



Anne Mette Ødegård,
Rolf K. Andersen og
Johan Røed Steen

Tillitsvalgt under pandemien

Resultater fra LOs tillitsvalgtpanel
2020–2021

Fafo-rapport
2022:11

Anne Mette Ødegård, Rolf K. Andersen og Johan Røed Steen

Tillitsvalgt under pandemien

Resultater fra LOs tillitsvalgtpanel 2020–2021

Fafo-rapport 2022:11

Fafo-rapport 2022:11

© Fafo 2022

ISBN 978-82-324-0641-8

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
1.1 Data og metode.....	6
2 Myndighetenes håndtering	7
2.1 Behov for bistand.....	9
3 Økonomi, omstilling og kompetanseheving	10
3.1 Kompetanseheving.....	12
4 Permitteringer og endret arbeidsmengde	14
4.1 Mens andre fikk mer å gjøre.....	17
5 Arbeidstid	18
6 Bruk av hjemmekontor	21
6.1 Tilrettelegging og rettigheter	21
6.2 Behov for bedre reguleringer?	23
6.3 Hva når pandemien er over?.....	24
6.4 Hva kan være konsekvensene av økt bruk av hjemmekontor?	26
7 Bruk av digitale verktøy	28
8 Samarbeid og medbestemmelse	30
8.1 Informasjon fra arbeidsgiver	30
8.2 Formelle og uformelle møter.....	31
8.3 Vurdering av medbestemmelse	31
8.4 Samarbeidsklima	33
8.5 Bidro samarbeidet til å redusere negative effekter av krisa?	34
9 Tillitsvalgtes og fagbevegelsens posisjon	35
9.1 Behov for bistand blant de arbeidsplassstillitsvalgte	35
9.2 Kontakt og rekruttering	36
9.3 Vanskeligere å rekruttere med hjemmekontor?.....	37
10 Ulikhet og tiltro til velferdsstaten	38
11 Avslutning	40
Referanser	41

Forord

Under koronaepidemien fikk LOs tillitsvalgte tre ulike undersøkelser med en rekke spørsmål om hvordan pandemien påvirket arbeidsplassen og tillitsvalgtes rolle. Resultatene er tidligere publisert i faktaflak og et notat, og kan finnes på www.faf.no. I denne rapporten sammenfattes resultatene fra de to årene med pandemi. Følgende publikasjoner er brukt som underlag: «LO-tillitsvalgtpanel: ulikhet, fagbevegelsens posisjon og velferdsstatens rolle», faktaflak april 2021, «LO-tillitsvalgtpanel: medbestemmelse og medvirkning i krisetider», faktaflak april 2021, «LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor», Fafo-notat 2021:20,

Teamene varierer, og omfatter blant annet omfang av permitteringer, bruk av hjemmekontor, medbestemmelse og tillit til arbeidsgiveres og myndighetenes håndtering av pandemien.

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012, og finansieres av LO. Alle undersøkelsene gjennomføres av Fafo. Tusen takk til alle tillitsvalgte som tar seg tid til å svare på spørsmål, slik at det er mulig å få belyst situasjonen ute på arbeidsplassene. Også takk for samarbeidet til vår kontaktperson i LO, Øyvind Rongevær.

Fafos informasjonsavdeling har stått for tilrettelegging for publisering.

Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, april 2022

Anne Mette Ødegård,
prosjektleder

1 Innledning

Koronapandemien utsatte den globale økonomien for det største sjokket i moderne tid. Ifølge OECD, var konsekvensene for arbeidsmarkedene ti ganger større enn finanskrisa i 2008. I EU-landene sank sysselsettingen i 20 prosent av virksomhetene, og arbeidstiden ble redusert i 40 prosent av virksomhetene. Det var små og mellomstore bedrifter som ble hardest rammet (Eurofound, 2021).

Arbeidsledigheten nådde nye høyder, også her i landet. I løpet av få uker gikk vi fra drøyt 100 000 til om lag 400 000 arbeidsledige, den største ledigheten etter andre verdenskrig. Nedstengingen medførte et sjokk for arbeidslivet som knapt har vært sett tidligere. Samtidig kollapset oljeprisen, som en følge av uenighet om reduksjon i oljeproduksjonen. En oljepris på rundt 20 dollar fatet rammet den norske oljesektoren og leverandørindustrien på et tidspunkt der man så vidt hadde begynt å se en bedring etter oljeprisfallet i 2014. Det norske arbeidslivet ble dermed rammet av en dobbelt krise (Andersen & Ødegård, 2020). Under krisa vedtok myndighetene raskt, i samarbeid med partene i arbeidslivet, omfattende tiltakspakker for å dempe de personlige og samfunnsmessige konsekvensene av koronapandemien (Fløtten & Trygstad, 2020).

Pandemien forandret arbeidssituasjonen for svært mange mennesker nærmest over natta. Ifølge en av undersøkelsene fra våren 2020, ble åtte av ti norske arbeidstakere berørt på en eller annen måte (Nergaard, 2020). Arbeidsplasser ble stengt som resultat av myndighetspålagte forordninger eller fordi markedet ble borte. For andre yrkesgrupper førte krisesituasjonen til mer arbeid, ikke minst innenfor helse og omsorg. Svært mange ble sendt på hjemmekontor, og digitale løsninger ble tatt i bruk som aldri før. Det ble innført digital undervisning både i skolen og i høyere utdanning, noe som i stor grad berørte lærernes og universitetsansattes arbeidssituasjon.

Uteliv og reiseliv var blant de næringene som var hardest rammet av permitteringer og ledighet. I januar 2021 var omsetningen mer enn halvert sammenliknet med tallene for januar 2020, ifølge NHO Reiseliv. Innenfor bransjer som er avhengige av arbeidsinnvandrere, som bygg og skipsverft, skapte innreiserestriksjoner og karantener store utfordringer med å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft.

Arbeidssituasjonen og risiko for smitte varierte sterkt. Ansatte i helsesektoren, servering, varehandel og transport var blant yrkesgruppene som var ekstra utsatt for smitte, mens de som satt på hjemmekontor kunne beskytte seg på en helt annen måte. Smitteverntiltak og annen tilrettelegging av arbeidet var derfor svært forskjellig.

Denne ekstremisituasjonen berørte selvfølgelig også alle de tusenvis av tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Hvordan opprettholde kontakt med medlemmer og arbeidsgiver? Hvordan ivareta liv og helse? Hvordan sikre gode avtaler og betingelser for berørte arbeidstakere? Hvordan var tilliten til arbeidsgivernes og myndighetenes håndtering? Hva blir de mer langsiktige virkningene av pandemien?

1.1 Data og metode

I 2021 bestod LOs tillitsvalgtpanel av 2900 tillitsvalgte fra LO-forbundene. 2418 er tillitsvalgte i bedrifter og virksomheter og i underkant av 500 er tillitsvalgte i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. Forskjellen mellom 2020 og 2021 i tabell 1.1 skyldes at det ble foretatt en nyrekruttering til panelet i 2020. Panelet er så langt det er mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarende forbundets andel av LOs medlemstall.

I løpet av 2020 og 2021 ble det sendt ut tre undersøkelser som inkluderte spørsmål knyttet til pandemien: april 2020, februar og juni 2021.

Tabell 1.1 Antall og svarprosent i undersøkelsene 2020 og 2021.

	Antall i panelet	Svarprosent	Antall svar arbeidsplass	Antall svar forening/forbund
April 2020	3251	32	787	268
Februar 2021	2937	100 (nytt panel)	2418	519
Juni 2021	2900	56	1270	320

De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra forbundene. De svarer i et skjema på Internett på spørsmålsbatterier som sendes ut to-tre ganger i året. LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012 på oppdrag fra LO. Formålet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv.

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

- Privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet).
- Privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold, vakt)
- Statlig sektor inkludert helseforetak
- Kommunal og fylkeskommunal sektor
- Fristilt offentlig virksomhet

Vi refererer også til en befolkningsundersøkelse som ble gjennomført i april 2020. Datagrunnlaget som det her vises til, er hentet fra en telefonundersøkelse som Fafo gjennomførte i et representativt utvalg i befolkningen over 18 år. Den kartla hvordan koronaviruset og den påfølgende krisa påvirket ulike sider av folks liv. Det ble stilt spørsmål om hjemmeundervisning av barn, arbeidsliv og permittering, velferdsordninger og økonomiske virkninger av krisa samt holdninger, blant annet til bistand (se Andersen & Ødegård, 2020).

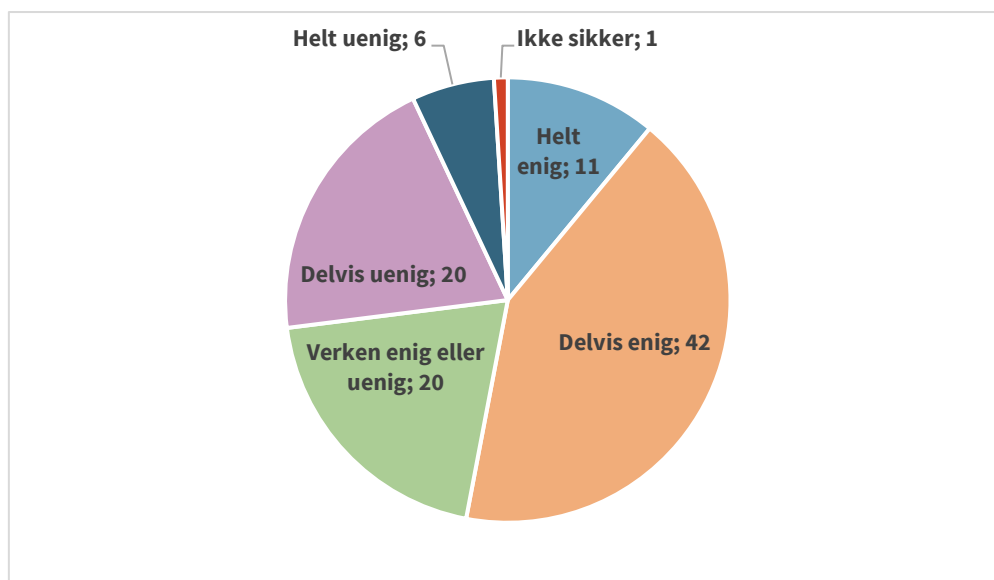
2 Myndighetenes håndtering

Stor grad av tillit er et kjennetegn ved Norge. Dette gjelder både mellom folk, og folks tillit til politikere og viktige samfunnsinstitusjoner, som arbeidslivets parter (Fløtten & Trygstad, 2020). Som nevnt tidligere, ble arbeidssituasjonen snudd på hodet over natta for svært mange arbeidstakere. Spørsmålet er dermed hvordan norske arbeidstakere opplevde myndighetenes håndtering av krisa.

Det var tverrpolitisk enighet om tiltakene fra myndighetenes side under pandemien, selv om det var diskusjon om innretning og omfang. Ifølge Koronakommisjonen, som kom med sin første rapport i april 2021, hadde myndighetene omstilt seg raskt, og tatt beslutninger som var avgjørende for hvordan krisa utviklet seg (NOU 2021:6). Norge var blant landene i Europa med lavest dødelighet og minst økonomisk rammet.

Et knapt år etter utbruddet, fikk LOs tillitsvalgte spørsmål om hvordan de syntes at myndighetene hadde håndtert koronakrisa. Åtte av ti tillitsvalgte i LO-forbundene mente at det var behov for sterkere virkemidler for å hjelpe bedrifter som var rammet av krisa. Samtidig var det ganske stor tiltro til myndighetenes håndtering.

Figur 2.1 | Hvilken grad er du enig eller uenig i at myndighetene har håndtert koronakrisa på en god måte? Prosent. (n = 2936)



LOs tillitsvalgtpanel februar 2021

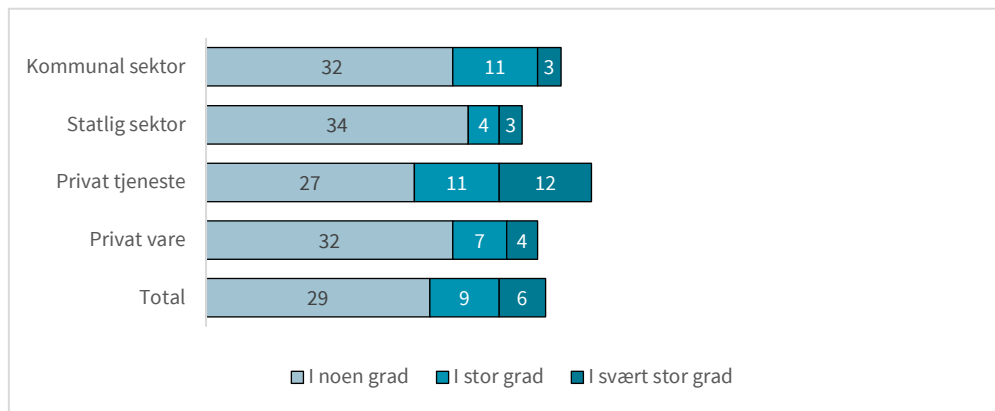
Over halvparten av de tillitsvalgte i LO-forbundene var helt eller delvis enig i at myndighetene hadde håndtert krisa på en god måte, mens 26 prosent var helt eller delvis uenige. Her var det forskjell mellom tillitsvalgte i offentlig og privat sektor: 49 prosent av tillitsvalgte i privat sektor mente at myndighetene hadde håndtert krisa på en god måte, mens tilsvarende andel var på 59 prosent i offentlig sektor. Tillitsvalgte i virksomheter som hadde mottatt krisehjelp fra det offentlige, skilte seg ikke ut,

verken i positiv eller negativ retning når det gjaldt vurderingen av myndighetenes håndtering.

Myndighetenes smitteverntiltak rammet virksomhetene i ulik grad. Ett eksempel er utelivsbransjen, som i lengre periode måtte stenge dørene. Ett annet eksempel er deler av industrien som fikk problemer med mangel på arbeidskraft som følge av stengte grenser og karantenebestemmelser for arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa.

Ett snaut år etter koronapandemiens utbrudd fikk de tillitsvalgte spørsmål om i hvilken grad smitteverntiltak hadde hatt negative økonomiske konsekvenser for virksomheten (figur 2.2). Innenfor privat tjenesteproduksjon var det 23 prosent som svarte at tiltakene hadde hatt store konsekvenser.

Figur 2.2 I hvilken grad har myndighetenes smitteverntiltak mot koronaviruset hatt negative økonomiske konsekvenser for din virksomhet? Andel som har svart i noen, stor eller svært stor grad fordelt på sektor. Prosent. (n = 2417)

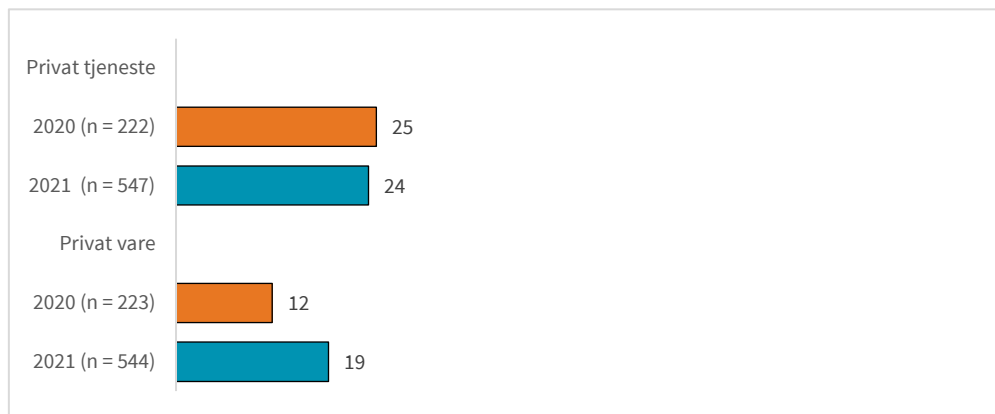


LOs tillitsvalgtpanel februar 2021

Ellers var det ikke store forskjeller mellom de ulike sektorene. Totalt meldte 44 prosent av de tillitsvalgte om at koronapandemien har hatt negative økonomiske konsekvenser i deres virksomhet – i noen, stor eller svært stor grad.

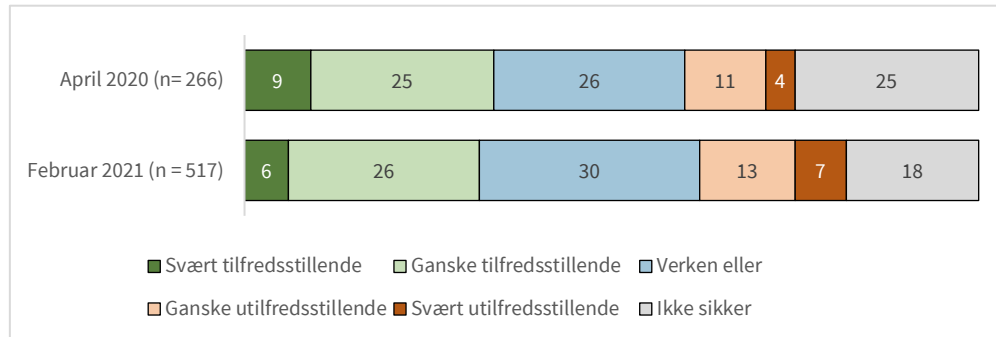
Mange virksomheter fikk også økonomisk støtte fra myndighetene. Ifølge rapporten fra Koronakommisjonen var det likevel slik at en del aktører vil ha tap også etter kompensasjon fra staten. Andre kan ha kommet gunstig ut økonomisk (NOU 2021:6).

