

LOs tillitsvalgtpanel, april 2013

Prioriteringer og samarbeid

Inger Marie Hagen



LOs tillitsvalgtpanel, april 2013

Prioriteringer og samarbeid

Inger Marie Hagen

© Fafo 2013
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
Del 1 Om undersøkelsen	6
1.1 Analysen	7
1.2 Kjennetegn ved de tillitsvalgte	8
Del 2 Hvilke områder bør LO prioritere?	10
Del 3 Medbestemmelse og samarbeid lokalt.....	16
Del 4 Spørsmål om framtidsutsikter, rusproblemer og bruk av renholdstjenester	23
4.1 Økonomiske utsikter.....	23
4.2 Håndtering av rusproblemer	24
4.3 Bruk av eksterne renholdstjenester	27

Forord

I 2012 ble det opprettet et panel av tillitsvalgte fra LO-forbundene. Panelet består av drøyt 3500 tillitsvalgte fra hele landet, og de representerer alle LO-forbund. Formålet med tillitsvalgtpanelet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der de tillitsvalgte får si sin mening om aktuelle tema i norsk arbeidsliv. Det er Fafo som har stått for opprettelsen av panelet og som gjennomfører undersøkelsen. LO er oppdragsgiver.

Tillitsvalgtpanelet utføres som en del av www.arbeidslivet.no, som er en kunnskapsbasert nettportal om forhold i arbeidslivet. Arbeidslivet.no er et samarbeidsprosjekt mellom LO og Fafo.

I april 2013 fikk paneldeltakerne sin tredje runde med spørsmål. Temaene denne gangen var hvilke saker LO bør prioritere de nærmeste årene, medbestemmelse på arbeidsplassen samt noen spørsmål knyttet til kjøp av renholdstjenester og håndtering av rusproblemer.

Kristine Nergaard og Rolf K. Andersen har hatt viktige roller i utarbeidelsen og gjennomføringen av undersøkelsen. Inger Marie Hagen har ført notatet i pennen, mens undertegnede har vært med i utarbeidelsen av spørreskjema og som kvalitetssikrer. Fafos publikasjonsavdeling har, som vanlig, bidratt med god hjelp.

Oslo, juni 2013
Anne Mette Ødegård
Prosjektleder

Sammendrag

Dette tredje notatet med resultater fra tillitsvalgtpanelet omhandler to viktige områder, nemlig i) hvilke saker LOs tillitsvalgte vil prioritere i de nest fire årene og ii) det lokale samarbeidet. I tillegg har deltakerne fått spørsmål om tre viktige enkeltsaker: arbeidskraftbehov, rus og tiltak mot sosial dumping i renholdsbransjen.

Resultatene viser at LOs tillitsvalgte i stor grad er enige om hvilke saker som bør prioriteres. Pensjon er den viktigste saken, deretter kommer tiltak for å redusere ufrivillig deltid, medbestemmelse på arbeidsplassen, arbeidsmiljø og HMS og kampen for full sysselsetting. Kvinnelige tillitsvalgte er litt mer opptatt av likestilling enn andre, tillitsvalgte i kommunene er litt mer opptatt av ufrivillig deltid, mens tillitsvalgte i staten er litt mer opptatt av medbestemmelse enn de andre. Hovedinntrykket er likevel at LOs tillitsvalgte er enige om hva som er viktig.

Når det gjelder samarbeidet lokalt, bekrefter våre funn at forholdet mellom partene i hovedsak er godt. Vi finner noe variasjon mellom sektor, med kommunal sektor på topp og privat tjenesteyting på bunn. Det foregår en utstrakt møtevirksomhet og uformell kontakt mellom partene på norske arbeidsplasser. Nesten seks av ti tillitsvalgte rapporterer om formelle møter med arbeidsgiver minst en gang i måneden, mens sju av ti har uformell kontakt like ofte. Det er ikke slik at den ene kontaktformen erstatter den andre; der hvor det er mange formelle møter, er det også mye uformell kontakt.

Drift og produksjon, HMS og nyansettelser er de vanligste sakene det samarbeides om.

Tre av ti tillitsvalgte tror at arbeidsplassen vil ha flere ansatte to år fram i tid. Om trent like mange tror at nedbemanning er en aktuell problemstilling, mens 4 prosent tror arbeidsplassen vil være nedlagt.

Håndtering av arbeidstakere med rusproblemer er vårt andre spesialtema. To tredeler av de tillitsvalgte svarer at arbeidsplassen har etablert retningslinjer for hvordan slike arbeidstakere skal følges opp, og drøyt halvparten svarer at det er valgt en AKAN-kontakt på arbeidsplassen. Svarene gir imidlertid også uttrykk for at det fortsatt er potensial for forbedring på feltet, både når det gjelder arbeidsgivers oppfølging og de tillitsvalgtes involvering.

De viktigste funnene i undersøkelsen er kanskje kartleggingen av tiltak mot sosial dumping i renholdsbransjen. Under halvparten av de tillitsvalgte bekrefter at arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent: Om lag en av tre svarer at arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet betaler lønn i henhold til allmenngjort tariffavtale og om lag en drøyt fjerdedel svarer at arbeidsgiver har undersøkt at arbeidstakerne i renholdsfirmaet er utstyrt med ID-kort. Også når det gjelder de tillitsvalgtes innsats på dette området, er det rom for en mer aktiv holdning

Del 1 Om undersøkelsen

Tillitsvalgtpanelet består av 3500 tillitsvalgte fra LO. I april 2013 fikk deltakerne for tredje gang tilsendt spørsmål knyttet til aktuelle saker og deres eget arbeid som tillitsvalgt. Spørsmålene sendes ut på mail, og denne gangen fikk Fafo inn 2521 svar. Svarprosenten er dermed 72, noe som er litt høyere enn i forrige runde (68 prosent).

Både paneldeltakelse og deltakelse i de enkelte spørreundersøkelsene er selvsagt frivillig, og vi har derfor ingen garanti for at utvalget gjenspeiler virkeligheten. Det er sannsynlig at panelet dekker den mest aktive delen av LOs tillitsvalgte. Dette bør man ha i mente, særlig når det gjelder spørsmål knyttet til aktivitetsnivå og samarbeid med arbeidsgiver.

Notatet har fire deler. I denne delen presenterer vi bakgrunnsvariabler eller kjennetegn ved paneldeltakerne.

De tillitsvalgtes prioriteringer presenteres i **del 2**. En rekke spørsmål ble stilt, og vi skiller mellom det vi vil kalle i) politiske prioriteringer (eksempelvis kampen for full sys-selsetting eller likestilling mellom kvinner og menn), ii) prioriteringer knyttet til de ansattes arbeidsmiljø og medbestemmelse, og iii) prioriteringer direkte knyttet til den enkeltes arbeidsbetingelser (eksempelvis høyere lønn og pensjon).

Gjennomslag for fagbevegelsens saker krever politisk gjennomslag. Men, det krever også at de tillitsvalgte lokalt – gjennom det lov- og avtalebaserte samarbeidet – får gehør hos den enkelte arbeidsgiver. I **del 3** gjør vi derfor et dykk ned i partsamarbeidet lokalt og ber paneldeltakerne ta temperaturen på dette samarbeidet.

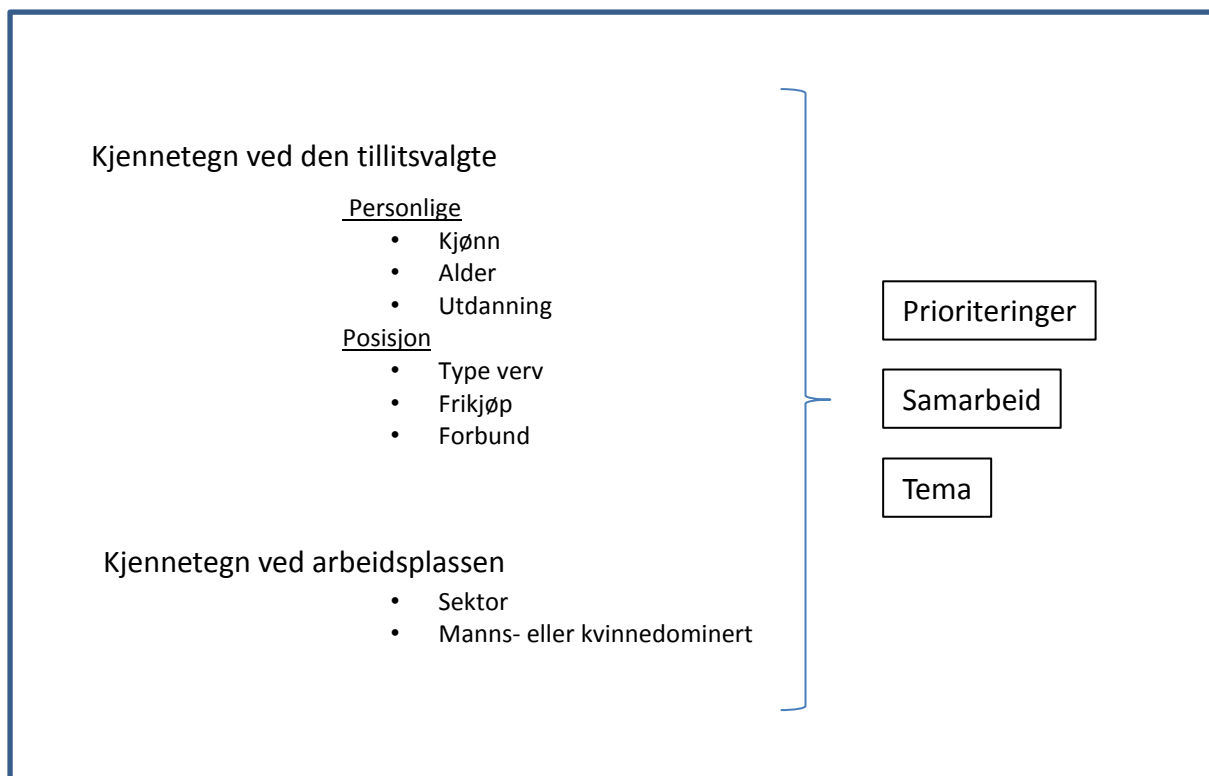
I **del 4** ser vi på tre aktuelle utfordringer i dagens arbeidsliv, nemlig i) rusproblematikk, ii) mulige nedbemanninger og iii) bruk av eksterne renholdstjenester og tiltakene som er satt inn mot sosial dumping i denne bransjen.

Serien med notater som bygger på tillitsvalgtpanelet er ment som kortfattede oppsummeringer av aktuelle temaer. Vi konsentrerer oss om å rapportere funn og enkle sammenhenger. Tematisk dekker denne undersøkelsen områder hvor Fafo har levert mange arbeider, og på vår hjemmeside (www.faf.no/pub/) vil du finne utdypende stoff både når det gjelder tillitsvalgtes prioriteringer, deres arbeidssituasjon, medbestemmelse og bedriftsdemokrati, økonomiske analyser samt sosial dumping.

1.1 Analysen

I figur 1 illustrerer vi hvordan vi har sortert materialet i denne undersøkelsen.

Figur 1 Analysemodell.



For å forstå variasjonen i svarene, spør vi om det er kjennetegn ved den tillitsvalgte eller ved arbeidsplassen som kan hjelpe oss med forklaringene. Har for eksempel kjønn betydning for noen av svarene? Eller arbeidsplass og utdanning? I figurer og tabeller tar vi utgangspunkt i de variablene som synes mest relevante. Det innebærer også at dersom en bakgrunnsvariabel ikke nevnes, kan dette leses som at vi ikke har funnet noen forskjell. Alle funn som kommenteres i notatet – for eksempel om det står «det er forskjell på kvinner og menn her» – er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent.¹ Dette innebærer at leseren vil kunne stusse over at vi skriver at det ikke er noen forskjell selv om søylene i en figur viser litt forskjellige svar; dette henger altså sammen med at statistisk signifikans eller sikkerhet også tar hensyn til hvor mange vi har spurt.

¹ Gjennomgående stiller vi krav til at korrelasjonskoeffisientene skal være minst 0,2 før vi kommenterer funnet.

1.2 Kjennetegn ved de tillitsvalgte

Tillitsvalgtpanelet består denne gangen av 1184 kvinner (53 prosent) og 1332 menn (47 prosent). Vi har valgt ikke å vekte utvalget, altså å gi kvinner litt mer vekt enn menn når vi eksempelvis skriver at «LOs tillitsvalgte mener at ...». To tredeler av de tillitsvalgte har utdanning på videregående nivå (inkl. fagbrev og fagskole), en liten andel (7 prosent) har bare grunnskole, mens henholdsvis 12 og 15 prosent har kort (opp til fire år) eller lang universitets-/høgskoleeksamen.

