse da Norge stengte ned. Dette har vært en stor utfordring, ifølge flere av våre informanter.. Majoriteten av virksomhetene som inngår i vårt kvalitative materiale, har bare i begrenset grad praktisert hjemmekontor, men det å møtes fysisk til informasjonsmøter har i liten grad vært praktisert, grunnet smittevern hensyn. Ulike digitale plattformer ble imidlertid raskt tatt i bruk, slik som Planday, WhatsApp, Teams og Facebook.⁵

⁵ Eksempelvis kan vaktlister, skift og turnus lages med Planday.

Under korona har vi gjort alt veldig annerledes. Men vi har lagt ut info rundt Planday og Facebook i disse tider. Dette for å kunne informere alle og ha et slags oppslagsverk. Det fungerer veldig bra og de ansatte kan gi tilbakemelding, og jeg ser at de har lest informasjonen (leder, privat service).

I LOs tillitsvalgtundersøkelse er det stilt spørsmål om tillitsvalgte har hatt uformell kontakt med sin leder siste måneden. Fordelingen framgår av figur 3.2.

Figur 3.2 Om tillitsvalgte har hatt uformell kontakt med sin arbeidsgiver siste måned. Tillitsvalgtpanelet 2020 og 2021. Prosent.

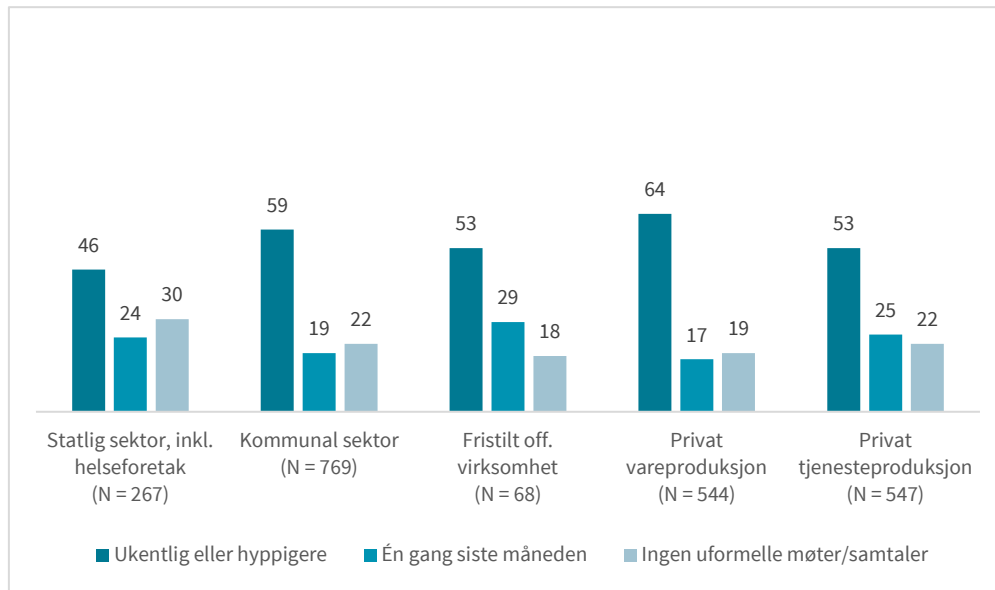


Vi ser at andelen som svarte at de hadde uformell kontakt med sin leder daglig eller flere ganger per uke, har gått ned i 2021, sammenliknet med 2020. I 2020 svarte 37 prosent at de hadde uformell kontakt med sin arbeidsgiver så hyppig. Dette tallet er 11 prosentpoeng lavere i 2021. Hvis vi sammenlikner svarene i figur 3.2 med figur 2.2 (kapittel 2) er det flere som svarer at de har hatt uformelle samtaler/møter månedlig eller hyppigere enn andelen som svarer at de har hatt formelle møter månedlig eller hyppigere (figur 2.2).

Når vi ser nærmere på svarene i figur 3.2, finner vi igjen noen sektorforskjeller. Dette framgår av figur 3.3, der vi tar utgangspunkt i LOs tillitsvalgtundersøkelse fra 2021.

