

LOs tillitsvalgtpanel, høst 2013

**Om arbeidstid, konkurranseutsetting,
innleie av arbeidskraft, tiltak mot sosial dumping,
AFP og kontroll og overvåkning på arbeidsplassene**

Anne Mette Ødegård og Rolf Andersen



LOs tillitsvalgtpanel, høst 2013

**Om arbeidstid, konkurranseutsetting,
innleie av arbeidskraft, tiltak mot sosial dumping,
AFP og kontroll og overvåkning på arbeidsplassene**

Anne Mette Ødegård og Rolf Andersen

© Fafo 2014
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
2 Holdninger til regler for midlertidige ansettelser.....	5
3 Innleie fra bemanningsforetak.....	7
4 Holdninger til arbeidstidsbestemmelsene	16
5 Holdninger til konkurranseutsetting	21
6 Tiltak mot sosial dumping.....	24
7 Kontroll og overvåkning av arbeidstakere	30
8 Holdninger til avtalefestet pensjon AFP.....	32
Referanser	34

Forord

LOs tillitsvalgtpanel 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, og ble opprettet i 2012.

I dette notatet har vi samlet resultatene fra den fjerde spørreundersøkelsen blant de tillitsvalgte, gjennomført høsten 2013. Det er Fafo som har stått for opprettelsen av panelet og som gjennomfører undersøkelsene, på oppdrag fra LO.

Ved Fafo har Anne Mette Ødegård og Rolf Andersen hatt hovedansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen, sammen med Johan Røed Steen. Mona Bråten og Kristine Nergaard har bidratt med innspill og kvalitetssikring av deler av innholdet.

Oslo, mai 2014

Anne Mette Ødegård, prosjektleder

1 Innledning

Denne runden av LOs tillitsvalgtpanel ble gjennomført høsten 2013 og omfatter flere ulike temaer, som:

- Hva er holdningene til reglene om midlertidige ansettelse og innleie av arbeidskraft?
- Utbredelse av innleid arbeidskraft og likebehandlingsbestemmelsene.
- Hva er tillitsvalgtes erfaringer med og holdninger til arbeidstidsbestemmelsene?
- Hva er holdningene til konkurranseutsetting?
- Tillitsvalgtes synspunkter på tiltak mot sosial dumping.
- Kontroll og overvåking på arbeidsplassen.
- Tillitsvalgtes holdning til avtalefestet pensjon (AFP).

Det er laget egne artikler om mange av resultatene, som tidligere er publisert på arbeidslivet.no.

I dette notatet presenteres alle resultatene fra denne runden av panelet, sammen med noe bakgrunnsstoff om hvert tema.

Om panelet og undersøkelsen

LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012, på oppdrag fra LO. Formålet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der tillitsvalgte kan si sin mening om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv. Vi har rekruttert tillitsvalgte til panelet ved hjelp av e-postlister fra forbundene. Panelet består totalt av i underkant av 3500 tillitsvalgte.

I denne runden kom vi i kontakt med 3131 tillitsvalgte, og det var 2201 som svarte på spørsmålene. Dette gir en svarprosent på 70. Undersøkelsen ble foretatt via e-post i perioden 19. til 26. august 2013.

2 Holdninger til regler for midlertidige ansettelse

Regjeringen ønsker å myke opp enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven, og blant annet gjøre det enklere å ansette folk midlertidig. Ifølge arbeids- og sosialminister Robert Eriksson kan midlertidige ansettelse være den helt avgjørende døråpneren inn i arbeidslivet for de som av ulike grunner ikke klarer å få seg en fast jobb.¹

Dagens regelverk er slik at hvis en arbeidsgiver vil ansette noen midlertidig – altså i en tidsbegrenset periode –, så må visse vilkår være oppfylt. Det kan for eksempel være vikariater, sesongarbeid, praksisarbeid eller at det skal utføres bestemte oppdrag eller

¹ Innlegg i Dagbladet 13. november 2013, http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/aktuelt/taler_artikler/minister/taler-og-artikler-av-arbeids-og-sosialm/2013/inn-fra-tribunen.html?id=746991

prosjekter på arbeidsplassen (aml § 14-9). Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

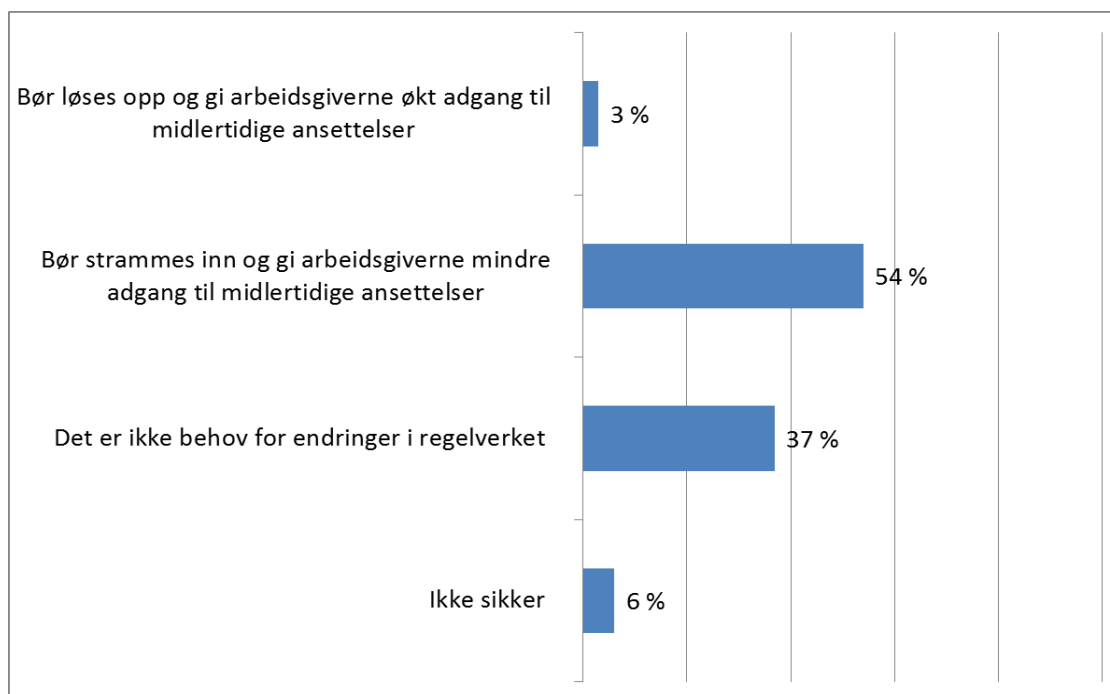
Ifølge bestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal midlertidige arbeidsavtaler i utgangspunktet opphøre når det avtalte tidsrommet utløper, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, som prosjektansatt eller vikar, skal regnes som fast ansatt.

Tall fra Statistisk sentralbyrå for tredje kvartal 2013 viser at 8,7 prosent av alle arbeidstakere i Norge er midlertidig ansatt.² Det er store forskjeller mellom næringene. Innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet er for eksempel 15,3 prosent av de selskapsansatte midlertidig ansatte, og i undervisning er det 11,6 prosent. Næringer med lav andel midlertidig ansatte er bergverksdrift/industri/elektrisitet/vann og renovasjon (4,6 prosent) og forsikring og finans (4,4 prosent). Staten har en noe videre adgang til midlertidige ansettelser enn det som følger av arbeidsmiljølovens regler.

I Sverige og Finland var andelen midlertidige ansatte (i 2012) om lag dobbel så høy som i Norge, med 16 prosent. I Danmark er andelen 9 prosent (LO, samfunnsnotat 13/13).

De tillitsvalgte i LO-forbundene fikk spørsmål om hva de mente om dagens regelverk for midlertidige ansettelser – altså om det var behov for endringer i den ene eller andre retningen (se figur 1).

Figur 1. Andel tillitsvalgte som mener at regelverket for midlertidige ansettelser bør strammes inn, løses opp eller som mener at det ikke er behov for endringer i regelverket (N=2202)



² <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2013-10>
30?pane=tabell&sort=nummer&tabell=145927

Det var bare 3 prosent som mente at regelverket burde endres slik at arbeidsgiver fikk økt adgang til midlertidige ansettelse. 54 prosent sa seg enig i påstanden om at regelverket «bør strammes inn og gi arbeidsgiverne mindre adgang til midlertidige ansettelse», mens 37 prosent mente at det ikke var behov for endringer i regelverket. Tillitsvalgte i privat tjenesteyting mener i noe større grad enn i andre næringer (privat vareproduksjon, statlig sektor, kommunal/fylkeskommunal sektor) at regelverket bør strammes inn.

3 Innleie fra bemanningsforetak

Én form for midlertidig ansettelse er innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. Villkårene for å leie inn følger de samme bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som for midlertidige ansettelse (§§ 14-12 jamfør 14-9). I tillegg kan bedrifter som er bundet av tariffavtale inngå en avtale med de tillitsvalgte om å leie inn arbeidstakere selv om villkårene for å ansette midlertidig ikke er til stede. En arbeidsgiver som skal leie inn må dessuten forsikre seg om at bemanningsforetaket/vikarbyrået som benyttes er registrert i Arbeidstilsynets register over bemanningsbyråer (se arbeidsmarkedsloven § 27).

Fra 1. januar 2013 kom det også en bestemmelse om likebehandling av innleide arbeidstakere når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår (aml § 14-12a).³

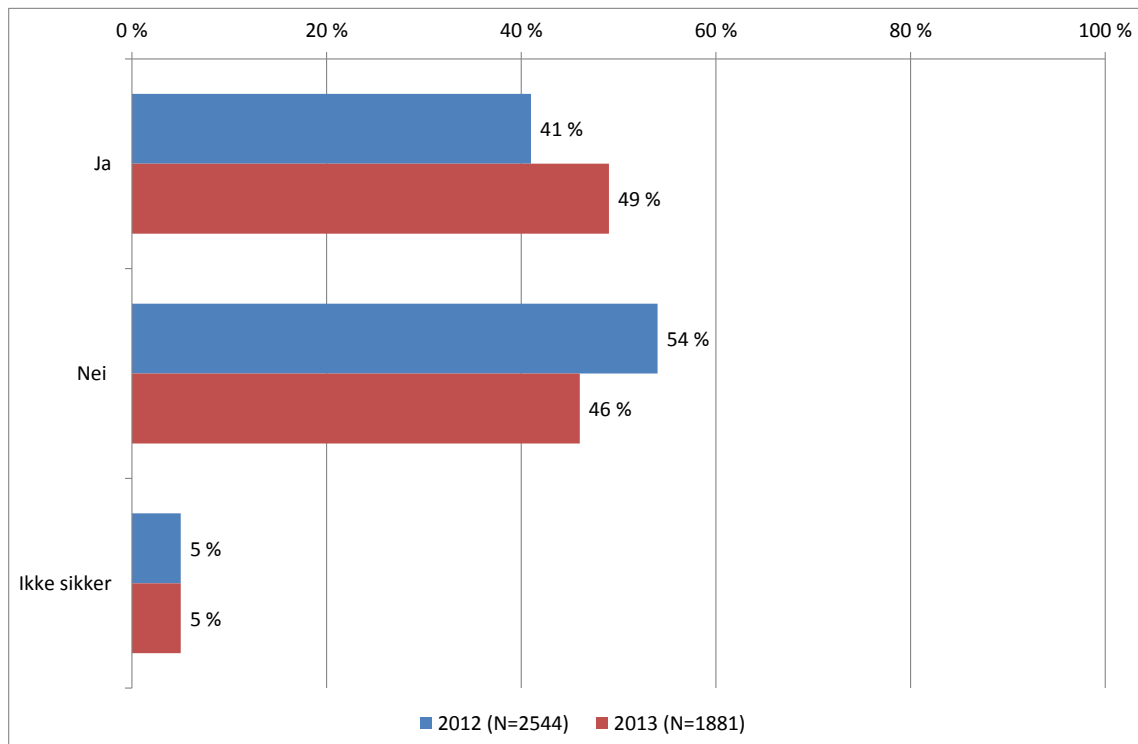
I denne runden av tillitsvalgtundersøkelsen spurte vi om:

- omfanget av innleid arbeidskraft på den tillitsvalgtes arbeidsplass,
- holdninger til dagens regelverk for innleie av arbeidskraft,
- erfaringer med likebehandlingsbestemmelsene for innleid arbeidskraft (gjeldende fra 1.1.2013), og
- behov for opplæring.

I 2012 gjennomførte vi den første runden i LOs tillitsvalgtpanel, hvor det blant annet var spørsmål om omfanget av innleid arbeidskraft på arbeidsplassene (Andersen et al. 2012). Det gjør det mulig å se på utviklingen på dette området fra 2012 til 2013. I løpet av dette året var det en liten økning i andelen tillitsvalgte som svarte at det var bruk innleid arbeidskraft på deres arbeidsplass (se figur 2).

³ De fleste tariffavtalene i privat sektor, samt avtalene i offentlig sektor, har fått bestemmelser som sikrer innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak de samme betingelsene når det gjelder lønn og arbeidsvilkår som det innleiebedriftens ansatte har. Bestemmelsene legger til grunn samme likebehandlingsprinsipp som de nye lovbestemmelsene (Andersen et al. 2012).

Figur 2. Andel tillitsvalgte som svarer «ja», «nei» eller «ikke sikker» på spørsmål om bruk av innleid arbeidskraft fra et bemanningsforetak, 2012 og 2013.



Om lag halvparten av de tillitsvalgte har altså erfaring med bruk av innleid arbeidskraft på sin arbeidsplass i 2013.