80 prosent av utvalget har verv på arbeidsplassnivå. Det er imidlertid svært vanlig å ha flere verv. Tabell 1 nedenfor en oversikt over fordelingen av type verv.

Tabell 1 Høyeste verv og type verv. Prosent og antall.

	Prosent	Antall	Totalt antall*
Sentrale verv i forbundsstyre/landsstyre	14	342	342
Andre verv på sentralt/regionalt nivå	14	354	354
Leder forening/avdeling	10	260	248
Andre verv forening/avdeling	15	380	568
Klubbleder, HTV, konsernTV	23	569	1112
Andre verv på arbeidsplassnivå	22	561	881
Ukjent	2	55	
Total	100	2521	

*Totalt antall viser til det totale antallet i en kategori. Eksempelvis er det altså 1112 som er enten klubbleder, hovedtillitsvalgt eller konserntillitsvalgt. 569 av disse har dette som sitt høyeste verv, mens altså 543 (eller 1112 minus 569) har et høyere verv i tillegg.

I noen sammenhenger velger vi å konsentrere oss om tillitsvalgte med verv på arbeidsplass-/virksomhetsnivå (eksempelvis hvor ofte de har møter med arbeidsgiver eller hva de vet om arbeidsgivers aktiviteter).

17 prosent er tillitsvalgte på heltid, men 6 prosent angir at de bruker mer enn 20 timer i uken. De aller fleste (nesten 70 prosent) bruker under 20 timer i uken på vervet. Det kan ofte være vanskelig å anslå hvor mye tid man bruker, og om lag en fjerdedel av de spurte krysset av på dette alternativet. På oppfølgingsspørsmålet² antydet 90 prosent at det beste alternativet var «mindre enn 20 timer»

20 av LOs 22 forbund er representert denne gangen. Utvalget er plukket ut på en måte som gjenspeiler fordelingen av LOs medlemsmasse. Det innebærer at det er flest fra Fagforbundet i utvalget, Fellesforbundet er nummer to osv. Men vi har heller ikke her vektet materialet, slik at andelen deltakere i panelet fra enkeltforbund og det enkelte forbunds andel av LOs medlemmer blir nøyaktig den samme. Antallet deltakere fra enkelte forbund er svært lavt, og vi nøyer oss derfor primært med å dele inn etter sektor, samt etter hvorvidt de tillitsvalgte hører hjemme i et manns- eller kvinnedominert forbund, og disse tallene er vist i tabell 2 og 3.

² Spørsmålet lød: «Du har sagt at det varierer mye hvor mange timer du bruker til tillitsvalgsarbeid. Kan du likevel anslå om du vanligvis bruker minst 20 timer per uke, eller om du bruker mindre enn 20 timer?»

Tabell 2 Forbundstilknytning. Prosent. N=2521.

Mannsdominert (mer enn 2/3 av medlemmene i forbundet er menn)	39
Blandet (mellom 1/3 og 2/3 av begge kjønn)	11
Kvinnedominert (mer enn 2/3 av medlemmene er kvinner)	49
Ikke svart	1
Total	100

Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt, noe som også gjenspeiler seg i LOs medlemsmasse. Om lag en av ti tillitsvalgte kommer fra et forbund i kategorien «blandet». Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er også viktig som bakgrunnsfaktor når vi bruker sektor som variabel, fordi kvinner er i flertall i offentlig sektor og menn i privat.

Tabell 3 Sektor. Prosent. N=2521.

Privat vareproduksjon	19
Privat tjenesteproduksjon	18
Statlig sektor inkludert helseforetak	12
Kommunal/fylkeskommunal sektor	34
Annet *	17
Total	100

*Annet dekker fristilte offentlig virksomhet, samt de som aktivt har krysset av på «annet» og de som har valgt å unnlate å svare på akkurat dette spørsmålet.

En tredel hører hjemme i kommunal/fylkeskommunal sektor, mens staten med sin andel på 12 prosent utgjør den minste kategorien. I enkelte tilfeller skiller vi bare mellom privat og offentlig sektor, og da har vi valgt å plassere «annet» i privat sektor.

Del 2 Hvilke områder bør LO prioritere?

De tillitsvalgte ble presentert for 13 ulike prioriteringsområder. Først ble de bedt om å angi hvor viktige de mener de ulike områdene bør være for LO de neste fire årene (altså i kommende kongressperiode). Deretter ba vi dem om å velge de aller viktigste (inntil tre områder).

Områdene dekker ulike sider ved arbeidslivet. Vi har valgt å dele dem inn i tre:

1. Overordnede politiske målsettinger
 - a. Full sysselsetting
 - b. Likestilling mellom kvinner og menn
 - c. Inkluderende arbeidsliv
 - d. Seniorpolitikk
 - e. Etnisk likestilling

2. Innflytelse, arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter i arbeidet
 - a. Medbestemmelse på arbeidsplassen
 - b. Arbeidsmiljø og HMS
 - c. Etter- og videreutdanning

3. Betingelser
 - a. Pensjon
 - b. Redusere ufrivillig deltid
 - c. Forsikringsordninger og andre medlemsfordeler (i fagbevegelsen)
 - d. Kortere arbeidstid
 - e. Høyere lønn

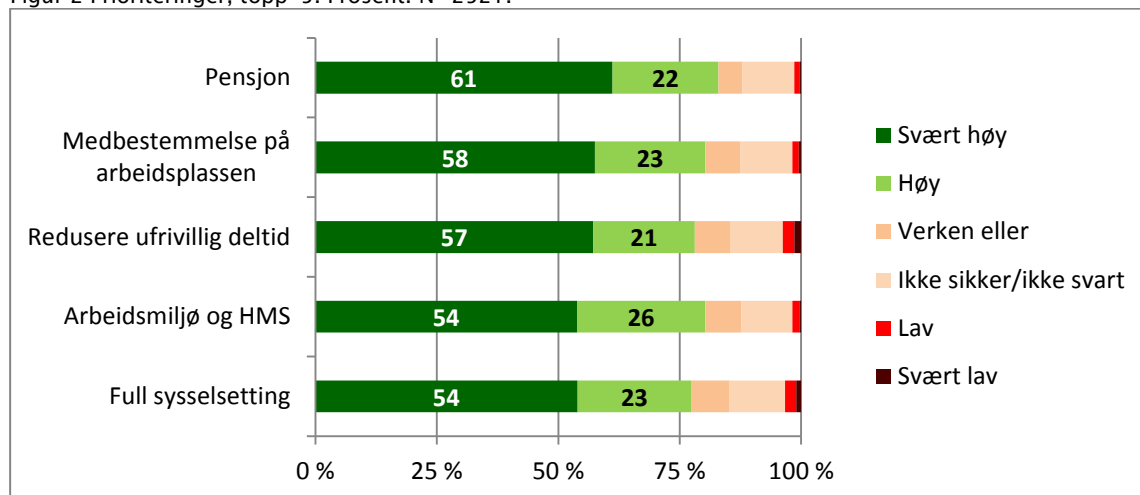
I de aller fleste spørsmålene har vi valgt å gi paneldeltakerne sjansen til å svare «ikke sikker», «vet ikke» eller «ikke aktuelt». Slike svar er alltid en forskningsmessig utfordring. Er andelen liten nok, mister vi ikke mye informasjon ved å ta disse respondentene ut av analysen. Er andelen derimot større (slik som her), velger vi ofte å trekke dem inn og kommentere dem. Vi skiller videre mellom «vet ikke» og «verken eller». I noen sammenhenger kan det være rimelige å tolke «vet ikke» som en variant av «verken eller». I andre sammenhenger – for eksempel når det gjelder mer kunnskapsbaserte spørsmål – er det rett og slett et uttrykk for at man ikke vet.

Det første spørsmålet om prioriteringer lød: «Nedenfor lister vi opp noen oppgaver for fagbevegelsen. Vi ønsker å vite hvor viktige du mener disse områdene bør være for LO de neste fire årene – altså i kommende kongressperiode. Svar på en skala fra 1 til 5, der 1 innebærer svært lav prioritet og 5 innebærer at du mener dette skal svært høy prioritet for LO.»

Det er langt mer vanlig å prioritere saker enn å nedprioritere dem i slike spørreundersøkelser. Vi er derfor primært opptatt av rekkefølgen på sakene. I figur 2 vises område-

ne hvor mer enn halvparten av de tillitsvalgte har krysset av for at saken bør få «svært høy prioritet».

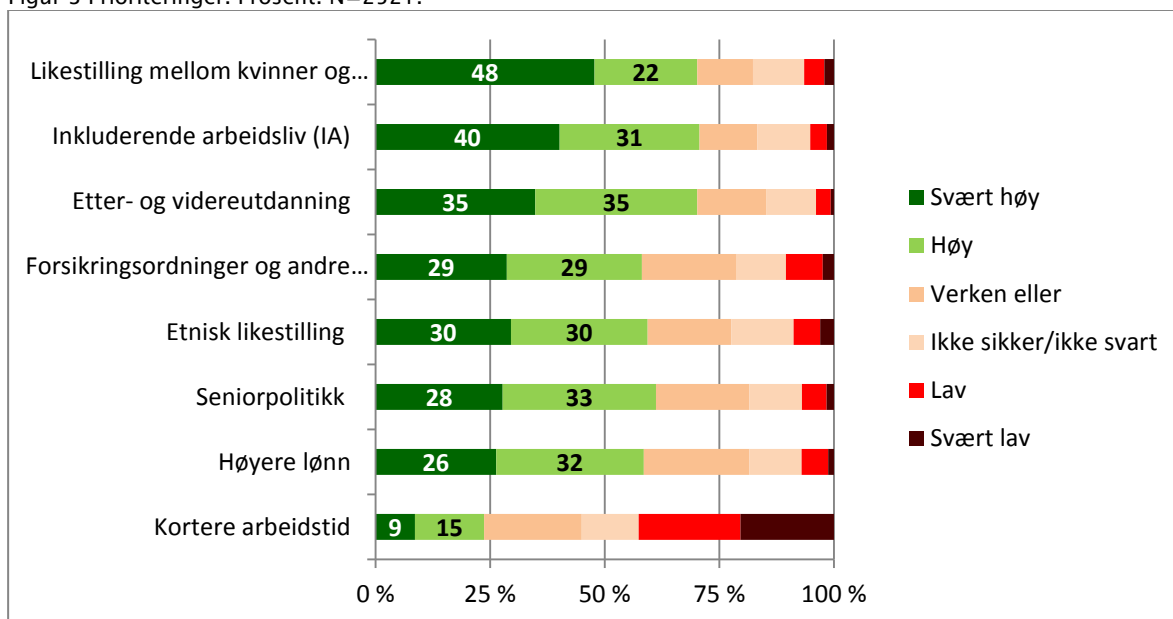
Figur 2 Prioriteringer, topp-5. Prosent. N=2521.



Øverst på prioriteringslista finner vi pensjon, der mer enn åtte av ti tillitsvalgte har valgt å svare at dette bør ha høy prioritet. Seks av ti gir pensjon *svært* høy prioritet. Det er altså liten tvil om at LOs strategi om å bringe pensjon inn i neste års tariffoppgjør har støtte i tillitsvalgtapparatet. På de neste plassene kommer medbestemmelse på arbeidsplassen, reduksjon av ufrivillig deltid, arbeidsmiljø og HMS, samt full sysselsetting. Andelen som i mindre grad tar stilling, ligger mellom 15 og 20 prosent. Det er med andre ord nesten ingen som mener at disse sakene bør ha lav prioritet. Av de mer politiske sakene er det bare full sysselsetting som er inne på topp-5-lista.

Så vil vi se nærmere på mer kontroversielle områder, altså områder hvor mindre enn halvparten av de tillitsvalgte mener at LO bør gi saken høyeste prioritet. Sju av ti tillitsvalgte mener at likestilling mellom kvinner og menn bør prioriteres, og 48 prosent gir området høyeste prioritet. Etnisk likestilling oppnår derimot en langt lavere score. Det er interessant å legge merke til at de to mest tradisjonelle kampsakene for fagbevegelsen, høyere lønn og kortere arbeidstid, ligger nederst på lista. Kortere arbeidstid er en åpenbar sistekandidat, hvor bare en av fire vil gi dette området prioritet. I tillegg har en av tre svart «ikke sikker/verken eller». Svaralternativene «lav og svært lav» gir til sammen 40 prosent. Det er dermed liten tvil om at det viktigste temaet innenfor arbeidstidsområdet er å redusere ufrivillig deltid og ikke satse på 6-timersdagen.

Figur 3 Prioriteringer. Prosent. N=2521.



I tabell 4 nedenfor har vi tatt ut de som har svart «ikke sikker» eller som har unnlatt å svare, og sortert feltene etter gjennomsnittsverdien. I tillegg har vi satt opp standardavviket. Dette er et uttrykk for hvor mye spredning det er i materialet: jo mindre standardavvik, jo mer enige er respondentene).