Tillitsvalgte innen privat vareproduksjon og kommunal sektor er de som i størst grad svarer at de har hatt uformell kontakt med arbeidsgiver ukentlig eller hyppigere. Dersom vi ser på de som svarer at de ikke har hatt kontakt, finner vi signifikant flere tillitsvalgte i statlig sektor (inkl. helseforetakene) enn i de øvrige sektorene som er inkludert i figur 3.3. Dersom vi ser svarene i figur 2.2 og 3.2 samlet, er det totalt 13 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de verken har hatt formelle møter eller uformelle samtaler med sin arbeidsgiver siste måned.

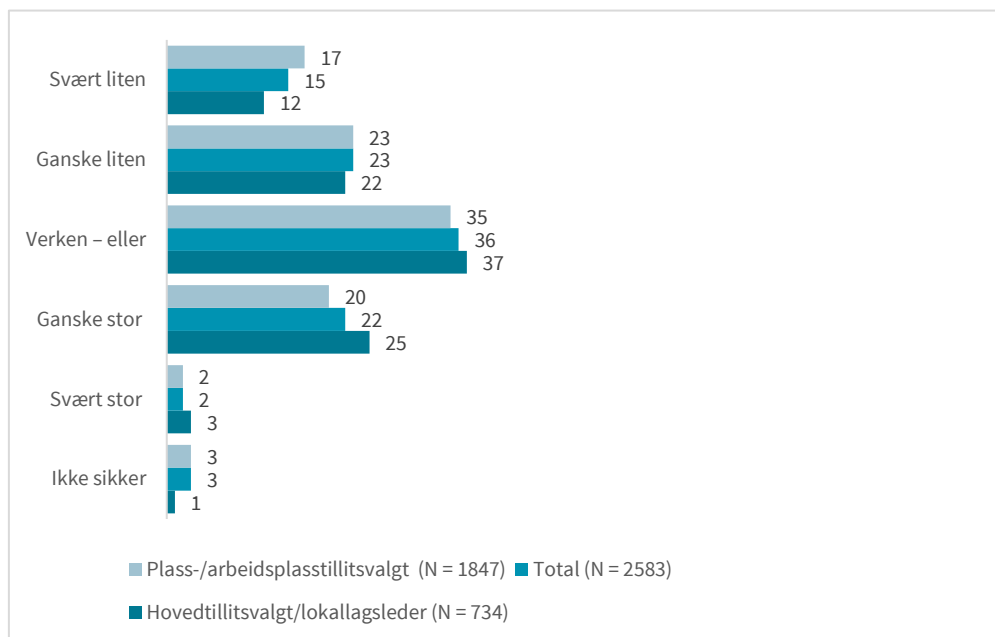
Figur 3.3 Om tillitsvalgte har hatt uformell kontakt med sin arbeidsgiver siste måned, etter sektor. Tillitsvalgtpanelet 2021. Prosent.



3.3 Innflytelse

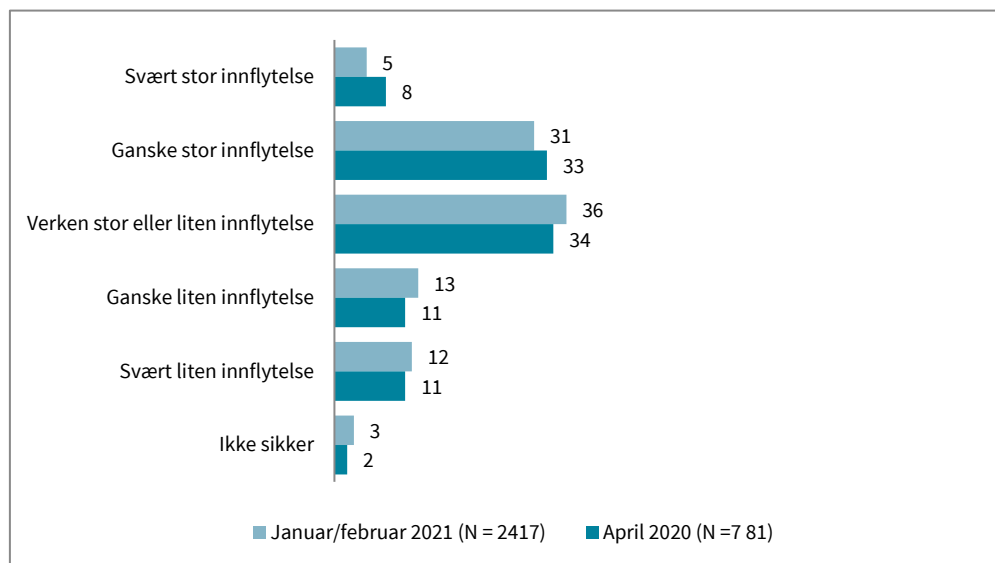
I hovedrapporten så vi at to av ti tillitsvalgte svarte at innflytelsen over organiseringen av virksomheten har blitt større de siste to årene, 17 prosent svarte at den var blitt mindre, mens 54 prosent sa at den var uendret (Trygstad et al. 2021:88). Vi fant ingen sektorforskjeller. I Unio-undersøkelsen er det stilt spørsmål om tillitsvalgtes innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. Svarene kan leses ut av figur 3.4.