Figur 2.3 Er din virksomhet omfattet av en krisepakke fra offentlig myndigheter? 2020 og 2021. Prosent.



Tillitsvalgte i virksomheter som var omfattet av økonomisk bistand fra det offentlige, ble videre spurt om hvordan de vurderte den hjelpen de fikk. Svarene mellom de to undersøkelsestidspunktene skiller seg ikke særlig fra hverandre (figur 2.4), forskjellene mellom 2020 og 2021 er i hovedsak ikke statistisk signifikante). Én av tre tillitsvalgte mente at den økonomiske bistanden var svært eller ganske tilfredsstillende.

Figur 2.4 Hvordan vurderer du den økonomiske bistanden som din bransje/sector er omfattet av? 2020 og 2021. Prosent.



Det som er verd å merke seg, er at det var ganske store andeler – 25 prosent i 2020 og 18 prosent i 2021 – som ikke var sikre på hvordan den økonomiske bistanden hadde virket. I tillegg var det henholdsvis 26 og 30 prosent som svarte «verken eller».

2.1 Behov for bistand

I starten av pandemien var det mange tillitsvalgte som måtte forholde seg til en uvant situasjon og derfor hadde mange spørsmål. Innad i fagbevegelsen kan man søke råd og hjelp fra tillitsvalgte høyere opp i systemet. De tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå fikk spørsmål om hva slags henvendelser de hadde fått fra tillitsvalgte på arbeidsplassene. Rundt 40 prosent svarte at de hadde fått spørsmål om permitteringer. Andre henvendelser dreide seg om endring av arbeidsavtaler (37 prosent), manglende informasjon fra arbeidsgiver (32 prosent), bruk av hjemmekontor (31 prosent), bruk av digitale hjelpemidler (25 prosent), manglende forhandlingsvilje fra arbeidsgiver (20 prosent), oppsigelser (19 prosent) og konkurs eller nedleggelse (7 prosent).

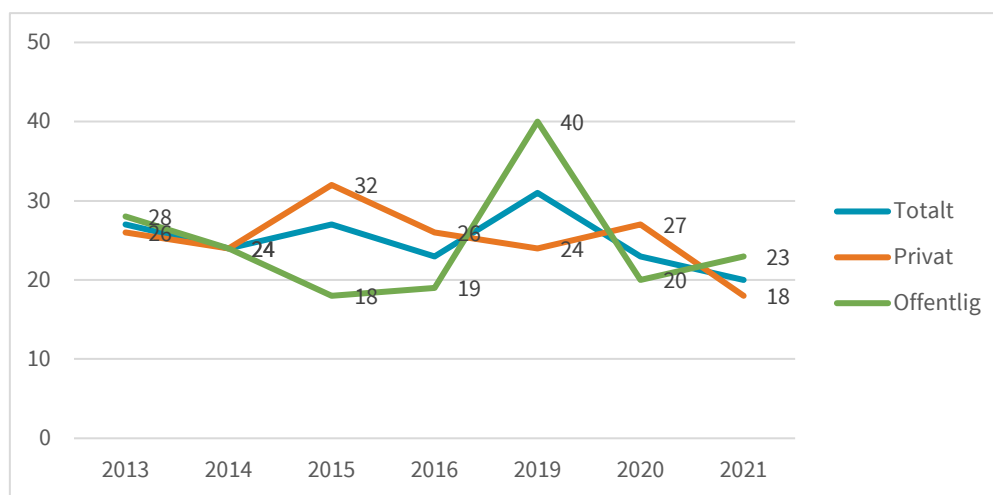
3 Økonomi, omstilling og kompetanseheving

Norge har tidligere kommet seg velberget ut av kriser, ikke minst på grunn av solide inntekter fra olje og gass. Samtidig er det ofte arbeidstakere med de laveste lønningene og den løseste tilknytningen til arbeidslivet som rammes hardest under kriser. Det er med andre ord fare for at de økonomiske ulikhetene vokser.

I april 2020, om lag en måned etter at Norge stengte ned, ble de LO-tillitsvalgte spurt om hva de mente om virksomhetens økonomiske framtid, inkludert utviklingen i antall ansatte. Så kort tid etter nedstengningen var det ingen dramatiske utslag på hva man kjente til av de økonomiske resultatene. I privat sektor var det 20 prosent av de tillitsvalgte som svarte at situasjonen var «svært tilfredsstillende» og 47 prosent svarte «ganske tilfredsstillende».

Når det gjaldt vurderingen av det man stod ovenfor var det, litt overraskende, stor framtidstro blant de tillitsvalgte. På spørsmål om antall ansatte på arbeidsplassen to år fram i tid, svarte 44 prosent at de trodde det ville være «samme antall ansatte som i dag», og 23 prosent mente at det faktisk kom til å bli *flere* ansatte to år fram i tid. Dette spørsmålet har blitt stilt de tillitsvalgte helt tilbake til 2013! I figur 3.1 vises andelen som mente at det kom til å bli færre ansatte to år fram i tid. Utviklingen fra 2019 til 2020 var interessant.

Figur 3.1 Andel tillitsvalgte som tror det blir færre ansatte på arbeidsplassen to år fram i tid, etter sektor. 2013-2021. Prosent. (laveste n=781)

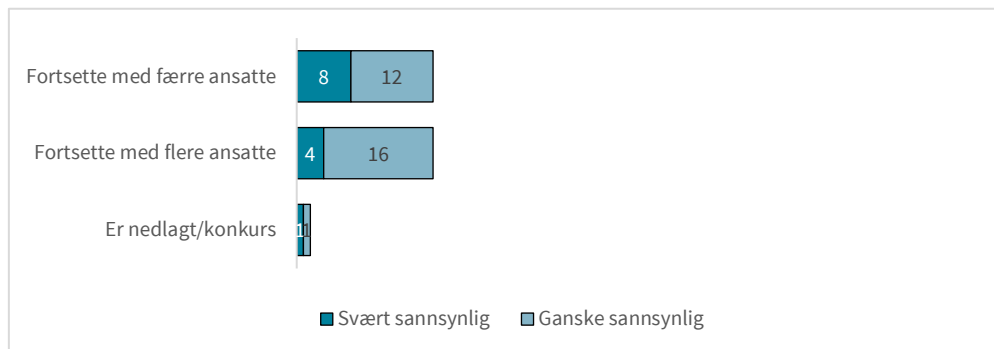


Fra 2016 til 2019 var det et kraftig hopp i andelen offentlig ansatte som mente at det kom til å bli *færre* ansatte på arbeidsplassen deres, fra 19 til 40 prosent. Fra 2019 til 2020 stupte denne andelen tilbake til 20 prosent – altså en halvering. Én forklaring på dette var trolig forventningen om at det kom til å bli flere arbeidsoppgaver for ansatte i offentlig sektor i forbindelse med pandemien.

I privat sektor var det omtrent ikke noe utslag som følge av virusutbruddet. I februar 2021 var andelen på sitt laveste nivå siden 2013: 18 prosent av tillitsvalgte i privat sektor mente at det kom til å bli færre ansatte to år fram i tid. Med andre ord, stor grad av optimisme et snaut år ut i pandemien. En mulig forklaring er at nedbemanninger og permitteringer allerede hadde fått effekt, da arbeidsledigheten på dette tidspunktet hadde økt til rundt fem prosent, fra under fire prosent før pandemien. I offentlig sektor var det imidlertid en økende grad av pessimisme i målingen i 2021, da det var en viss økning i andelen – fra 20 til 23 prosent – som mente at det kom til å bli færre ansatte på arbeidsplassen to år fram i tid.

Et litt mer konkret spørsmål var om hva de mente ville skje med virksomheten når koronakrisa var over. På det – april 2020 - tidspunktet visste man ikke hvor lenge pandemien ville vare, og at det faktisk kom til å gå nesten to år før samfunnet for alvor åpnet opp igjen (figur 3.2). Svarene viste det samme mønsteret som når de tillitsvalgte ble bedt om å se to år fram i tid. 20 prosent svarte at det ville bli færre ansatte og 20 prosent at de trodde det ville bli flere ansatte. Det var bare 2 prosent som mente at det var svært eller ganske sannsynlig at virksomheten var konkurs eller nedlagt.

Figur 3.2 Hva tror du virksomheten vil gjøre etter at koronakrisa er over? Prosent. (n = 781)



LOs tillitsvalgtpanel april 2020.

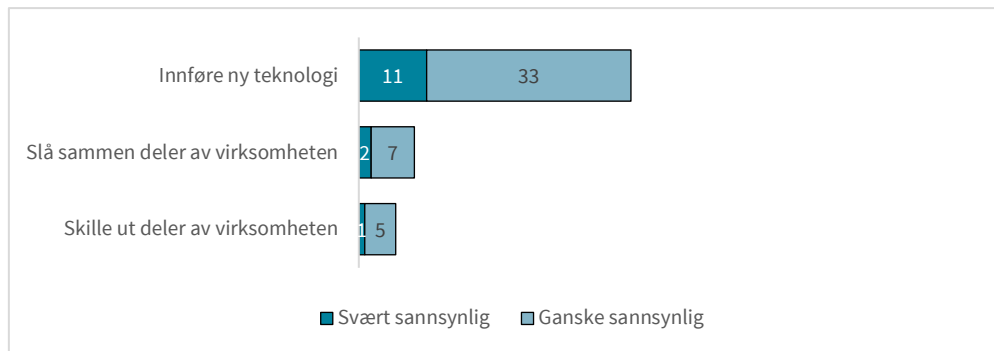
Det var noen sektorforskjeller på disse svarene. Innenfor privat tjenesteproduksjon var det 33 prosent som mente at virksomheten vil fortsette med færre ansatte, mens den tilsvarende andelen i offentlig sektor var på 12 prosent.

I en befolkningsundersøkelse om dette temaet var det samme tendens. Kun én av ti var bekymret for å miste jobben og flertallet mente at deres egen økonomiske situasjon ville være den samme som på undersøkelsestidspunktet ett år fram i tid. En forklaring kan være at mange av dagens arbeidstakere har opplevd to tidligere kriser: finanskrisa fra 2008 og oljeprisfallet i 2014 (Andersen & Ødegård, 2020).

Den sterke framtidstroen blant de tillitsvalgte har for store deler av arbeidslivet vist seg å holde stikk. I september 2021 var det eksempelvis høyere aktivitet i norsk økonomi enn i perioden før pandemien. I desember 2021 var arbeidsledighetstallene på samme nivå som før pandemien (NAV, 2021a). Flere store økonomiske hjelpepakker fra myndighetenes side bidro til å dempe virkningene av krisa.

En krise kan også stimulere omstillinger i form av sammenslåinger eller utskilling av virksomhet, eller ved at det innføres ny teknologi. I april 2020 fikk de tillitsvalgte spørsmål om hva de trodde kunne bli en konsekvens for deres virksomhet når koronapandemien tok slutt.

Figur 3.3 Hva tror du virksomheten vil gjøre etter at koronakrisa er over? (n = 781)



LOs tillitsvalgtpanel april 2020

At det innføres ny teknologi i virksomhetene etter koronapandemien var noe som de tillitsvalgte mente var høyst trolig. 44 prosent svarte at dette var en svært eller ganske sannsynlig konsekvens av krisa. Blant de tillitsvalgte i offentlig sektor var det 51 prosent som mente dette, mens tilsvarende andel i privat sektor var 35 prosent. At pandemien skulle lede til utskilling eller sammenslåinger som berørte egen virksomhet, var det mindre tro på. Ni prosent mente at sammenslåing var svært eller ganske sannsynlig, mens seks prosent trodde at det var sannsynlig med en utskilling av deler av virksomheten. På disse to spørsmålene var det ingen forskjell mellom tillitsvalgte i offentlig og privat sektor.

3.1 Kompetanseheving

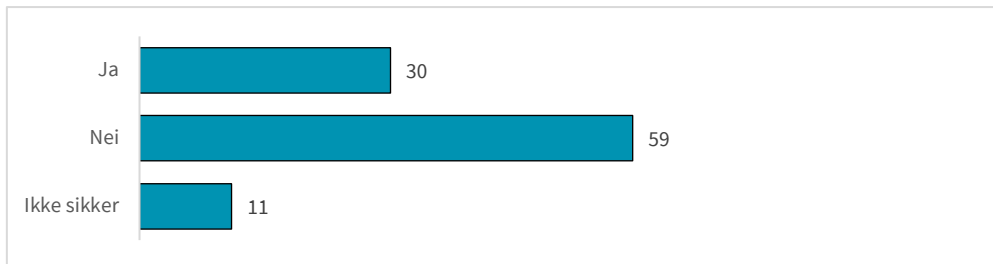
Kompetanseheving for arbeidstakere ble aktuelt i forbindelse med koronaepidemien. En viktig endring i regelverket var at det ble mulig å kombinere studier/skolegang med arbeidsledighetstrygd. Dette var en foreløpig regulering fra april 2020, som ble gjort om til en permanent ordning fra 1. oktober 2020 (Endringslov til folketrygdloven, 2021). Dette har vært en sak gjennom flere år og med forslag om endringer. Motargumentene har vært at trygdesystemet ikke skal framstå som en alternativ studiefinansiering, i tillegg til at utdanning i dagpengeperioden kan forsinke overgangen til arbeid (Prop. 170 L (2020–2021)).

Det ble også iverksatt utvidelser av treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling. Disse skal bidra til økt deltakelse i kompetanseutvikling i bransjene som til enhver tid inngår i programmet. Målet er at bransjene får tilgang på relevant kompetanse, og at ansatte, permitterte og ledige blir bedre rustet til å mestre omstillinger, og kan bli stående i arbeid. Kompetansetilbudene som tilbys gjennom bransjeprogrammene skal være korte og fleksible, og skal kunne tas i kombinasjon med jobb. I april 2020 foreslo regjeringen at satsingen skulle bli utvidet med seks nye bransjeprogram, for: reiselivsnæringen, detalj- og faghandelen, frisørnæringen, mat- og drikkevareindustrien, anleggsbransjen, og elektro-, automasjon-, fornybar- og kraftnæringen. Senere i 2020 ble programmet for olje, gass og leverandørindustrien etablert, og i 2021 ble det også opprettet et program for maritim næring. Totalt ble det altså etablert åtte nye programmer i 2020 og 2021, slik at antallet bransjeprogrammer kom opp i ti, medregnet de to opprinnelige programmene (den kommunale helse- og omsorgssektoren og industri- og byggenæringen) (Aspøy mfl., 2022). Programmene som ble etablert i forbindelse med koronapandemien fikk en litt annen innretning enn de opprinnelig. Blant annet var målet at permitterte og arbeidsledige raskt skulle komme i gang med kompetansehevingstiltak (Aspøy mfl.).

Det såkalte Utdanningsløftet ble vedtatt i Stortinget våren 2020 og var rettet mot videregående opplæring. Det var to målgrupper: den ene var permitterte og arbeidsledige uten fullført videregående opplæring. Den andre var elever og lærlinger som var i gang med videregående opplæring (Høst mfl., 2021).

I april 2020 svarte 30 prosent av de arbeidsplassutvalgte i LO-forbundene at arbeidstakere på arbeidsplassen hadde deltatt i kurs eller opplæring som de ellers ikke ville ha deltatt i, som følge av pandemien. På dette spørsmålet var det ganske stor forskjell i svarene fra offentlig og privat sektor: i privat sektor var det 13 prosent som svarte ja, mens det i offentlig sektor var 48 prosent av de utvalgte som svarte ja på spørsmålet.

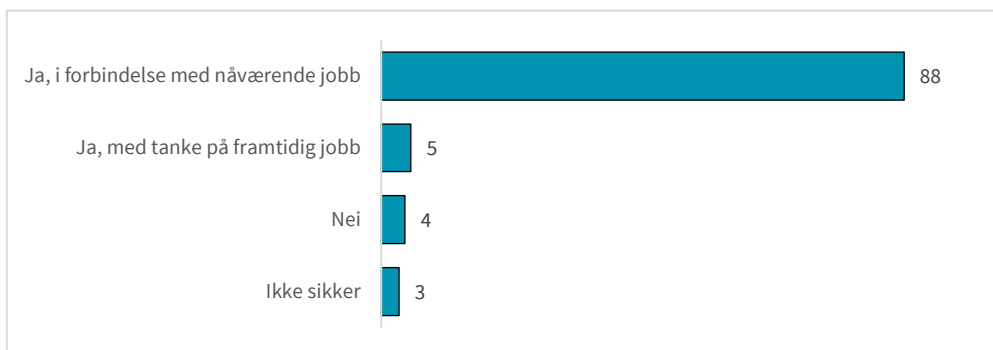
Figur 3.4 Har endringer som følge av koronaepidemien ført til deltakelse i noen form for kurs, opplæring eller annen kompetanseheving som man ellers ikke ville ha deltatt i? Prosent. n=781



LOs tillitsvalgtpanel april 2020.