Rekkefølgen varierer ikke mye sammenlignet med figur 2 og 3 (som altså inkluderer de som ikke er sikre eller som har unnlatt å svare). Pensjon topper lista, mens direkte goder (lønn, arbeidstid og forsikring) ligger nederst (og med større spredning).

Tabell 4 Prioriteringer. Gjennomsnittsverdier. Minste N=2177.

	Gjennomsnitt	Standardavvik
Pensjon	4,59	0,69
Medbestemmelse på arbeidsplassen	4,52	0,75
Arbeidsmiljø og HMS	4,47	0,75
Redusere ufrivillig deltid	4,46	0,87
Full sysselsetting	4,44	0,85
Likestilling mellom kvinner og menn	4,23	1,02
Inkluderende arbeidsliv (IA)	4,18	0,94
Etter- og videreutdanning	4,13	0,87
Seniorpolitikk	3,91	0,97
Etnisk likestilling	3,89	1,06
Høyere lønn	3,86	0,96
Forsikringsordninger og andre medlemsfordeler	3,83	1,06
Kortere arbeidstid	2,65	1,28

Vi har også forsøkt å se på hvorvidt holdninger i ulike saker henger sammen, altså om det er slik at dersom man prioriterer ett område, er det større sjanse for at man også prioriterer et annet område spesielt, og om disse prioriteringene henger sammen med underliggende verdier. Her er resultatene ikke riktig så «statistisk robuste»³ som vi skulle ønske, men det er et tegn på at områdene medbestemmelse, arbeidsmiljø, pensjon, etter- og videreutdanning, seniorpolitikk og IA henger sammen i en klynge. Det samme gjelder områdene ufrivillig deltid, full sysselsetting, likestilling og etnisk likestilling. Disse to klyngene kan viser til henholdsvis en «innholds faktor» (innholdet og muligheter i arbeidet), og en «rettferdighetsfaktor». Dette siste er særlig interessant fordi ufrivillig deltid dermed blir et spørsmål om rettferdighet og likebehandling.

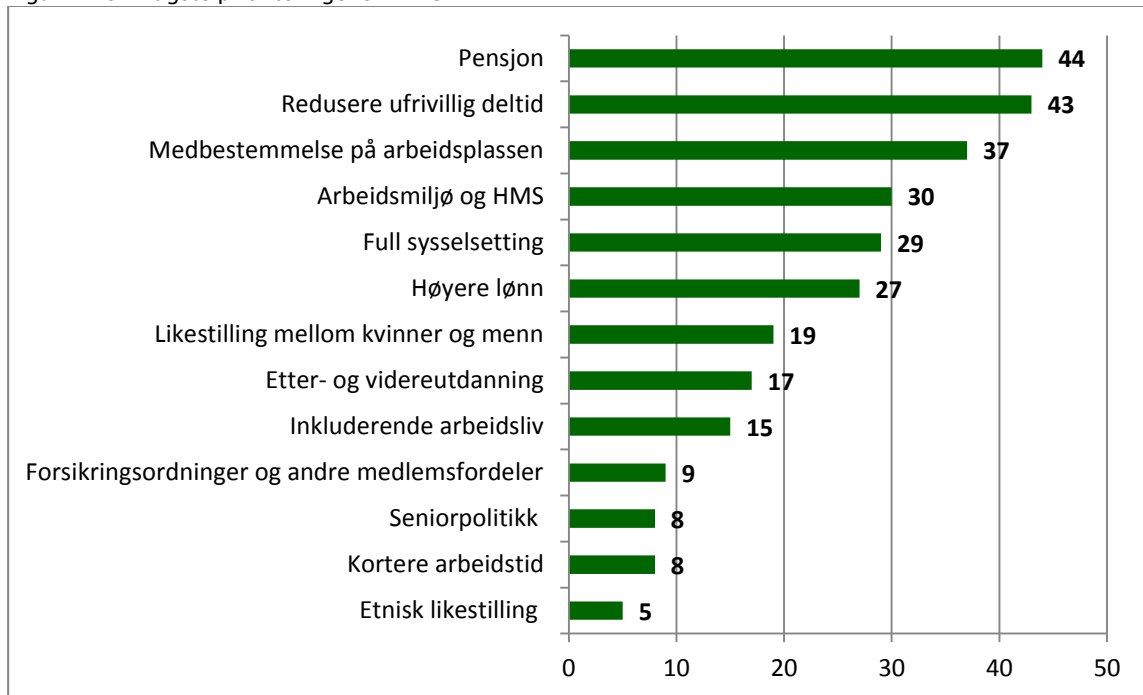
Spørsmålet nå er om vi kan bruke analysemodellen⁴ til å forklare forskjeller mellom paneldeltakerne, eller sagt på en annen måte – finner vi at trekk ved de tillitsvalgte og/eller trekk ved arbeidsplassene deres har betydning for hvilke saker de vil prioritere? Svaret er i hovedsak nei. Det er en liten tendens til at tillitsvalgte i offentlig sektor og i de kvinnedominerte forbundene er litt mer opptatt av likestilling mellom kvinner og menn og litt mer opptatt av å redusere ufrivillig deltid. Forskjellene er imidlertid lavere enn de kravene vi satte til statiske sammenhenger innledningsvis. Hovedkonklusjonen er altså at LOs tillitsvalgte i stor grad er enige om hvilke prioriteringer som bør gjøres, vi finner for eksempel ikke noe tegn til at unge ikke er opptatt av pensjon eller at utdanningsnivå påvirker prioriteringene.

Det aller viktigste

Alle gode saker bør prioriteres! Det er velkjent at det er lettere å gi uttrykk for at saker bør prioriteres opp enn ned. Vi har derfor prøvd å tvinge deltakerne til å prioritere hardere. I figur 4 viser vi resultatene på spørsmålet «Hvis du skulle velge mellom de nevnte områdene, hvilke vil du si er de viktigste for LO å prioritere? Du kan velge inntil 3 områder»

³ Her har vi benyttet oss av faktoranalyse, de enkelte komponenter i faktorene varierer mellom 0,54 og 0,803. Cronbach Alpha er hhv. 0,65 og 0,68. Lønn og arbeidstid opptrer også som en faktor i analysen, men her er Cronbach Alpha bare 0,4.

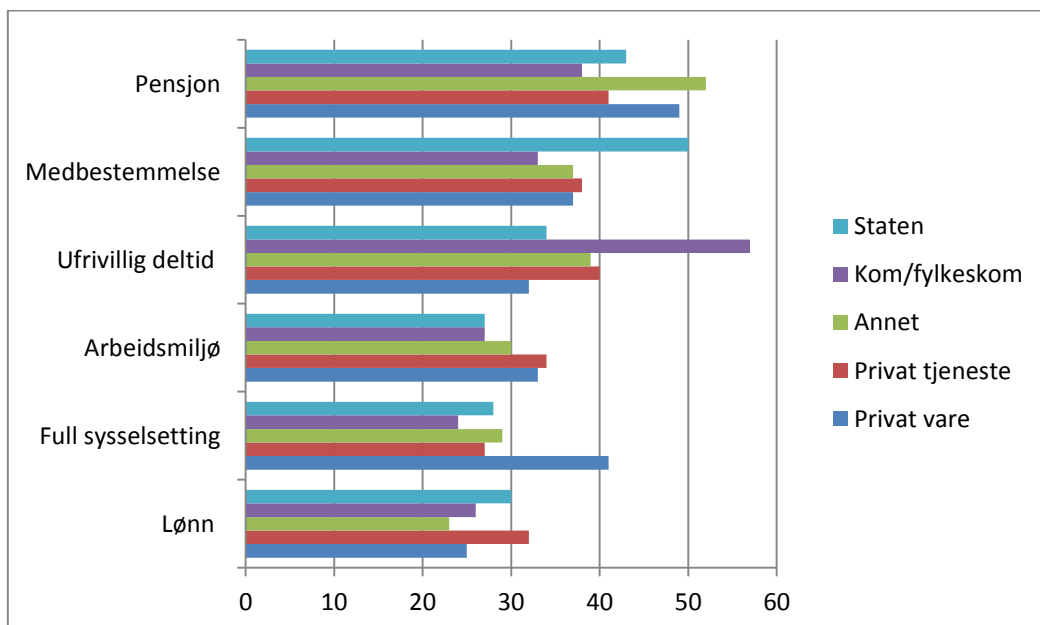
Figur 4 De viktigste prioriteringene. N=2521.



Figur 4 viser et litt annet bilde. Fortsatt finner vi pensjon, ufrivillig deltid og medbestemmelse, arbeidsmiljø og full sysselsetting på topp. Deretter – som nummer seks – kommer høyere lønn, ca. tre av ti har lønn som en av sine viktigste saker. Nederst i figuren finner vi igjen det samme bildet.

I figur 5 nedenfor har vi trukket ut de seks øverste sakene og ser på om holdningene varierer med sektor.

Figur 5 De viktigste sakene i ulike sektorer. N som i figur 4.



Tallene viser noen interessante, men ikke overraskende trekk. Det er i staten vi finner flest tillitsvalgte som er opptatt av medbestemmelse, i kommuner/fylkeskommuner er mange opptatt av å redusere ufrivillig deltid, mens det er særlig i privat vareproduksjon (altså tradisjonell industri) man er opptatt av full sysselsetting. De to siste funnene må ses i sammenheng med sektor; det er særlig i kommunal sektor vi finner mye deltid (og mange kvinner), og det er særlig vareproduksjon som er berørt av den pågående økonomiske krisa i Europa. Hvorfor staten peker seg ut når det gjelder medbestemmelse, har vi derimot ingen direkte forklaring på.

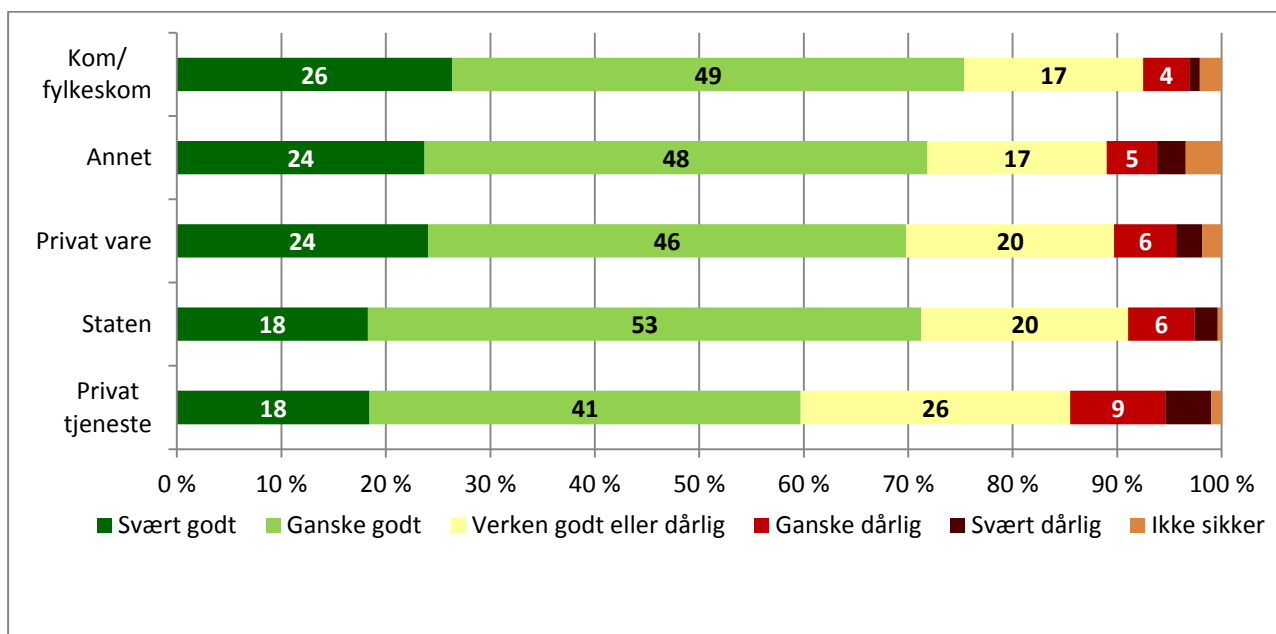
Del 3 Medbestemmelse og samarbeid lokalt

Spørsmålene knyttet til prioriteringer er rettet mot LOs arbeid i den inneværende kongressperioden (altså frem til 2017). Mange av sakene er avhengig av politiske vedtak og fagbevegelsens styrke på nasjonalt plan. Men det er likevel nede på den enkelte arbeidsplass at store reformer og endringer skal gjennomføres. LOs gjennomslagskraft nasjonalt er helt avhengig av et velfungerende partsamarbeid lokalt.