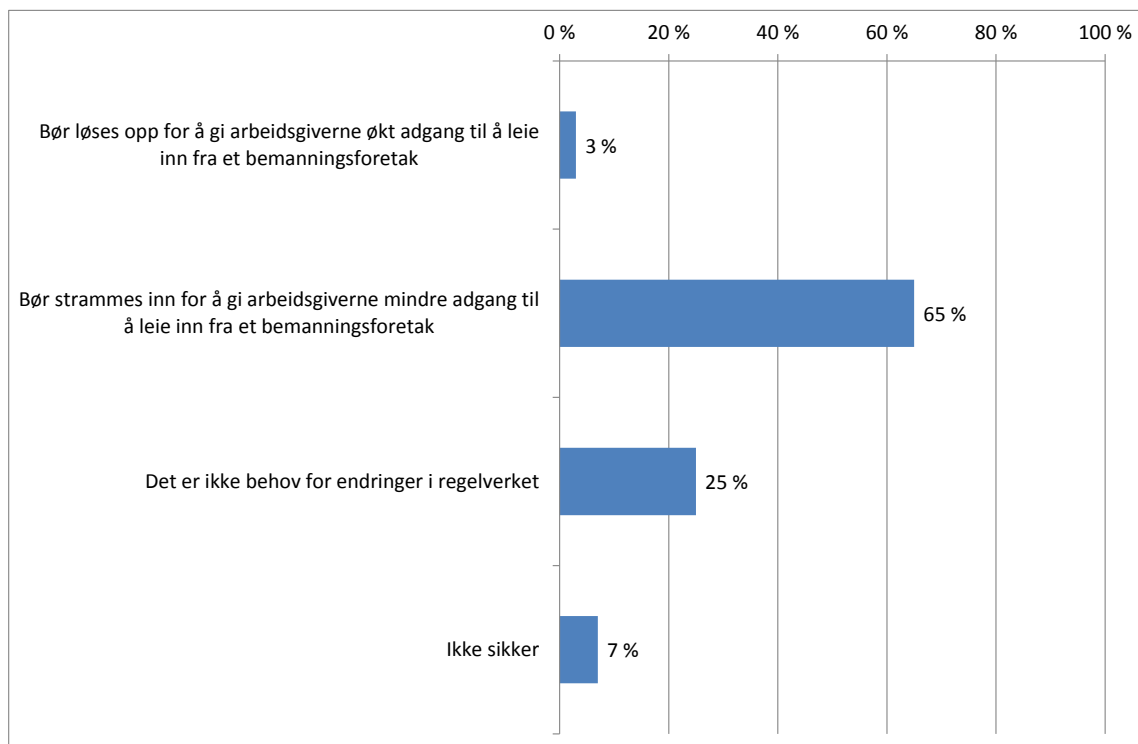
Svarene fra tillitsvalgtpanelet i 2012 viste en jevn fordeling mellom de ulike sektorene i arbeidslivet når det gjaldt bruk av innleid arbeidskraft. Unntaket var kommunal sektor, som hadde en noe lavere bruk av innleie enn de andre sektorene (Andersen et al. 2012). Det samme mønsteret finner vi også i 2013. For alle sektorer registrerer vi en viss økning. Den er størst i statlig sektor (inkludert helseforetakene), der andelen tillitsvalgte som svarer at de har benyttet innleie har økt fra 42 til 51 prosent.

3.1 Holdninger til dagens regelverk for innleie

Vilkårene for å leie inn arbeidstakere er de samme som for midlertidige ansettelser (vikariater, sesongarbeid, praksisarbeid eller at det skal utføres bestemte oppdrag eller prosjekter på arbeidsplassen (aml § 14-9)). Det er for eksempel ikke i tråd med regelverket å leie inn for å dekke et økt behov for grunnbemanning eller å bruke innleie som en rekrutteringskanal. Men, som nevnt, bedrifter som er bundet av tariffavtale kan inngå en avtale med de tillitsvalgte om å leie inn arbeidstakere selv om vilkårene for å ansette midlertidig ikke er til stede.

De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva slags holdning de har til dagens regelverk for innleie.

Figur 3. Andel tillitsvalgte som mener at regelverket for innleie fra bemanningsforetak bør løses opp, strammes inn, eller som mener at det ikke er behov for endringer i regelverket (N=2198).



Tallene i figur 3 viser samme mønster som i figur 1: flertallet av de tillitsvalgte mener at regelverket bør strammes inn. Det er et enda større flertall som mener at det er behov for innstramminger i regelverket for innleie (65 prosent) enn i regelverket for midlertidige ansettelser (54 prosent). Vilråene er, som nevnt, de samme, men utfordringene ved innleie av arbeidskraft er tydeligvis større enn ved midlertidige ansettelser. Når det gjelder spørsmålet om regelverket bør løses opp for å gi arbeidsgiverne økt adgang til å leie inn, er dette svært lite populært – kun 3 prosent av de tillitsvalgte har dette som sitt foretrukne svar. Det er likevel en ganske stor andel – 1 av 4 – som mener at det ikke er behov for endringer i regelverket. Når vi ser på forskjeller mellom tillitsvalgte i ulike sektorer, ser vi at tillitsvalgte i kommunal/fylkeskommunal sektor i noe større grad enn de andre sektorene mener at regelverket bør strammes inn.

3.2 Tillitsvalgtes erfaringer med likebehandlingsbestemmelsene

Fra 1. januar 2013 kom det en bestemmelse om likebehandling av innleide arbeidstakere når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår (aml § 14-12a). Bemanningsforetaket skal sørge for at en utleid arbeidstaker minst skal sikres de vilkår som en ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

- Arbeidstidens lengde og plassering
- Overtidsarbeid

- Varighet og plassering av pauser og hvileperioder
- Nattarbeid
- Ferie og fritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager
- Lønn og utgiftsdekning
- Tilgang til felles goder og tjenester som virksomhetens egne arbeidstakere har (det siste med mindre objektive grunner tilsier noe annet).

For at likebehandlingsprinsippet skal fungere, er det vedtatt en tiltakspakke som går ut på at virksomhetene som leier inn arbeidstakere har en årlig drøftingsplikt med de tillitsvalgte om bruken av innleid arbeidskraft og praktiseringen av kravet om likebehandling.⁴ Innleier skal også gi nødvendige opplysninger til bemanningsforetaket for at det skal kunne ivareta kravet om likebehandling. De tillitsvalgte hos innleier fikk dessuten innsynsrett i den innleides lønns- og arbeidsvilkår (aml §14-12 b (4)). I tillegg har innleier solidaransvar for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring (aml § 14-12c).

Disse reglene gjelder kun der en arbeidsgiver leier inn arbeidskraft fra et bemanningsselskap. Dersom en leier inn fra en annen produksjonsbedrift, kommer andre bestemmelser til anvendelse, se arbeidsmiljøloven § 14-13 (Andersen et al. 2012).

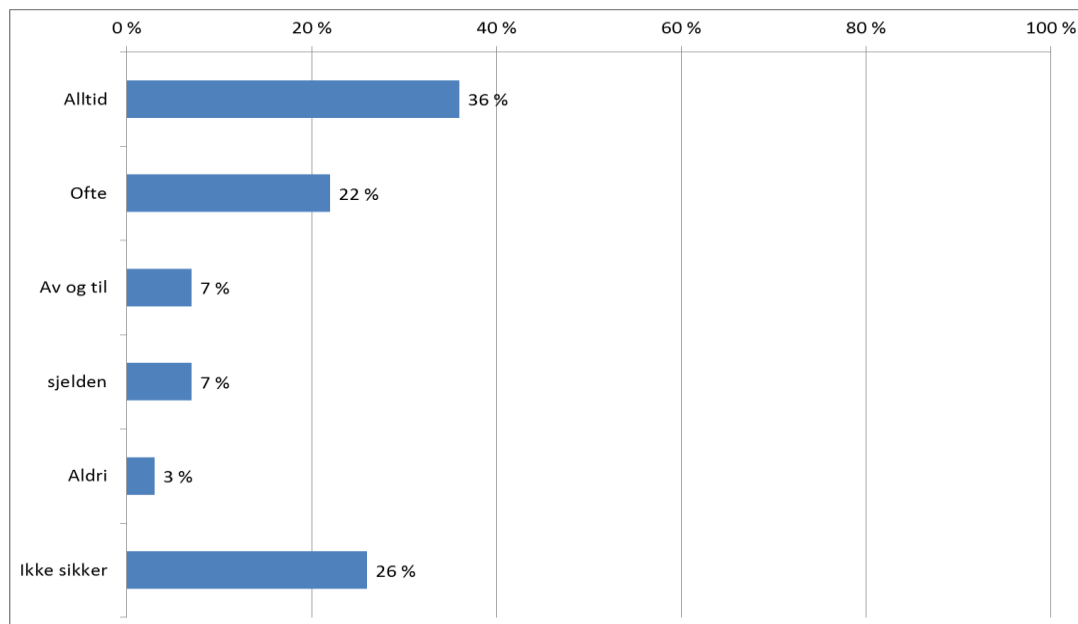
Likebehandlingsbestemmelsene er en implementering av EUs vikarbyrådirektiv (Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid), som ble vedtatt i 2008.

Vi spurte de tillitsvalgte som hadde erfaring med innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, om oppfølging av bestemmelsene og om disse hadde endret arbeidsgivers bruk av innleie. Det er verd å merke seg at da undersøkelsen ble gjennomført, hadde bestemmelsene vært gjeldende i knapt åtte måneder.

Det første spørsmålet dreide seg om i hvilken grad arbeidsgiver fulgte opp likebehandlingsprinsippet.

⁴ I overenskomstene heter det at drøftingen skal foregå før avtale om innleie inngås (Fellesforbundet 2012).

Figur 4. Andel tillitsvalgte som mener at arbeidsgiver alltid, ofte, av og til, sjelden eller aldri følger opp likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere. (N=897).



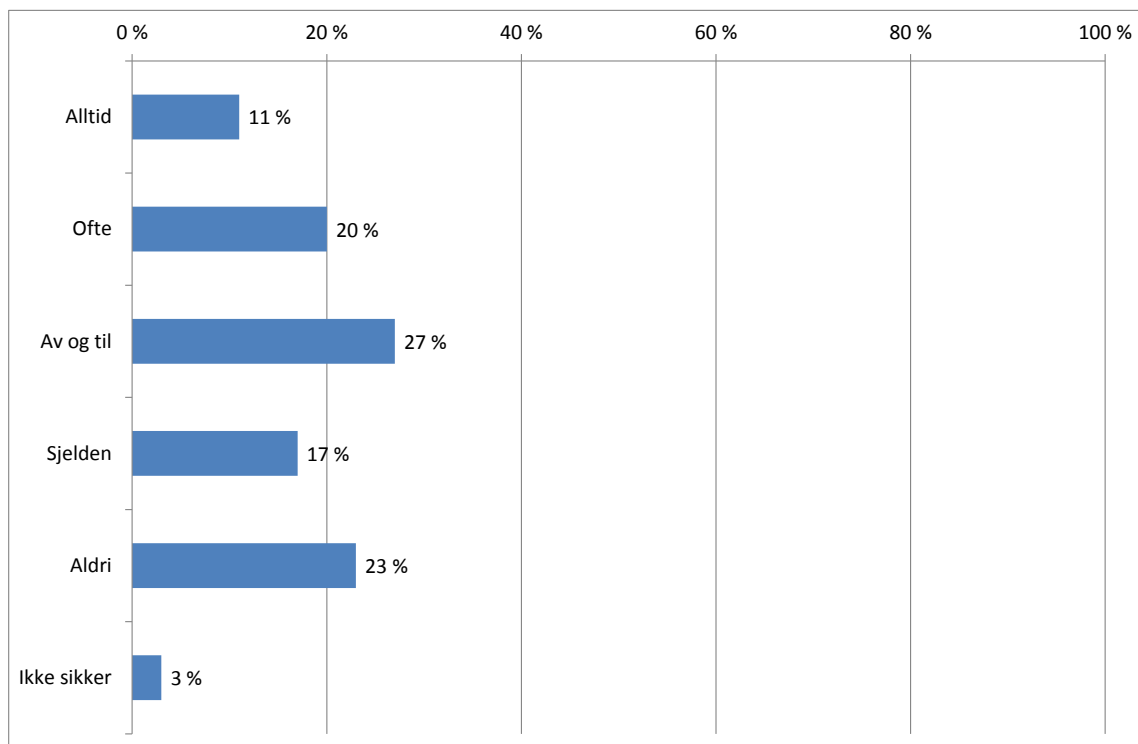
At 1 av 4 tillitsvalgte er usikre på hvorvidt arbeidsgiver følger opp likebehandlingsprinsippet, må trolig tilskrives at bestemmelsene er ganske nye. Samtidig er dette et regelverk som fikk stor oppmerksomhet i offentligheten i perioden før det ble bestemt. Dette tilsier at bevisstheten rundt reglene burde vært ganske stor.

Nesten 60 prosent av de tillitsvalgte mener at arbeidsgiver alltid (36 prosent) eller ofte (22 prosent) følger opp likebehandlingsbestemmelsene. Det er bare 10 prosent av de tillitsvalgte som til sammen svarer «sjelden» eller «aldri», mens 7 prosent svarer «av og til». Det er ingen store forskjeller mellom tillitsvalgte fra ulike sektorer, men det er en viss tendens til at tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon i noe større grad svarer at arbeidsgiver sjelden følger opp likebehandlingsprinsippet.

I forbindelse med innføringen av likebehandlingsprinsippet, fikk tillitsvalgte hos innleier rett til innsyn i innleides lønns- og arbeidsvilkår.⁵ Et naturlig oppfølgingsspørsmål er derfor om de tillitsvalgte selv har tatt initiativ til å sjekke hva slags forhold vikarene har. I den aktuelle bestemmelsen i arbeidsmiljøloven heter det: «Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver» (§ 14-12b (4)).

⁵ Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysninger mottatt i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12b (FOR-2013-01-11-33).