De som hadde deltatt i kurs eller annen form for opplæring fikk oppfølgingsspørsmål om dette var jobbrelatert. Svarene viste at kompetansehevingen i all hovedsak var knyttet til nåværende jobb.

Figur 3.5 Er noe av kompetansehevingen (kurs, opplæring eller annen kompetanseheving) jobbrelatert? Prosent. n=231



LOs tillitsvalgtpanel april 2020.

Nesten ni av ti svarte at kompetansehevingen var jobbrelatert.

Regjeringen bevilget ekstra støtte til ordningen med bedriftsintern opplæring i forbindelse med pandemien. Det er fylkeskommunene som administrerer denne ordningen.

4 Permitteringer og endret arbeidsmengde

For å unngå oppsigelser i perioder med lav aktivitet i en virksomhet, kan man bruke permitteringer. Adgangen til å permittere er ikke lovregulert, med unntak av lov om lønnsplikt under permittering. Reglene baserer seg derfor på avtaler mellom partene i arbeidslivet og sedvanerett. Lønnsplikt og dagpenger under permittering er, som nevnt, lovregulert.

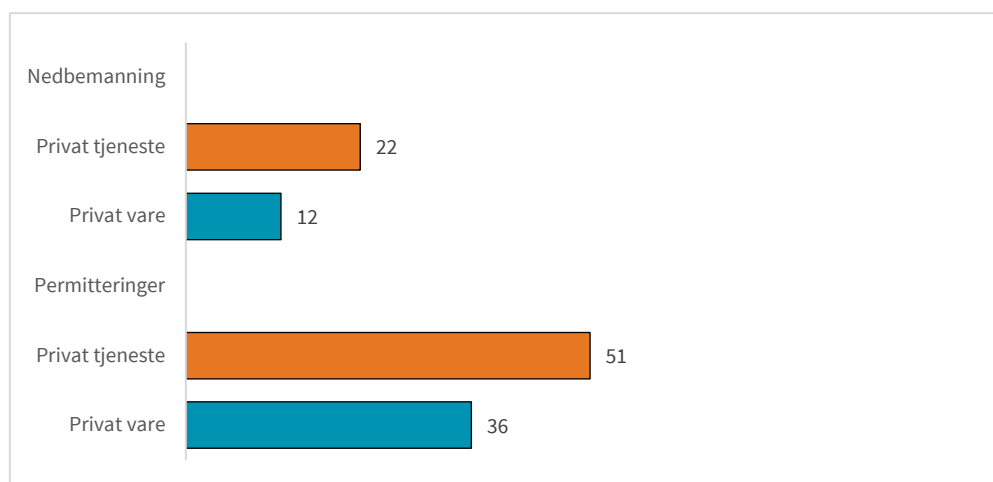
Permittering fritar arbeidstakerne for arbeidsplikt. Det kreves saklig grunn for å gå til helt eller delvis permitteringer, eksempelvis nødvendige kostnadsreduksjoner.

I starten av koronautbruddet ble permitteringsregelverket endret for å unngå oppsigelser. Blant annet ble perioden hvor arbeidsgiver må betale lønn redusert fra femten til to dager, og ventetiden for at arbeidstakerne kunne motta dagpenger ble fjernet. I tillegg ble kompensasjonsgraden økt for enkelte grupper.

Ifølge NAVs statistikk var nesten 10 prosent av den norske arbeidsstyrken permittert i april 2020. Dette endret seg imidlertid vesentlig utover året, og i desember var andelen nede i 2,2 prosent (NAV, 2021). Ved utgangen av 2021 var andelen permitterte nede i 0,6 prosent av arbeidsstyrken.

Et snaut år etter utbruddet av pandemien, i februar 2021, var det 43 prosent av de tillitsvalgte i privat sektor som hadde erfart permitteringer i egen virksomhet. Det var 36 prosent i privat vareproduksjon og 51 prosent i privat tjenesteproduksjon. 63 prosent svarte at under 10 prosent av de ansatte var permitterte. Det var 7 prosent av de tillitsvalgte som svarte at mer enn 75 prosent eller alle ansatte var permitterte. Samtidig ble andelen som rapporterte om nedbemanning større fra 2020 til 2021, både i privat vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon. Totalt hadde andelen økt fra 7 til 12 prosent (16 prosent i privat sektor og 7 prosent i offentlig sektor).

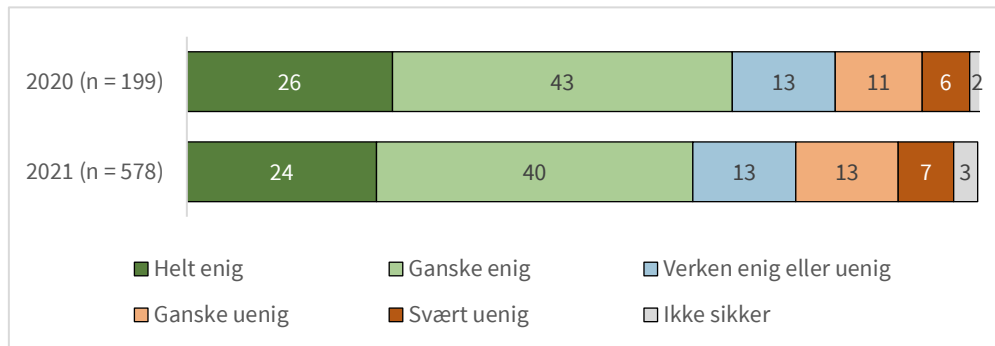
Figur 4.1 Andel tillitsvalgte som hadde erfart permitteringer og nedbemanning i 2021. Prosent. (n = 2417)



De tillitsvalgte i LO-forbundene rapporterte at det i stor grad var gjennomført drøftinger eller forhandlinger i forbindelse med permitteringer og nedbemanninger. Ni av ti tillitsvalgte som hadde erfaring med permitteringer og nedbemanninger svarte dette.

Det viste seg også at det var ganske stor enighet mellom partene om behovet for å permittere ansatte.

Figur 4.2 Hvor enig eller uenig har din klubb/forening vært i de permitteringen som har blitt varslet/gjennomført? Prosent.



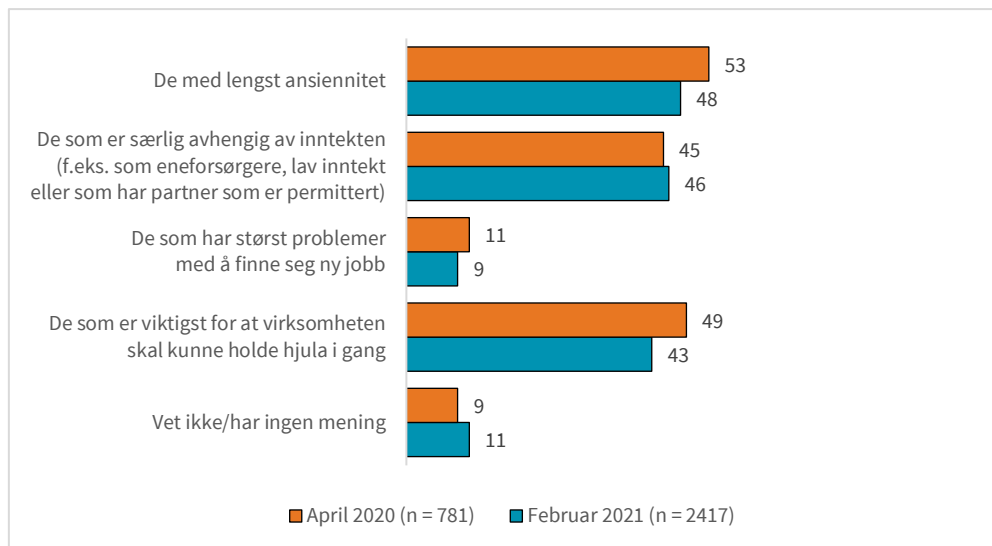
En av fire tillitsvalgte var helt enig i de permitteringen som var varslet eller gjennomført, og rundt 40 prosent var ganske enige. Det er ingen endringer fra 2020 til 2021 i vurderingen av dette.

I 2021 ble det også spurt om hva slags holdning de tillitsvalgte hadde til nedbemanning i virksomheten. Her var svarene mer splittet enn når det gjaldt permitteringer. Det var til sammen 36 prosent av de som hadde erfaring med nedbemanninger som var helt eller ganske enig i nedbemanningene, og 39 prosent var helt eller svært uenige.

Ifølge hovedavtalen mellom LO og NHO (kapittel 7) krever permittering saklig grunn, og ansiennitetsprinsippet skal danne utgangspunkt for hvem som permitteres. Ansiennitetsprinsippet kan fravikes når det er saklig grunn.

De tillitsvalgte i LO-forbundene ble spurt om hvilke grupper de mente det var viktig å skjerme når virksomhetene hadde behov for å permittere ansatte. Svarene vises i figur 4.3, og tyder på at ansiennitetsprinsippet står sterkt.

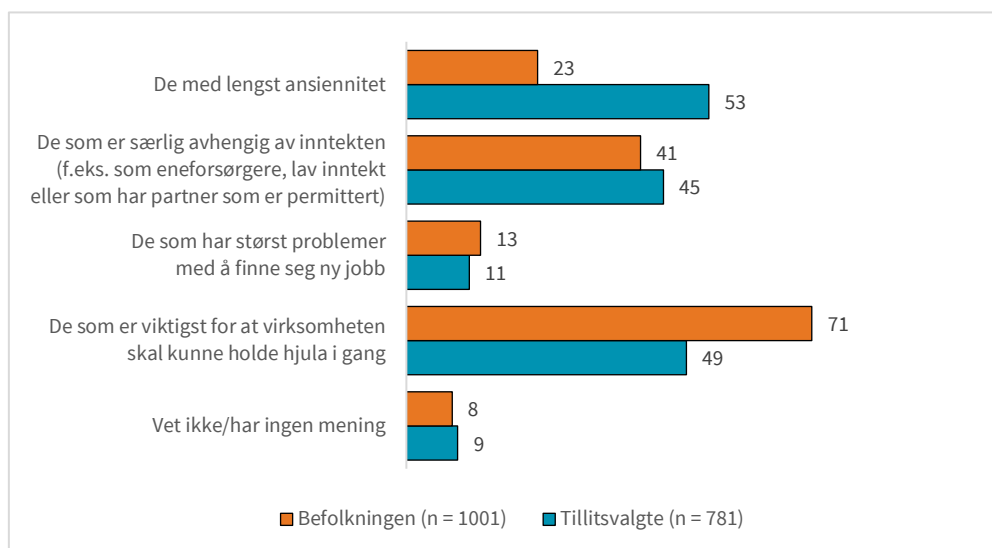
Figur 4.3 Ved valg mellom flere arbeidstakere, hvilken gruppe synes du det er viktigst å skjerme fra permittering? (inntil to svar er mulig). Prosent.



Det var tre grupper som peker seg ut som viktige å skjerme: de med lengst ansiennitet, de som er viktige for å holde virksomheten i gang og de som er særlig avhengig av inntekten. Det var en liten, men signifikant, nedgang mellom 2020 og 2021 i andelen som svarte at de med lengst ansiennitet og de som er viktigst for å holde hjulene i gang bør skjermes.

Dette spørsmålet ble også stilt i befolkningsundersøkelsen¹ fra april 2020, som viste en lavere vektlegging av ansiennitet. Der var det 23 prosent som mente at de med lengst ansiennitet skulle skjermes.

Figur 4.4 Ved valg mellom flere arbeidstakere, hvilken gruppe synes du det er viktigst å skjerme fra permittering? (inntil to svar er mulig). Befolkningen og tillitsvalgte i LO-forbund. Prosent.



Når det gjelder å prioritere de som er avhengig av inntekten eller som har størst problemer med å finne seg ny jobb, var det liten forskjell mellom de to utvalgene.

¹ Se omtale av befolkningsundersøkelsen i kapittel 1.1.

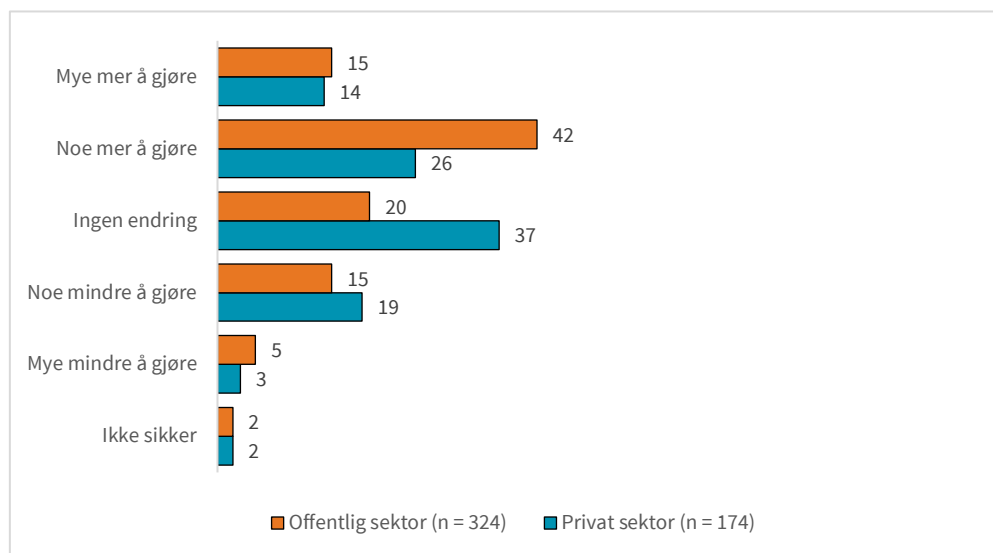
Foruten ansiennitet, er det prioritering av de som er viktigst for at virksomheten skal holde hjula i gang hvor forskjellen er størst. I befolkningen er det 71 prosent som mener at dette er en av de viktigste gruppene, mens den tilsvarende andelen blant de tillitsvalgte i LO-forbundene er 49 prosent.

4.1 Mens andre fikk mer å gjøre

Permitteringer og nedbemanninger skyldtes som regel mangel på arbeid, mens det i andre deler av arbeidslivet ble mer å gjøre. Det gjaldt blant annet helsepersonell på sykehus og i kommunene, lærere, og offentlige forvaltningsvirksomheter som NAV, FHI, Helsedirektoratet og departementene (NOU 2021:6).

Spørsmål om endret arbeidsmengde ble stilt til de tillitsvalgte i april 2020, i starten av pandemiutbruddet.

Fig.4.5 Har din virksomhet i løpet av den siste måneden fått endret arbeidsmengden? Har dere i så fall fått ... Prosent.



LOs tillitsvalgtpanel april 2020.

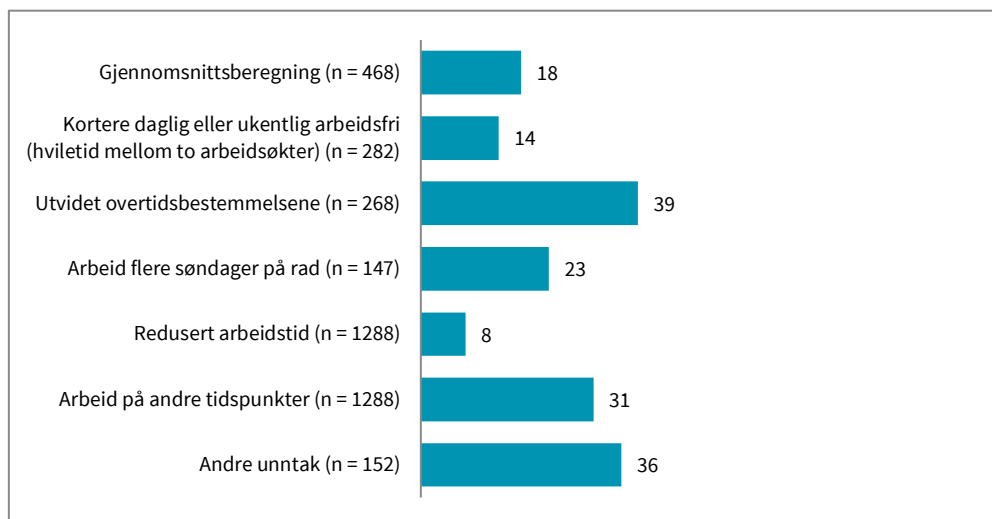
I april 2020 svarte omtrent halvparten av de arbeidsplassstillitsvalgte i LO-forbundene at arbeidsmengden hadde økt i deres virksomhet. 57 prosent av de tillitsvalgte i offentlig sektor svarte at arbeidsmengden hadde økt fra mars til april 2020, mens den tilsvarende andelen i privat sektor var på 40 prosent. I privat sektor var det 37 prosent som svarte «ingen endring», sammenliknet med 20 prosent i offentlig sektor.

5 Arbeidstid

Som nevnt, fikk noen mer å gjøre i forbindelse med koronautbruddet, mens andre måtte gå med på en reduksjon av arbeidstiden. I februar 2021 ble de tillitsvalgte i LO-forbundene spurt om ulike endringer i arbeidstid.