Figur 3.4 Alt i alt – tillitsvalgtes vurdering av egen innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. Unio-undersøkelsen. Prosent.



Det er ganske store forskjeller på hvordan plass-/arbeidsplassstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte vurderer dette spørsmålet. Totalt er det likevel flere som vurderer innflytelsen som ganske liten eller svært liten enn som svarer at den er ganske stor eller svært stor. Mens 40 prosent av plass-/arbeidsplassstillitsvalgte vurderer innflytelsen som ganske liten eller svært liten, svarer 34 prosent av hovedtillitsvalgte det samme. Når det gjelder hovedtillitsvalgte ser vi at 28 prosent vurderer den som ganske stor eller svært stor. 22 prosent av plass-/arbeidsplassstillitsvalgte svarer det samme. Et tilsvarende spørsmål er stilt til LOs tillitsvalgtpanel. Her er svarfordelingen en litt annen enn hos Unios tillitsvalgte (se figur 3.5).

Figur 3.5 Alt i alt – tillitsvalgte vurdering av egen innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. LOs tillitsvalgtpanel 2020 og 2021. Prosent.



I 2021 svarer 36 prosent at innflytelsen er svært stor eller ganske stor. I Unio-undersøkelsen svarer 24 prosent av utvalget sett under ett det samme. Samtidig er det en signifikant nedgang fra 2020 til 2021 i andelen blant de LO-tillitsvalgte som vurderer innflytelsen som ganske stor eller svært stor. Andelen som vurderer sin innflytelse som svært liten eller ganske liten er omtrent den samme på de to målepunktene. Nærmere analyser av data fra 2021 viser at tillitsvalgte innen statlig sektor (inkl. helseforetak) vurderer sin innflytelse som signifikant lavere enn hva tillitsvalgte i privat vareproduksjon og kommunal sektor gjør (ikke vist).

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på partssamarbeidet og hvordan pandemien har påvirket dette. Hovedfunn er oppsummert under.

- Sju av ti i LOs tillitsvalgtpanel svarer i 2020 og i 2021 at samarbeidsklimaet med arbeidsgiver er omtrent som tidligere.
- Andelen i LOs tillitsvalgtpanel som har hatt uformell kontakt med sin leder daglig eller flere ganger per uke, har gått noe ned i 2021, sammenliknet med 2020.
- Unio-undersøkelsen viser at 38 prosent av de tillitsvalgte vurderer sin innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien til å være liten, mens 24 prosent vurderer den som stor. Hovedtillitsvalgte vurderer sin innflytelse som større enn andre tillitsvalgte.
- Tillitsvalgte i LOs tillitsvalgtpanel vurderer sin innflytelse som større enn tillitsvalgte i Unio-undersøkelsen. I 2021 svarer 36 prosent at denne er svært stor eller ganske stor.
- Sammenliknet med 2020 er det en lavere andel blant LOs tillitsvalgte som i 2021 vurderer innflytelsen som ganske stor eller svært stor.