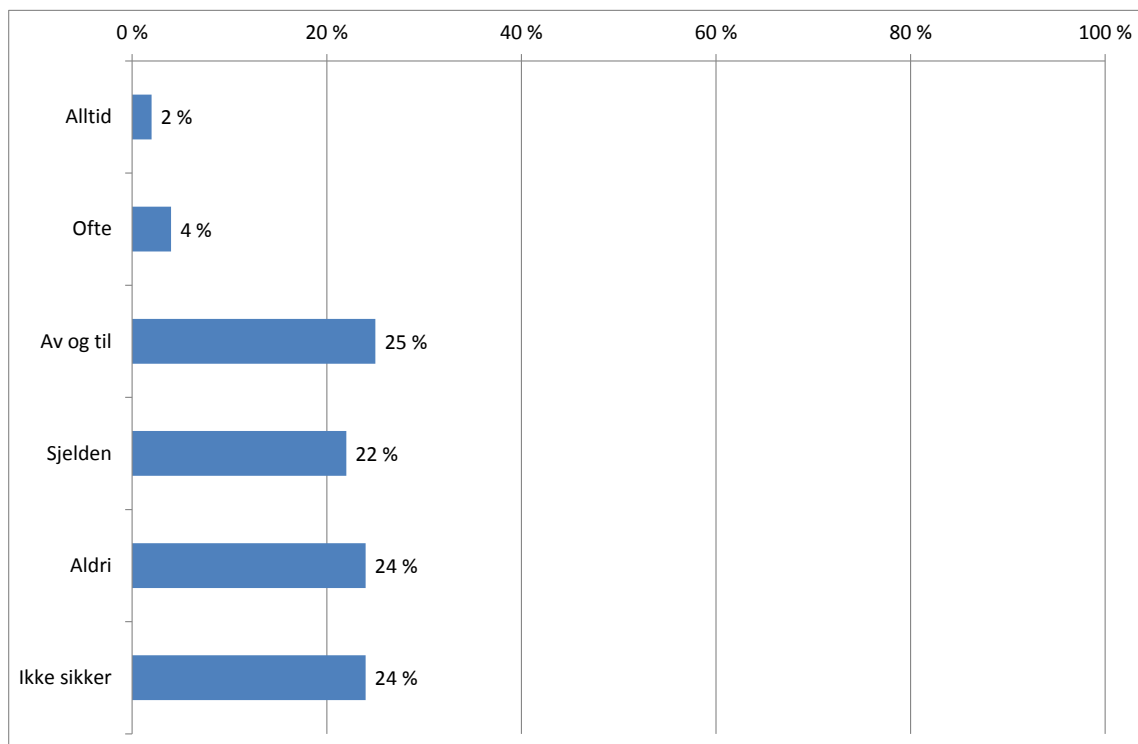
Figur 5. Andel tillitsvalgte som har undersøkt at innleide arbeidstakere får de lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende har krav på (N= 893).



Det er hele 40 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de sjelden eller aldri har undersøkt vilkårene for de innleide arbeidstakerne. Dette kan være et utslag av at regelverket er ganske nytt og at de tillitsvalgte har for liten kunnskap om hvordan innsynsretten skal brukes. En annen forklaring er at tillitsvalgte stoler på at arbeidsgiver følger opp regelverket. Som det kommer fram i figur 4, er det nesten 60 prosent av de tillitsvalgte som mener at arbeidsgiver alltid eller ofte følger opp likebehandlingsprinsippet. Det er til dels store sektorforskjeller mellom de tillitsvalgte i ulike sektorer. I statlig og kommunal sektor svarer noe over 30 prosent at de aldri har kontrollert dette. De tilsvarende tallene for privat tjenesteyting er 22 prosent og i privat vareproduksjon 14 prosent.

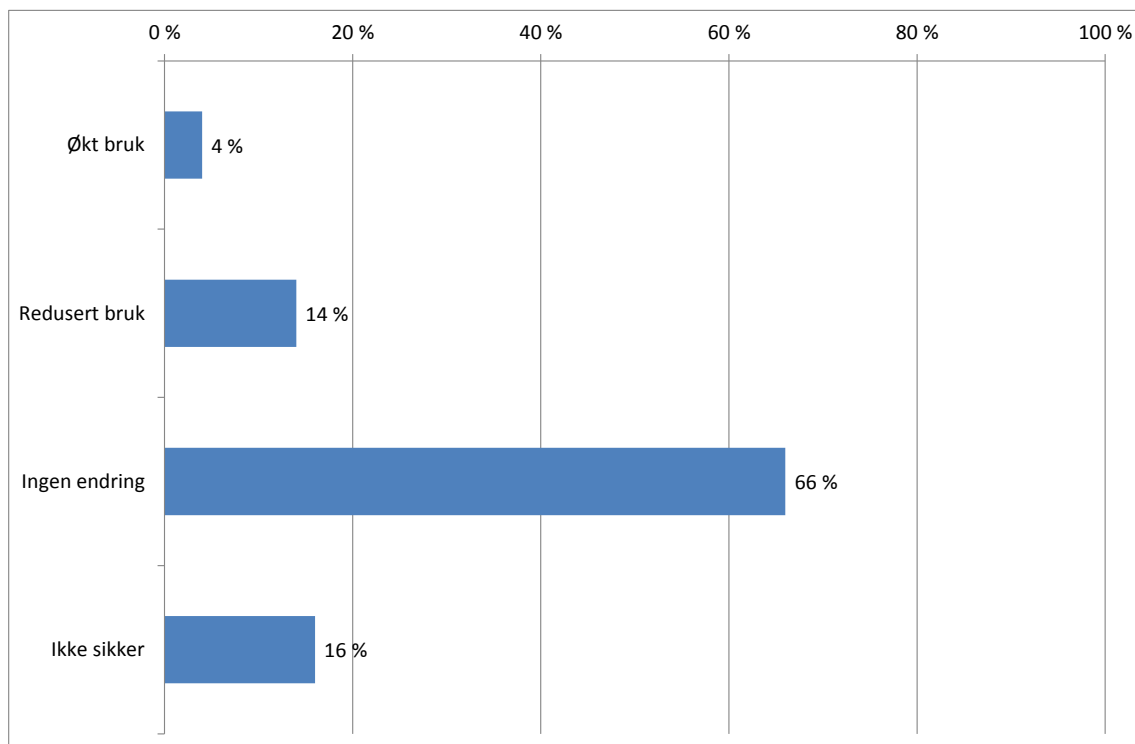
Det kan for eksempel være slik at det er andre tillitsvalgte i virksomheten som har denne oppgaven. På spørsmål om dette var tilfellet, svarte kun 2 prosent at andre tillitsvalgte «alltid» kontrollerte, og 4 prosent svarte «ofte». 25 prosent svarte at dette skjedde «av og til» (se figur 6).

Figur 6. Andel tillitsvalgte som svarer at andre tillitsvalgte i virksomheten har undersøkt at innleide arbeidstakere får de lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende har krav på. (N= 592).



En tidligere undersøkelse i LOs tillitsvalgtpanel viste at den vanligste årsaken til at virksomhetene brukte innleid arbeidskraft var i forbindelse med sykdom eller annet fravær, og for å ta topper i produksjonen (Andersen et al. 2012). Samtidig var det en vesentlig andel av de tillitsvalgte – 34 prosent – som mente at virksomheten leide inn istedenfor å ansette fast. Med likebehandlingsprinsippet mellom innleide og fast ansatte skulle man tro at bruken av innleid arbeidskraft ville bli noe redusert når det gjelder disse sistnevnte tilfellene (altså istedenfor å ansette fast). Derfor fikk de tillitsvalgte spørsmål om bestemmelsene om likebehandling hadde påvirket bruken av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak:

Figur 7. Andel tillitsvalgte som mener at likebehandlingsprinsippet har ført til økt eller redusert bruk av innleid arbeidskraft på sin arbeidsplass. (N= 896).



Det viser seg at det for de aller fleste (66 prosent) har ikke disse bestemmelsene medført endringer i noen retning. 14 prosent av de tillitsvalgte rapporterer om redusert bruk, mens 4 prosent mener det har blitt økt bruk av innleid arbeidskraft som følge av de nye bestemmelsene. Arbeidsgiver skal drøfte slike forhold med de tillitsvalgte, og derfor framstår andelen «ikke sikker» som ganske stor. Forklaringene på at 16 prosent av de tillitsvalgte er usikre, kan være at bestemmelsen er ganske ny eller at det er andre tillitsvalgte som har denne oppgaven. Den høye totalandelen som svarer «ikke sikker», skyldes først og fremst at en høy andel av de tillitsvalgte i statlig og kommunal sektor svarer ikke sikker, henholdsvis 33 og 22 prosent. Dette kan skyldes at slike spørsmål drøftes med hovedtillitsvalgte, for eksempel i en kommune eller statlig enhet, og at tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass ikke kommer borti denne typen problemstillinger.

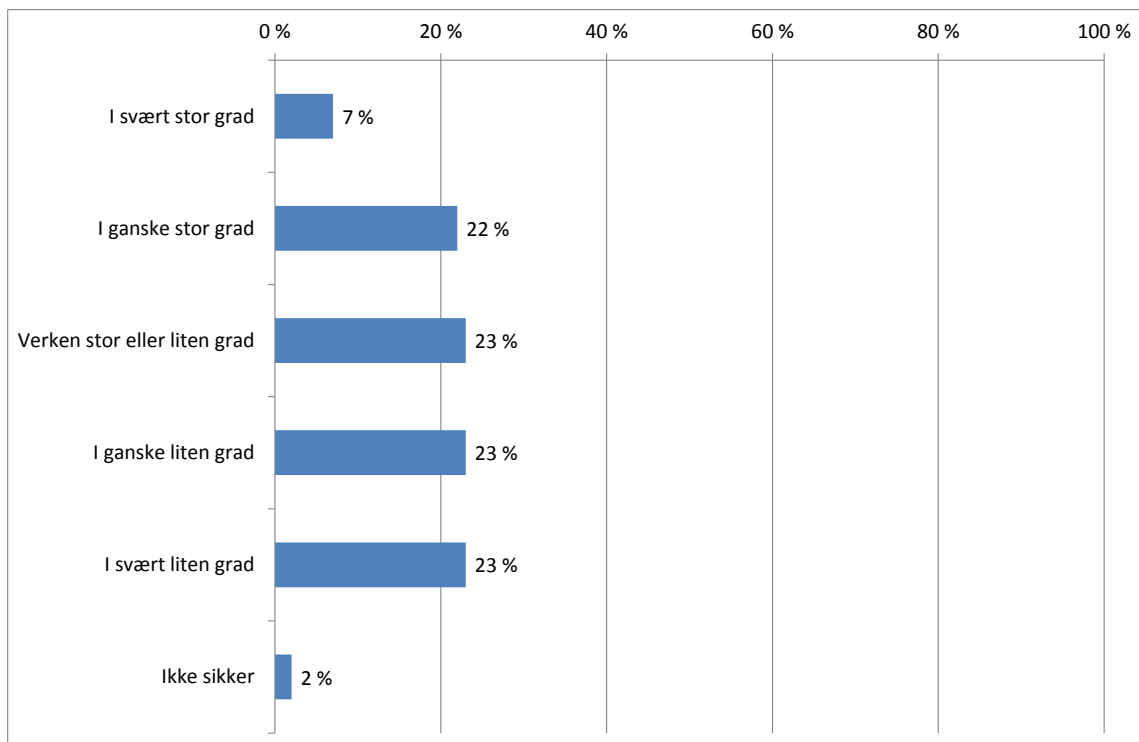
Ifølge «Bemanningsbarometeret», som er utarbeidet av NHO Service, var det en fallende trend i markedet både i andre og tredje kvartal i fjor (NHO Service 2013). Det vil si at bemanningsbedriftene organisert i NHO Service solgte færre timer enn på tilsvarende tidspunkter i 2012. Svarene fra tillitsvalgtpanelet forteller to ulike historier, men som likevel henger sammen. Tallene i figur 2 viser at det er flere tillitsvalgte som rapporterer om bruk av innleid arbeidskraft på sin arbeidsplass. Tallene i figur 7 omfatter tillitsvalgte på arbeidsplasser som allerede bruker innleid arbeidskraft. Blant disse er det 14 prosent som rapporterer om redusert bruk. En sannsynlig sammenheng mellom disse to svarandelene er at det er flere virksomheter som bruker innleid arbeidskraft, men at det totale omfanget samtidig er blitt noe redusert – altså at det er færre innleide på hver ar-

beidsplass. Dette er i tråd med NHO Service sine tall, som måler omsetning og ikke personer.

3.3 Behov for opplæring?

Som vist tidligere, er det en økende utbredelse av innleid arbeidskraft på de arbeidsplassene som er omfattet av denne undersøkelsen. Samtidig har regelverket blitt endret, og i den forbindelse har tillitsvalgte fått nye rettigheter og oppgaver. Tillitsvalgte hos innleier kan kreve innsyn i innleide lønns- og arbeidsvilkår, samt at det skal gjennomføres en årlig drøfting med arbeidsgiver om bruken av innleid arbeidskraft og praktiseringen av kravet om likebehandling.

Figur 8. Andel tillitsvalgte som mener at de har fått – eller ikke fått – tilstrekkelig opplæring for å håndtere spørsmål knyttet til innleide arbeidstakere. (N= 887).



Svarene fra de tillitsvalgte som har erfaring med innleie, viser at nesten halvparten (46 prosent) mener at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring for å håndtere spørsmål knyttet til innleie av arbeidstakere. Den viktigste forklaringen er sannsynligvis at regelverket er ganske ferskt. Det er en tendens til at tillitsvalgte i privat sektor i noe større grad enn tillitsvalgte i offentlig sektor svarer at de har fått tilstrekkelig opplæring.

4 Holdninger til arbeidstidsbestemmelsene

Arbeidstid er et sentralt og omstridt tema. Overtidsjobbing og arbeid i helger og i lange perioder om gangen er aktuelle problemstillinger. Mens regulering av arbeidstid tidligere har skjedd ut fra en begrunnelse om å beskytte arbeidstakernes helse, har aspekter knyttet til velferd og familiens behov blitt stadig viktigere (Seip et al. 2013).

I plattformen til den nye regjeringen heter det at den vil «nedsette et arbeidstidsutvalg etter modell fra skift/turnusutvalget for å utrede hvordan arbeidskraften best mulig kan tas i bruk i de kommende tiårene.»⁶

Arbeidsmiljøloven setter rammene for arbeidstid, men åpner samtidig for at disse rammene kan fravikes. For å benytte seg av bestemmelsene om unntak fra arbeidsmiljøloven, kan arbeidsgiver inngå avtale på noen områder med enten hver enkelt arbeidstaker, arbeidsplassens tillitsvalgte eller fagbevegelsen på sentralt nivå. Avtale med den enkelte arbeidstaker gir begrensede muligheter til å fravike loven. Avtale med fagbevegelsen sentralt gir derimot mulighet for å avtale arbeidstidsordninger som fraviker loven i betydelig grad. I noen tilfeller kan man også søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra loven.