30 prosent av de tillitsvalgte rapporterte at de i utgangspunktet (altså før koronapandemien) hadde en eller flere avtalte unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Det dreide seg om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, unntak fra bestemmelsene om daglig eller ukentlig arbeidsfri og unntak fra overtidsbestemmelsene mv. I forbindelse med pandemien ble det for mange, aktuelt med en utvidelse av disse bestemmelsene. De som hadde unntak før pandemien, ble spurt om noen av disse unntakene ble ytterligere utvidet under pandemien (se figur 5.1.).

Figur 5.1 Har det i din virksomhet som et resultat av koronasituasjonen blitt innført en endring av arbeidstiden på noen av de følgende områdene? Andel som svarte ja. Prosent. Flere svar mulig.



Kilde LOs tillitsvalgtpanel februar 2021

Som figuren viser var det en god del som hadde fått ytterligere utvidelse av unntakene på overtidsbestemmelsene, og det var også mange som hadde fått lagt arbeidet til andre tidspunkter. Det var særlige tillitsvalgte i staten inkludert helseforetakene, som svarte at arbeidstakerne hadde fått lagt arbeidet til andre tidspunkter.

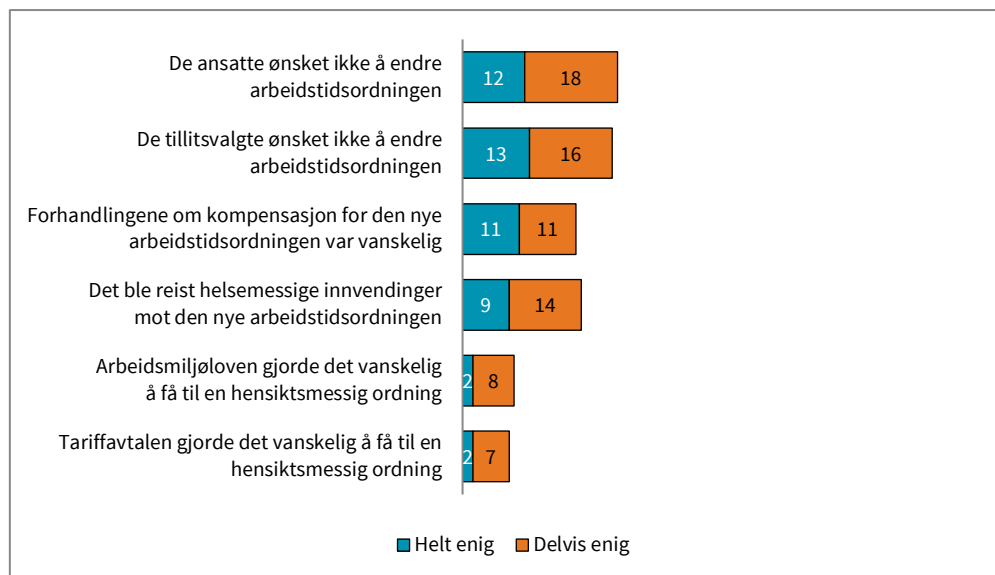
Totalt var det 18 prosent av de tillitsvalgte som svarte at de hadde utvidet gjennomsnittsberegningen, 14 prosent hadde utvidet muligheten til kortere daglig eller ukentlig arbeidsfri og 23 prosent arbeid flere søndager på rad.

Vi spurte også de som i utgangspunktet *ikke* hadde ulike unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser om det som følge av pandemien, hadde blitt innført unntak. Blant disse var det en liten andel som hadde utvidet overtidsbestemmelsene (10 prosent) innført gjennomsnittsberegning (6 prosent) eller fått kortere daglig eller ukentlig arbeidsfri. Det var særlig i statlig sektor inkludert helseforetakene som hadde utvidet overtidsbestemmelsene som et resultat av pandemien.

På spørsmål om det var gjort en HMS-vurdering i forbindelse med unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene, var det 43 prosent som svarte ja, 30 prosent svarte nei og 27 prosent svarte «ikke sikker». Det var med andre ord en betydelig andel av de tillitsvalgte som svarte at det ikke var gjort HMS-vurderinger eller at de var usikre på om dette var gjort. Pandemiltakene kom brått på, og endringene ble nok mange steder gjennomført under en form for unntakstilstand. I februar 2021 var det imidlertid såpass langt ute i pandemien at det burde ha vært mulig å komme seg over til en mer normal tilstand, der HMS-konsekvensene ble vurdert i forbindelse med endringene i arbeidstidsbestemmelsen. 45 prosent svarte at verneombud eller hovedverneombud var involvert i prosessen med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

De tillitsvalgte i LOs forbund som hadde endret arbeidstidsbestemmelsene på grunn av pandemien ble fulgt opp med en del spørsmål om hvordan endringen ble mottatt (figur 5.2)

Figur 5.2 Andel helt og delvis enig i påstander om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i forbindelse med koronasituasjonen. Kun til de som har unntak. Prosent. (n = 1011)



LOs tillitsvalgtpanel februar 2021

Som det går fram av svarene var det en viss motstand mot endringene blant de tillitsvalgte, 29 prosent var helt eller delvis enige i at de ikke ønsket å endre arbeidstidsordningen. 30 prosent av de tillitsvalgte mente det var motstand mot endringen blant de ansatte. Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon svarte i større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at de var helt enige i at de ansatte ikke ønsket endringen. Dette henger nok sammen med, slik vi så over, at privat tjenesteproduksjon i større grad enn andre sektorer var utsatt for arbeidstidsreduksjoner i form av helt eller delvis permitteringer. Både hotell og restaurant, reiseliv og kultur var blant de sektorene der de ansatte i stor grad ble rammet av nedstengninger og avstandsregler.

22 prosent av de tillitsvalgte var helt eller delvis enige i at forhandlingene rundt kompensasjon for de nye arbeidstidsordningene var vanskelige. Tillitsvalgte fra privat vareproduksjon mente i noe mindre grad enn de fra offentlig sektor at dette var vanskelig. Det samme gjaldt tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte. Dette kan skyldes en sektoreffekt, da offentlige virksomheter i stat og kommune har mange ansatte.

Som vi så over var det en betydelig andel av de tillitsvalgte som enten var usikre på eller svarte at det ikke var gjort, HMS-vurderinger av arbeidstidsendringene. Tallene i figur 5.3 viste også at 23 prosent av de tillitsvalgte svarte at det ble reist helsemessige innvendinger mot endringene. Disse helsemessige innvendingene var mindre i privat vareproduksjon enn i offentlig sektor.

Andelen tillitsvalgte som mente at arbeidsmiljøloven eller tariffavtalene gjorde det vanskelig å få til hensiktsmessige ordninger var begrenset. Henholdsvis 10 og 9 prosent av de tillitsvalgte var helt eller delvis enige i dette.

6 Bruk av hjemmekontor

En beregning fra 2019 viste at 39 prosent av jobbene i Norge faktisk *kan* utføres hjemmefra, men at det bare var 10 prosent som gjorde dette på jevnlig basis (Holgersen mfl., 2020). Ifølge levekårsundersøkelsen fra 2019, var det om lag 3 prosent av norske arbeidstakere som tilbrakte hele arbeidsdagen på hjemmekontor. Blant de statlig ansatte var andelen 7 prosent (Alsos mfl., 2020). Dette bildet endret seg drastisk under pandemien.

I en befolkningsundersøkelse i april 2020, starten av pandemien, ble det stilt spørsmål om blant annet hjemmekontor. Om lag halvparten av respondentene var blitt pålagt å jobbe hjemme. Dette var mest vanlig innenfor undervisningssektoren, offentlig administrasjon, rådgivning, og kommunikasjon og informasjonstjenester. Arbeidstakere med utdanning på høyere nivå var sterkt overrepresentert (Nergaard, 2020).

Et flertall av de tillitsvalgte i LO-forbundene rapporterte at arbeidsgiver hadde bedt alle som hadde mulighet om å jobbe hjemme. Rundt 60 prosent svarte at en hjemmekontorordning omfattet under halvparten av de ansatte i virksomheten. Dette gjenspeiler at det i mange yrker ikke er mulig å jobbe hjemmefra, som for eksempel i varehandel, bygg og anlegg og helse og omsorg. Det var bare 5 prosent som svarte at «de aller fleste medarbeiderne jobber hjemmefra».

Tillitsvalgtundersøkelsene viste at hjemmekontor var mest utbredt blant arbeidstakere i statlig sektor. Eksempelvis var det sju av ti tillitsvalgte i statlig sektor som svarte at flertallet av arbeidstakerne hadde jobbet hjemme under pandemien.

De tillitsvalgte som svarte at ansatte var på hjemmekontor under pandemien fikk oppfølgings spørsmål om erfaringer og synspunkter.

6.1 Tilrettelegging og rettigheter

Befolkningsundersøkelsen fra 2020 viste at under 40 prosent av arbeidstakerne hadde tilrettelegging for kontorarbeid hjemme, og 40 prosent av de som jobbet hjemmefra mente at de jobbet mindre produktivt på hjemmekontor. Det var en hel rekke problemstillinger knyttet til hjemmekontor, ikke minst for de som hadde barn med digital undervisning hjemme, barn som måtte følges opp i større grad av foreldrene enn tidligere. Det var likevel ikke slik at de med barn hjemme opplevde seg selv som mindre produktive enn de uten (Nergaard 2020).

Bruk av hjemmekontor aktualiserte spørsmål om rettigheter og plikter på en ny måte, og ikke minst hva slags ansvar arbeidsgiver må og kan ha. Det ble ikke innført nye reguleringer på dette området under pandemien, og gjeldende bestemmelser er å finne i en forskrift fra 2002. Den omfatter blant annet krav om skrift avtale om omfang, arbeidstid, tilgjengelig, drift og vedlikehold av utstyr. (Hjemmekontorforskriften). Det ble imidlertid en diskusjon om denne forskriften faktisk omfattet arbeidstakere som jobbet hjemme under pandemien. Det heter nemlig at forskriften ikke gjelder «kortvarig eller tilfeldig arbeid». I april 2020 ble det utarbeidet retningslinjer for yrkesskadeerstatningen som fastslo at arbeidstaker er dekket når arbeid i hjemmet skjer oppfordret eller etter pålegg fra arbeidsgiver (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020).

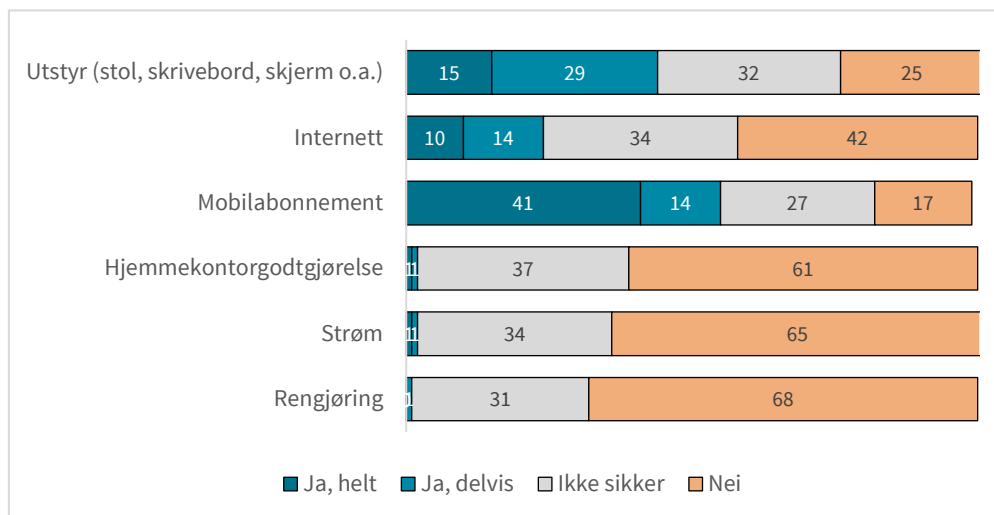
1. juli 2022 trer endringer i forskrift om hjemmekontor i kraft (Hjemmekontorforskriften). Den kommer med presiseringer av omfanget, unntak fra bestemmelsene om skriftlig avtale for helt spesielle situasjoner, som eksempel en pandemi, og at krav til psykososialt arbeidsmiljø er inkludert i forskriften.

De LO-tillitsvalgte fikk spørsmål om ansvarsforholdene ved bruk av hjemmekontor i februar og juni 2021. Det viste seg at for en stor andel arbeidstakere ble det verken innført eller drøftet ordninger og tiltak i forbindelse med bruk av hjemmekontor. Egne avtaler var nesten fraværende. Spørsmålet har imidlertid blitt diskutert ute på arbeidsplassene. Nesten halvparten av de tillitsvalgte svarte at tillitsvalgte og/eller verneombud var involvert i diskusjoner om hjemmekontor. Innenfor statlig sektor, hvor hjemmekontor var mest utbredt, var det 66 prosent som hadde vært med på diskusjoner.

I forskriften heter det at arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Det var bare 14 prosent av de tillitsvalgte som svarte at arbeidsgiver hadde kartlagt de fysiske arbeidsmiljøbetingelsene på hjemmekontoret. Hele 33 prosent svarte at de var usikre på om dette hadde skjedd.

Hjemmekontor innebærer også kostnader. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvem som dekket utgifter for ansatte som jobber hjemme.

Figur 6.1 Dekker arbeidsgiver, helt eller delvis, noen av de faste og/eller løpende kostnadene som de ansatte har i forbindelse med hjemmekontor? Prosent. (n = 952)

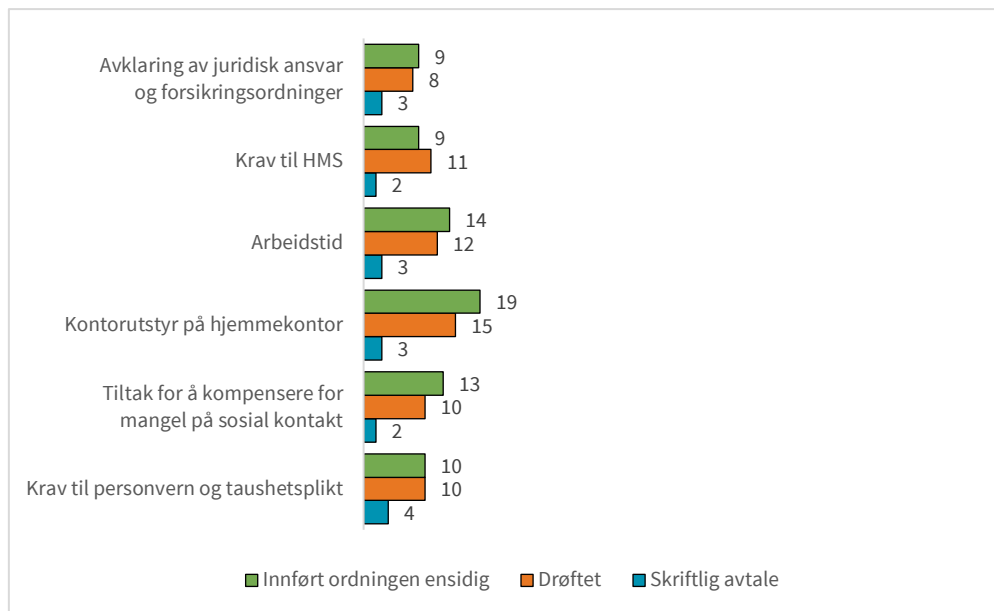


LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Det første som slår en ved svarene i figur 6.1 er den store andelen av tillitsvalgte som svarer «ikke sikker» på spørsmålene om dekking av utgifter. Tallene i figuren viser også at det var utgifter til tradisjonelle områdene, som stol, skrivebord og skjerm, internett og mobiltelefon som i størst grad ble betalt av arbeidsgiver.

De tillitsvalgte fikk videre spørsmål om ansvarsforholdene ved bruk av hjemmekontor var avklart i virksomhetene. Det omfattet spørsmål om juridisk ansvar og forsikringsordninger, arbeidsgivers ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS), arbeidstid, ansvar for utstyr og tiltak for å kompensere for mangel på sosial kontakt.

Figur 6.2 I forbindelse med bruk av hjemmekontor, har arbeidsgiver innført ordning ensidig, hatt drøftinger eller inngått skriftlige avtaler med tillitsvalgte på følgende områder? Prosent. (n = 954)



LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Disse områdene, som er av stor viktighet for arbeidstakerne på hjemmekontor, var i svært liten grad formelt avklart. Totalt var det bare mellom 2 og 4 prosent av de tillitsvalgte som svarte at ansvarsforholdene var formalisert gjennom skriftlig avtale. Mellom 8 og 15 prosent hadde gjennomført drøftinger. Det var stor usikkerhet på disse spørsmålene og en stor andel (mellom 28 og 38 prosent) svarte «ikke sikker».

Svarene fra tillitsvalgte i statlig sektor, hvor bruk av hjemmekontor var mest utbredt, skilte seg noe ut:

- Når det gjelder ordninger for kontorutstyr, er det 28 prosent i statlig sektor som svarte at det var gjennomført drøftinger og 6 prosent svarte at det var inngått skriftlig avtale. Til sammenlikning var det 8 prosent i privat tjenestesektor som hadde hatt drøftinger om kontorutstyr
- 24 prosent av tillitsvalgte i statlig sektor svarte at arbeidstid i forbindelse med hjemmekontor hadde blitt drøftet. I privat tjenestesektor er tilsvarende andel 5 prosent.
- Krav til HMS har blitt drøftet, svarte 19 prosent av de tillitsvalgte i statlig sektor. I privat tjenestesektor var tilsvarende andel på 6 prosent.