Undersøkelsen viser at medbestemmelse er viktig for de tillitsvalgte.

Våre første spørsmål handler om samarbeidet med arbeidsgiver lokalt. Det overordnede bildet er utvilsomt at samarbeidet er godt: En fjerdedel svarer «svært godt», mens nesten halvparten (47 prosent) svarer «ganske godt». 20 prosent svarer «verken godt eller dårlig», mens bare 8 prosent velger «ganske dårlig» (6 prosent) eller «svært dårlig». I figur 6 er svarene fordelt på sektorer.

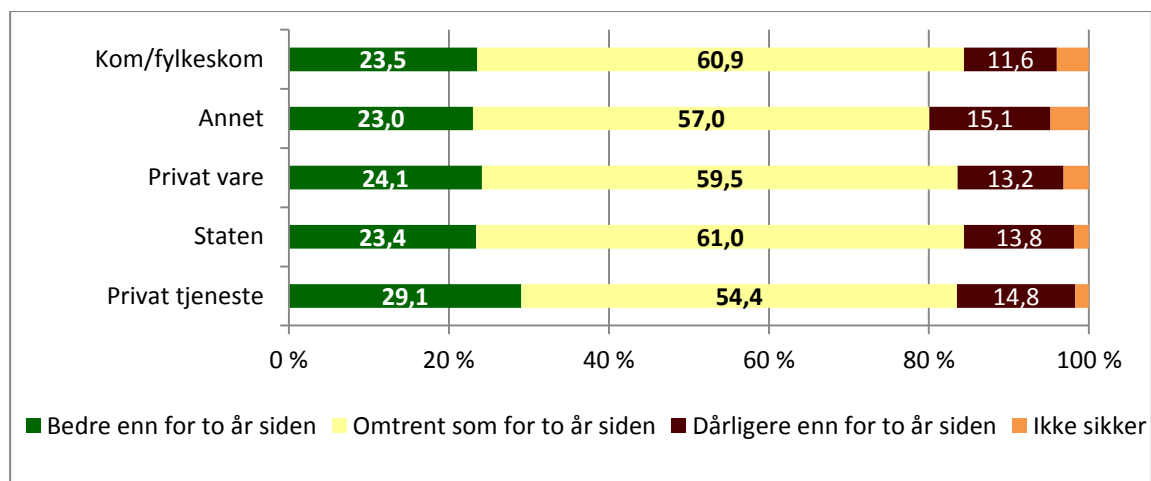
Figur 6 «Hvordan vil du som tillitsvalgt generelt karakterisere ditt samarbeid med arbeidsgiver?» N= 771 (kommune og fylkeskommune), 291 (annet, inkl. fristilte offentlige virksomheter), 437 (privat vare), 268 (staten, inkl. helseforetak) og 407 (privat tjeneste).



Forskjellen mellom sektorene er ikke stor, og det er heller ingen overraskelse at privat tjenestesektor kommer dårligst ut på spørsmålet om medbestemmelse. Best synes samarbeidet å være i kommunal/fylkeskommunal sektor. I figuren har vi inkludert alle tillitsvalgte, men dersom vi trekker ut dem uten verv på arbeidsplassnivå, endres ikke bildet.

Det er vanlig å finne høy andel positive svar på slike generelle spørsmål knyttet til samarbeid og tillit. Vi ville også undersøke om forholdet mellom partene har endret seg de siste to årene. Et klart flertall, 60 prosent, svarer at forholdet er omtrent det samme som for to år siden. En fjerdedel karakteriserer samarbeidet som bedre, mens 13 prosent svarer dårligere. I figur 7 er svarene fordelt på sektorer.

Figur 7 «Hvis du ser to år tilbake i tid, vil du si at samarbeidsklimaet mellom deg og arbeidsgiver er blitt dårligere, bedre eller er det omtrent som for to år siden?» N som i forrige figur.



Igjen er det liten forskjell mellom sektorene, og det store flertallet svarer omtrent som før. Det er litt flere i privat tjenesteyting som sier at forholdene er blitt bedre. Heller ikke her endrer bildet seg om vi bare ser på tillitsvalgte med verv på arbeidsplass-/virksomhetsnivå. Vi finner en (svært) liten tendens til at heltidstillitsvalgte vurderer forholdet som bedre, men verken alder, kjønn eller forbundets kjønnssammensetning har noen betydning.

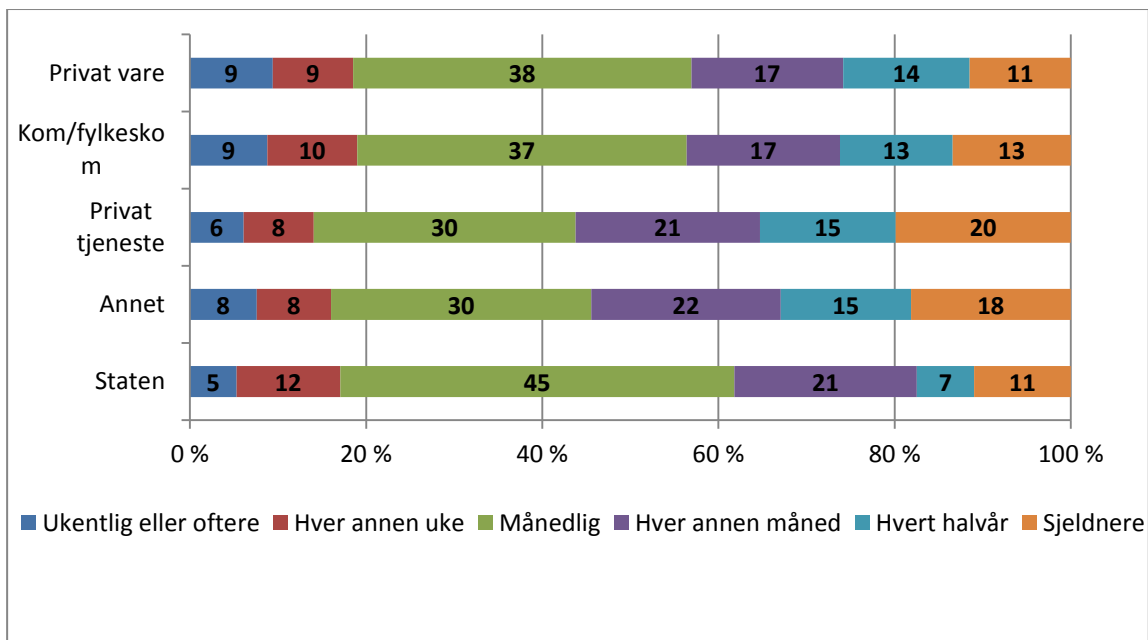
En rekke undersøkelser har vist at uformell kontakt mellom partene er svært viktig, både for forholdet dem imellom og for de tillitsvalgtes mulighet for å få gjennomslag i ulike saker. Vi spurte derfor de tillitsvalgte om deres både formelle og uformelle kontakt med arbeidsgiver (kun tillitsvalgte med verv på arbeidsplassnivå)

8 prosent svarer at de har formelle møter med arbeidsgiver ukentlig eller oftere, 10 prosent svarer annenhver uke, mens en drøy tredel (36 prosent) svarer månedlig. 20 prosent svarer annenhver måned, og om lag en fjerdedel velger enten hvert halvår eller sjeldnere.

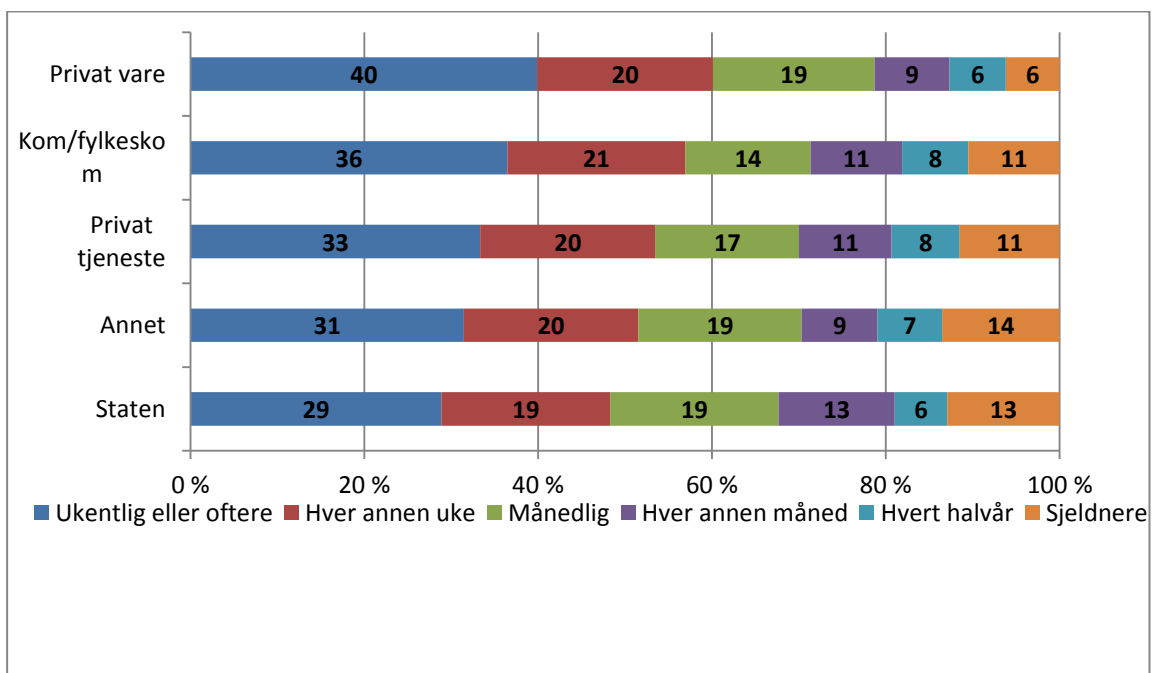
Den uformelle kontakten er langt hyppigere; En tredel svarer at de ukentlig eller oftere har slik kontakt med arbeidsgiver, 20 prosent annenhver uke og 17 prosent månedlig. 10 prosent svarer annenhver måned, og til sammen 18 prosent velger enten hvert halvår eller sjeldnere. Det er ikke slik at man enten velger formell eller uformell kontakt, vi finner en svært sterk sammenheng mellom møtetypene, det vil si at dersom man har mye formell kontakt, har man også mye uformell kontakt.

I figur 8 og 9 ser vi på møtehyppighet fordelt på de ulike sektorene.

Figur 8 Formelle møter med arbeidsgiver? «Hvor ofte har du som tillitsvalgt formelle møter med arbeidsgiver?» N= 383 (privat vare), 626 (kommune/fylkeskommune), 377 (privat tjeneste), 237 (annet) og 246 (staten).



Figur 9 Uformelle møter med arbeidsgiver? «Hvor ofte har du som tillitsvalgt uformelle møter/samtaler med arbeidsgiver?» N= 371 (privat vare), 590 (kommune/fylkeskommune), 357 (privat tjeneste), 229 (annet) og 232 (staten).

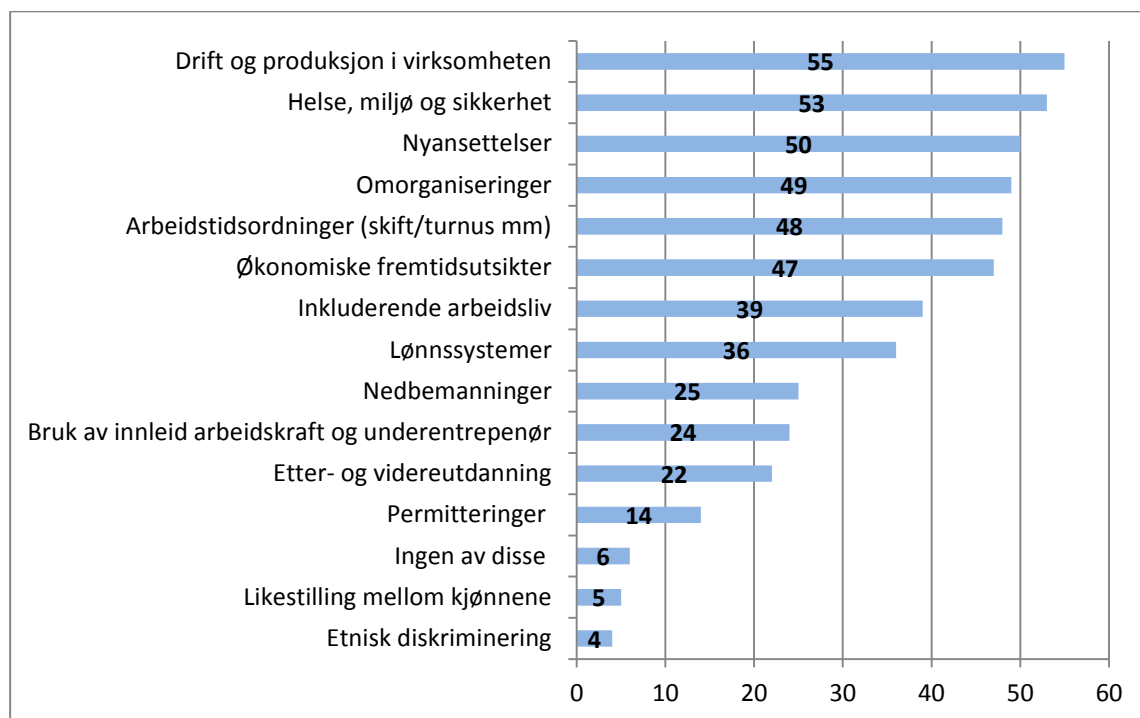


Møtehyppigheten, både den formelle og den uformelle, er størst i privat vareproduksjon, med kommunal sektor hakk i hæl. Privat tjenestesektor har færrest formelle møter, men når det gjelder uformelle, skiller de seg ikke ut. I alle sektorene unntatt staten finner vi svært sterke sammenhenger mellom formelle og uformelle møter. Også i staten er det slik at jo flere av den ene typen, jo flere av den andre, men sammenhengen er langt svakere enn i de andre sektorene. Figur 9 viser da også at staten ligger lavest på hyppigheten av uformelle møter.