I denne runden av tillitsvalgtpanelet spurte vi:

- om reglene for overtidsarbeid er for løse eller for strenge,
- om det er inngått avtaler som gjør det mulig å fravike fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser – og om avtalen om fravik er inngått på sentralt eller lokalt nivå,
- om de ansatte er fornøyde med avtaler om fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser,
- om virksomheten har mislykkes med å innføre en arbeidstidsordning utenom ordinær dagtid eller på søn- og helligdager, og
- om hvem som bør få lov til å bestemme fravik fra arbeidstidsbestemmelsene.

4.1. Hva mener tillitsvalgte om reglene for overtidsarbeid?

Ifølge arbeidsmiljølovens bestemmelser (§10-6 (4)) skal ikke overtidsarbeid overstige:

- 10 timer i løpet av sju dager,
- 25 timer i fire sammenhengende uker og
- 200 timer innenfor en periode på 52 uker.

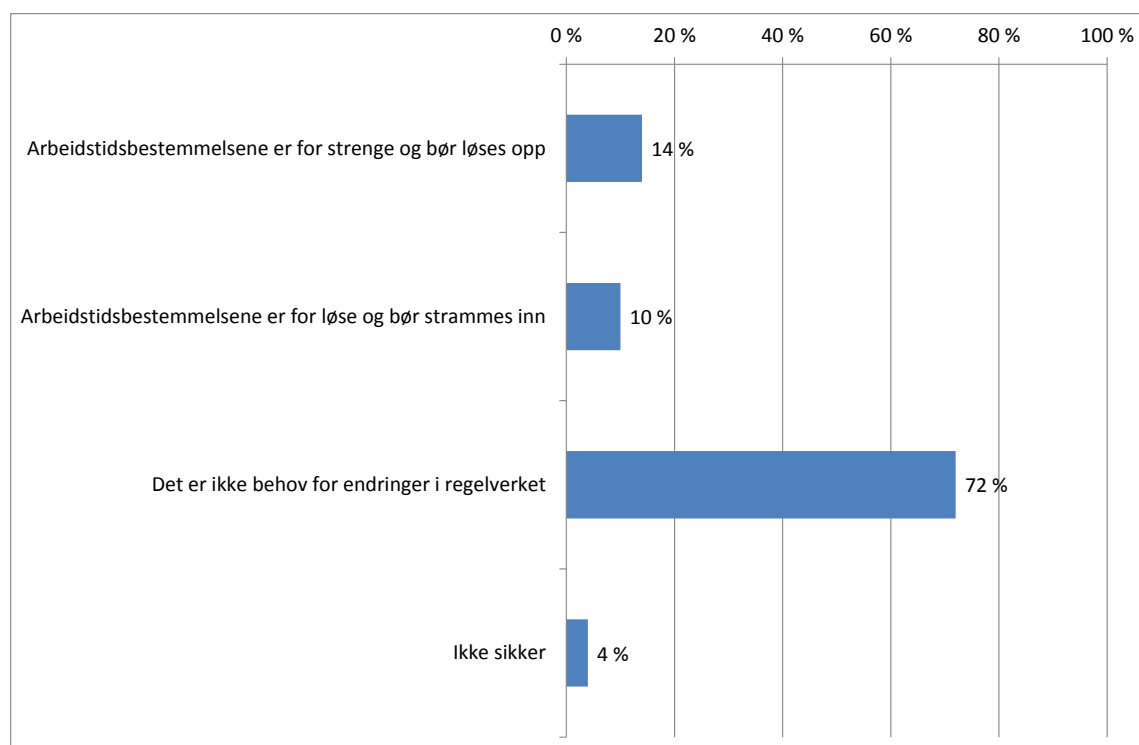
Som nevnt kan partene i virksomheter som er bundet av tariffavtale, avtale en mer utvidet ordning, eventuelt etter søknad til Arbeidstilsynet. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan avtale inntil 15 timer overtid i løpet av sju dager, maksimalt 40 timer i fire sammenhengende uker og en grense på 300 timer i løpet av 52 uker. Arbeidstilsynet

⁶ <http://www.regjeringen.no/pages/38500565/plattform.pdf#search=arbeidstidsutvalg>

kan etter søknad tillate samlet overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker (aml § 10-6 (6)).

De tillitsvalgte ble spurt om sin mening om reglene for overtid: om de er for strenge og bør løses opp, om de er for løse og bør strammes inn eller om det ikke er behov for endringer i regelverket på dette området (figur 9).

Figur 9. Andel tillitsvalgte som mener at bestemmelsene for overtidsarbeid er for strenge, for løse eller som mener at det ikke er behov for endringer i regelverket. (N= 2198).



Hele 72 prosent mener at dagens bestemmelser bør beholdes uten endringer. 14 prosent svarer at regelverket er for strengt, og bør løses opp, mens 10 prosent svarer at regelverket bør strammes inn. Samstemmigheten på dette spørsmålet er såpass stor at vi ikke finner noen forskjeller mellom tillitsvalgte i ulike sektorer.

4.2 Lokale avtaler om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene

Som nevnt kan arbeidsgivere og arbeidstakere som er bundet av en tariffavtale, inngå skriftlig avtale om fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Regelverket er omfattende og komplisert, og det er mange varianter av fravik. Dette handler blant annet om overtid, kveldsarbeid, nattarbeid og arbeid på søndager og helligdager.

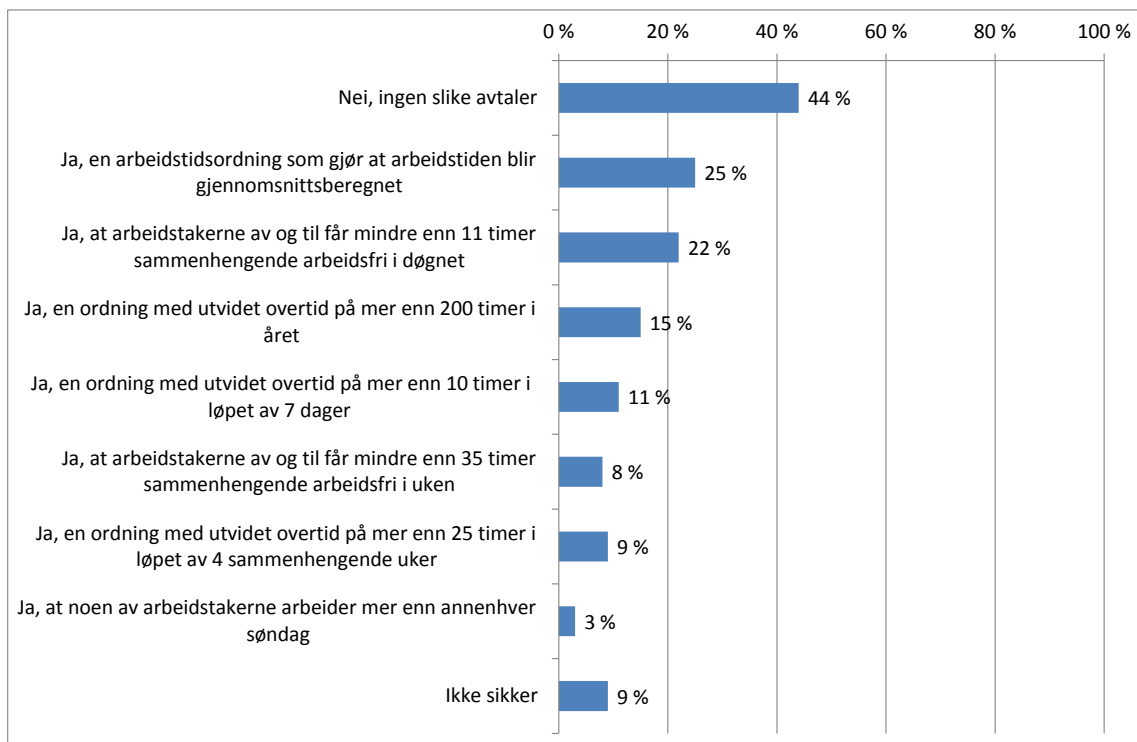
I tillegg åpner regelverket for gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Utgangspunktet er at den alminnelige arbeidstiden ikke skal være mer enn ni timer i døgnet. Den vanlige ukentlige arbeidstiden er 40 timer (aml § 10-4 (1)). Skift- og turnusordninger vil i mange tilfeller ha en varierende arbeidstid, og ikke følge grensene for daglig/ukentlig arbeidstid.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan også benyttes selv om det ikke jobbes skift eller turnus, for eksempel i hektiske perioder med intensiv drift (Seip et al. 2013).

Det er også egne regler for daglig og ukentlig *arbeidsfri* (aml § 10-8). I løpet av et døgn skal en arbeidstaker ha minst 11 timer sammenhengende fri. I løpet av sju dager skal det være en periode med sammenhengende arbeidsfri på 35 timer. På samme måte som med reglene for arbeidstid, kan arbeidsgiver og arbeidstakere – som er bundet av en tariffavtale – inngå skriftlige avtaler om fravik fra reglene om fritid. Disse reglene omfatter også arbeidsfri annenhver søndag (aml § 10-8 (4)).

De tillitsvalgte ble spurt om sin erfaring med å inngå avtaler om fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Det første spørsmålet dreide seg om det faktisk fantes én eller flere slike avtaler (se figur 10).

Figur 10. Andel tillitsvalgte på arbeidsplasser hvor det er inngått avtaler om fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. (N=1926).



44 prosent av de tillitsvalgte svarer at de ikke har noen avtaler om fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Det er også en viss usikkerhet om dette, 9 prosent svarer «ikke sikker». Det er et betydelig omfang av avtaler om ett eller flere fravik. I underkant av halvparten (47 prosent) oppgir at de har slike avtaler. De vanligste er å benytte gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og at arbeidstakerne av og til får mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i døgnet. Det er dessuten en god del som har ulike avtaler for utvidet overtid. Fravikene for overtid henger også sammen. Det vil si at hvis man har en avtale om utvidet overtid på mer enn 200 timer i året, så har man som regel også en eller flere av de to andre mulige fravikene (mer enn 10 timer i løpet av en 7 da-

gers periode og mer enn 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker). Det er svært få som har en avtale om at de ansatte skal jobbe mer enn annenhver søndag.

Blant de som *ikke* har skift, turnus eller annen arbeidsplan som omfatter arbeid ut over normal dagtid, oppgir 64 prosent av de tillitsvalgte at det ikke er noen avtale om fravik på dere arbeidsplass. Blant de som arbeider ut over ordinær dagtid, svarer i overkant av halvparten at de ikke har fravik. For dem med skift/turnus, er andelen nede i 31 prosent.

Andelen som svarer at de ikke har avtale om fravik, er størst blant tillitsvalgte i små virksomheter. I virksomheter med 25 eller færre ansatte svarer to av tre av de tillitsvalgte at det ikke er avtale om fravik. Blant tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 50 ansatte, er tilsvarende tall 1 av 3.

Det er ingen store forskjeller mellom sektorene, bortsett fra at tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetakene) i noe mindre grad oppgir at de ikke har fravik. *Andelen som rapporterer om ett eller flere avtalte fravik fra arbeidstidsbestemmelsene, er med andre ord størst blant de som er omfattet av skift/turnus-ordninger, i store virksomhet og i statlig sektor.*

Avtaler om gjennomsnittsberegning er klart mest vanlig blant i virksomheter med en eller annen form for skift/turnus (38 prosent) og i større virksomheter. Det er ingen store skiller mellom sektorene, men det er en viss tendens til at det er mindre vanlig med avtale om gjennomsnittsberegning i privat vareproduksjon enn i kommunal sektor.

Avtale om at arbeidstakerne av og til får mindre enn 11 timers sammenhengende arbeidsfri i døgnet, er hyppigst forekommende i virksomheter som har skift/turnus. Der oppgir én av tre tillitsvalgte at de har en slik avtale. Det er relativt sjelden at tillitsvalgte i små virksomheter oppgir dette. Blant tillitsvalgte i de aller minste virksomhetene (1–9 ansatte) er det 9 prosent som svarer at det finnes avtale om mindre enn 11 timers sammenhengende arbeidsfri i døgnet. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom ulike sektorer.

Avtaler om utvidet overtid er noe mer vanlig for arbeidstakere med skift/turnus enn andre. Det er et skille mellom sektorene når vi ser på avtaler om utvidet overtid. I kommunal/fylkeskommunal sektor er det kun 6 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at de har avtaler om utvidet overtid. I de andre sektorene oppgir i overkant av 20 prosent at de har dette.

I en undersøkelse blant 2000 virksomheter (daglig leder eller annen arbeidsgiverrepresentant ble intervjuet), gjennomført av Fafo i 2013, ble det stilt spørsmål om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene (Seip et al. 2013). Det viste seg at knapt noen virksomheter oppga at de hadde prøvd å få til slike avtaler uten å komme til enighet. For de tillitsvalgte er bildet litt annerledes. Det er 13 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at virksomheten i løpet av de fire siste årene har forsøkt å innføre en arbeidstidsordning med arbeidstid utenom ordinær dagtid eller på søndager og helligdager, og uten å ha oppnådd en avtale om dette.