Det er mulig å ha retningslinjer for bruk av hjemmekontor uten at det inngås egne avtaler. I en undersøkelse gjennomført i august 2020, for HR-Norge, var det halvparten av virksomhetene som hadde klare retningslinjer for arbeid på hjemmekontor, selv om bare 4 prosent hadde gjort avtaler med de ansatte (Bolstad, 2020).

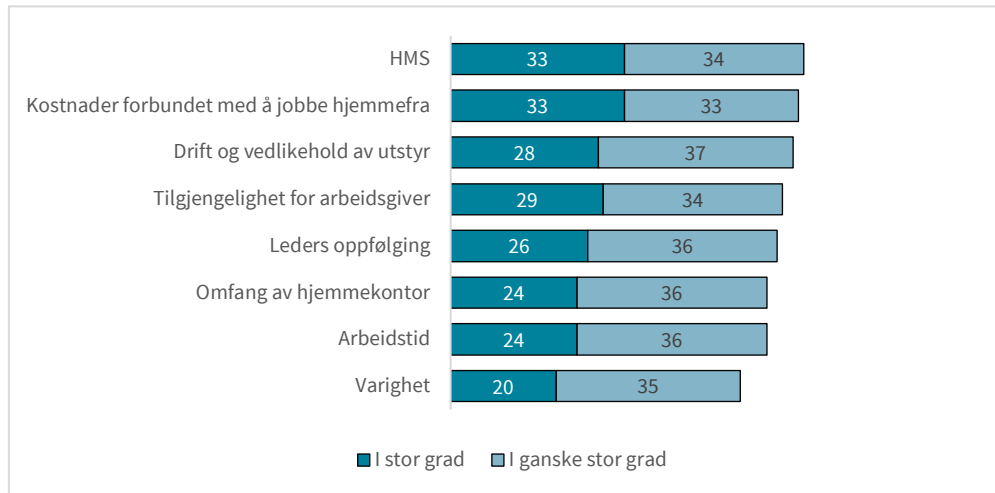
6.2 Behov for bedre reguleringer?

Flertallet av de tillitsvalgte i LO-forbundene mente at det var behov for bedre reguleringer av de praktiske forholdene rundt hjemmekontor. I den endrede forskriften er det, i likhet med den forrige, generelle formuleringer om at arbeidstaker skal sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, ved at arbeidsstedet, utstyret og innemiljøet ikke

medfører uheldige fysiske belastninger. I den nye er ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet inkludert.

Spørsmålet om reguleringer på ulike områder ble stilt både til tillitsvalgte på arbeidsplassene og de som er i foreninger og forbund. HMS er det området som de tillitsvalgte i størst grad mente burde reguleres bedre, 67 prosent svarte i stor eller ganske stor grad.

Figur 6.3 Andel tillitsvalgte som i stor eller ganske stor grad mener det er behov for større grad av regulering gjennom lov eller avtale av forholdene som er listet opp. Tillitsvalgte på arbeidsplass og tillitsvalgte i foreninger og forbund. Prosent. (n=1404)



LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Flertallet mente at det på alle de nevnte områdene er behov for større grad av regulering gjennom lov eller avtale. Etter HMS følger kostnader forbundet med å jobbe hjemmefra, med 66 prosent av de tillitsvalgte som mente at det i stor eller ganske stor grad var behov for nye reguleringer. Når det gjelder regulering av arbeidstid, har det vært diskusjoner om at det kan være vanskelig å skille mellom jobb og fritid når man jobber hjemme. Tillitsvalgte innenfor privat vareproduksjon (bygg, anlegg, industri mv.) er i noe lavere grad tilhengere av mer regulering enn tillitsvalgte i andre sektorer. Dette kan ha sammenheng med at hjemmekontor har vært mindre utbredt i denne delen av arbeidslivet under pandemien.

Kontroll med arbeidstida?

Våren 2021 ble det gjennomført en spørreundersøkelse i befolkningen. Den viste at 32 prosent av de som satt på hjemmekontor opplevde at de hadde en god balanse mellom arbeid og fritid. 13 prosent svarte at det var dårlig balanse, og 55 prosent svarte «verken eller». 60 prosent blant de med hjemmekontor inkluderes i kategorien «høy arbeidstidskontroll». Kun 4 prosent hadde lav grad av arbeidstidskontroll, mens 36 prosent er plassert i midtkategorien (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

6.3 Hva når pandemien er over?

Mange har forventet en varig vekst i andel arbeidstakere som jobber hjemmefra som følge av erfaringene med pandemien. Høy digital kompetanse og en godt utbygd infrastruktur er blant de viktigste forutsetningene.

De arbeidsplassstillitsvalgte i LO-forbundene fikk spørsmål om hvordan de tenkte seg at det kan bli med hjemmekontor når pandemien var over. Det var tillitsvalgte på arbeidsplasser der arbeidsgiver hadde bedt om at de som kunne jobbe hjemmefra gjorde det. Det var bare en liten andel som trodde at hjemmekontor blir den nye hverdagen. Samtidig er det mange som tror at det er flere som vil fortsette å jobbe hjemme i deler av uka.

Tabell 6.1 Hvis du tenker fram til en normalsituasjon etter pandemien, hvor stor andel av de ansatte tror du vil ønske å fortsette å jobbe hjemmefra hele dagen? Prosent. (n = 963)

	Hver dag	3-4 dager per uke	2 dager per uke	1 dag per uke	Månedlig
De aller fleste	1	1	6	12	15
Mer enn halvparten	2	3	10	15	8
25-50 prosent	3	9	18	13	7
Under 25 prosent	9	18	15	13	8
Kun noen få	31	26	19	19	18
Ingen	36	24	14	11	16
Ikke sikker	10	10	10	11	18
Ikke aktuelt	8	8	7	6	9
	100	99	99	100	99

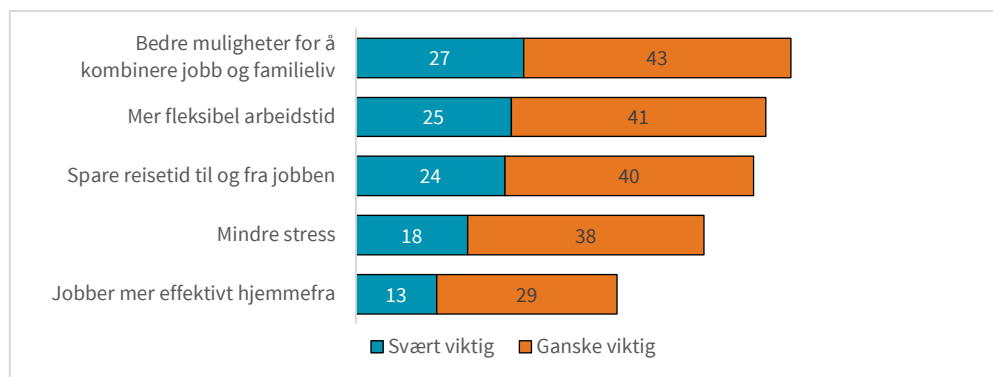
LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Resultatene i tabell 6.1. viser at hjemmekontor én dag per uke kan bli populært. Hver fjerde tillitsvalgt trodde at de aller fleste, eller mer enn halvparten av arbeidsstokken, vil ønske å jobbe hjemme én dag i uka. 16 prosent trodde at flertallet av de ansatte vil jobbe hjemmefra 2 dager i uka. Når det gjelder daglig hjemmekontor, vil det trolig omfatte noen svært få.

Igjen skilte svarene fra de tillitsvalgte i statlig sektor seg ut, ved at de mente at hjemmekontor vil bli en mer vanlig løsning for arbeidstakerne også etter pandemien.

Det kan være ulike motiver for å jobbe hjemmefra, og mange har hatt positive opplevelser i løpet av pandemien. Vi spurte de tillitsvalgte om hva de mente er årsaken til at ansatte ønsker å fortsette med hjemmekontor. Både tillitsvalgte på arbeidsplassene og i foreninger, avdelinger og forbund har fått dette spørsmålet.

Figur 6.4 Dersom du tenker på tida etter pandemien, hvor viktig eller uviktig tror du følgende årsaker er til at de ansatte skulle ønske å jobbe hjemmefra, også i en normalsituasjon? Prosent. (n = 1421)



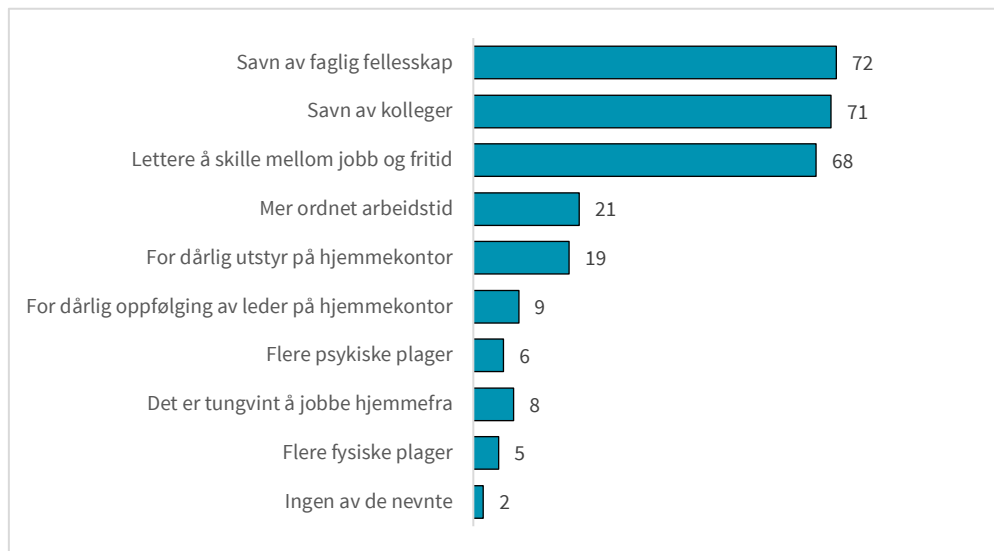
LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Bedre muligheter for å kombinere jobb og familieliv var det aller viktigste argumentet for bruk av hjemmekontor, ifølge de tillitsvalgte. Deretter kom ønsket om mer fleksibel arbeidstid og å spare reisetid til og fra jobb. En beslektet årsak til de tre foregående var mindre stress. At man jobber mer effektivt hjemmefra, var det større usikkerhet om. Det var rundt fire av ti som mente at dette var en viktig årsak.

En kunnskapsoppsummering fra Statens arbeidsmiljøinstitutt konkluderte med at de fleste analysene viste høyere produktivitet blant de som jobbet hjemmefra, i tillegg hadde de hadde større jobbtilfredshet. På den negative siden var det en overvekt av analyser som viste at hjemmearbeid forstyrret balansen mellom arbeid og fritid (Fløvik mfl., 2021).

Det er også mange gode grunner til å komme tilbake, fysisk, på jobb. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva de mente var de viktigste grunnene til å jobbe på arbeidsplassen i en normalsituasjon (de fikk velge inntil tre alternativer). Både tillitsvalgte på arbeidsplassene og i foreninger og forbund har fått dette spørsmålet.

Figur 6.5 Dersom du tenker på tida etter pandemien, hva tror du er de viktigste årsakene til at de ansatte foretrekker å jobbe på arbeidsplassen i en normalsituasjon? Velg inntil tre alternativer. Prosent. (n = 1418)



LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Det var tre begrunnelser som pekte seg ut som de absolutt viktigste: savn av faglig fellesskap, savn av kolleger og at det er lettere å skille mellom jobb og fritid.

Tillitsvalgte i statlig sektor mente i størst grad at savn av faglig fellesskap er viktig. Disse påpekte også i størst grad at hjemmekontor er for dårlig utstyrt.

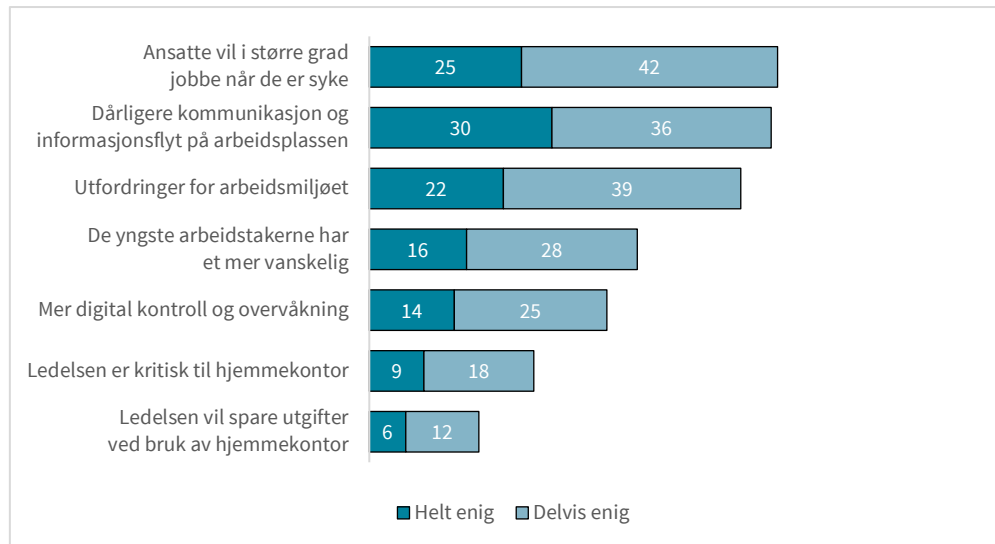
6.4 Hva kan være konsekvensene av økt bruk av hjemmekontor?

De tillitsvalgte ble også bedt om å ta stilling til en rekke påstander om konsekvenser av fortsatt og/eller økt bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon.

De arbeidsplassstillitsvalgte var mest redde for at ansatte i større grad også vil jobbe når de er syke (figur 6.6). Det var videre bekymring for at bruk av hjemmekontor vil gå utover arbeidsmiljøet og være ødeleggende for kommunikasjon og informasjonsflyt på arbeidsplassen. Det var også en viss bekymring for at de yngste arbeidstakerne har det mer vanskelig på hjemmekontor. At det kan spares penger på utgifter til

kontorlokaler, var det bare en liten andel på 6 prosent som sa seg helt enig i. Hver fjerde tillitsvalgt var helt eller delvis enig i at ledelsen på arbeidsplassen var kritisk til hjemmekontor, og fire av ti var helt eller delvis enig i at hjemmekontor ville føre til mer digital kontroll og overvåkning.

Figur 6.6 Andel arbeidsplassstillitsvalgte som er helt eller delvis enig i ulike påstander om bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon (altså etter pandemien). Prosent. (n = 947)



LOs tillitsvalgtpanel juni 2021

Tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå ble også bedt om å ta stilling til disse påstandene (ikke vist i figur). Svarene fulgte samme mønsteret som for tillitsvalgte på arbeidsplassene, men med et noe mer negativt syn på hva slags konsekvenser fortsatt bruk av hjemmekontor kan få:

- 75 prosent var helt eller delvis enig i at det kan føre til at ansatte i større grad jobber når de er syke
- 65 prosent var helt eller delvis enig i at kommunikasjon og informasjonsflyt ville bli dårligere
- 64 prosent var helt eller delvis enig i at det kan by på utfordringer for arbeidsplassen
- 51 prosent var helt eller delvis enig i at det blir mer digital kontroll og overvåkning
- 48 prosent var helt eller delvis enig i at de yngste arbeidstakerne har det mer vanskelig.

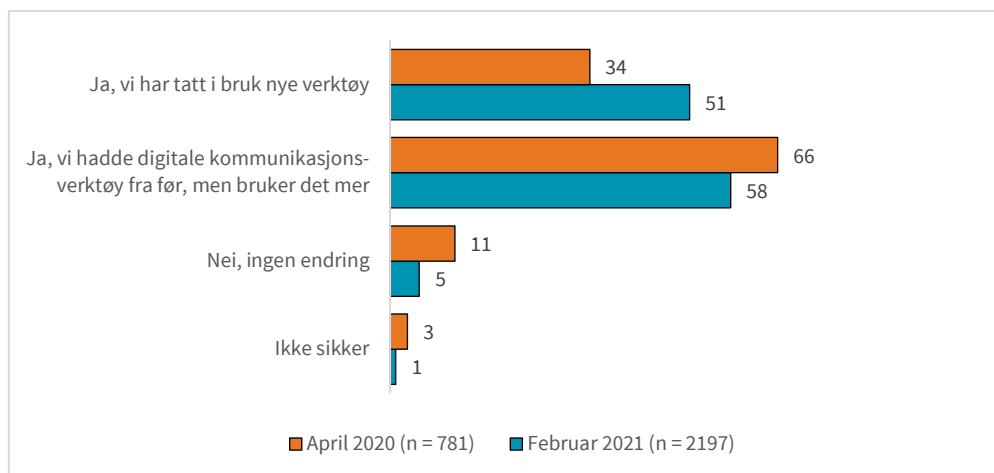
På ett av spørsmålene skilte tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå seg merkbart fra de arbeidsplassstillitsvalgte. Det var 56 prosent som var helt eller delvis enig i at mange arbeidsgivere vil at ansatte skal jobbe hjemmefra for å spare utgifter til kontorlokaler. Som vist i figur 6.6., var det 18 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte som mente det samme. Hva denne forskjellen skyldes, har vi ingen klare svar på. Det kan kanskje forklares med den økte medieoppmærksomheten rundt problemstillingen, og at det har blitt skapt et inntrykk av at arbeidsgivere så en mulighet for å spare penger som følge av økt bruk av hjemmekontor. De arbeidsplassstillitsvalgte svarte, på basis av sine erfaringer, ganske annerledes.