Lokal aktivitet

Lov- og avtaleverket gir de tillitsvalgte rett til informasjon og drøfting om en lang rekke tema. En viktig del av undersøkelsen har vært å finne ut *hvilke saker* som behandles i det lokale partssamarbeidet. Legg merke til at spørsmålet gjelder formelle møter, det er altså ikke snakk om uformelle samtaler.⁵

Figur 10 «Hva har du som tillitsvalgt, i formelle møter, drøftet eller forhandlet⁶ med arbeidsgiver i løpet av det siste året?» Det var mulig å svare ja på flere områder. Prosent. N=2051.



⁵ Her må det legges til at det ikke er ukjent at et uformelt møte gjøres om til et formelt (man kan for eksempel bli enige om å skrive protokoll). Her er det dermed opp til den enkelte respondent å definere hva som er et formelt møte.

⁶ Vi skiller altså ikke her mellom «ekte» forhandlinger, hvor enighet må oppnås før endring kan finne sted, og drøftinger på områder som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Over halvparten av de tillitsvalgte har drøftet «drift og produksjon» med arbeidsgiver siste år. Også HMS, nyansettelser, omorganisering, arbeidstid og økonomiske framtidsutsikter har vært på sakskartet til om lag halvparten av de spurte.

Gjennomsnittlig har 4,7 saker blitt behandlet i formelle fora i løpet av det siste året. I tabell 5 ser vi på fordelingen av antall saker. Her ser vi (siste kolonne) at halvparten svarer at de har behandlet mellom 0⁷ og 5 saker.

Tabell 5 Antall saker. Prosent. N=2051.

Antall saker	Prosent	Kumulativ
0	8,3	8,3
1	5,4	13,7
2	9,0	22,7
3	14,9	37,6
4	13,2	50,8
5	11,2	61,9
6	10,9	72,8
7	8,7	81,5
8	7,4	88,9
9	5,8	94,6
10	2,6	97,2
11	1,6	98,8
12	,8	99,6
13	,3	99,9
14	,1	100,0
Total	100	100

Antall saker varierer mellom sektorene, og tallene er gjengitt i tabell 6.

Tabell 6 Gjennomsnittlig antall saker. N i tabellen.

Sektor	Gjennomsnitt	Standardavvik	N
Privat vare	5,32	2,86	412
Privat tjeneste	4,68	2,92	396
Stat	4,75	2,92	255
Kommune/fylkeskommune	4,51	2,90	656
Annet	4,57	2,91	244

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon behandler noen flere saker enn tillitsvalgte i andre sektorer. Variasjonen i sektorene er omtrent like stor.

Vi har også sett på hvordan de ulike tingene vi har undersøkt henger sammen. Ikke overraskende finner vi en klar sammenheng mellom vurderingen av samarbeidsklimate og møtehyppigheten; sammenhengen er imidlertid klart sterkere⁸ når det gjelder uformelle møter. Videre finner vi naturlig nok en svært sterk sammenheng mellom antall saker som er behandlet og hyppigheten av formelle møter. Men også når det gjelder hyppighe-

⁷ Respondenter som svarte «ingen av disse» ble tatt ut her, likevel ender vi altså med at 8 prosent har svart nei på alle enkeltspørsmålene. Disse – som altså har verdien 0 – er med som grunnlag for utregning av gjennomsnittet.

⁸ Pearson korrelasjonskoeffisient på hhv 0,25** og 0,35**.

ten av uformelle samtaler er sammenhengen klar – jo oftere møter, jo flere saker behandles i formelle sammenhenger.⁹

Forholdene, både når det gjelder tradisjoner for partssamarbeid, dekningsgrad, organisatoriske utfordringer, økonomiske framtidsutsikter m.m., varierer etter sektor. Vi har derfor sett på hvilke saker som oftest behandles i de ulike sektorene. Dette er gjengitt i tabell 7 nedenfor. Hver sak har fått sin farge, slik at man raskt skal kunne se hvordan de ulike sektorene varierer.

Tabell 7 Rangering av saker (etter andel som har bekreftet at de er behandlet siste år). N som i tabell 6 ovenfor.

Privat vare	Privat tjeneste	Stat	Kommune/fylkeskommune	Annet
Drift og produksjon i virksomheten	Drift og produksjon i virksomheten	Omorganiseringer	Nyansettelser	Drift og produksjon i virksomheten
HMS	Økonomiske framtidsutsikter	Drift og produksjon i virksomheten	HMS	HMS
Nyansettelser	HMS	Nyansettelser	Omorganiseringer	Arbeids- tidsordninger (skift/turnus mm)
Omorganiseringer	Arbeidstids- ordninger (skift/turnus mm)	HMS	Arbeidstidsordninger (skift/turnus mm)	Økonomiske framtidsutsikter
Arbeidstidsordninger (skift/turnus mm)	Lønnssystemer	Arbeidstidsordninger (skift/turnus mm)	Drift og produksjon i virksomheten	Omorganiseringer
Økonomiske framtidsutsikter	Nyansettelser	Økonomiske framtidsutsikter	Økonomiske framtidsutsikter	Lønnssystemer
Inkluderende arbeidsliv	Omorganiseringer	Inkluderende arbeidsliv	Inkluderende arbeidsliv	Nyansettelser
Lønnssystemer	Inkluderende arbeidsliv	Lønnssystemer	Etter- og videre- utdanning	Inkluderende arbeidsliv
Nedbemanninger	Bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenør	Etter- og videre- utdanning	Lønnssystemer	Nedbemanninger
Bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenør	Nedbemanninger	Nedbemanninger	Nedbemanninger	Bruk av innleid arbeidskraft og u nderentreprenør
Etter- og videre- utdanning	Permitteringer	Bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenør	Bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenør	Etter- og videre- utdanning
Permitteringer	Etter- og videre- utdanning	Likestilling mellom kjønnene	Ingen av disse	Permitteringer
Ingen av disse	Ingen av disse	Ingen av disse	Likestilling mellom kjønnene	Likestilling mellom kjønnene
Likestilling mellom kjønnene	Likestilling mellom kjønnene	Etnisk diskriminering	Permitteringer	Ingen av disse
Etnisk diskriminering	Etnisk diskriminering	Permitteringer	Etnisk diskriminering	Etnisk Diskriminering

Rekkefølgen på sakene kan dels forstås ut fra avtaleverket, dels ut fra de utfordringene som de ulike sektorene står overfor. I alle tre underkategorier av privat sektor ser vi at «drift og produksjon» topper lista, deretter kommer HMS. I staten er omorganiseringer på topp, mens nyansettelser står øverst i kommunal sektor. Det er likevel kanskje vel så

⁹ Pearson korrelasjonskoeffisient på hhv 0,54** og 0,44**-

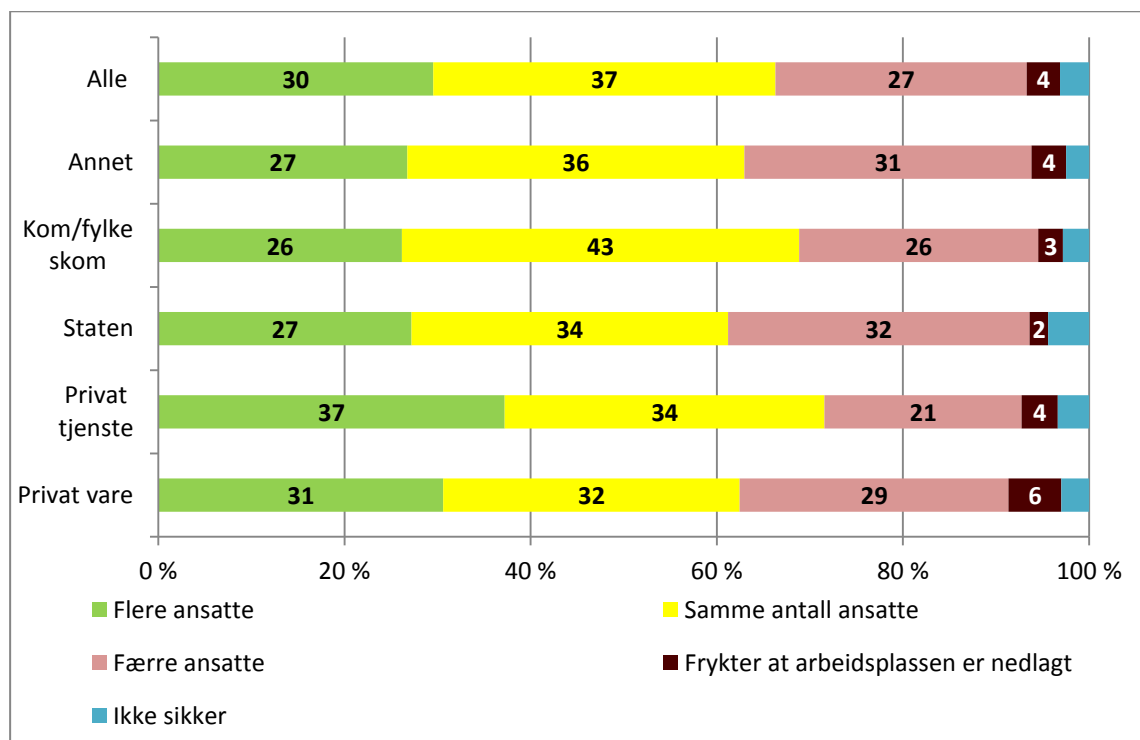
viktig å legge merke til likhetene. Sakene nederst på listene (altså de er sjelden tema) er i hovedsak likestilling (mellom kjønn så vel som etnisk diskriminering), permitteringer og nedbemanning. Det er dessuten interessant å se at «bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenører» ikke synes å være et særlig vanlig tema i partssamarbeidet.

Del 4 Spørsmål om framtidsutsikter, rusproblemer og bruk av renholdstjenester

4.1 Økonomiske utsikter

Norge nyter som kjent Europas laveste arbeidsledighet. Det forhindrer likevel ikke at det forekommer nedbemanninger i enkelte bransjer og sektorer. Håndtering av denne typen saker er en viktig oppgave for de tillitsvalgte. Paneldeltakerne fikk spørsmål om hvordan de vurderer framtidsutsiktene for egen arbeidsplass.¹⁰

Figur 11 «Hvis du ser to år fram i tid, tror du at det på din arbeidsplass er flere ansatte, samme antall ansatte som i dag, færre ansatte eller frykter du at arbeidsplassen er nedlagt?» N=1927.



Totalt tror nesten 30 prosent av de tillitsvalgte at det blir færre ansatte på deres arbeidsplass i løpet av de neste to årene. 4 prosent frykter at arbeidsplassen er nedlagt. Tallene er for små til at vi får utslag med statistisk sikkerhet, men det er verd å legge merke til at det er i privat tjensteyting man har størst framtidstro, her svarer 37 prosent at de tror det blir flere ansatte og bare 21 prosent at det blir færre. Stat og kommune ligger om lag 10 prosent bak, med henholdsvis 27 og 26 prosent som tror det blir flere ansatte. Kommunal sektor skiller seg også ut, med den største andelen (43 prosent) som tror det

¹⁰ Det er bare tillitsvalgte med verv på arbeidsplass-/virksomhetsnivå som inngår i denne delen av undersøkelsen.

blir samme antall ansatte som i dag. Størst andel i kategorien «færre ansatte» finner vi i staten.