4 Arbeidsgivernes håndtering og tillit

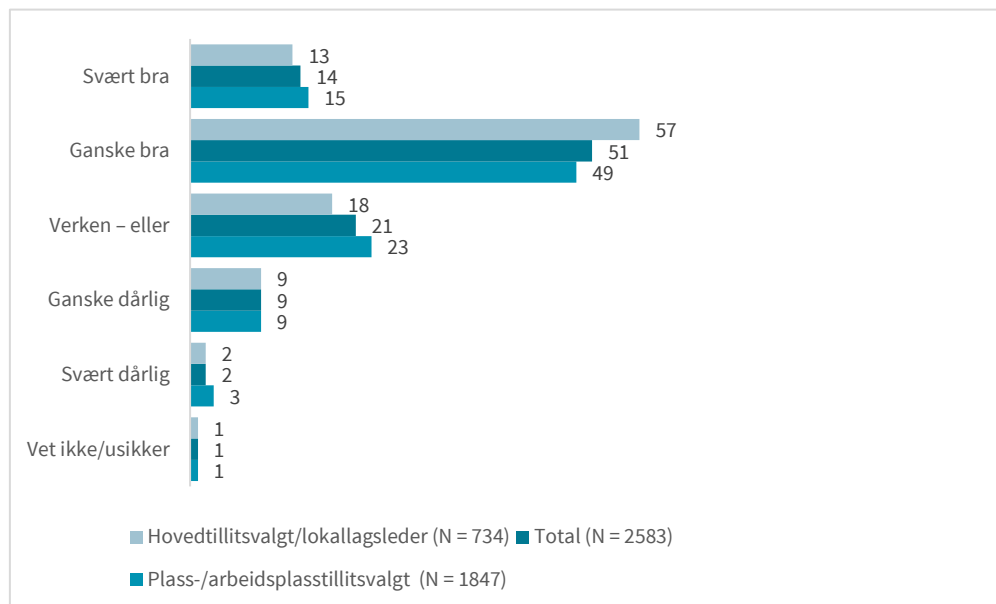
Stor grad av tillit er et kjennetegn ved de nordiske landene. Dette gjelder mellom folk, og folks tillit til politikere og viktige samfunnsinstitusjoner, som arbeidslivets parter (Fløtten & Trygstad 2020). I dette kapittelet undersøker vi om tilliten mellom partene framstår som endret som følge av pandemien. Men vi starter med vurderinger av arbeidsgiver.

4.1 Vurdering av arbeidsgivers håndtering

Ville ikke klart å lede med et dårlig forhold til tillitsvalgte. Det hadde ikke gått. Jeg hører og justerer det jeg kan. Omstillingen går litt seinere, men det gir legitimitet (leder, helseforetak).

I april 2020 gjennomførte Fafo en spørreundersøkelse blant et utvalg av befolkningen. Da sa åtte av ti arbeidstakere seg enige i at arbeidsgiverne hadde håndtert koronakrisas innvirkning på arbeidsplassen på en bra måte. Svarene varierte imidlertid i takt med hvem som var hardest rammet. De som på det tidspunktet var permittert, var eksempelvis noe mindre enige i påstanden, det samme var deltidsansatte. Det var imidlertid ingen signifikante forskjeller i vurderingen av dette spørsmålet mellom arbeidstakere i privat og offentlig sektor (Andersen & Ødegård 2020). I Unio-undersøkelsen er det stilt spørsmål om arbeidsgivers håndtering.

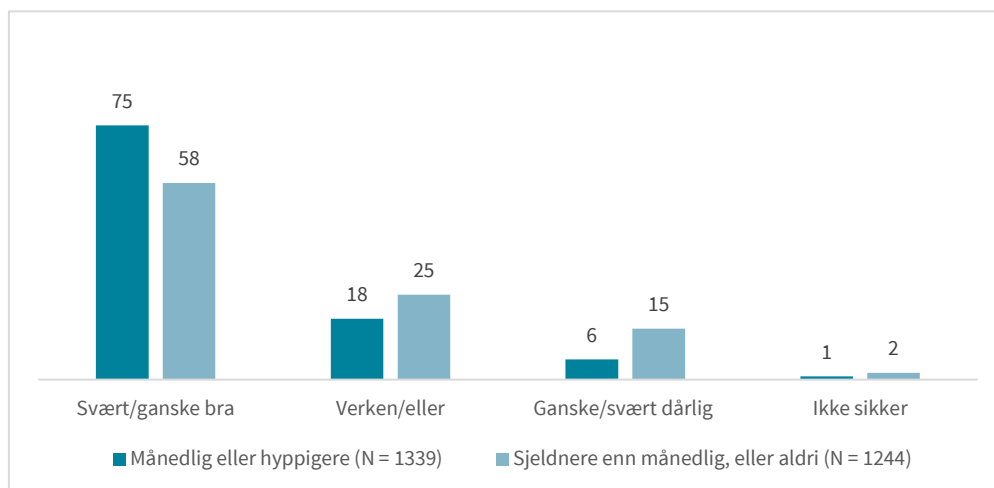
Figur 4.1 Hvordan arbeidsgiver alt i alt har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen. Unio-undersøkelsen. Prosent.