7 Bruk av digitale verktøy

Med digitale verktøy menes plattformer som gjør det mulig å ha videomøter og -undervisning, som gir tilgang for flere til å jobbe i delte dokumenter, og løsninger som gir tilgang til virksomhetens servere hjemmefra, for eksempel virtuelt privat nettverk, VPN. Blant de LO-tillitsvalgte er det 11 prosent som svarer at ingen av disse verktøyene brukes i det daglige. Det er plattformer for møter og undervisning som er mest utbredt.

Det ble innført nye digitale verktøy på mange arbeidsplasser i forbindelse med koronapandemien. I tillegg ble det større bruk av eksisterende kommunikasjonsverktøy. De LO-tillitsvalgte fikk spørsmål om dette, både i 2020 og 2021 (figur 7.1). Det er ingen tvil om at bruken av digitale verktøy har fått et solid oppsving i løpet av pandemien. Tre av fire tillitsvalgte mente at man også i en normaltilstand vil bruke disse kommunikasjonsverktøyene i større grad enn før koronapandemien.

Figur 7.1 Har koronaepidemien ført til at din virksomhet har tatt i bruk digitale kommunikasjonsverktøy (for eksempel Microsoft Teams, Zoom, Skype, Facebook bedrift, Messenger e.l.) i større grad enn tidligere?

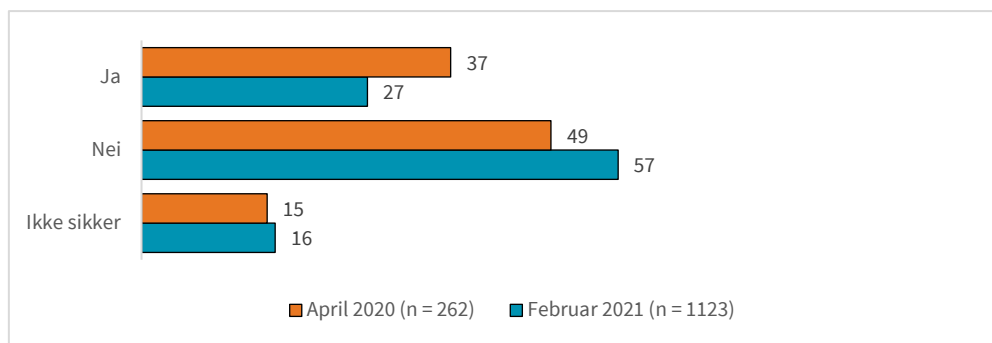


I perioden mellom de to undersøkelsene var det en ganske kraftig vekst i andelen som svarte at det var blitt tatt i bruk nye verktøy, fra 34 til 51 prosent. Det er offentlig sektor som i størst grad har tatt i bruk nye verktøy. Det er også vekst i andelen som svarer at bruken av digitale kommunikasjonsverktøy er større enn før, fra 58 til 66 prosent.

De tillitsvalgte ble også spurt om de trodde at digitale verktøy ville bli brukt mer enn de ble gjort før pandemien når verden kom tilbake til en normalsituasjon. Ikke overraskende svarte et stort flertall, 83 prosent, at de trodde at dette kom til å skje. Særlig i statlig sektor var det mange – 91 prosent – som mente de vil bruke verktøyene mer enn før pandemien.

De som svarte at det var blitt innført nye digitale verktøy fikk spørsmål om bruken var drøftet med ansattes tillitsvalgte eller verneombud. Svarene viser at omfanget av drøftinger har vært så som så.

Figur 7.2 Ble bruken av nye kommunikasjonsverktøy drøftet med ansattes tillitsvalgte/verneombud? Prosent.

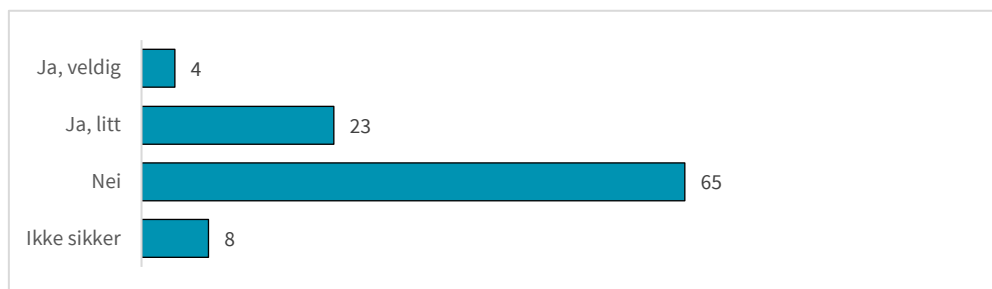


Andelen som svarte nei, økte fra 2020 til 2021, fra 49 til 57 prosent. Det var ingen signifikante forskjeller mellom bransjer/næringer blant de som svarte nei på dette spørsmålet, og heller ikke mellom store og små arbeidsplasser.

I 2020, ble det også spurt om arbeidsgiver hadde informert de ansatte om hvilke opplysninger som ble samlet inn ved bruk av kommunikasjonssystemene. Det var godt over halvparten av de tillitsvalgte – 56 prosent – som svarte at arbeidsgiver *ikke* hadde informert de ansatte om hvilke opplysninger som ble samlet inn ved bruk av dette systemet.

På spørsmål om de tillitsvalgte er bekymret for at arbeidsgiver vil foreta innsyn i ansattes bruk av digitale verktøy uten tillatelse, var det bare et mindretall på 4 prosent som var veldig bekymret for dette (figur 7.3). Det er med andre ord ganske stor tiltro til at arbeidsgiver håndterer denne problemstillingen på en god måte.

Figur 7.3 Er du bekymret for at arbeidsgiver vil foreta innsyn i ansattes bruk av digitale verktøy uten at det blir gitt tillatelse til dette? Prosent. (n = 672)



LOs tillitsvalgtpanel, april 2020.

Det var 23 prosent som svarte at de var litt bekymret for at arbeidsgiver ville foreta innsyn, mens 65 prosent svarte nei. Blant tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor var det 72 prosent som svarte nei, mens den tilsvarende andelen for tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon var 50 prosent. Det er forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale som regulerer dette (Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale, 2018). Arbeidsgiver har bare rett til innsyn når det er nødvendig på grunn av daglig drift eller berettigede interesser ved virksomheten, eller ved begrunnet mistanke om grovt brudd på arbeidstakers plikter. Det heter videre at arbeidstaker så langt som mulig skal varsles og få anledning til å uttale seg før arbeidsgiver gjennomfører innsyn, og har innsigelsesrett etter personvernforordningen.

8 Samarbeid og medbestemmelse

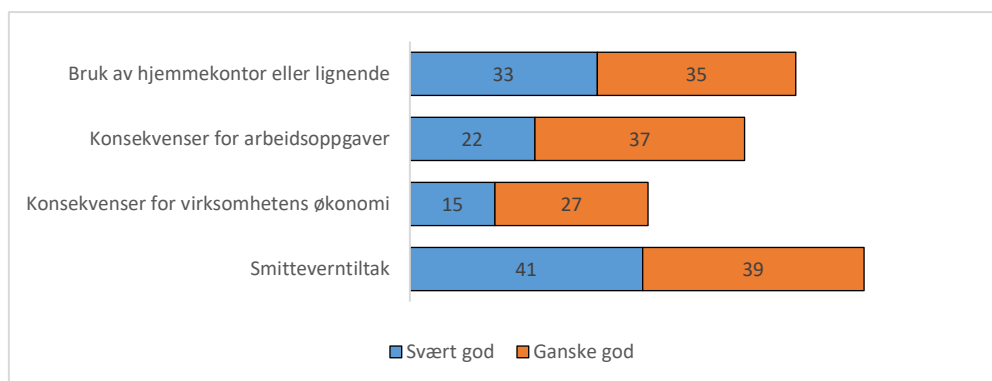
Et velfungerende partssamarbeid har vist seg å være en positiv faktor ved behov for nødvendige omstillinger i virksomhetene. Når arbeidstakerne og deres representanter trekkes med, kan denne type prosesser gjennomføres på en måte som ivaretar både virksomheten og berørte arbeidstakere. Modellen har vist seg særlig virksom under kriser (Dølvik mfl., 2014). Samtidig innebærer krisetider at man må treffe beslutninger av stor betydning for både arbeidsgivere og arbeidstakere, under svært usikre betingelser.

Hvordan opplevde de tillitsvalgte informasjonsflyten og muligheter for innflytelse i den mest akutte fasen og senere i pandemien?

8.1 Informasjon fra arbeidsgiver

I starten av pandemien var smitteverntiltak, nye arbeidsoppgaver og de akutte økonomiske utfordringene de mest aktuelle temaene på mange arbeidsplasser. Vi ba de tillitsvalgte vurdere hvordan ledelsen taklet det omfattende behovet for informasjon da de strenge tiltakene ble satt i verk.

Figur 8.1 Hvordan vurderer du ledelsens informasjon til de ansatte i forbindelse med koronaviruset på følgende områder? Prosent. (n = 781).



LOs tillitsvalgtpanel april 2020

Svarene viste at de tillitsvalgte i hovedsak var fornøyde med arbeidsgivers evne til å informere. Åtte av ti tillitsvalgte mente at ledelsen hadde gitt svært eller ganske god informasjon om smitteverntiltak. Når det gjaldt informasjon om konsekvenser for arbeidsoppgaver, var det til sammen 59 prosent som mente at den var svært eller ganske god.

Det var også om lag sju av ti som var fornøyde med informasjonen om bruk av hjemmekontor. Vurderingen er lik blant tillitsvalgte i privat og offentlig sektor.

Det som skilte seg ut i negativ retning var informasjon om konsekvenser for virksomhetens økonomi. Til sammen var det 42 prosent som mente at informasjon om de økonomiske konsekvensene var god. I privat sektor var andelen 53 prosent. I

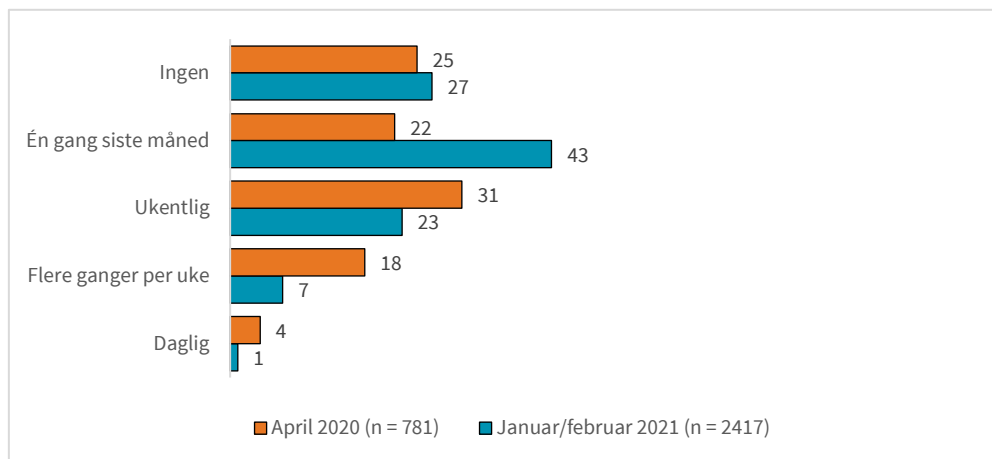
offentlig sektor var det flere som svarte «verken god eller dårlig» eller «ikke aktuelt» enn i privat sektor.

8.2 Formelle og uformelle møter

Både lov- og avtaleverket gir arbeidstakerne rett og plikt til å medvirke. Forutsetningen er blant annet at det er tilgang på møteplasser for tillitsvalgte og ledelse.

De tillitsvalgte på arbeidsplasser fikk spørsmål om hvor hyppig de hadde hatt møter med arbeidsgiver den siste måneden. Dette spørsmålet ble stilt både i 2020 og 2021. Resultatene (figur 8.2) viser blant annet at møtehyppigheten er noe lavere i 2021 enn i 2020. Det er grunn til å anta at situasjonen, tross stor usikkerhet, hadde stabilisert seg noe i løpet av det knappe året som gikk mellom de to undersøkelsene.

Figur 8.2 Tillitsvalgtes deltakelse i formelle møter med arbeidsgiver siste måned. Prosent



Om lag en av fire hadde ikke hatt formelle møter med sin arbeidsgiver den siste måneden. Det er en oppsiktsvekkende høy andel, tatt i betraktning de store konsekvensene pandemien fikk for de aller fleste arbeidsplasser i Norge. Blant disse var tillitsvalgte innen privat tjenesteproduksjon overrepresentert.

Tillitsvalgte i statlig sektor inkludert helseforetak, svarte i større grad enn andre at de hadde deltatt i formelle møter.

Det var også en nedgang i uformell kontakt med arbeidsgiver mellom 2020 og 2021. Når den uformelle kontakten mellom ledelse og tillitsvalgte blir mindre, er det også en risiko for at det lokale partssamarbeidet svekkes (Fløtten & Trygstad; 2020).

Tillitsvalgte i kommunal sektor og i privat tjenesteproduksjon hadde i størst grad uformell kontakt. Ser vi utvalget under ett, var det i 2021 13 prosent som verken hadde hatt formelle møter eller uformelle samtaler med arbeidsgiver siste måned. Dette virker som en oppsiktsvekkende høy andel gitt den krisesituasjonen hele samfunnet var inne i denne vinteren.

Noe av nedgangen i uformell kontakt kan muligens skyldes nedstengte arbeidsplasser og hjemmekontor, og at man dermed ikke møttes fysisk på jobben. Som vist i figur 9.2, ble videomøter flittig brukt i løpet av pandemien, men disse ble kanskje ikke brukt for å opprettholde den uformelle kontakten.

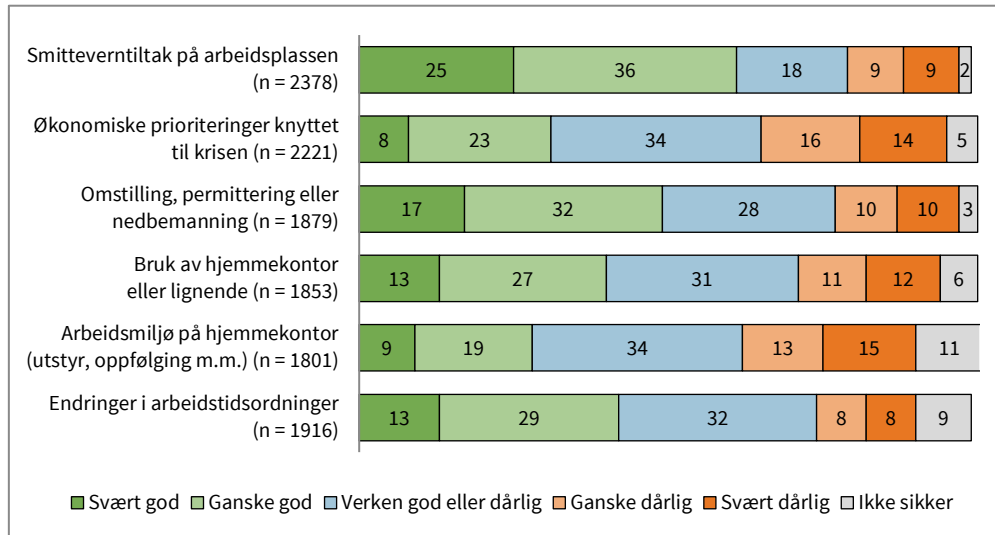
8.3 Vurdering av medbestemmelse

Da pandemien var et faktum, dukket det opp en rekke temaer med betydning for arbeidstakerne.

Sju av ti svarte i april 2020, i den mest akutte fasen, at de selv, andre tillitsvalgte eller verneombud hadde vært involvert i diskusjoner om smitteverntiltak på arbeidsplassen. Man skulle i utgangspunktet tro at en enda større andel skulle ha blitt med på slike diskusjoner, da smitteverntiltak var noe som berørte samtlige ansatte.

I 2021 fikk de tillitsvalgte spørsmål om hvordan de vurderte sine muligheter for medbestemmelse på ulike områder, som smitteverntiltak på arbeidsplassen, økonomiske prioritering, omstilling, permitteringer og nedbemanning, bruk av hjemmekontor og endring i arbeidstid. Dette spørsmålet ble ikke stilt i 2020.