Alt i alt er det likevel grunn til å understreke at forskjellene vi finner ikke er så store. Det er med andre ord ikke slik at vi finner de trygge jobbene i offentlig sektor og de utrygge i privat, ifølge de tillitsvalgte. Samtidig er det omtrent en tredel som tror at arbeidsplassen vil ekspandere, mens to tredeler tror at antall ansatte enten øker eller holder seg stabil. Det skal nok godt gjøres å finne tilsvarende framtidstro hos tillitsvalgte noe annet sted i Europa.

4.2 Håndtering av rusproblemer

Rusmiddelbruk i arbeidslivet er ikke bare et personlig problem. Det kan også medføre store arbeidsmiljøproblemer. En rekke studier (se for eksempel hjemmesidene til AKAN eller SIRIUS¹¹) viser at bruk av rusmidler på jobben og konsekvenser av bakrus, har store økonomiske og personlige konsekvenser. I 1963 etablerte partene (LO, NAF (NHO) og staten) AKAN – Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani. I 2006 ble AKAN omdøpt til , Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. Begrunnelsen for navneendringen var å vektlegge folkehelseperspektivet.

De tillitsvalgte ble blant annet spurt om det er laget retningslinjer for hvordan arbeidstakere med rusproblemer skal følges opp og om det er valgt AKAN-kontakt på arbeidsplassen. AKAN-kontakten er en del av det arbeidet som partene enes om gjennom sin deltakelse i AKAN¹²:

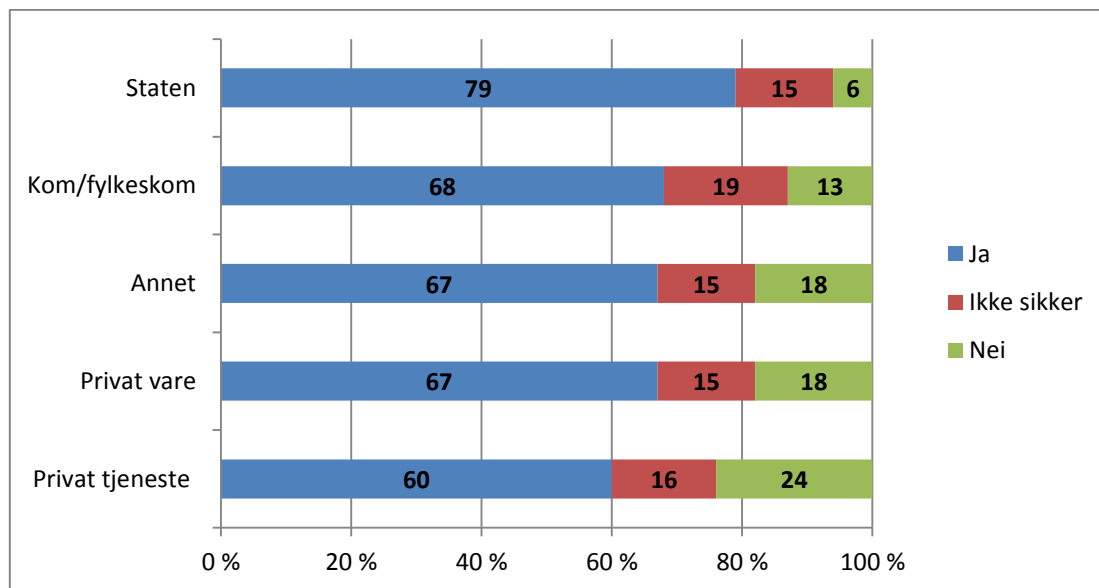
«Hovedansvaret for at en rusmiddelpolitikk utformes og for at et rusmiddelforebyggende arbeid gjennomføres, ligger hos et organ hvor både de ansatte og ledelsen er representert. Som regel er dette arbeidsmiljøutvalget (AMU (virksomheter med mer enn 50 ansatte)) eller tilsvarende samarbeidsutvalg. Her vedtas rusmiddelpolitikken, medlemmer til AKAN-utvalget velges, og AKAN-kontakt(er) utnevnes etter forslag fra arbeidstakerorganisasjonene. ... I mindre bedrifter blir organiseringen av et eget AKAN-utvalg ofte for ressurskrevende. Oppnevning av AKAN-kontakter kan imidlertid være like nyttig i mindre som i større virksomheter. ... En AKAN-kontakt skal være en ressursperson og en rådgiver i det rusmiddelforebyggende arbeidet internt i virksomheten».

Også her har vi valgt å trekke ut tillitsvalgte med verv på arbeidsplass-/virksomhetsnivå.

¹¹ Folkehelseinstituttet og SIRIUS gjennomførte i 2008–09 en pilotstudie av rusmiddelbruk i arbeidslivet. Om lag 6 % av deltakerne hadde vært borte fra jobb en eller flere ganger det siste året på grunn av alkoholbruk, og ca 24 % hadde vært sløve på jobb grunnet bakrus. Studien avdekket også bruk av sløvende legemidler blant ca 5 % av deltakerne, og narkotikabruk blant 1,7 %. Kilde: Sirius
http://www.sirus.no/Bakrus+et+utbredt+problem+i+arbeidslivet.E2x322-8_Bp77BFv3TR9D6CJ1K0CSw7VPL28nMhPLZB9MtIY05hRvIYm.ips

¹² <http://www.akan.no/publisher/publisher.asp?id=81&side=1>

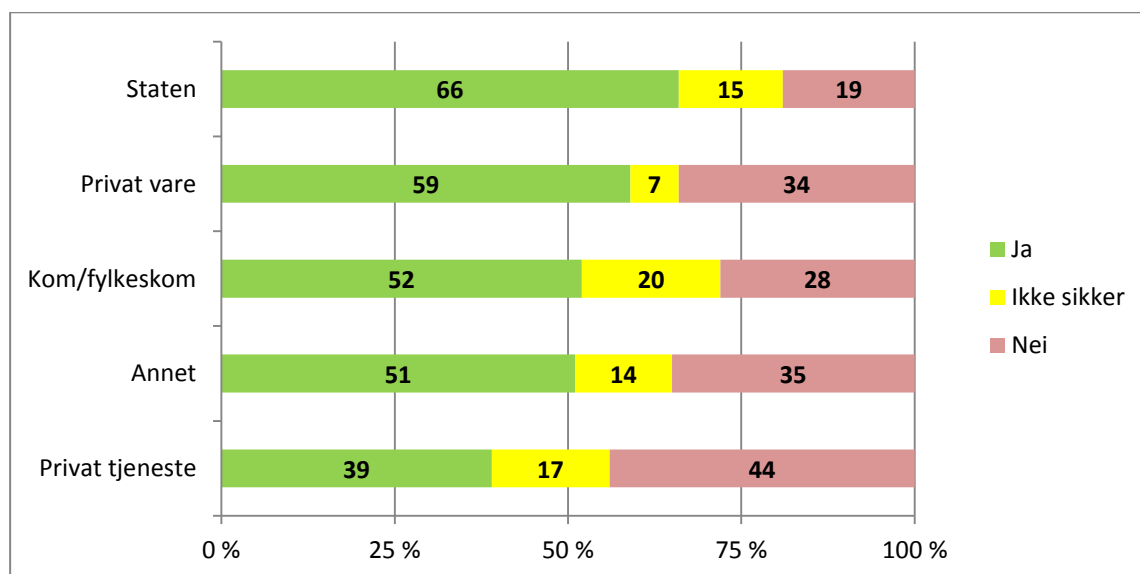
Figur 12 «Er det på din arbeidsplass laget retningslinjer for hvordan arbeidstakere med rusproblemer skal følges opp?» Minste N= 401 (privat vare), 382 (privat tjeneste), 247 (stat), 632 (kommune) og 240 (annet).



Totalt svarer to tredeler av de tillitsvalgte at slike retningslinjer er på plass, 17 prosent svarer «vet ikke» og bare 16 prosent svarer nei. Det er forholdsvis store forskjeller mellom sektorene på dette området. I privat tjenestesektor er andelen så lav som 59 prosent, mens i staten svarer 79 prosent at retningslinjene er på plass. De tre andre sektorene skiller seg ikke ut.

Vi spurte også om det var valgt AKAN-kontakt på arbeidsplassene (figur 13). Totalt er det drøyt halvparten (52 prosent) som bekrefter at det er valgt en slik kontakt.

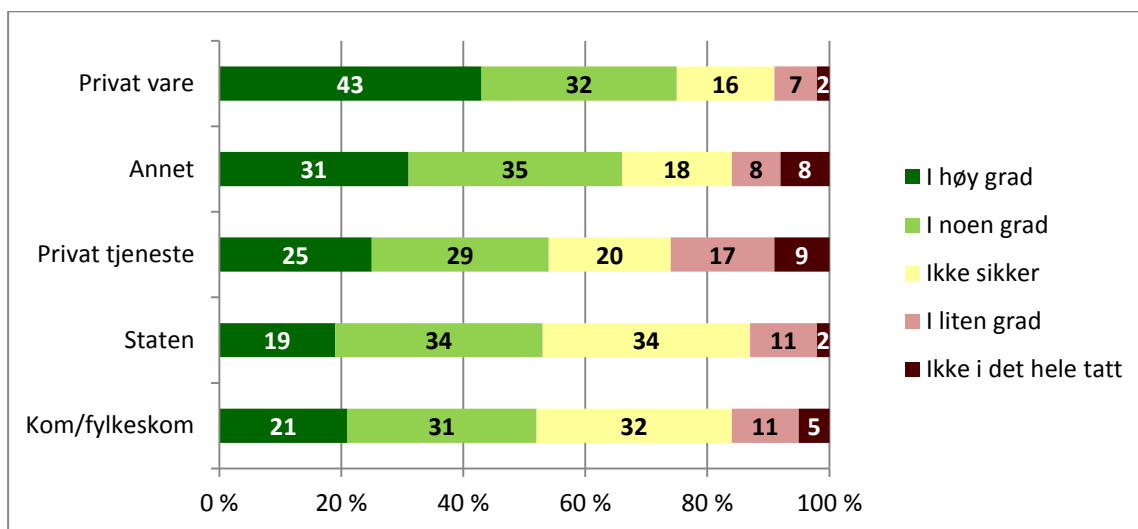
Figur 13 «Er det valgt AKAN-kontakt på din arbeidsplass?» N som i figur 12.



Staten skiller seg ut positivt (66 prosent ja) og privat tjenesteyting skiller seg negativt ut (39 prosent) når det gjelder valg av AKAN-kontakt.

Vi ba også om tillitsvalgtes vurderinger av hvordan arbeidsgiver har fulgt opp arbeidstakere med rusproblemer og om den tillitsvalgte selv har vært involvert i slike saker. Her har vi valgt å ta ut deltakere som har svart «ikke aktuelt», slik at vi konsentrerer oss om tillitsvalgte som har erfaring med slike saker.

Figur 14 «I hvilken grad har du inntrykk av at arbeidsgiver har fulgt opp arbeidstakere med rusproblemer på en god måte?» N= 315(privat vare), 275 (privat tjeneste), 195 (stat), 646 (kommune) og 172 (annet).

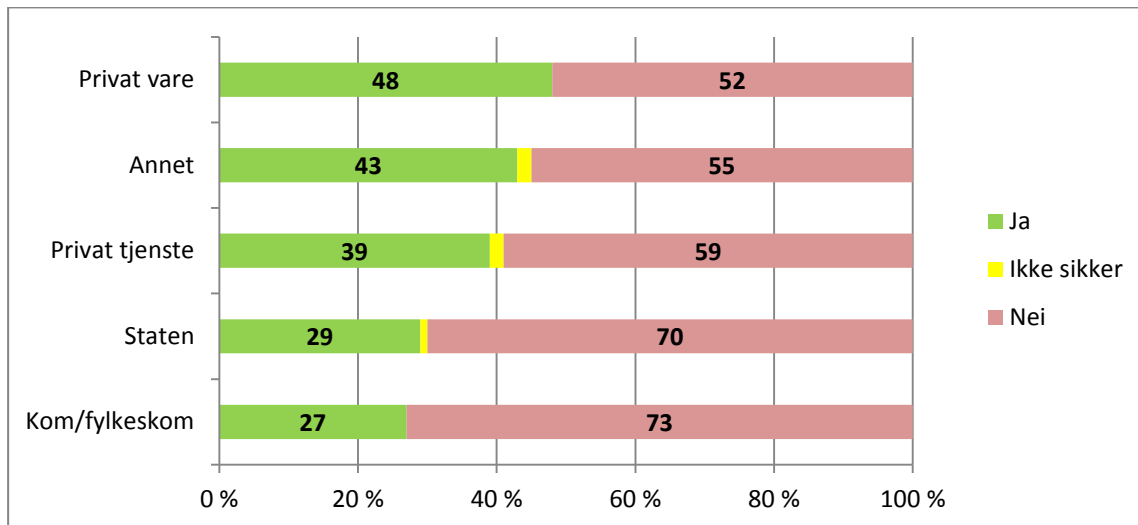


Disse tallene viser et interessant bilde. Statlige arbeidsgivere – som jo kom øverst når det gjelder å ha systemene på plass – får ikke spesielt god karakter når det gjelder oppfølging. Bare en av fem mener man har fulgt opp arbeidstakerne «i høy grad», to tredeler svarer «i noen grad». En tredel av de tillitsvalgte gir uttrykk for at de ikke vet hva som har skjedd. Også kommunal sektor har tilsvarende resultater, og i begge sektorene er andelen som svarer «ikke i det hele tatt» over 10 prosent.