Dersom vi ser på totalfordelingen, svarer majoriteten at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen svært bra eller ganske bra (65 prosent). Denne andelen er lavere enn den vi refererte til over, der vi spurte norske arbeidstakere. De to utvalgene er ikke sammenliknbare, fordi Unio-undersøkelsen omfatter kun tillitsvalgte, mens utvalget i Fafo-undersøkelsen omfatter respondenter som kan være i en lederposisjon, ha et verv som ansattes representant eller øvrige arbeidstakere. I tillegg har det gått ti måneder mellom de to målingene. Andelen som svarer «ganske dårlig» eller «svært dårlig» i figur 4.1, er ikke særlig stor, rundt en av ti svarer dette.

Fordelingen i figur 4.1 viser at tillitsvalgte på ulike nivåer vurderer spørsmålet forskjellig. Hovedtillitsvalgte svarer i større grad at arbeidsgiver har håndtert krisa bedre enn plass-/arbeidsplassstillitsvalgt. En forklaring kan være, som vi omtalte i kapittel 2, at hovedtillitsvalgte i større grad deltar i formelle møter der beslutninger treffes (jf. figur 2.2). En slik antakelse underbygges når vi ser om det å delta i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien har betydning for tillitsvalgtes vurderinger av arbeidsgivers håndtering. Det framgår av figur 4.2.

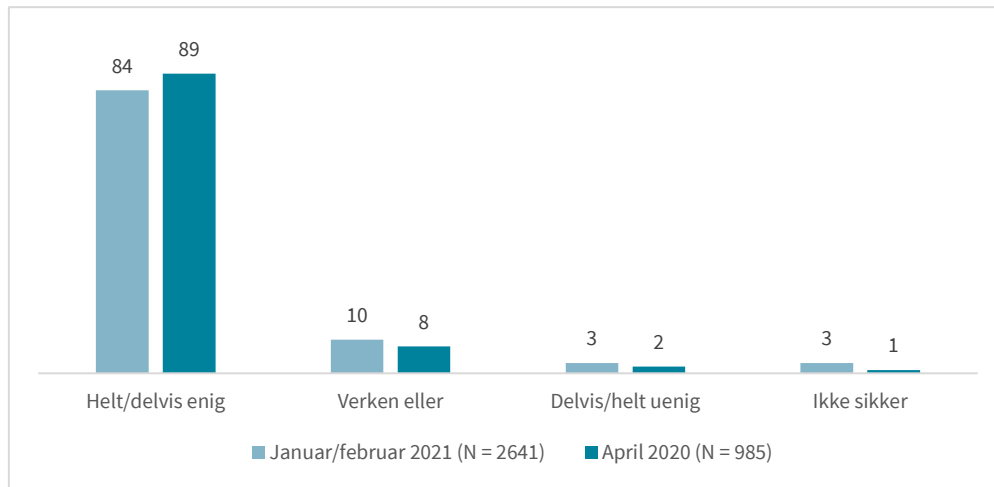
Figur 4.2 Sammenhengen mellom vurdering av arbeidsgivers håndtering av pandemien og om man har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder. Unio-undersøkelsen. Prosent



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

Et noe beslektet tema er om tillitsvalgte mener at samarbeidet mellom dem og arbeidsgiver kan bidra til å redusere de negative konsekvensene av krisa. Dette spørsmålet ble stilt til LOs tillitsvalgte i 2020 og i 2021. I figur 4.3 ser vi svarene.

Figur 4.3 Tillitsvalgtes vurdering av påstanden: Samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere bidrar til å redusere de negative konsekvensene av krisa. LOs tillitsvalgtpanel 2020 og 2021. Prosent.