Figur 8.3 Vurdering av arbeidsplassstillitsvalgtes mulighet for medbestemmelse i virksomheten. Prosent.



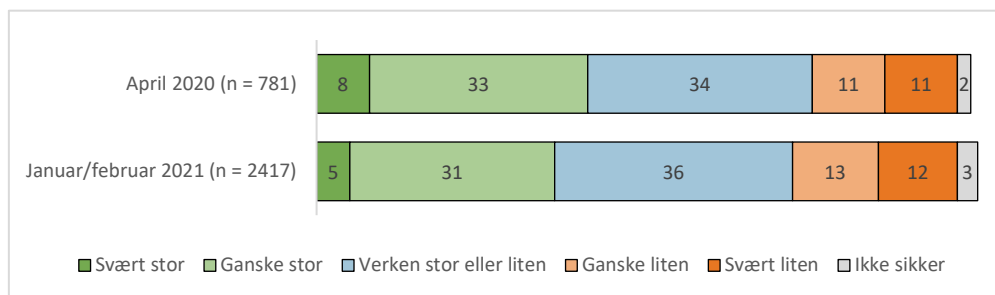
LOs tillitsvalgtpanel februar 2021

Medbestemmelsen ble vurdert å være best når det gjaldt smitteverntiltak på arbeidsplassen: seks av ti svarte at den hadde vært svært eller ganske god. Dernest fulgte «omstilling, permittering eller nedbemanning», hvor 49 prosent svarte det samme. Det man hadde minst medbestemmelse over er arbeidsmiljø på hjemmekontor, hvor 28 prosent svarte svært eller ganske god.

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon (bygg og anlegg, industri mv.), vurderte jevnt over sin innflytelse som større når det gjaldt spørsmål om omstilling, permittering eller nedbemanning og endringer i arbeidstidsordninger enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon og i statlig sektor.

De tillitsvalgte ble også spurt om hvordan de alt i alt vurderte sin innflytelse over beslutninger som var viktige for medlemmene under pandemien.

Figur 8.4 Alt i alt – hvordan vurderer du tillitsvalgtes innflytelse over beslutninger som var viktige for medlemmene under pandemien. Prosent.



I 2020 var det til sammen 41 prosent av de tillitsvalgte som mente at de hadde stor eller ganske stor innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene. I 2021 var tilsvarende andel 36 prosent. Det var dermed en signifikant nedgang i andelen som vurderte at de hadde stor innflytelse. Tillitsvalgte i statlig sektor inkludert helseforetak, vurderte sin innflytelse som lavere enn hva tillitsvalgte i privat vareproduksjon og kommunal sektor gjorde.

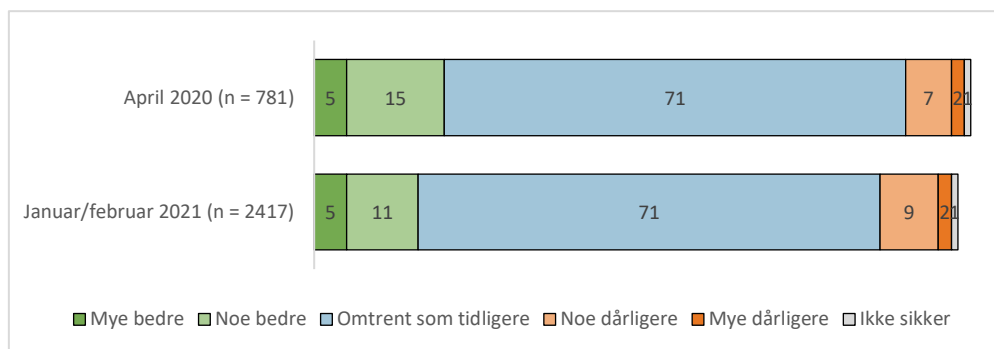
I en undersøkelse gjort blant tillitsvalgte i Unio, var det til sammenlikning 22 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte som mente at de hadde hatt svært eller ganske stor innflytelse over beslutninger som var viktige for medlemmer under pandemien (Trygstad & Andersen, 2021).

8.4 Samarbeidsklima

Kriser kan virke splittende, men kan også bidra til større samhold og bedre samarbeid. Totalt sett var det i den innledende fasen av pandemien, flere som mente at det hadde blitt et bedre samarbeidsklima med arbeidsgiver sammenliknet med perioden før koronapandemien. Til sammen 20 prosent svarte at det hadde blitt et noe eller mye bedre samarbeidsklima. Et knapt år etter, i februar 2021, var denne andelen redusert til 16 prosent. På begge tidspunkter var det sju av ti tillitsvalgte som svarte at samarbeidsklimaet var omtrent som tidligere.

Det var ikke nevneverdige forskjeller knyttet til hvilken sektor de tillitsvalgte tilhørte, men ikke overraskende var det en sammenheng mellom frekvensen på formelle møter og tillitsvalgtes vurdering av samarbeidsklimaet. Enkelt sagt, innebærer flere møter et bedre samarbeidsklima: Tre av ti tillitsvalgte som har hatt formelle møter ukentlig eller oftere svarer at samarbeidsklimaet har endret seg til det bedre. Blant de som ikke har hatt formelle møter den siste uka, er tilsvarende andel 8 prosent.

Figur 8.5 Vil du si at samarbeidsklimaet mellom deg og arbeidsgiver den siste måneden er blitt dårligere, bedre eller er det omtrent som før krisa? Prosent



Når ni av ti tillitsvalgte svarte at samarbeidsklimaet med arbeidsgiver enten er det samme eller har bedret seg, kan man litt høytidelig fastslå at den norske arbeidslivsmodellen klarer seg godt i krisetider.

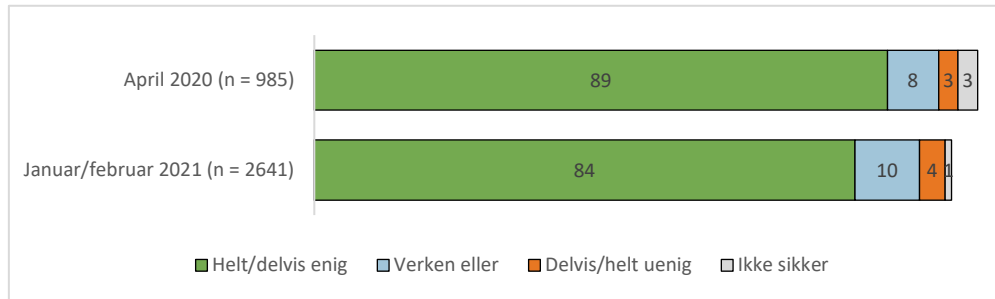
Også på sentralt nivå har samarbeidet mellom partene vært viktig for håndteringen av krisesituasjonen. Blant tillitsvalgte på forenings-, avdelings- og forbunds nivå er det stor oppslutning om at fagbevegelsen har håndtert samarbeidet med arbeidsgiver og myndigheter på en god måte. Nesten åtte av ti mente at dette har fungert på en tilfredsstillende måte.

8.5 Bidro samarbeidet til å redusere negative effekter av krisa?

De tillitsvalgte ble også bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere bidrar til å redusere negative effekter av krisen». Ni av ti var enig i at partssamarbeidet bidro til å redusere de negative effektene av krisa.

Det var en liten nedgang i andelen som mente dette fra april 2020 til februar 2021, fra 89 til 84 prosent.

Figur 8.6 Hvor enig eller uenig er du i påstanden om at samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere bidrar til å redusere de negative effektene av krisa? Prosent.



Konklusjonen er likevel at troen på samarbeid er stor. Andelen som var uenig har ikke vokst nevneverdig.

Koronakommisjonen, som kom med sin første rapport i 2021, understreket også betydningen av trepartssamarbeidet under pandemien. Konklusjonen var at dette samarbeidet hadde vært en styrke ved håndteringen. For det første hadde møtene mellom partene vært viktig arenaer for innspill om justeringer av smitteverntiltak og økonomiske tiltak. For det andre var det viktig for myndighetene å få informasjon fra arbeidslivet om konsekvensene av pandemien og smitteverntiltakene. For det tredje, påpekte kommisjonen, at samarbeidet bidro til at myndighetene fikk etablert en forståelse og forankring i organisasjonene om smitteverntiltakene (NOU 2021:6).

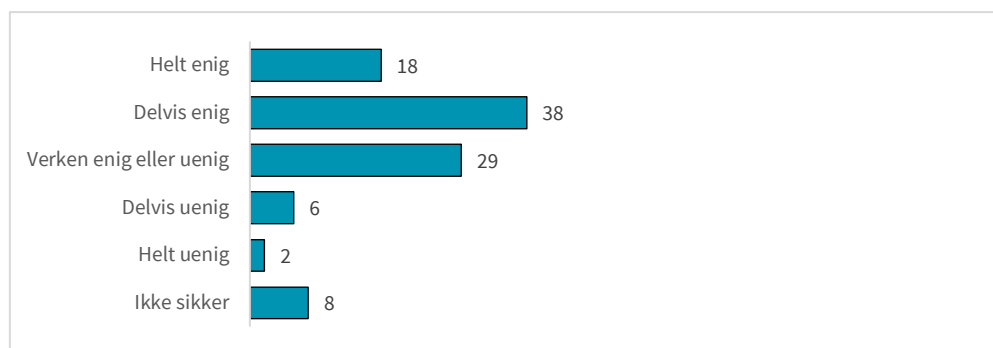
9 Tillitsvalgte og fagbevegelsens posisjon

Arbeidsledighet og permitteringer som gjør at folk får dårligere råd, kan føre til at man vil spare noen kroner på å slippe å betale kontingent til fagforeningen. Men, i løpet av 2020 og 2021 hadde LO en netto medlemsvekst på nesten 30 000. Det tyder på at fagbevegelsen representerte trygghet i en usikker tid. Ifølge LO-leder Peggy Hessen Følsvik har ikke LO opplevd en så kraftig vekst siden gjenreisningen av landet etter krigen (LO, 2022).

At folk ble sittende på hjemmekontor kunne også få følger for kontakt med medlemmene og rekruttering av nye.

De tillitsvalgte ble spurt om hvordan de vurderte konsekvensene for fagbevegelsen under pandemien, og 56 prosent var helt eller delvis enig i at krisa vil styrke fagbevegelsen.

Fig. 9.1 Hvor enig eller uenig er du i at krisa vil styrke fagbevegelsen? Prosent. (n =2936)



LOs tillitsvalgtpanel februar 2021.

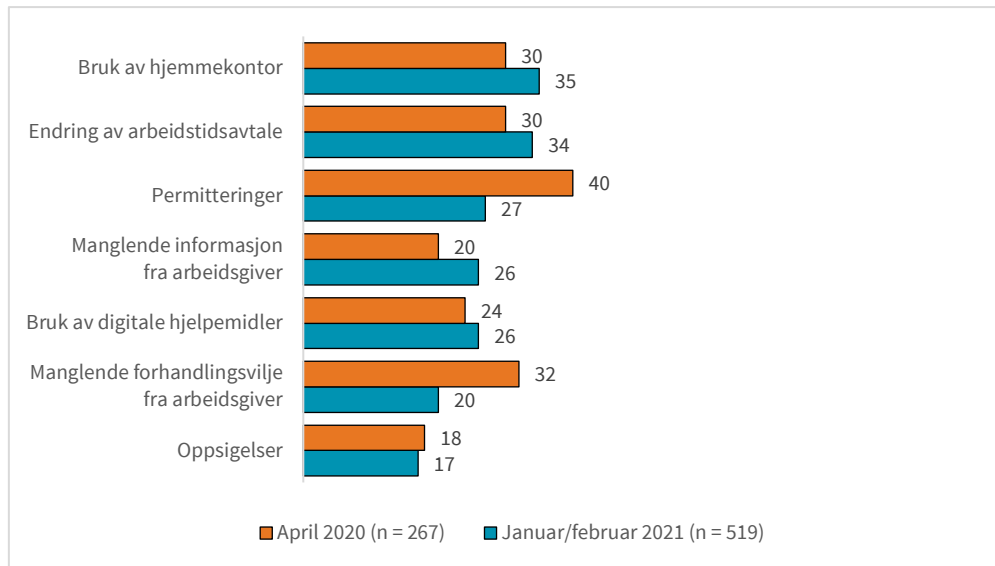
Videre var det til sammen 37 prosent som svarte verken enig eller uenig/ikke sikker, og til sammen 8 prosent som var uenige (helt eller delvis) i at krisa ville bidra til å styrke fagbevegelsen.

Fagbevegelsen representerte ikke bare trygghet for den enkelte, men spilte også en aktiv politisk rolle under pandemien. LO stilte blant annet krav om utvidelse av permitteringsperioden, høyere dagpengesatser, feriepenger for arbeidsledige og lønnstilskudd til bedrifter for å få ansatte raskere tilbake til jobb.

9.1 Behov for bistand blant de arbeidsplass-tillitsvalgte

Under pandemien dukket det trolig opp mange spørsmål og problemstillinger som de arbeidsplass-tillitsvalgte ikke hadde erfaring med fra tidligere. Hvilke områder måtte de lokale tillitsvalgte be om bistand til? Tillitsvalgte i avdelinger, foreninger og forbund fikk spørsmål om hva slags hjelpebehov de erfarte, både i 2020 og 2021.

Figur 9.2 Andel tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå som har blitt bedt om bistand fra tillitsvalgte på arbeidsplass. Prosent.

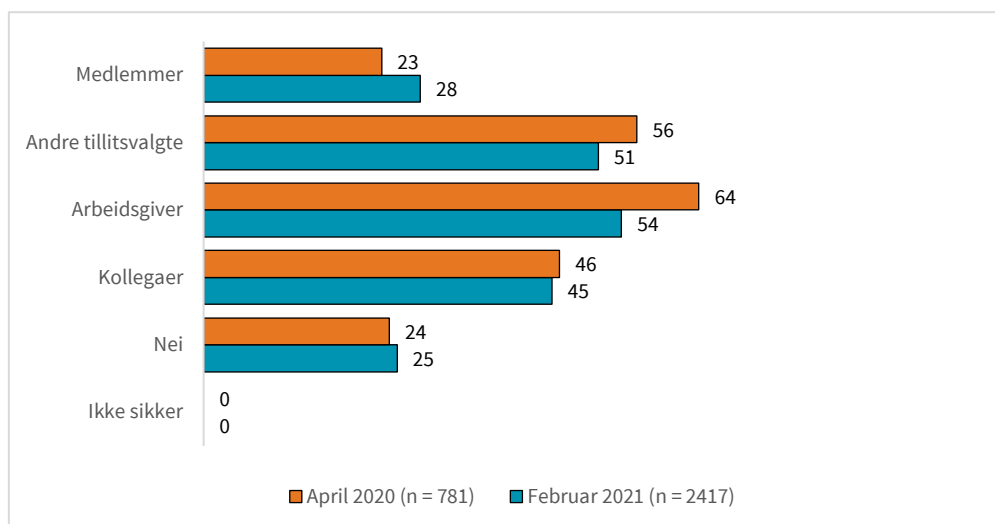


På områdene permitteringer og manglende forhandlingsvilje fra arbeidsgiver var det de største reduksjonene i henvendelser fra 2020 til 2021. I 2021 var det flest henvendelser om bruk av hjemmekontor, og færrest som gjaldt oppsigelser. Når det gjaldt bruk av hjemmekontor og digitale hjelpemidler var det en liten økning i henvendelser fra 2020 til 2021. Mye tyder også på at det var en økende misnøye med informasjonen fra arbeidsgiver, og at det var behov for bistand på dette området.

9.2 Kontakt og rekruttering

På arbeidsplassene kunne det være utfordrende for mange tillitsvalgte å holde normal kontakt med medlemmer og arbeidsgiver, enten på grunn av hjemmekontor, stort arbeidspress eller ulike smitteverntiltak. Det viste seg imidlertid at det var en omfattende bruk av digitale verktøy for å kommunisere.

Figur 9.3 Har du i løpet av de siste to til tre ukene deltatt i videomøter med medlemmer, andre tillitsvalgte, arbeidsgiver eller kolleger eller kunder?



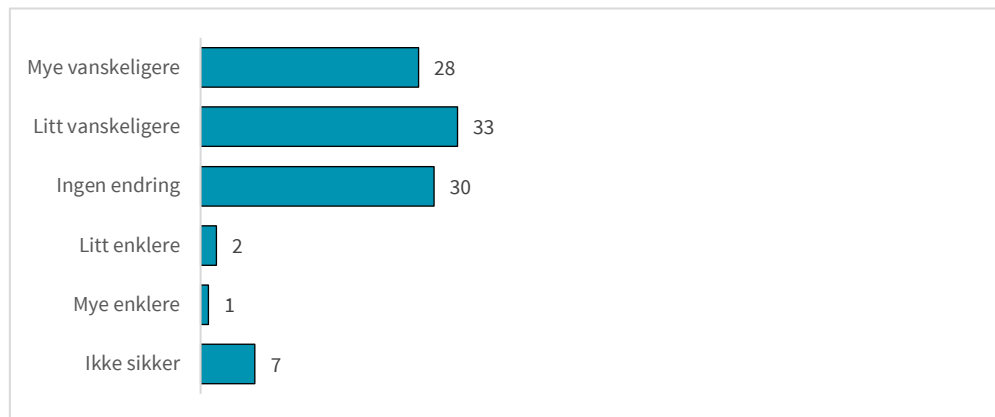
At hver fjerde tillitsvalgt svarte nei i både 2020 og 2021, kan skyldes at de var fysisk til stede på arbeidsplassen og slapp å bruke videomøter for å ha kontakt. Videomøter i alle sammenhenger har gjennomgående vært i større bruk i staten enn det vi finner i kommunal og privat sektor.