I privat varehandel svarer tre fjerdedeler at arbeidsgiver har fulgt opp i «høy» eller «noen grad», nesten ingen (2 prosent) svarer at ingenting har skjedd.

Neste tema er om de tillitsvalgte har vært direkte involvert i slike saker.

Figur 15 «Har du som tillitsvalgt vært direkte involvert i slike saker?» N som i figur 14.



Funnene våre tyder på at det er andre tradisjoner for å forholde seg til slike saker i privat varehandel. Om lag halvparten av de tillitsvalgte svarer at de har vært involvert, i stat og kommune er andelen under en tredel.

En av grunnene kan muligens være at dette er et område hvor vi finner viktige forskjeller mellom kjønn. I de kvinnedominerte forbundene har 26 prosent slike erfaringer, mens andelen i mannsdominerte forbund er 46. Tillitsvalgte fra blandede forbund plasserer seg i midten. Vi finner også forskjeller mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte, 27 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte og 43 prosent av de mannlige har vært involvert i slike saker. Vi finner også en tendens til at heltidstillitsvalgte har større erfaring, mens alder ikke har noen betydning. Det er de mest aktive tillitsvalgte som er involvert i disse sakene, i snitt svarer tillitsvalgte som har vært involvert at de har drøftet 6,33 saker (jf. figur 10), mens tillitsvalgte som ikke har vært involvert har et gjennomsnitt på 4,57 saker.

4.3 Bruk av eksterne renholdstjenester

Renholdsbransjen har vært et «problembarn» i mange år. I 2011 ble en rekke tiltak innført for å forsøke å rydde opp i den useriøse delen av bransjen. Deler av renholdsoverenskomsten ble allmenngjort i 2011, og i 2012 kom godkjenningsordningen med tilhørende ID-kort for arbeidstakerne. Samme år ble også ordningen med regionale verneombud etablert i bransjen.¹³

Tillitsvalgtpanelet gir oss mulighet for å sjekke om tiltakene har begynt å virke i virksomhetene og hvilken rolle de tillitsvalgte spiller som vakthund på området.

¹³ En bred gjennomgang finnes i Fafo-rapport 2012:59 «Vil tiltakene virke? Status i renholdsbransjen 2012».

Om lag halyparten av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå bekrefter at det er kjøpt renholdstjenester fra et eksternt firma på deres arbeidsplass. Det er imidlertid, slik tabell 7 viser, store variasjoner mellom sektor.

Tabell 7 «Kjøper din arbeidsplass renholdstjenester fra et eksternt firma?» N=1918.

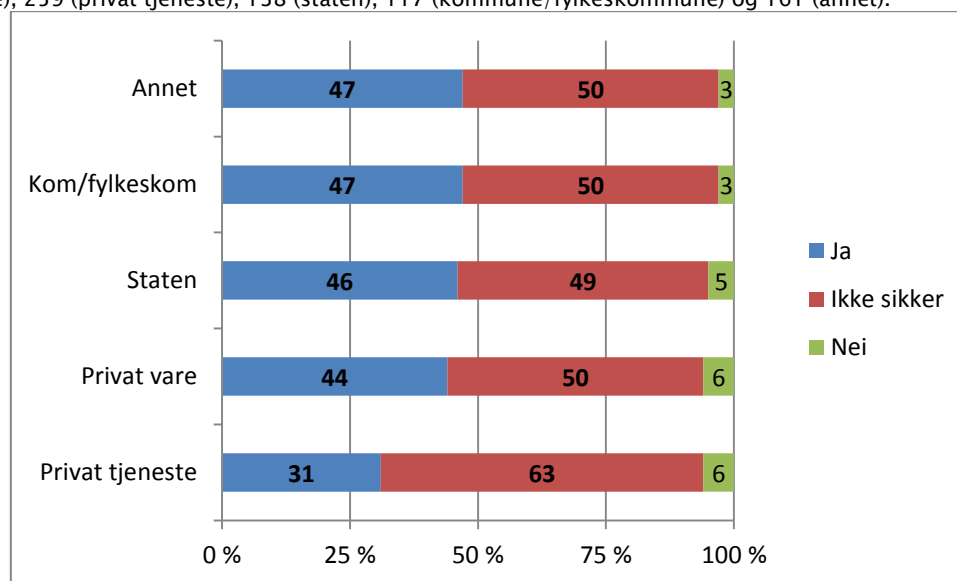
	Privat vare	Privat tjeneste	Staten	Kom/fylkeskom	Annet	Totalt
Ja	76	70	56	19	68	52
Ikke sikker	2	6	5	6	2	5
Nei	22	24	39	75	30	43
Total	100	100	100	100	100	100

Kommunal sektor peker seg ut med en svært lav andel, men ellers er det liten tvil om at det er svært vanlig å outsource renholdstjenesten.

Godkjenningsordningen

Det første vi er opptatt av, er om arbeidsgiver eller tillitsvalgt har undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent. Svarene vises i figur 16 og 17.

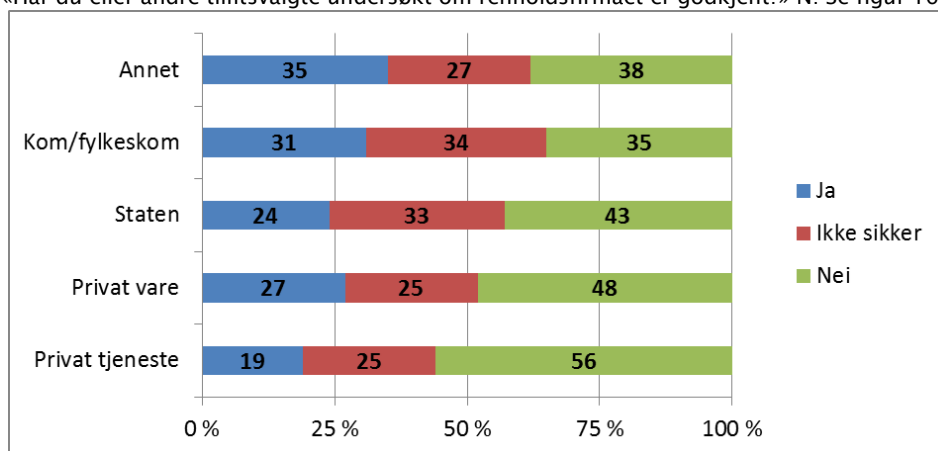
Figur 16 «Har arbeidsgiver undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent?» Minste N i figurene 16–21: 305 (privat vare), 259 (privat tjeneste), 138 (staten), 117 (kommune/fylkeskommune) og 161 (annet).



Totalt svarer 42 prosent at arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent. Her er det imidlertid store variasjoner mellom sektorene. Privat tjenesteyting skiller seg ut med den laveste andelen (31 prosent av de tillitsvalgte svarer bekræftende på spørsmålet). Flertallet av de tillitsvalgte er ikke sikre, mens andelen som svarer nei er gjennomgående lav.

Totalt 26 prosent svarer at de selv eller andre tillitsvalgte har undersøkt om firmaet er godkjent, mens 46 prosent svarer nei. Igjen ser vi at variasjonen er stor mellom sektorene, og igjen ligger privat tjenestesektor nederst, med bare 19 prosent.

Figur 17 «Har du eller andre tillitsvalgte undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent?» N: Se figur 16.

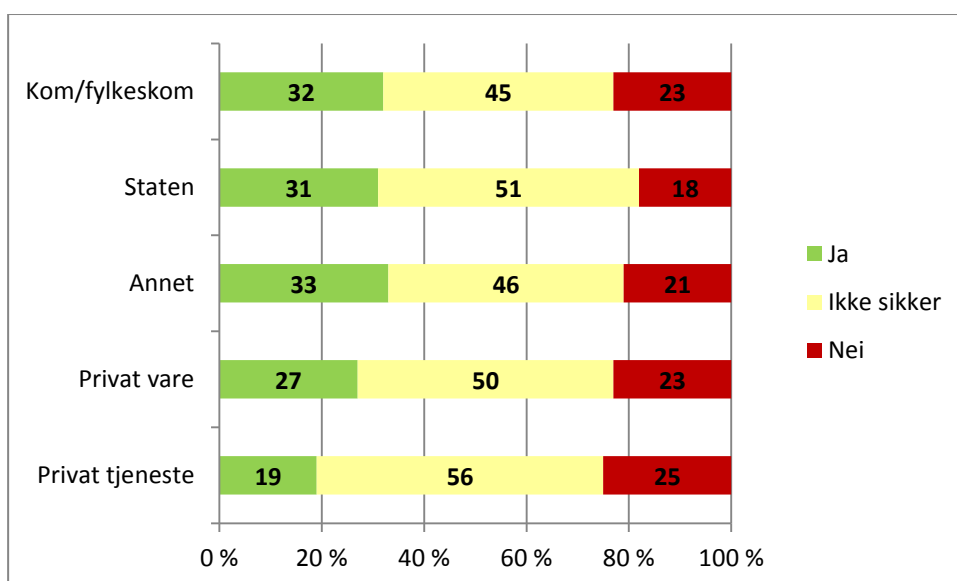


Allmenngjøring: Påseplikt for bedriftene og innsynsrett for tillitsvalgte

Når en tariffavtale er allmenngjort, innebærer det blant annet at minstelønnssetningene i tariffavtalen gjelder for alle arbeidstakere. I de allmenngjorte områdene har bedriftene påseplikt når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underleverandører. Hovedleverandøren skal altså påse at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med allmenngjøringsforskriften.

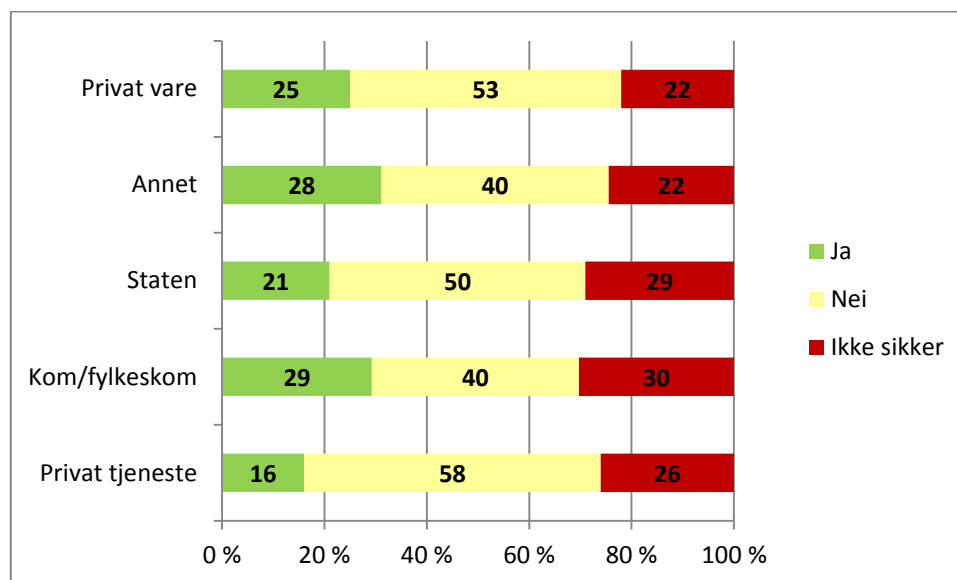
Drøyt en fjerdedel av de tillitsvalgte (27 prosent) svarer at de vet at arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet betaler sine ansatte lønn etter den allmenngjorte tariffavtalen, 23 prosent svarer nei, men resten – altså halvparten – ikke vet om arbeidsgiver har undersøkt dette eller ikke. Vi finner, som figur 18 viser, at variasjonen er betydelig.

Figur 18 «Vet du om din arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet betaler lønn i henhold til allmenngjort tariffavtale?» N: Se figur 16.



Igjen ligger privat tjenesteyting nederst. Dette er også tilfellet når spørsmålet endres til å etterspørre om de tillitsvalgte selv har undersøkt dette.