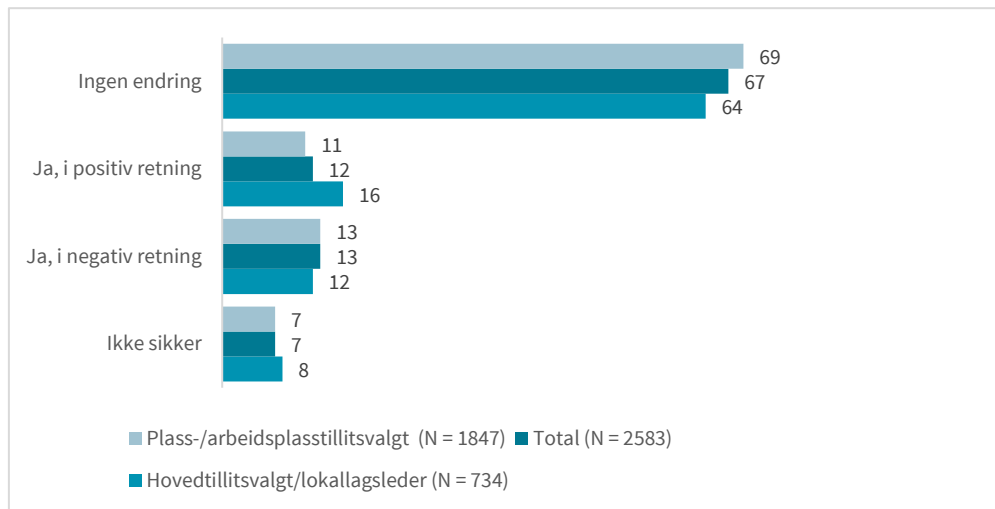
Majoriteten er enig i at partssamarbeidet bidrar til å redusere de negative effektene av krisa, selv om vi kan registrere en liten nedgang fra april 2020 til januar/februar 2021. Andelene som er helt eller delvis uenig er imidlertid forsvinnende små. Vi finner heller ingen nevneverdige sektorforskjeller. Vi kan derfor slå fast at troen på partssamarbeidet blant tillitsvalgte er stor. Spørsmålet er hvordan arbeidsgivere ville besvart det samme spørsmålet. Det mangler vi dessverre data til å undersøke. Det siste temaet vi skal ta opp er tillit.

4.2 Tillit i uforutsigbare tider

I hovedrapporten (Trygstad et al. 2021) fant vi at ledere vurderer tillitsforholdet mellom seg og de tillitsvalgte som noe bedre enn hvordan tillitsvalgte og verneombud vurderte forholdet til arbeidsgiver. Sett under ett, svarte likevel majoriteten at tilliten er svært eller ganske stor. Der framhevet vi også at forutsigbarhet og rutiner gjerne er forutsetninger for utvikling av tillit (Coleman 1990; Trygstad 2004; Hernes 2006). Skulle vi trekke fram ett stikkord som har preget nærings- og arbeidslivet under pandemien, er det snarere usikkerhet enn forutsigbarhet. Man kunne da forvente at dette ville påvirke tilliten mellom partene. Drange og medforfattere finner at arbeidstakeres tillit til ledelsen økte i perioden februar 2020 (før pandemien) til april 2020 (midt i pandemien) (Drange et al. 2020:29). Vi skal se hva Unio-undersøkelsen viser, når vi stiller spørsmål om tillit.

Fordelingen i figur 4.5 viser stabilitet. Hvis vi ser på totalfordelingen, er det omtrent like mange som svarer at tilliten er endret i negativ som i positiv retning. Det er ikke nevneverdige forskjeller i hvordan hovedtillitsvalgte og andre tillitsvalgte vurderer dette spørsmålet. Det er imidlertid noen forskjeller som kan relateres til hvor de tillitsvalgte jobber (ikke vist).

Figur 4.4 Om pandemien har endret tillitsforholdet mellom leder og tillitsvalgte. Unio-undersøkelsen. Prosent.