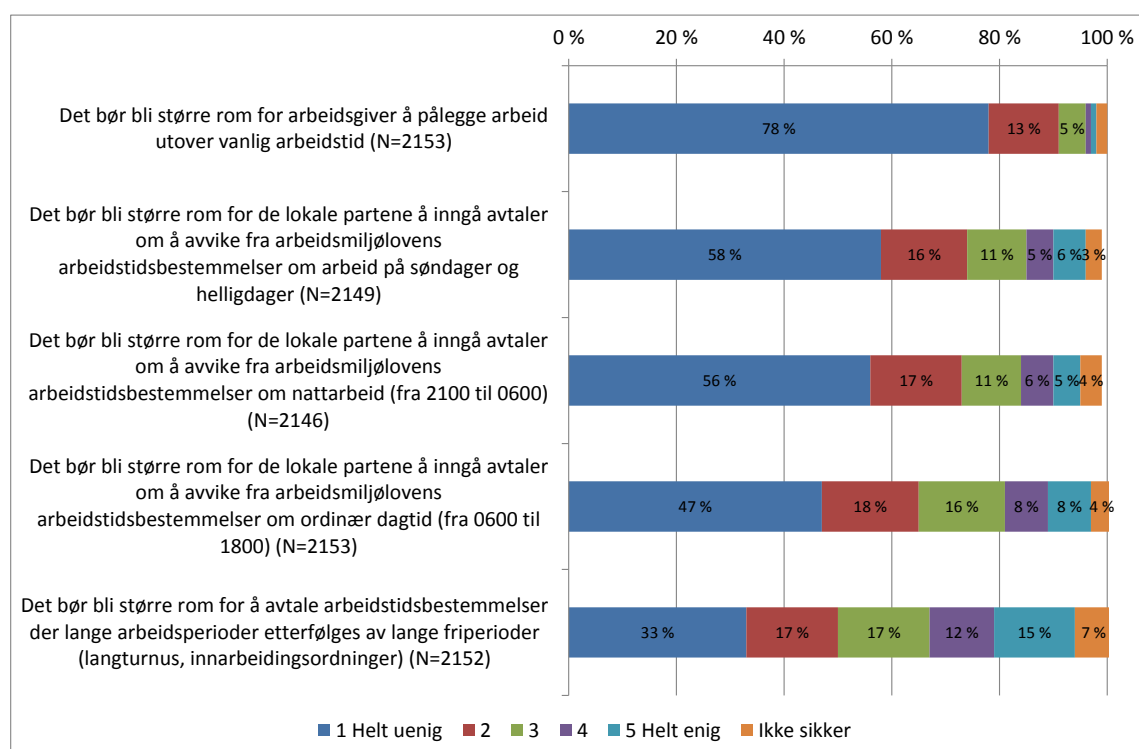
De tillitsvalgte som hadde fravik fra arbeidstidsbestemmelsene ble også bedt om å vurdere hvor fornøyd eller misfornøyd de ansatte var med avtalene om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene. Spørsmålet ble stilt generelt og ikke spesifikt for hvert av de mulige fravikene. Det var svært få tillitsvalgte (4 prosent) som svarte at de ansatte var misfornøyd. Én av tre oppga at de ansatte var svært eller ganske fornøyd.

4.3 Hvem bør få bestemme arbeidstiden?

Da Høyre/Frp-regjeringen tiltrådte, varslet den at det skal nedsettes et arbeidstidsutvalg for å utrede hvordan arbeidskraften best kan tas i bruk. I regjeringsplattformen heter det også at målsettingen er å myke opp arbeidsmiljøloven, blant annet når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstid, alternative turnusordninger og uttak av overtid.

De tillitsvalgte ble spurt om å ta stilling til noen påstander om hvem de mener bør avgjøre fravik fra arbeidstidsbestemmelsene (figur 11).

Figur 11. Tillitsvalgtes holdning til hvem som bør avgjøre om det skal gjøres fravik fra arbeidstidsbestemmelsene.



Svarene fra de tillitsvalgte viser at de i svært liten grad ønsker at arbeidsgiver skal gis større rom for å pålegge arbeid ut over ordinær dagtid. Det er heller ikke noe ønske om at det skal gis større rom til at partene lokalt skal kunne inngå avtaler om fravik. Vi ser imidlertid at når det gjelder muligheten til å avtale ordninger med lange arbeidsperioder som etterfølges av lange friperioder, er det større spredning i svarene. Det er fortsatt et flertall som mener at det ikke bør bli et større rom for lokale avtaler på dette området. Samtidig er det et betydelig mindretall (27 prosent) av de tillitsvalgte som er enige (svart 4 eller 5) i at det bør bli større rom for dette. Ser vi på bakgrunnsvariablene, er det først og fremst tillitsvalgte i virksomheter som allerede har skift/turnus, eller annen arbeidstidsordning ut over ordinær dagtid, som er mest positive til økt lokal avtalerett på dette området.

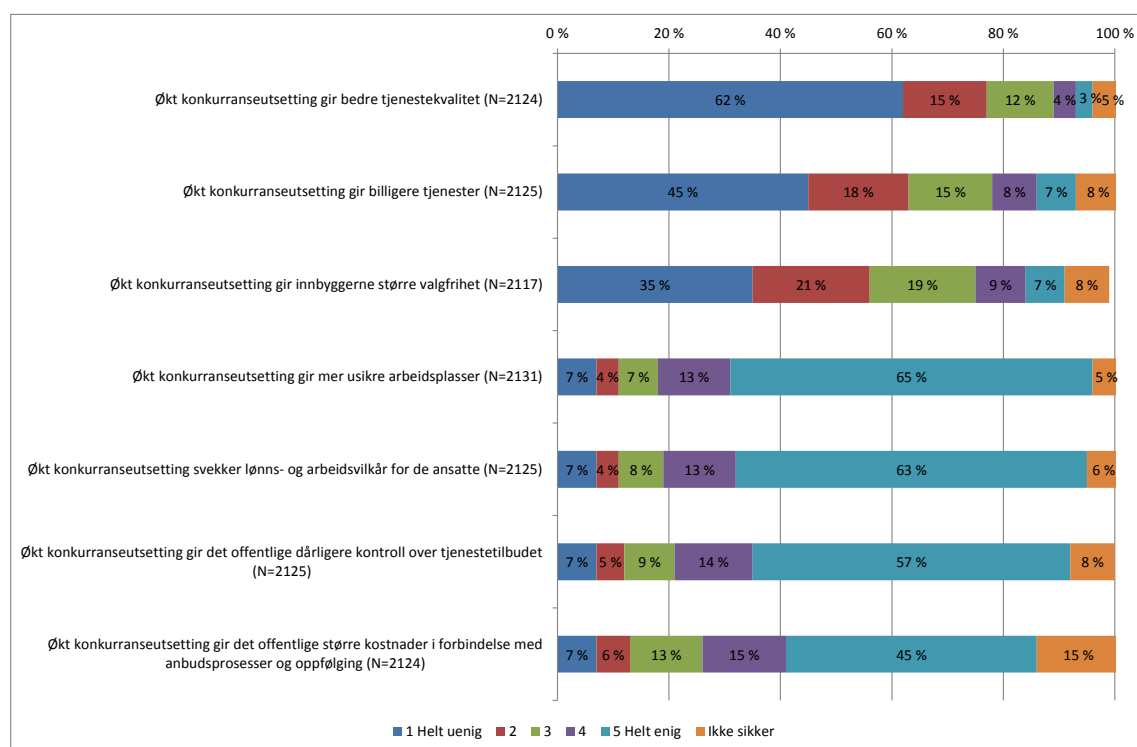
5 Holdninger til konkurranseutsetting

I 2012 oppga åtte av ti norske kommuner at de bruker konkurranseutsetting på ett eller flere tjenesteområder. I hovedsak dreide dette seg om drift/vedlikehold av veier og renovasjon. I 2004 var det drøyt halvparten av kommunene som brukte konkurranseutsetting (Alsos et al. 2013). *Konkurranseutsetting* vil si at en kommunal tjeneste utlyses i konkurranse slik at andre, private eller offentlige virksomheter, kan konkurrere om driften av tjenesten. I tillegg kan kommunene *kjøpe tjenester fra private*, som for eksempel barnehageplasser. Det vil si at den private driveren får betalt per plass som kommunen benytter. Felles for både konkurranseutsetting og kjøp av tjenester fra private er at kommunen er ansvarlig for at brukeren får det loven tilsier. Kommunen er også klageinstans og er ansvarlig for informasjon.

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til en rekke påstander om konkurranseutsetting. Fører konkurranseutsetting til bedre tjenester? Mener de tillitsvalgte at lønns- og arbeidsvilkårene blir svekket når en tjeneste konkurranseutsettes? Når en kommune velger å la private utføre deler av kommunens tjenester, er motivet gjerne todelt. For det første ligger det en antakelse om at konkurranse i seg selv er sunt og medfører både mer effektiv drift og bedre kvalitet i den kommunale delen av tjenestene. For det andre er bruk av private tilbydere gjerne begrunnet i en antakelse om at disse kan levere tjenestene billigere og bedre enn det det offentlige kan (Berge et al. 2011).

Hva de tillitsvalgte mener om dette spørsmålet og andre påstander om konkurranseutsetting, gjengis i figur 12.

Figur 12. Tillitsvalgtes holdning til ulike påstander om konkurranseutsetting av offentlige tjenester.



Flertallet av de tillitsvalgte i LO-forbundene er uenig i at økt konkurranseutsetting gir bedre tjenestekvalitet. 62 prosent er helt uenig og 15 prosent er delvis uenig i denne påstanden. Videre kan resultatene i figuren oppsummeres på denne måten:

- 63 prosent er uenig i at økt konkurranseutsetting gir billigere tjenester.
- 78 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enig i at økt konkurranseutsetting gir mer usikre arbeidsplasser.
- 76 prosent av de tillitsvalgte mener at økt konkurranseutsetting svekker lønns- og arbeidsvilkår.
- Bare 16 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enig i at økt konkurranseutsetting gir innbyggerne større valgfrihet.
- 60 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enig i at økt konkurranseutsetting gir det offentlige større kostnader i forbindelse med anbudsprosesser og oppfølging. Dette gjelder særlig tillitsvalgte i statlig sektor.
- 71 prosent er helt eller delvis enig i at økt konkurranseutsetting gir det offentlige dårligere kontroll over tjenestetilbudet.

Det er betydelig skepsis til konkurranseutsetting i samtlige sektorer. Samtidig er tillitsvalgte i offentlig sektor gjennomgående mer negative til konsekvensene av konkurranseutsetting enn tillitsvalgte i privat sektor. Det er kanskje ikke overraskende, siden konkurranseutsetting er knyttet til offentlig sektor, og når/om det inntreffer, vil det skape en usikkerhet for egen arbeidsplass.

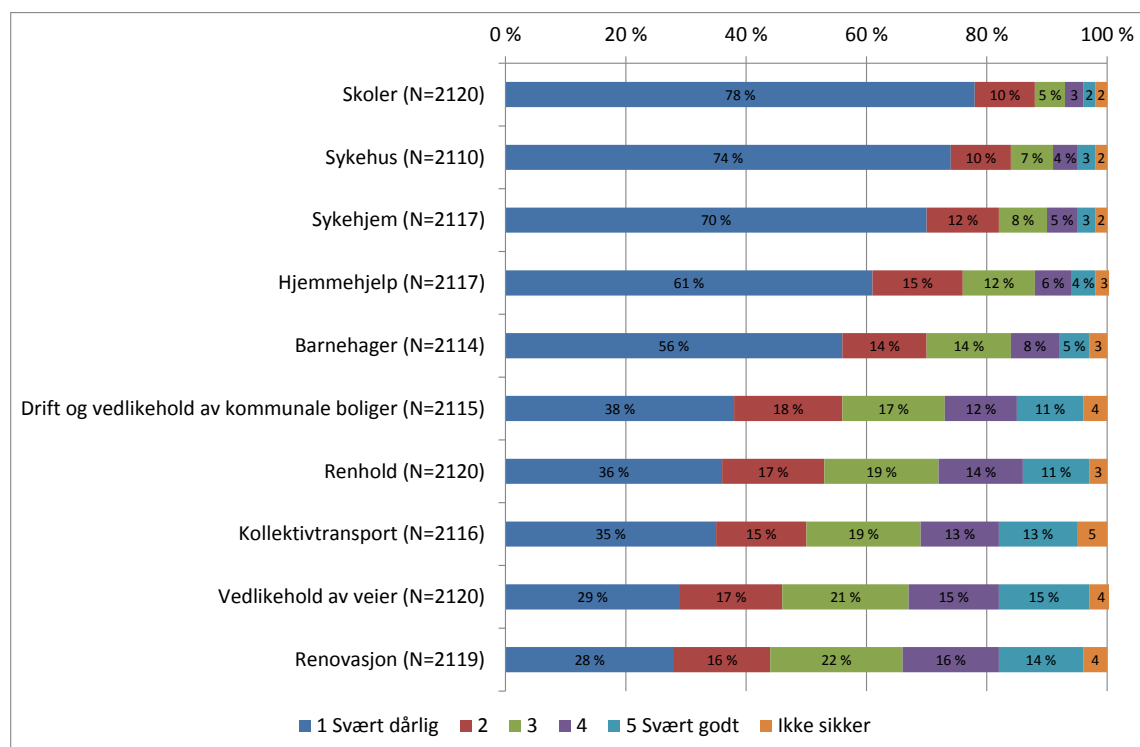
5.1 Hvilke områder egner seg for konkurranseutsetting?

I kommunal sektor benyttes i dag private aktører i stedet for eller som et supplement til et offentlig tjenestetilbud. En rekke kommuner har for eksempel i mange år brukt private aktører til drift og vedlikehold av veier (Alsos et al. 2013). Kommunal- og moderniseringsdepartementets organisasjonsdatabase inneholder informasjon om hvordan norske kommuner løser sine oppgaver. Her går det fram at de fleste kommuner driver sitt tjenestetilbud helt eller delvis gjennom egen driftsorganisasjon. Men det finnes unntak: kun 8 prosent av kommunene utfører renovasjon selv. Private aktører bidrar særlig innenfor snøbrøyting, veivedlikehold, barnehagetjenester og drift og vedlikehold av kommunale boliger, anlegg og bygninger (Blåka et al. 2012). Åtte av ti kommuner har innført konkurranseutsetting på ett eller flere tjenesteområder. Det er få kommuner som konkurranseutsetter «myke» tjenester, som for eksempel pleie og omsorg (Alsos et al. 2013). Kun 15 prosent av kommunene hadde i 2012 konkurranseutsatt barnehager, institusjonsbasert pleie og omsorg og pleie og bistand i hjemmet. Samtidig er dette vanligst i de mest folkerike kommunene. Disse kommunene representerer rundt 40 prosent av befolkningen. For eksempel står Oslo for hver fjerde utlysning av konkurranseutsetting innenfor pleie og omsorg.

De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvilke områder de mente kunne egne seg for konkurranseutsetting. Resultatene viste, ikke uventet, store forskjeller mellom såkalte «harde» og «myke tjenester». Det store flertallet vil skjerme blant annet skoler, sykehus og

sykehjem fra konkurranseutsetting. Skjerming av hjemmehjelpstjenester og barnehager kommer også høyt på lista (se figur 13).

Figur 13. Hvilke områder egner seg for konkurranseutsetting?



Selv om motstanden mot konkurranseutsetting viser seg å være ganske massiv blant LOs tillitsvalgte, er det likevel rundt 30 prosent som mener at renovasjon og vedlikehold av veier er noe som egner seg svært godt eller godt for konkurranseutsetting. Skepsisen til å konkurranseutsette kollektivtransport og renhold er også mindre enn på mange av de andre områdene, som for eksempel drift og vedlikehold av kommunale boliger.