Figur 19 «Har du eller andre tillitsvalgte undersøkt om renholdsfirmaet betaler lønn i henhold til allmenngjort tariffavtale?» N: Se figur 16.



De færreste tillitsvalgte har undersøkt om renholdsfirmaet betaler lønn etter tariffen. Halvparten svarer nei, og resten fordeler seg nokså likt mellom ja og «ikke sikker». Andelen ja er 16 prosent i privat tjenesteyting, men nesten dobbelt så høy (29 prosent) blant tillitsvalgte i kommunal sektor.

Tillitsvalgte i de allmenngjorte områdene har innsynsrett når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører. Men for renhold blir situasjonen spesiell. Ifølge forskriften om informasjons- og påseplikt og innsynsrett (FOR 2008-02-22 nr 166) må tillitsvalgte selv være part i den allmenngjorte avtalen (i dette tilfellet renholdsoverenskomsten) for at innsynsretten skal gjelde. Dette vil sjelden være situasjonen når et eksternt renholdsfirma utfører oppdrag i en virksomhet. De ulike tiltakene som er satt i verk i renholdsbransjen er avhengig av kontroll ute på arbeidsplassene dersom de skal ha en effekt. Tillitsvalgte bør derfor uansett ha interesse av å etterspørre hva slags vilkår ansatte hos underleverandørene har, selv om forskriften ikke gir *rett* til innsyn.¹⁴

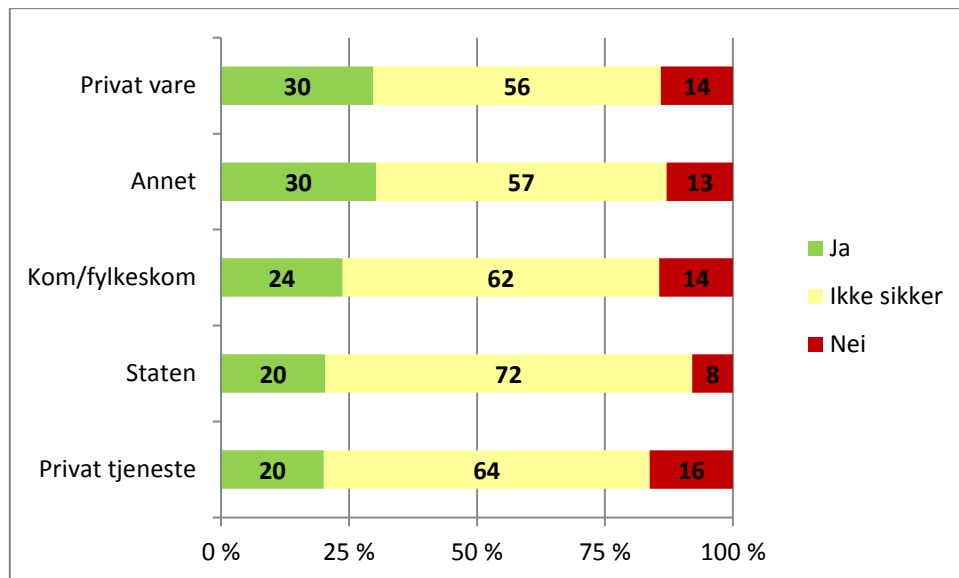
¹⁴ For å komplisere bildet, så har tillitsvalgte – uansett hvilken tariffavtale de tilhører – rett til å be om innsyn i de avtalte vilkårene for innleide arbeidstakere. Det betyr at hvis renholderne er leid inn fra et bemanningsforetak, skal innleier ifølge arbeidsmiljøloven, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver når tillitsvalgte ber om det (§14-12b (4)).

ID-kort

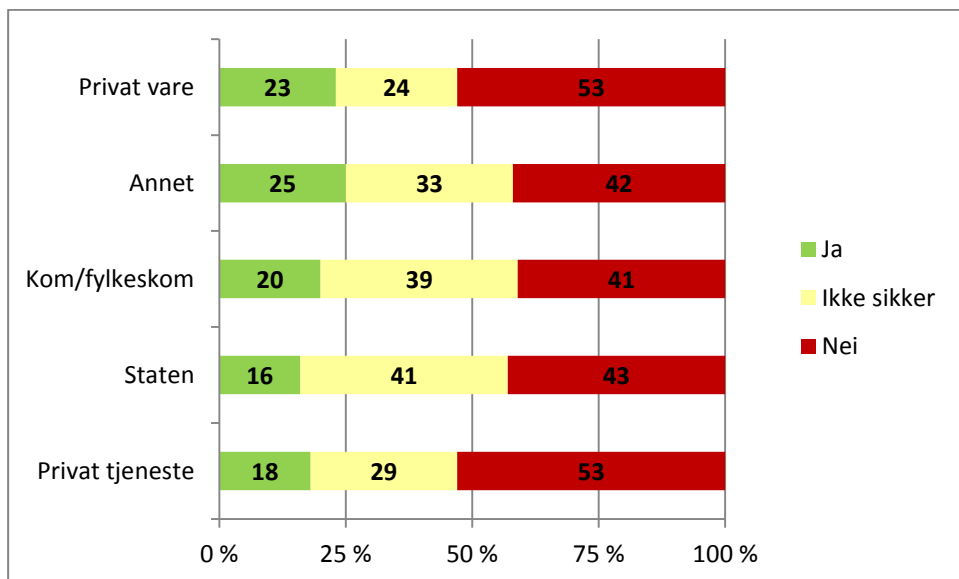
Spørsmålene knyttet til hvorvidt renholdsfirmaet utstyret sine arbeidstakere med ID-kort, bekrefter bildet om at det er et stort behov for mer aktiv innsats både fra arbeidsgivere og tillitsvalgte.

25 prosent av de tillitsvalgte bekrefter at arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet har utstyrt sine arbeidstakere med ID-kort, bare 14 prosent svarer nei, og nesten to av tre (eller 61 prosent) har ingen informasjon om dette. Her er forskjellen litt mindre, men – som figur 20 viser – privat tjenesteyting ligger fortsatt på bunn. Det er heller ikke så mange tillitsvalgte som har undersøkt dette: 21 prosent svarer ja, og 70 prosent svarer nei. Tallene for de enkelte sektorene er vist i figur 20 og 21.

Figur 20 «Har din arbeidsgiver undersøkt om renholdsfirmaet har utstyrt sine arbeidstakere med ID-kort?» N: Se figur 16.



Figur 21 «Har du eller andre tillitsvalgte undersøkt om renholdsfirmaet har utstyrt sine arbeidstakere med ID-kort?» N: Se figur 16.



De ulike ordningene er fortsatt ganske nye, og det er vanskelig å si om dette er høye eller lave tall. Det er selvsagt en sjanse for at arbeidsgiver har sørget for at alt er i orden uten at de tillitsvalgte er klar over dette.

I tabell 8 har vi satt funnene sammen og delt utvalget inn i ni ulike grupper.

Tabell 8 Totalt antall i ulike kontroll-kategorier. Prosent. N=1025.

	Godkjenning	Lønn	ID-kort
Begge* har sjekket	21	16	18
Ingen har sjekket	3	19	11
Ingen kunnskap**	22	21	28
Bare arbeidsgiver	15	7	6
Bare tillitsvalgt	1	2	1
Arbeidsgiver har sjekket, usikker på om tillitsvalgte har gjort det	6	3	2
Tillitsvalgte har sjekket, usikker på om arbeidsgiver har gjort det	4	4	3
Arbeidsgiver har ikke sjekket, usikker på om tillitsvalgte har gjort det	0	2	1
Tillitsvalgte har ikke sjekket, usikker på om arbeidsgiver har gjort det	28	25	31
Totalt	100	99	101
Ingen har sjekket + ingen kunnskap	25	40	39

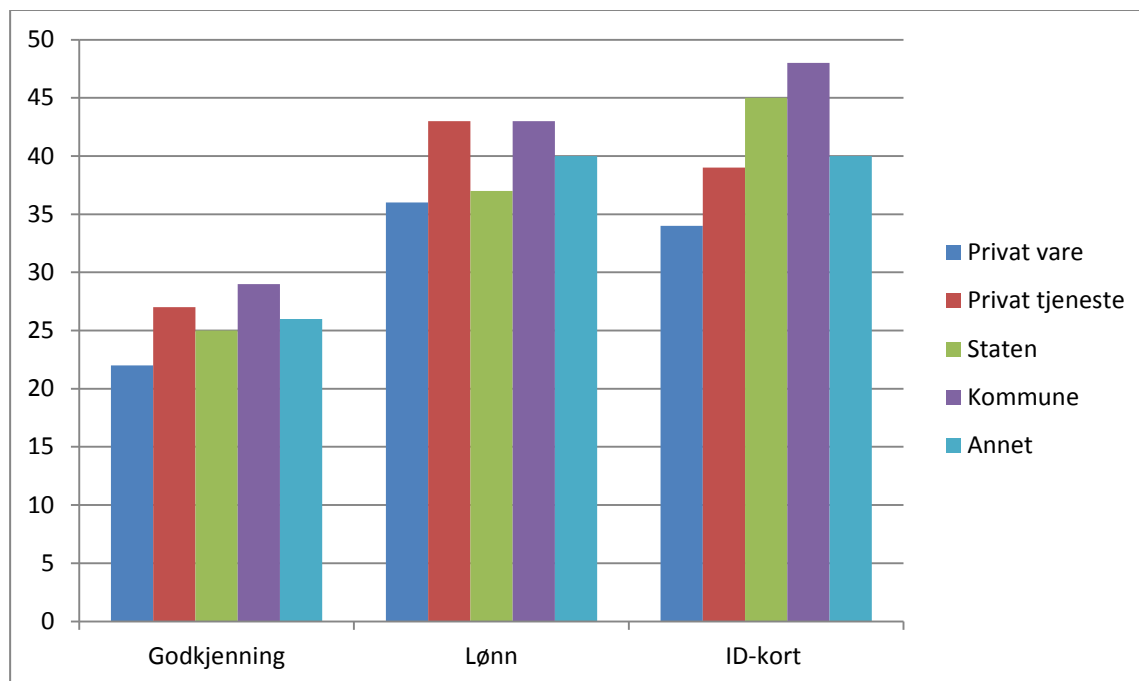
*Tillitsvalgte tror at arbeidsgiver har sjekket og har også selv undersøkt saken

**Tillitsvalgte vet ikke om arbeidsgiver har sjekket og heller ikke om noen av de tillitsvalgte har gjort det

Dersom vi slår sammen andelen hvor paneldeltakerne bekrefter at verken arbeidsgiver eller tillitsvalgte har undersøkt saken, og andelen hvor man har svart «ikke sikker» for begge gruppene, får vi et bilde av hvordan påseplikten og innsynsretten praktiseres.

Når det gjelder godkjenningsordningen finner vi en fjerdedel i denne kategorien. Når det gjelder lønn og ID-kort er andelen enda høyere; fire av ti hører hjemme her. I figur 22 ser vi på hvordan andelen (som svarer at ingen har sjekket eller er uten kunnskap) er i de forskjellige sektorene.

Figur 22 Andel «ingen har sjekket/ingen kunnskap», etter sektor. N som i tabell 8.



I undersøkelsen ble de tillitsvalgte også spurt om de hadde drøftet eller forhandlet temaet «innleid arbeidskraft/underentreprenører». Vi har plukket ut tillitsvalgte med verv på arbeidsplass-/virksomhetsnivå som har svart at slike drøftinger har funnet sted, og sett på om disse har undersøkt forholdene for renholderne. Utvalget er lite (om lag 330 stykker), og tallene må derfor ses på bare som en illustrasjon.

Tabell 9 Minste N=327.

	Ja	Vet ikke	Nei	Total
Har arbeidsgiver undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent?	41	52	7	100
Har du eller andre tillitsvalgte undersøkt om renholdsfirmaet er godkjent?	34	23	43	100
Vet du om din arbeidsgiver har undersøkt om renholdsfirmaet betaler lønn i henhold til allmenngjort tariffavtale?	25	46	25	100
Har du eller andre tillitsvalgte undersøkt om renholdsfirmaet betaler lønn i henhold til allmenngjort tariffavtale?	29	24	47	100
Har din arbeidsgiver undersøkt om renholdsfirmaet har utstyrt sine arbeidstakere med ID-kort?	29	55	16	100
Har du eller andre tillitsvalgte undersøkt om renholdsfirmaet har utstyrt sine arbeidstakere med ID-kort?	25	26	49	100

Andelen som svarer ja ligger noe over andelen i totaltallene, men det er likevel rimelig å anta at kontroll av renholdsfirmaet ikke har vært en sentral del av disse drøftingene.

Prioriteringer og samarbeid



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

Fafo-notat 2013:14
ISSN 0804-5135