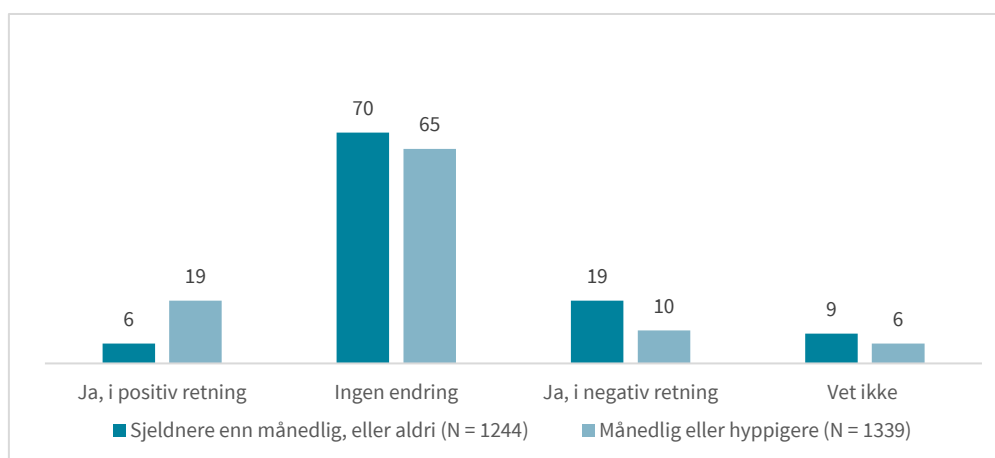


Tillitsvalgte i grunnskolen er blant dem som svarer at det ikke har skjedd noen endringer, mens tillitsvalgte innen helseforetak/sykehus og pleie og omsorg i større grad svarer at forholdet er endret i henholdsvis positiv og negativ retning. Eksempelvis svarer 16 prosent av de tillitsvalgte i helseforetak/sykehus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

Sammenhengen mellom formelle møter og tillit

Hvis vi igjen ser hen til hovedrapporten, fant vi at ledere og tillitsvalgte som svarer at de både deltar i formelle og uformelle møter med sine med- og motspillere, vurderer tilliten som signifikant større enn de som ikke deltar i denne typen møter (Trygstad et al. 2021). I Unio-undersøkelsen er det ikke stilt spørsmål om tillitsvalgte deltar i uformelle samtaler eller møter med leder om saker som berører virksomheten eller medlemmene. Men, som vist i kapittel 2 har vi stilt spørsmål om deltakelse i formelle møter (se figur 2.4). Vi ser en ganske klar sammenheng mellom hvordan tilliten vurderes og om man har hatt formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på relevant nivå i løpet av koronakrisa.

Figur 4.5 Sammenhengen mellom vurdering av tillit og formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter under covid-19-pandemien. Unio-undersøkelsen. Prosent.



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

4.3 Oppsummering

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

- Majoriteten av Unios tillitsvalgte svarer at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen svært bra eller ganske bra (65 prosent).
- Hovedtillitsvalgte i Unio svarer i større grad enn plass-/arbeidsplass-tillitsvalgte at arbeidsgiver har håndtert krisa på en god måte.
- Tre av fire tillitsvalgte som har deltatt i formelle møter med leder relatert til pandemien vurderer arbeidsgivers håndtering til å være svært bra eller ganske bra. Kun 6 prosent svarer «ganske dårlig» eller «svært dårlig».
- Majoriteten i LOs tillitsvalgtpanel er enig i at partssamarbeidet vil kunne redusere de negative effektene av krisa, selv om vi kan registrere en liten nedgang fra april 2020 til januar/februar 2021 – fra 89 til 84 prosent.
- Nesten sju av ti i Unio-undersøkelsen svarer at tillitsforholdet mellom leder og tillitsvalgt ikke er endret under pandemien. Det er imidlertid omtrent like mange som svarer at tilliten er endret i både negativ og positiv retning.
- De tillitsvalgte som har hatt møter månedlig eller hyppigere svarer i større grad enn de som ikke har hatt dette, at tilliten er endret i positiv retning.

5 Avslutning

I skrivende stund vet vi fortsatt ikke hvor lenge koronakrisa vil påvirke norsk arbeidsliv og hvordan dette vil se ut post-korona. I dette notatet har vi konsentrert oss om tillitsvalgtes muligheter for medbestemmelse og medvirkning i perioden april 2020 til februar 2021. Vi har altså sett nærmere på den representative dimensjonen i det vi omtaler som bedriftsdemokratiet på arbeidsplassnivå.

Pandemien har rammet på ulike måter. I store deler av privat sektor sto spørsmål knyttet til permitteringer og oppsigelser høyt oppe på dagsordenen. I offentlig sektor var ny organisering av arbeidshverdagen og arbeidsoppgaver samt endringer i arbeidstidsavtalene aktuelle tema. For atter andre ble problemstillinger knyttet til hjemmekontor og digitale verktøy i første fase av pandemien veldig aktuelt innen undervisning og andre deler av offentlig sektor. Dette har igjen blitt høyaktuelt i kjølvannet av pandemiens oppblomstring vinteren 2021. Oppgavene for partssamarbeidet har med andre ord vært mange, og aktiviteten har også flere steder vært høy.