Igjen finner vi at det er visse forskjeller mellom tillitsvalgte i offentlig og privat sektor, der tillitsvalgte i offentlige sektor gjennomgående er mest skeptiske. For eksempel er det en vesentlig andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon, 42 prosent, som mener at vedlikehold av veier egner seg for konkurranseutsetting (har svart alternativ 4 eller 5). I offentlig sektor ligger andelen på rundt 20 prosent. Det samme mønsteret finner vi også når det gjelder kollektivtransport. Her kan det muligens spores en interessekonflikt mellom privat og offentlig sektor, da konkurranseutsetting på disse områdene vil gi økt sysselsetting i privat sektor.

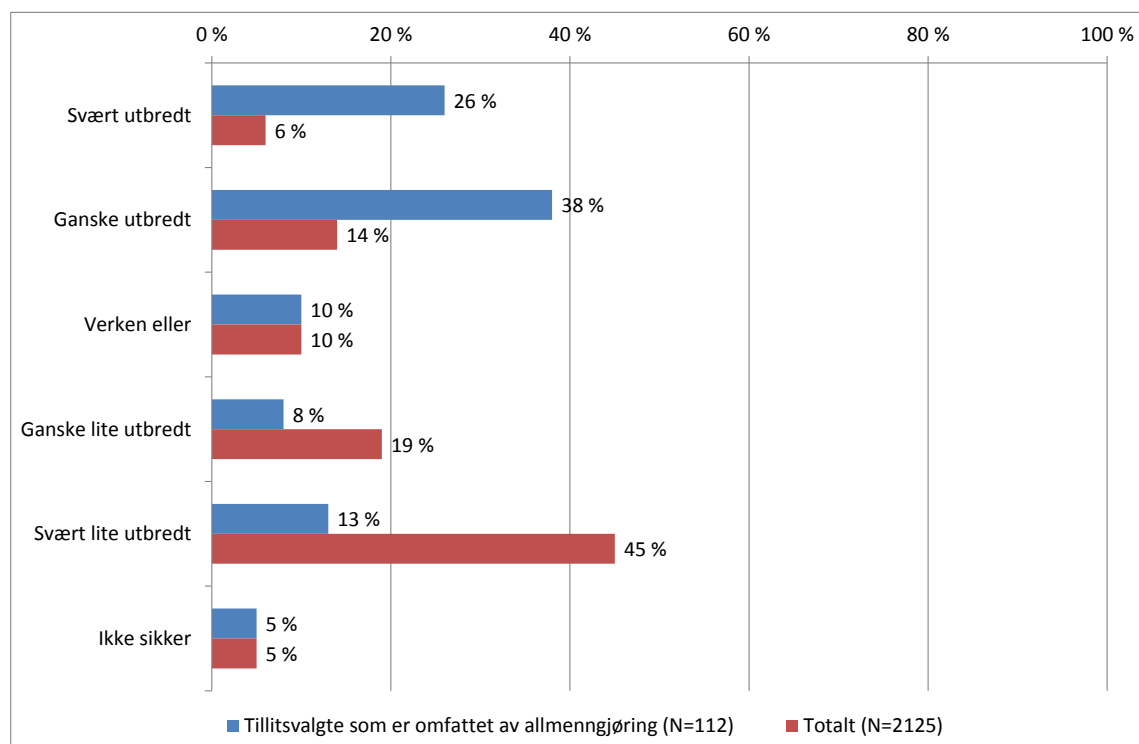
6 Tiltak mot sosial dumping

EU-utvidelsene i 2004 og 2007 har medført en stor arbeidsinnvandring til Norge, og med påfølgende press på lønns- og arbeidsvilkår i flere bransjer. Lav lønn, lange arbeidsdager, dårlige HMS-standarder og kummerlige boforhold er sentrale kjennetegn på sosial dumping. Det er derfor innført en rekke tiltak for å demme opp for at utenlandske arbeidstakere får uakseptable lønns- og arbeidsvilkår.

I denne runden av tillitsvalgtpanelet ble det bedt om synspunkter på noen av disse tiltakene, nemlig allmenngjøring av tariffavtaler, innsynsrett for tillitsvalgte og solidaransvar for lønn. Disse tiltakene henger sammen, fordi innsynsrett for tillitsvalgte og solidaransvar bare gjelder i de allmenngjorte områdene. Det er nå allmenngjorte tariffavtaler i bygg, verfts- og skipsindustri, jordbruk og gartneri og renhold. Allmenngjøring innebærer at hele eller deler av en tariffavtale gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innenfor dette området. I praksis innføres det en lovbestemt minstelønn i disse områdene, basert på tariffavtalens satser.

Innledningsvis spurte vi om de tillitsvalgtes egne erfaringer med uakseptable lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere, også omtalt som sosial dumping. Begrepet «uakseptabelt» ble ikke nærmere definert, og det ble derfor opp til den tillitsvalgte selv å vurdere hva han eller hun la i dette.

Figur 14. I hvilken grad mener de tillitsvalgte at uakseptable lønns- og arbeidsvilkår er utbredt i sin bransje? Prosent.



Totalt er det 20 prosent av de tillitsvalgte som mener at uakseptable vilkår er «svært» eller «ganske» utbredt i sin bransje. Det er her skilt mellom svarene fra tillitsvalgte i de allmenngjorte områdene og totaltallene,⁷ og det viser seg å være store forskjeller i erfaringer mellom de som er tillitsvalgt i allmenngjorte områder og totalt.

Det er trolig flere forklaringer på den store forskjellen. For det første er det ingen grunn til å tvile på at forekomsten av uakseptable forhold faktisk er større innenfor de allmenngjorte områdene. Dette gjelder ikke minst fordi det har kommet mange arbeidsinnvandrere til disse bransjene. For det andre har utviklingen ført til at bevisstheten om og oppmerksomheten rundt uakseptable vilkår trolig er større blant de tillitsvalgte i de allmenngjorte områdene enn tillitsvalgte i andre deler av arbeidslivet. For å kunne fatte et allmenngjøringsvedtak, kreves for eksempel dokumentasjon på uakseptable vilkår i bransjen.

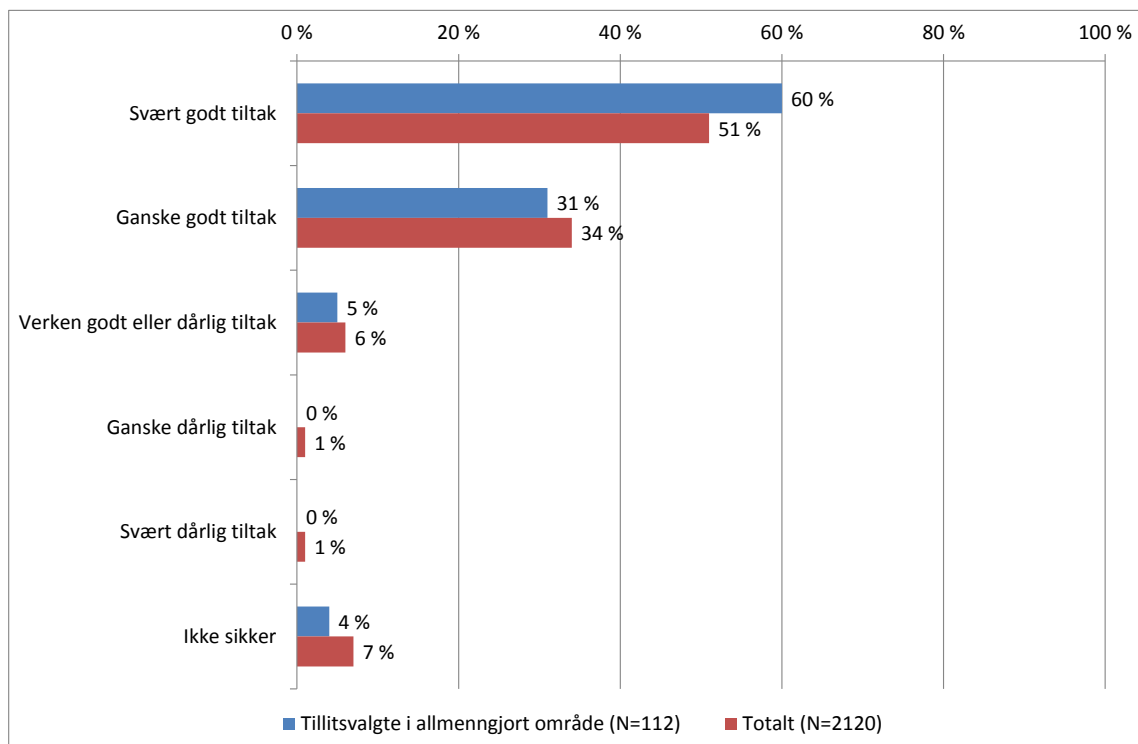
6.1 Holdninger til allmenngjøring av tariffavtaler

Som nevnt innebærer allmenngjøring at hele eller deler av en tariffavtale gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innenfor dette området. Dette regnes som det viktigste tiltaket mot sosial dumping (Eldring et al. 2011), og er innført i bygg, verfts- og skipsindustri, jordbruk/gartneri og renhold.

I Norge er tradisjonen at lønn fastsettes gjennom avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, enten gjennom kollektive tariffavtaler eller ved individuelle avtaler. Allmenngjøring bryter med dette prinsippet. Det var derfor skepsis til allmenngjøring i fagbevegelsens rekke før ordningen ble tatt i bruk for første gang i 2004. Denne holdningen har endret seg i løpet av de seinere årene. Ifølge svarene fra de tillitsvalgte er det nå stor oppslutning om allmenngjøring av tariffavtaler (se figur 15).

⁷ Tillitsvalgte i de allmenngjorte områdene inngår også i totaltallene, men siden antallet er så lite, så påvirker det ikke resultatet.

Figur 15. Tillitsvalgtes holdning til allmenngjøring av tariffavtaler, totalt og tillitsvalgte som oppgir at de er omfattet av en allmenngjort tariffavtale. Prosent.



Hele 85 prosent av de tillitsvalgte i LO-forbundene mener at allmenngjøring er et godt tiltak, 51 prosent mener det er svært godt og 34 prosent ganske godt. Det er – kanskje overraskende – relativt liten forskjell mellom tillitsvalgte i og utenfor de allmenngjorte områdene. Konklusjonen er altså at allmenngjøring har bred støtte som et viktig virkemiddel mot uakseptable lønns- og arbeidsvilkår, uavhengig av hvilke deler av arbeidslivet de tillitsvalgte representerer.

6.3 Holdninger til innsynsrett for tillitsvalgte

Innenfor de allmenngjorte områdene er det også, fra 2008, innført innsynsrett for tillitsvalgte.⁸ Det vil si at tillitsvalgte kan be om dokumentasjon på at arbeidstakere, som enten er innleide eller som jobber for underleverandører, får vilkår som er i tråd med den allmenngjorte avtalen.

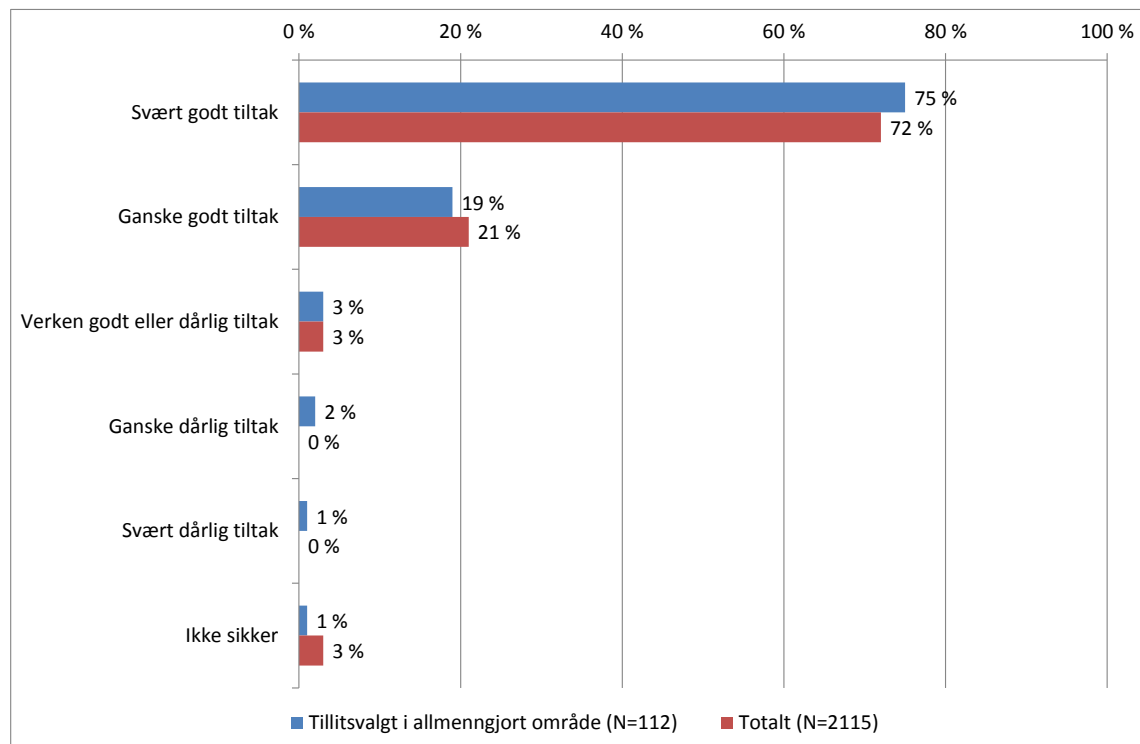
Innsynsrett for tillitsvalgte er også kommet inn som en del av likebehandlingsbestemmelsene for arbeidstakere innleid fra bemanningsforetak, som ble gjort gjeldende fra 2013 (se avsnitt 3.2). Ved bruk av innleie fra bemanningsforetak er innsynsretten altså *ikke* forbeholdt de allmenngjorte områdene lenger. Men ved bruk av innsynsrett på

⁸ På samme tidspunkt ble det også innført påseplikt for bestiller. http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/lover_regler/forskrifter/2008/forskrift-om-informasjons-og-paseplikt-.html?id=501600

andre områder – for eksempel ved bruk av underentrepriser, må den tillitsvalgte representere organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

I denne sammenhengen spurte vi derfor om holdningen til tillitsvalgtes innsynsrett når det gjelder arbeidstakernes vilkår hos underleverandører.