9.3 Vanskeligere å rekruttere med hjemmekontor?

På de arbeidsplassene hvor hjemmekontor var aktivt i bruk under pandemien, fikk de tillitsvalgte spørsmål om det ville bli vanskeligere å verve nye medlemmer om arbeidstakerne fortsatte å sitte hjemme også i en normalsituasjon. Bruk av hjemmekontor kan påvirke tillitsvalgtes kontakt med potensielle medlemmer, eksempelvis gjennom å endre hvordan vervekampanjer og medlemsmøter gjennomføres.

Seks av ti mente at dette ville bli vanskeligere (figur 9.3). 30 prosent svarte at fortsatt bruk av hjemmekontor ikke ville innebære noen endringer. Det var tillitsvalgte på arbeidsplassene med mer enn 500 ansatte og tillitsvalgte i statlig sektor inkludert helseforetakene, som i størst grad mente at dette ville bli vanskeligere.

Figur 9.4 Tror du at bruk av hjemmekontor etter pandemien vil gjøre det enklere eller vanskeligere å verve nye medlemmer? Prosent. (n = 963)



LOs tillitsvalgtpanel juni 2021.

10 Ulikhet og tiltro til velferdsstaten

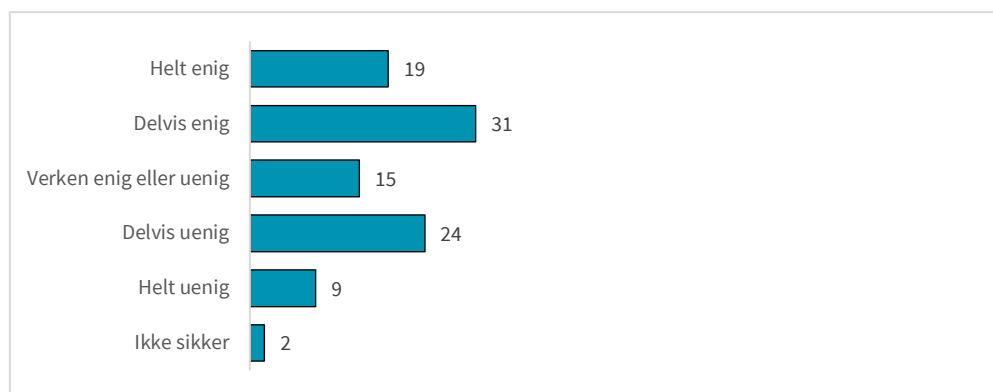
Pandemien rammer ulikt. I enkelte sektorer, som uteliv og reiseliv, var det titusenvis som ble permittert eller mistet jobben. Folk med kort ansiennitet eller en løs tilknytning til arbeidslivet er de første som mister jobben og andelen ufaglært arbeidskraft er høy i næringer som raskt kutter i økonomiske nedturer, som bygg og anlegg. Mange innvandrere tilhører dessuten begge disse gruppene. Det er ofte arbeidstakere med de laveste lønningene og den løseste tilknytningen til arbeidslivet som rammer hardest under kriser (Hernæs, 2021).

Risikoen for å bli permittert eller sagt opp i den første fasen av koronakrisa, var høyere jo lavere utdanning, lavere inntekt og lavere timebetaling arbeidstakeren hadde (Alstadsæter, mfl., 2020, gjengitt i Fløtten & Trygstad, 2020).

Velferdsstatens mulighet til å ivareta de svakeste gruppene under koronapandemien var blant spørsmålene som ble stilt, både til befolkningen og de tillitsvalgte. I en befolkningsundersøkelse fra april 2020 var det stor tro på at den norske velferdsstaten var i stand til å ivareta de svakeste gruppene under koronakrisa. 46 prosent svarte «i stor grad» og 39 prosent svarte «i noen grad». Det var bare 2 prosent som svarte i «ingen grad».

De tillitsvalgte i LO-forbundene fikk også gi sin vurdering av velferdsstatens evne til å ivareta de svakeste gruppene under koronakrisa. Totalt mente halvparten av de tillitsvalgte at den norske velferdsstaten er i stand til å ta vare på de svakeste gruppene.

Figur 10.1 Hvor enig eller uenig er du i at den norske velferdsstaten er i stand til å ivareta de svakeste gruppene i samfunnet under koronakrisa? Prosent. (n = 2936)

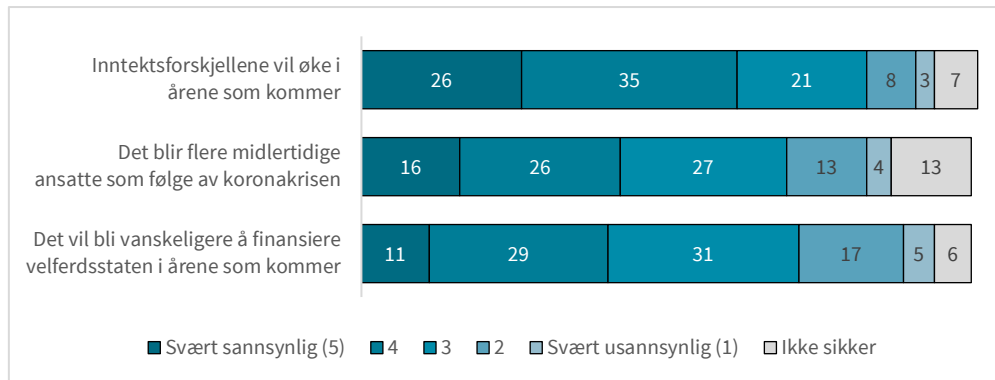


LOs tillitsvalgtpanel februar 2021.

Det var ingen forskjeller i svarene mellom tillitsvalgte i privat og offentlig sektor. Det er verdt å merke seg at til sammen 33 prosent svarte delvis eller helt uenig i denne påstanden. Med andre ord, en ganske utbredt skepsis til at velferdsstaten har nødvendige midler til å ivareta de svakeste.

Dette kan ha sammenheng med at fire av ti tillitsvalgte i april 2020 mente at det vil bli vanskeligere å finansiere velferdsstaten i årene som kommer. De trodde også at koronapandemien vil føre til større inntektsforskjeller. I figur 10.2 vises resultatene fra et utvalg påstander som de tillitsvalgte ble bedt om å ta standpunkt til.

Figur 10.2 Hvor sannsynlig eller usannsynlig er det at følgende vil skje framover? Prosent. (n = 1055)



LOs tillitsvalgtpanel april 2020.

De tillitsvalgte ble også presentert for en påstand om at det kom til å bli flere midlertidig ansatte som følge av koronakrisa. 42 prosent av de tillitsvalgte mente at dette var sannsynlig (svart alternativ 5 eller 4). Hvorvidt disse spådommene blir en realitet, er det for tidlig å konkludere med i skrivende stund.

Et knapt år etter, i februar 2021, fikk de tillitsvalgt på nytt spørsmål om mulige konsekvenser av koronapandemien på disse områdene. Svarene da viste at:

- Ni av ti mente at koronakrisa vil føre til økt økonomisk ulikhet i Norge. 51 prosent var helt enig, og 38 prosent var delvis enig
- Ni av ti mente at koronakrisa rammet de med svakest tilknytning til arbeidslivet. 61 prosent var helt enig, og 26 prosent var delvis enig.
- 54 prosent var helt enig i at krisa øker forskjellene mellom faste og midlertidige ansatte. Ytterligere 30 prosent var delvis enig.

Analyser som ble gjennomført like etter pandemiutbruddet viste at yngre personer, kvinner, innvandrere og personer som er vokst opp i familier med lav inntekt var overrepresentert på ledighetsstatistikken (Bratsberg mfl., 2020). En rapport fra Frisch-senteret fra 2022 viser at pandemien har bidratt til å øke ulikhetene. Den har hatt varige virkninger for en del eldre arbeidstakere, ved at flere tok tidligpensjon. Videre at de som var arbeidsledige før pandemien brøt ut, fikk det ekstra vanskelig. Mulighetene for å komme tilbake til arbeid ble drastisk redusert i forbindelse med pandemiutbruddet, og i oktober 2021 var det slik at utsiktene til jobb var dårligere enn før pandemien. De lavest lønte fikk redusert sin inntekt i vesentlig større grad enn de høyest lønte. Kvinner tapte mer inntekt enn menn, og innvandrergруппene fikk redusert sin inntekt i større grad enn norskfødte (Alstadsæter, mfl., 2022).

Spørsmålet om velferdsstatens bærekraft har vært på den offentlige dagsordenen i en årrekke. Det er bekymring blant annet for en økende andel eldre og store forventninger til velferdsordninger i befolkningen. Koronapandemien kan ha forsterket denne diskusjonen og disse bekymringene. I befolkningsundersøkelsen fra april 2020 mente halvparten at velferdsordningene må strammes inn for å sikre økonomisk vekst i Norge.

11 Avslutning

2020 og 2021 var krevende år, også for tillitsvalgtapparatet i norsk arbeidsliv. Det var utallige problemstillinger og tiltak som man raskt måtte ta stilling til. Selv om vi ikke har spurt direkte om menneskelige relasjoner i forbindelse med pandemien, er det god grunn til å tro at tillitsvalgte også har fungert som sjelesørgere for arbeidstakere som har opplevd usikkerhet og frykt for framtida. Gode økonomiske pakker fra myndighetenes side har imidlertid sørget for at det meste av næringsvirksomhet så langt er holdt intakt. Arbeidsledigheten er igjen nede på samme nivå som før pandemien.

Resultatene fra undersøkelsene blant de tillitsvalgte i LO-forbundene viste at de hadde stor framtidstro, selv da det stod på som verst. Det var eksempelvis bare to prosent som trodde at virksomheten kom til å bli nedlagt eller gå konkurs som følge av krisa. Dette er trolig utslag av tidligere kriseerfaringer, en stat med økonomiske muskler og at nordmenn flest har tillit til myndighetene.

Erfaringer fra koronapandemien kan være med på å øke omstillingstakten i arbeidslivet, blant annet ved bruk av ny kommunikasjonsteknologi. De tillitsvalgte kan rapportere om at mange arbeidstakere har deltatt i kompetansehevede tiltak under pandemien. De forventer samtidig at de teknologiske verktøyene som har vært nødvendig under nedstengningen vil fortsette å spille en sentral rolle i en normalsituasjon.

Det har også være mange spekulasjoner om hvorvidt hjemmekontor blir vanligere enn før pandemien. I så fall kan det få stor betydning for både kontorløsninger og arbeidsmiljøet. Bedre muligheter for å kombinere jobb og familieliv var det aller viktigste argumentet for bruk av hjemmekontor, ifølge de tillitsvalgte. Samtidig tror de ikke at hjemmekontor blir en varig løsning for mange i tida framover.

Ni av ti tillitsvalgte svarte at samarbeidsklimaet med arbeidsgiver enten var det samme eller har bedret seg. Det tyder på at den norske arbeidslivsmodellen har klart seg godt i den krisa vi har vært gjennom. Fagbevegelsen har styrket sin posisjon i løpet av disse to årene, og koronakommisjonen understreket betydningen av trepartssamarbeidet i sin første rapport (NOU 2021:6).

Det er imidlertid grunn til bekymring for økende ulikhet i kjølvannet av koronapandemien. Inntektsforskjellene har økt, og eldre, arbeidsledige, kvinner og innvandrere har kommet dårligst ut (Alstadsæter, 2022). Dette er i tråd med spådommen fra tillitsvalgtpanelet, hvor flertallet mente at pandemien ville føre til økte forskjeller. De tillitsvalgte uttrykte også en ganske utbredt skepsis til at velferdsstaten har nødvendige midler til å ivareta de svakeste i årene framover. Det er med andre ord all mulig grunn til å følge med på de langsiktige konsekvensene av koronapandemien for ulike arbeidstakergrupper og for de som er utenfor arbeidsmarkedet og avhengig av offentlig støtte.

Referanser

- Alsos, K., Andersen, R. K. & Nergaard, K. (2020). *Fleksitidsavtalen i staten*. Fafo-rapport 2020:14
- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Markussen, S., Raaum, O. og Røed, K. (2022). *The Social Gradient in Employment Loss during COVID-19*. Rapport 1/2022. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Andersen, R. K., Steen, J. R. og Ødegård A. M. (2020). *LOs tillitsvalgtpanel april 2020: konsekvenser av koronaviruset*. Fafo-notat 2020:07.
- Andersen, R. K. & Ødegård, A. M. (2020). *Norske arbeidstakere og korona: økonomiske framtidssikter og arbeidsgivers håndtering av koronasituasjonen*. Fafo: Faktaflak juni 2020.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2020). *Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet, 3. april 2020 til Arbeids- og velferdsdirektoratet*
- Aspøy, T. M., Jensen, R. S., Lien, L., og Nyen, T (2022). *Evaluering av treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling*. Fafo-rapport 2022:01.
- Bolstad, E. (2020, 27. august). *Ny undersøkelse fra HR Norge: Praktiske, gode løsninger danker ut regler for hjemmekontor*. HR-Norge. <https://www.hrnorge.no/pressemeldinger/ny-unders%C3%B8kelse-fra-hr-norge-praktiske-gode-l%C3%B8sninger-danker-ut-regler-for-hjemmekontor>
- Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K., Raaum, O., Vigtel, T., Eielsen, G. (2020). *Hvem tar støyten? Arbeidsmarkedet under Korona-krisen*. Frisch-senteret, SSB og NAV. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/416435?_ts=1711ab33788
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. og Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Oslo: Fafo
- Endringslov til folketrygdloven (2021) *Lov om endringer i folketrygdloven (adgang til å ta opplæring og utdanning med dagpenger)*. (LOV-2021-06-18-92). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2021-06-18-92>
- Eurofound (2021), *Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Fløtten, T. og Trygstad S. C. (Red.) (2020). *Post korona – en ny fase for den nordiske modellen?* Fafo-notat 2020:11.
- Fløvik, L., Lunde, L-K., Vleshouwers, J., Johannessen, H., Finne, L.B., Mohr, B., Jørgensen, I.L. og Christensen, J.O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. STAMI-rapport.
- Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale (2018). (FOR-2018-07-02-1108). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-07-02-1108?q=FOR-2018-07-02-1108>
- Hernæs, Ø. M. (2020). *Kriser rammer sosialt skjevt*. *Stat & Styring*, 30(2), 22–25.
- Hjemmekontorforskriften (2002). *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*. (FOR-2002-07-05-715). Lovdata <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-07-05-715>
- Holgensen, H., Jiao, Z. og Svenkerud, S. (2020). *Who and how many can work from home in Norway?* Discussion paper 935/2020. Statistisk sentralbyrå
- Høst, H., Lillebø, O. S., Myklebust, R. B., Reegård, K. & Skålholt, A. (2021). *Evaluering av Utdanningsløftet 2020. Iverksettingen av fire tiltak rettet mot videregående opplæring høsten 2020*. NIFU: Arbeidsnotat 2021:1
- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet.

- LO (2022, 16. februar). *Kraftig medlemsvekst i LO: Skal forhandle lønn for nesten en million LO-organiserte*. <https://www.lo.no/hva-vi-mener/tariff/nyheter-om-tariff-2022/kraftig-medlemsvekst-i-lo--skal-forhandle-lonn-for-nesten-en-million-lo-organiserte/>
- NAV (2021a). *Hovedtall om arbeidsmarkedet*. Desember 2021.
- NAV (2021b) *Søkt eller vedtatt dagpenger under permittering*.
- Nergaard, Kristine (2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Fafo: Faktaflak april 2020.
- NOU (2021:6). *Myndighetenes håndtering av koronapandemien. Rapport fra Koronakommisjonen*.
- Prop. 170 L (2020–2021) *Endringer i folketrygdloven (adgang til å ta opplæring og utdanning med dagpenger)*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-170-l-20202021/id2843520/?ch=2>
- Trygstad, S. C. & Andersen, R. K. (2021). *Styrke i krevende tider. Om arbeidsforhold, samarbeid og medbestemmelse blant Unios tillitsvalgte under koronapandemien*. Fafo-notat 2021:13

Tillitsvalgt under pandemien

Koronapandemien forandret situasjonen på arbeidsplassene nærmest over natta. Åtte av ti arbeidstakere ble berørt på én eller annen måte. Permitteringer, smitteverntiltak, manglende kontakt med medlemmer og arbeidsgiver preget hverdagen til mange tillitsvalgte. I denne rapporten har vi samlet tillitsvalgtes erfaringer gjennom pandemien. De viser blant annet stor tillit til myndighetenes håndtering og godt samarbeid med arbeidsgivere under krisa. Samtidig frykter mange tillitsvalgte at ulikhetene vil øke som følge av pandemien.



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

Fafo-rapport 2022:11
ID-nr.: 20813