Våre kvalitative intervjuer viser at de virkemidlene som lov- og avtaleverket tilbyr, ble brukt mer aktivt i flere virksomheter. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg ble benyttet for å sikre arbeidstakere så vel som brukere, elever, kunder mm. mot smitte. Tillitsvalgte var flere steder involvert i hvordan virksomhetene skulle møte konsekvensene av nedstenging og gjenåpning. Men, vi har også sett at eksempelvis hver tredje tillitsvalgt i Unio svarer at de ikke har deltatt i formelle informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter relatert til pandemien med øverste leder eller leder på relevant nivå. Videre svarer drøyt fire av ti tillitsvalgte at de i liten grad har diskutert bemanning, og nesten tre av ti har ikke diskutert ny organisering av arbeidsoppgaver og arbeidshverdagen, som for mange tillitsvalgte i offentlig sektor har vært aktuelle problemstillinger. Det er derfor fristende å påpeke at det også under pandemien har vært et deltakelsesgap. Samtidig svarer majoriteten i LOs tillitsvalgtpanel at samarbeidsklimaet mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere er uendret på to ulike målepunkter, april 2020 og januar/februar 2021. Videre er vurderingen av egen innflytelse over beslutninger av betydning for medlemmene ganske lik på de to målepunktene. Og, troen på partssamarbeidet er fortsatt stor. I 2021 viser LOs tillitsvalgtpanel at 84 prosent er helt eller delvis enig i at samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere bidrar til å redusere de negative konsekvensene av krisa. Andelen er riktignok noe lavere enn i april 2020, da 89 prosent svarte det samme. I Unio-undersøkelsen svarer også majoriteten av de tillitsvalgte at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen på en god måte, og to av tre svarer at pandemien ikke har endret tillitsforholdet mellom partene. Det er likevel omtrent like mange som svarer at forholdet er endret til det bedre som til det verre.

Vi har sett at tillitsvalgte som ofte deltar i formelle møter med sin leder eller sjef, i større grad svarer at arbeidsgiver har håndtert pandemiens innvirkning på arbeidsplassen på en god måte, og er mer tilbøyelige til å svare at tilliten er blitt større. Vi mener dette underbygger funn fra hovedrapporten. Formalisering av samarbeidet har positive ringvirkninger på partssamarbeidet.

Referanser

- Andersen, R. K. & Trygstad, S. C. (2021b). *Arbeidsforhold og tillitsvalgtrollen under Covid 19 – styrke i krevende tider*. Tabell-notat. Fafo-notat 2021:10
- Andersen, R. K. & Ødegård, A. M (2020). *Norske arbeidstakere og korona*. Faktaflak. Fafo
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press.
- Drange, I., Falkum, E. & Wathne, C. T. (2020). *Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020*. AFI-rapport 2020:05.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46.
- Fløtten, T. & Trygstad, S. C. (2020). *Post korona – en ny fase for den nordiske modellen?* Fafo-notat 2020:11.
- Hagen, I. M, Seip, Å. A. & Svalund, J. (2020). *Hovedavtalen i staten – et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?* Fafo-rapport 2020:28.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafos rådsprogram 2006–2008. Fafo-notat 2006:25.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. NTNU; Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Andersen, R. K., Bråten, M., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2021). *Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning*. Fafo-rapport 2021:11.

Medbestemmelse og medvirkning i krisetider

I mars 2020 traff Covid-19 Norge med full tyngde. Ingen visste da hvor lenge koronapandemien ville vare, hvor hardt den ville ramme det norske samfunnet, og hvilke innvirkninger dette ville få for norske arbeidstakere og virksomheter.

Koronakrisa har satt den norske arbeidslivsmodellen og partssamarbeidet på prøve. I dette notatet undersøker vi hvordan tillitsvalgte i LO og Unio vurderer ulike sider av partssamarbeidet, slik det framsto våren 2020 og vinteren 2021.



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

Fafo-rapport 2010:09
ID-nr.: 10346