Figur 16. Andel tillitsvalgte som mener at innsynsrett er et godt eller dårlig tiltak, totalt og tillitsvalgte i et allmenngjort område. Prosent.



Innsynsrett for tillitsvalgte får en overveldende støtte. 72 prosent mener at det er et svært godt tiltak, og 21 prosent mener at det er et ganske godt tiltak. Heller ikke er det vesentlige forskjeller mellom tillitsvalgte i og utenfor de allmenngjorte områdene.

Et sentralt spørsmål – som ikke er stilt i denne sammenhengen – er i hvilken grad tillitsvalgte *braker* denne rettigheten. Som vist i avsnitt 3.2, er det 40 prosent av de tillitsvalgte som sjelden eller aldri har benyttet seg av innsynsretten når det gjelder vilkår for arbeidstakere innleid fra bemanningsvirksomheter (likebehandlingsbestemmelsene).

6.3 Holdninger til solidaransvar for lønn

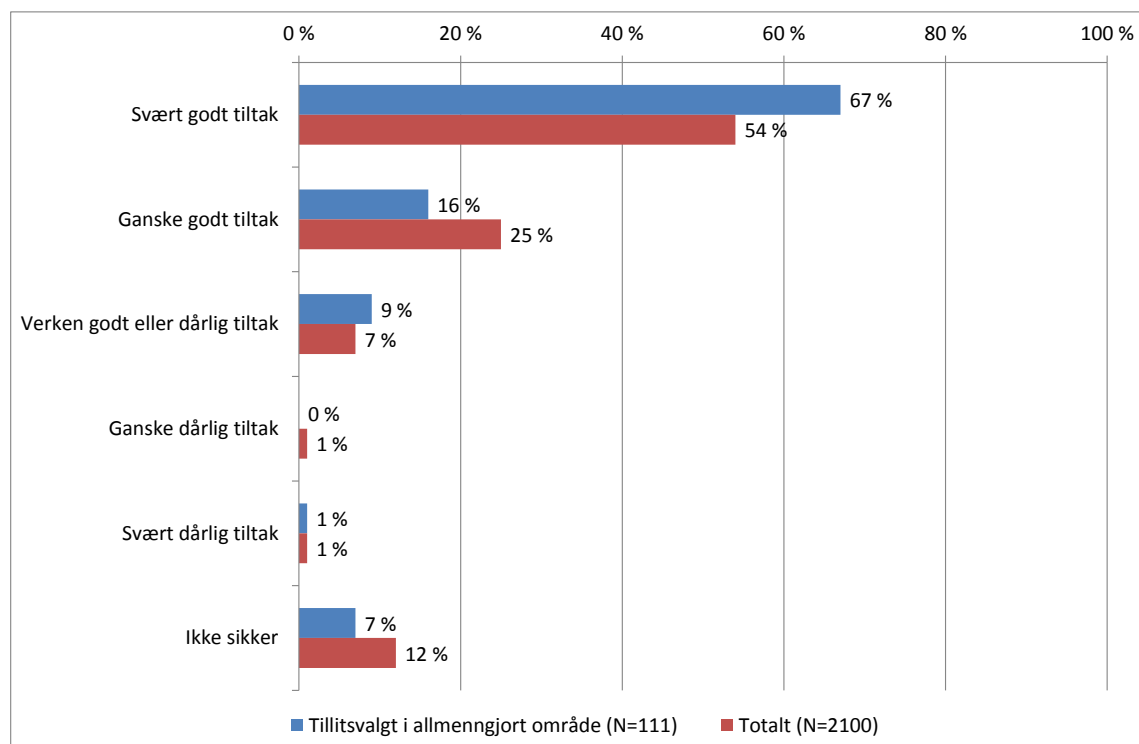
Solidaransvar for lønn ble fra 1. januar 2010 innført som et virkemiddel mot sosial dumping i områder med allmenngjorte tariffavtaler. Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidskraft, kan bli solidarisk ansvarlig for lønn, overtidbetaling og feriepenger til arbeidstakere hos underleverandørene.⁹ Dette betyr at

⁹ Lov om allmenngjøring § 13.

en arbeidstaker som ikke får utbetalt lønn, vil ha mulighet til å rette krav mot en eller flere oppdragsgivere. Kravet behøver altså ikke rettes mot egen arbeidsgiver. En viktig begrunnelse for å innføre tiltaket, var at oppdragsgivere skulle få en sterkere motivasjon til å velge seriøse underleverandører.

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til i hvilken grad solidaransvar er et godt eller dårlig tiltak.

Figur 17. Andel tillitsvalgte som mener at solidaransvar for lønn er et godt eller dårlig tiltak, totalt og tillitsvalgte som er omfattet av en allmenngjort tariffavtale. Prosent.



Totalt mener 54 prosent av de tillitsvalgte at dette er et svært godt tiltak, mens det gjelder 67 prosent av de tillitsvalgte som selv er omfattet av en allmenngjort tariffavtale. 25 prosent av samtlige tillitsvalgte som er med i denne undersøkelsen, sier at solidaransvar er et ganske godt tiltak. Igjen er det med andre ord en overveldende støtte til ett av tiltakene mot sosial dumping. Det er større støtte til tiltaket blant tillitsvalgte som er omfattet av en allmenngjort tariffavtale, men hvis man slår sammen alternativene «svært godt» og «ganske godt», så er forskjellen liten. Andelen usikre er imidlertid noe større enn på de andre områdene (allmenngjøring og innsynsrett). Det tyder på at kjennskapen til solidaransvar er litt lavere enn til de andre tiltakene, særlig blant de som ikke er omfattet av allmenngjøringsvedtak.

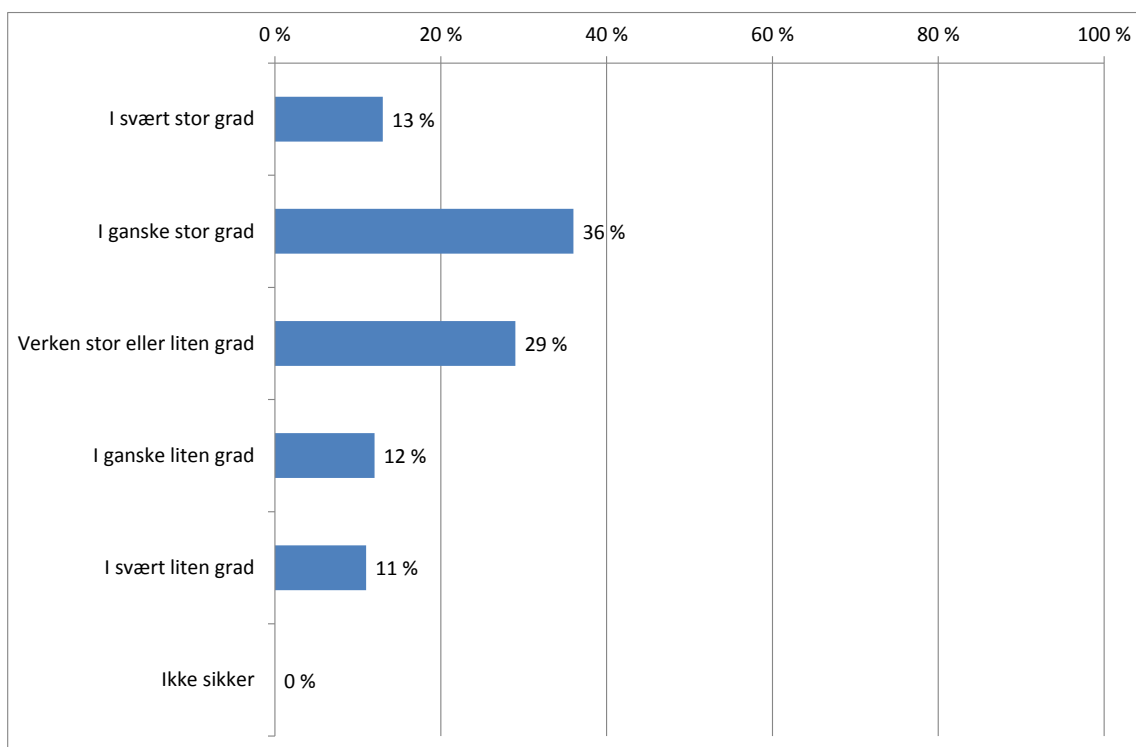
Foreløpige erfaringer tyder også på at ordningen med solidaransvar brukes i liten grad. Årsaken til dette synes både å være knyttet til begrensninger med selve ordningen – blant annet en frist på tre måneder – og for lite kunnskap om den (Alsos & Eldring 2014).

6.4 Behov for opplæring

I løpet av de siste årene har det, som skissert, kommet en rekke tiltak knyttet til allmenngjorte tariffavtaler. Noen av disse kan være kompliserte å sette seg inn i, og ikke minst vite hvordan man skal praktisere. Men, for at tiltak som innsynsrett og solidaransvar skal virke etter hensikten, kreves det at de tillitsvalgte tar i bruk disse verktøyene, og at de føler seg rustet til oppgaven.

Vi reiste derfor spørsmålet om de tillitsvalgte innenfor allmenngjorte områder opplevde at de hadde fått tilstrekkelig opplæring for å håndtere spørsmål knyttet til allmenngjøring av tariffavtaler.

Figur 18 Tillitsvalgtes mening om de har fått tilstrekkelig opplæring for å håndtere spørsmål knyttet til allmenngjøring av tariffavtaler. Prosent. N=112



Tillitsvalgte innenfor de allmenngjorte områdene er delt i oppfatningen av om de har fått tilstrekkelig opplæring. Nesten halvparten mener at de har fått dette i svært eller ganske stor grad.

I den andre gruppa er det flest som svarer «i verken stor eller liten grad». Det kan tolkes som at denne typen opplæring ikke har vært særlig høyt opp på agendaen. Nær én av fire tillitsvalgte svarer at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring. Det er derfor rom for forbedringer på dette området.

7 Kontroll og overvåkning av arbeidstakere

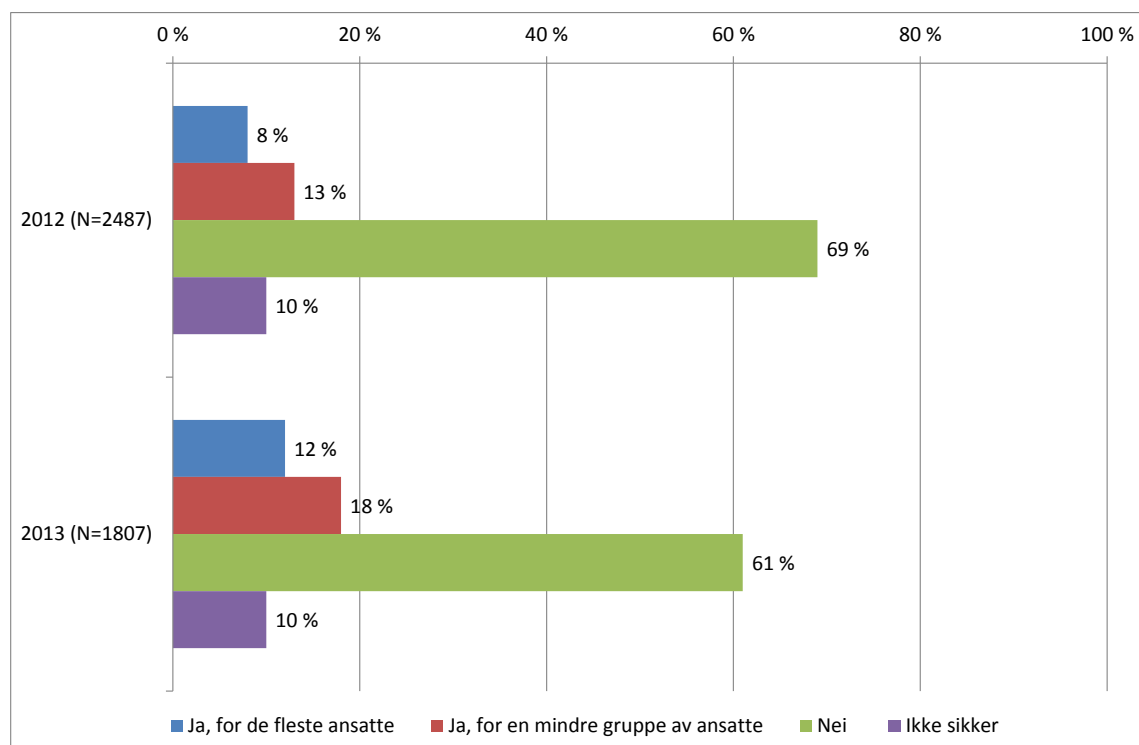
Ny teknologi gir nye og større muligheter for å kontrollere og overvåke ansatte i arbeidet. I kjølvannet av den utviklingen, som bidrar til økt innsamling, lagring og sammenkobling av informasjon om enkeltindivider, har spørsmål omkring personvernets status i arbeidslivet fått større oppmerksomhet (Bråten 2013).

Styringsretten gir arbeidsgiver anledning til å iverksette ulike kontroll- og overvåkningstiltak, men er begrenset av bestemmelser i lov, forskrift og tariffavtale. Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen mellom LO og NHO legger vekt på at behov (for kontroll og overvåkning), utforming og gjennomføring skal drøftes med tillitsvalgte i bedriften (Bråten 2013).

Både høsten 2012 og 2013 ble de tillitsvalgte spurt om erfaringer med kontroll og overvåkning på arbeidsplassen. Nærmere bestemt handler det om mobile kontrollteknologier som kan brukes for å overvåke ansatte som jobber utenfor fast arbeidssted – eksempelvis GPS, mobilposisjonering, elektronisk kjørebok, PDA (personlig digital assistent), smarttelefoner eller lignende.

Tillitsvalgte fikk likelydende spørsmål på de to tidspunktene for å se om det hadde skjedd en utvikling. Det viser seg at det hadde skjedd en økning i løpet av dette året. 12 prosent av de tillitsvalgte svarer i 2013 at det på deres arbeidsplass brukes mobile kontrollteknologier for alle ansatte – noe som er en økning på 4 prosentpoeng fra 2012 (se figur 19).

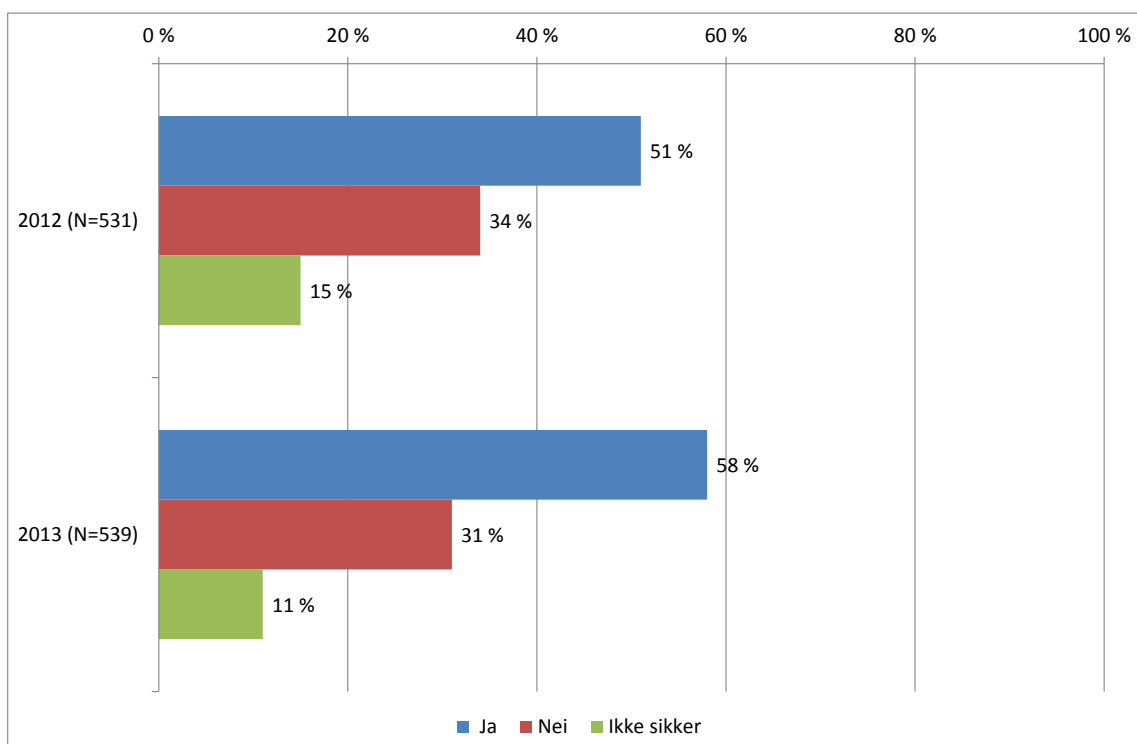
Figur 19. Andel tillitsvalgte på arbeidsplasser med mobile kontrollteknologier for å overvåke ansatte som jobber utenfor fast arbeidssted. Prosent.



Når vi ser nærmere på svarene, finner vi at andelen som svarer at dette finnes på deres arbeidsplass, er størst innenfor privat tjenesteproduksjon (38 prosent i 2012 og 45 prosent i 2013).

Videre spurte vi om kontroll- og overvåkningssystemet på arbeidsplassen var blitt drøftet med tillitsvalgte. Her har det også skjedd en utvikling. Blant tillitsvalgte på arbeidsplasser som bruker slik teknologi, har andelen som har drøftet dette med arbeidsgiver, økt fra 51 til 58 prosent (se figur 20).

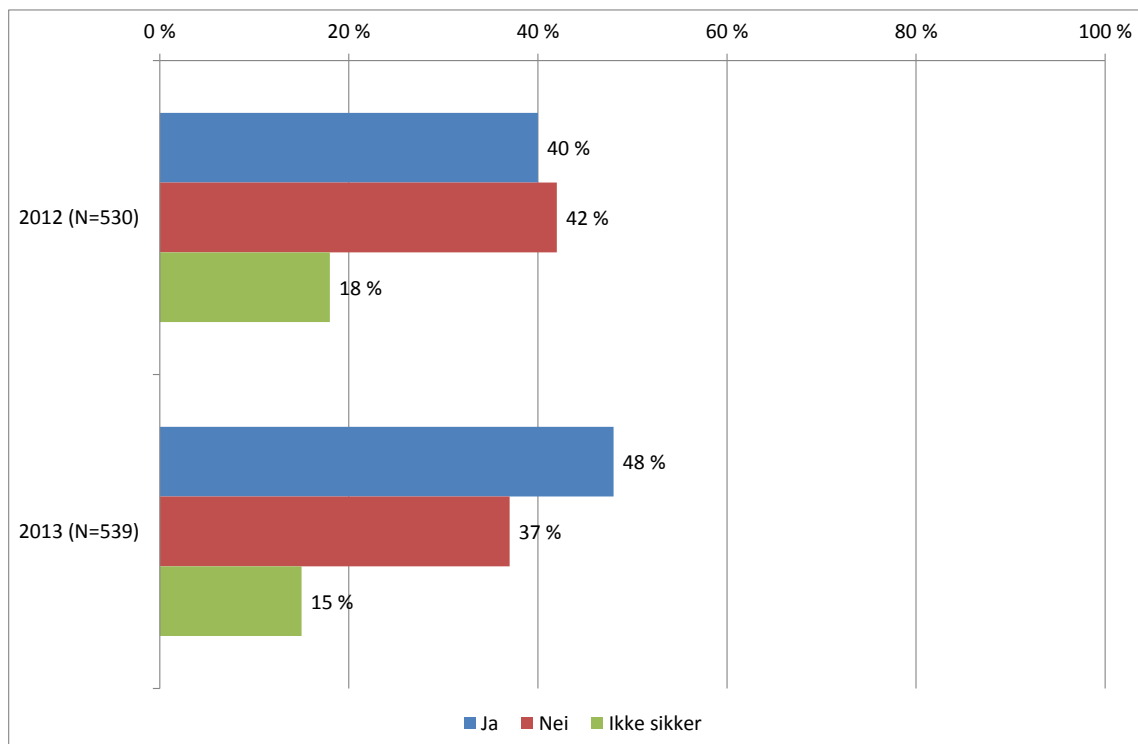
Figur 20. Andel tillitsvalgte som svarer at kontroll- og overvåkningssystemet på arbeidsplassen har vært gjenstand for drøfting. Prosent.



Tallene viser også en nedgang i andelen «ikke sikker». Dette er trolig et resultat av den økte oppmerksomheten omkring disse spørsmålene (Bråten 2013).

Videre ble det spurt om hvorvidt tillitsvalgte har vært med på å begrense bruken av systemet. Også på dette området har det skjedd en utvikling fra 2012 til 2013. Restriksjoner kan for eksempel være begrensninger på hvilke opplysninger som skal lagres, hvem som skal ha tilgang til dem og hva opplysningene kan brukes til.

Figur 21. Har du eller andre tillitsvalgte vært med på å begrense bruken av dette systemet?



I takt med at flere drøfter, er det også en større andel som har vært med på å begrense bruken av kontroll- og overvåkningssystemer. I 2012 var andelen 40 prosent, og i 2013 var den økt til 48 prosent. I 2013 ser vi at andelen som har vært med på å begrense bruken er størst i privat tjenesteproduksjon. Der oppgir 59 prosent av de tillitsvalgte at de har begrenset bruken av kontroll- og overvåkningssystemene.

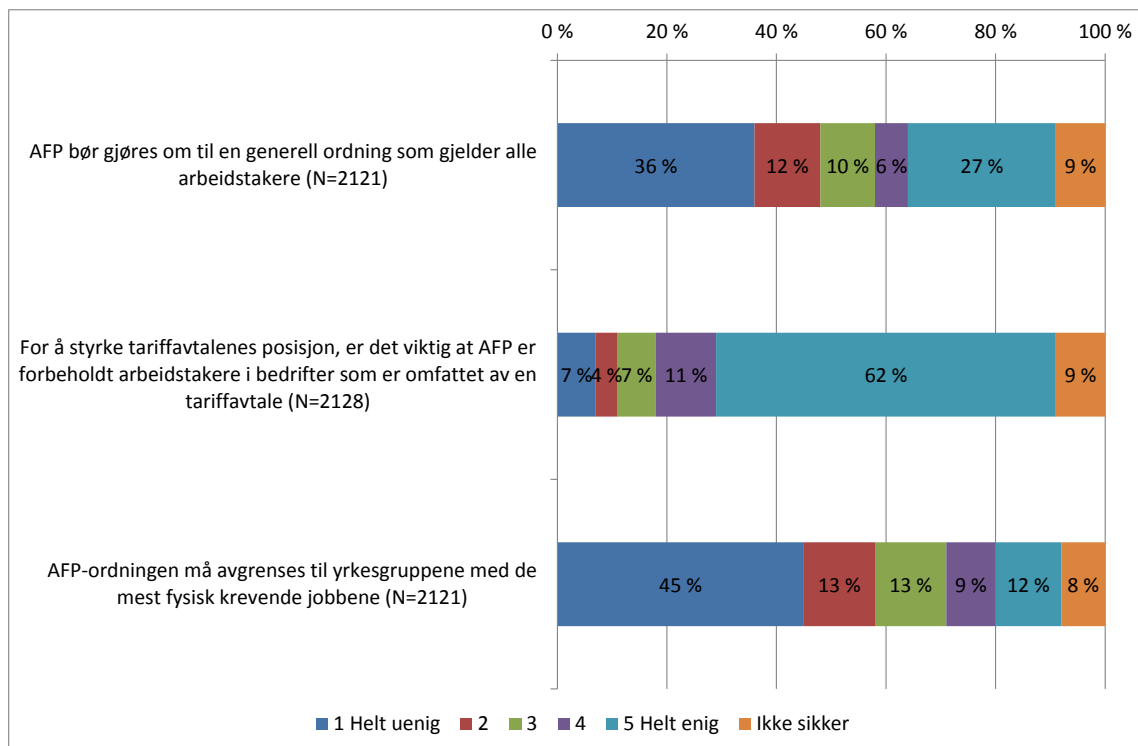
Forskningslitteraturen på dette området er begrenset, men det som finnes, viser at stress og lavere grad av kontroll over egen arbeidshverdag er to arbeidsmiljøeffekter ved bruk av kontroll- og overvåkingssystemer (Bråten 2013).

8 Holdninger til avtalefestet pensjon AFP

De tillitsvalgte fikk også noen spørsmål om avtalefestet pensjon (AFP). Dette er en tariffestet ordning, og for å få AFP, må man jobbe i en virksomhet som er omfattet av en tariffavtale. Det har vært reist spørsmål om dette er en ordning som bør gjelde alle arbeidstakere, uavhengig av om det er tariffavtale ved bedriften eller ikke.

Ordningen med avtalefestet pensjon kom i 1988, og fra 1998 ble det mulig å gå av med AFP fra fylte 62 år. Fra 1. januar i 2011 ble AFP-ordningen i privat sektor endret og knyttet til alderspensjon fra folketrygden. Fra å være en tidsavgrenset pensjon (fra 62 til 67 år), er AFP-ytelsen nå blitt et livsvarig påslag/tillegg til fleksibel alderspensjon. AFP-ordningen er ikke endret i offentlig sektor.

Figur 22. Tillitsvalgtes holdninger til om AFP bør gjøres til en generell ordning eller forbeholdes ansatte bedrifter som er omfattet av en tariffavtale og om den bør avgrenses til yrkesgrupper med de mest fysisk krevende jobbene.



Flertallet av de tillitsvalgte mener at ordningen fortsatt bør være forbeholdt arbeidstakere i virksomheter som er omfattet av en tariffavtale. Det er heller ikke stor stemning for at AFP-ordningen skal avgrenses til yrkesgrupper med de mest fysisk krevende jobbene – nesten 60 prosent av de tillitsvalgte er uenig i denne påstanden.

De to første påstandene speiler hverandre, slik at hvis man er *uenig* i den første (om å gjøre AFP til en generell ordning), så bør man være *enig* i den andre påstanden (AFP bør bare omfatte arbeidstakere i bedrifter som er omfattet av en tariffavtale). Her er det noen uoverensstemmelser i svarene, men hovedkonklusjonen er likevel klar.

Referanser

- Alsos, K. & Eldring, L. (2014). *Solidaransvar for lønn*. Fafo-rapport 2014:15.
- Alsos, K., Berge, Ø. & Steen, J. R. (2013). *Norske kommunepolitikeres holdninger til konkurranseutsetting*. Fafo-rapport 2013:30.
- Andersen, R., Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2012). *Bruk av innleid arbeidskraft. LOs tillitsvalgtpanel oktober 2012*. Fafo-notat 2012:12.
- Berge, Ø. M., Falkum, E., Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2011). *Skaff oss dem vi trenger. Om arbeidskraftstrategier og forebygging av sosial dumping i helse og omsorg*. Fafo-rapport 2011:20.
- Blåka, S., Therbo, T. & Zeiner, H. (2012). *Kommunal organisering 2012*. Redegjørelse for Kommunal- og regionaldepartementets organisasjonsdatabase. NIBR-rapport 2012:21.
- Bråten, M. (2013). *Kontroll- og overvåking – utfordringer for personvern og arbeidsmiljø. En kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2013:17.
- Eldring, L., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., Bråten, M., Nergaard, K. & Alsos, K. (2011). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Fafo-rapport 2011:09.
- Fellesforbundet (2012). *Innleie – en veileder for innleide og tillitsvalgte*, <http://www.fellesforbundet.no/Fellesforbundet/L%C3%B8nns-%20og%20arbeidsvilk%C3%A5r/Innleie/Hefte%20Innleie%20%202012.pdf>
- Landsorganisasjonen i Norge (2013). *Midlertidige ansettelser og sysselsetting*. Samfunnsnotat 13/13.
- Seip, Å. A., Andersen, R. K., Nergaard, K. & Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid og fleksibilitet. Omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler*. Fafo-rapport 2013:46.

Om arbeidstid, konkurranseutsetting, innleie av arbeidskraft, tiltak mot sosial dumping, AFP og kontroll og overvåkning på arbeidsplassene



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

Fafo-notat 2014:04
ISSN 0804-5135