

LO-tillitsvalgtpanel: medbestemmelse og medvirkning i krisetider

Sissel C. Trygstad, Rolf K. Andersen og Anne Mette Ødegård

Om undersøkelsen

LOs tillitsvalgte har i forbindelse med koronaepidemien fått spørsmål om medbestemmelse og medvirkning i krisetider. Tillitsvalgtpanelet består i 2021 av om lag 2900 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund, og undersøkelsene administreres og gjennomføres av Fafo. Drøyt 2400 er tillitsvalgte i bedrifter og virksomheter og drøyt 500 er tillitsvalgte i en forening/forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. Mange av de samme spørsmålene ble også stilt i april 2020. Da bestod panelet av 1481 deltakere, og det var 1079 som svarte på undersøkelsen. Forskjellen kommer av at det ble foretatt en nyrekruttering til panelet i 2021. De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått tilgang til e-post-adresser fra LO-forbundene. Dette faktaflaket er i hovedsak basert på Fafo-notat 2021:09, om medbestemmelse og medvirkning i krisetider.

Problemstillinger

Undersøkelser i norsk arbeidsliv viser at et velfungerende partssamarbeid virker positivt inn når nødvendige omstillinger skal gjennomføres. Når arbeidstakerne og dere representanter trekkes med, kan denne types prosesser gjennomføres på en måte som ivaretar både virksomheten og berørte arbeidstakere. Modellen har vist seg særlig virksom under kriser (Dølvik et al. 2014). Siden mars 2020 har deler av norsk økonomi og næringsliv befunnet seg mer eller mindre i permanent krise, selv om noen bransjer er mer berørt enn andre.

I dette faktaflaket ser vi nærmere på følgende problemstillinger:

- Er tillitsvalgte gitt medbestemmelse over beslutninger av viktighet under pandemien?
- Hvordan har samarbeidet mellom partene fungert?
- Har tillitsvalgte hatt innflytelse over beslutninger av viktighet for medlemmene?

Tilgang på formelle møter

Både lov- og avtaleverket gir arbeidstakerne rett og plikt til å medvirke. Hovedavtalenes målsetting er å tilrettelegge for individuelle og kollektive rettigheter og plikter. Forutsetningen er blant annet at det er tilgang på fora eller møteplasser der tillitsvalgte og ledelse kan møtes.

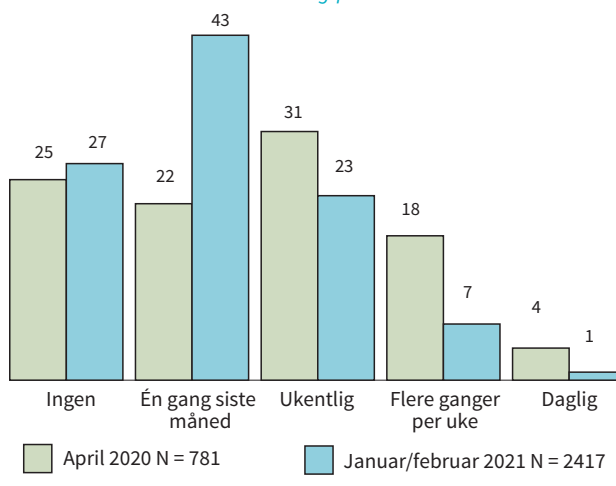
De tillitsvalgte på arbeidsplassene fikk spørsmål om hvor hyppig de hadde hatt møter med arbeidsgiver i løpet av siste måned. Spørsmålet ble stilt både i 2020 og 2021. Resultatene (se figur 1) viser blant annet at møtehyppigheten er lavere i 2021 enn i 2020. Det er grunn til å anta at situasjonen, tross stor usikkerhet, har stabilisert seg noe i løpet av dette året, og at dette er med på å forklare nedgangen i hvor ofte partene møtes.

Om lag en av fire har ikke hatt formelle møter med sin arbeidsgiver/leder i den siste måneden, og her finner vi at tillitsvalgte innen privat tjenesteproduksjon er overrepresentert. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkl. helseforetak) svarer i større grad enn andre at de har deltatt i formelle møter.

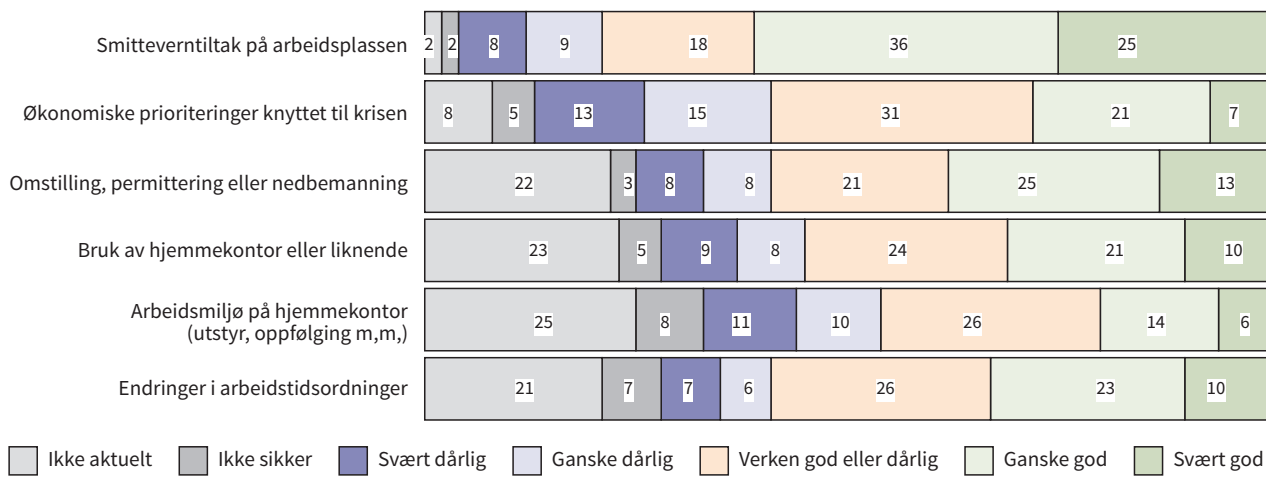
Når det gjelder uformell kontakt med arbeidsgiver, var det totalt en nedgang mellom 2020 og 2021. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon og kommunal sektor hadde i størst grad uformell kontakt.

Ser vi utvalget under ett, er det 13 prosent som verken har hatt formelle møter eller uformelle samtaler med arbeidsgiver siste måned

Figur 1 Tillitsvalgtes deltakelse i formelle møter med arbeidsgiver siste måned. Prosent. Kilde: LOs tillitsvalgtpanel 2021



Figur 2 Vurdering av tillitsvalgtes mulighet for medbestemmelse i virksomheten. Prosent. Kilde: LOs tillitsvalgtpanel 2021



Mulighet for medbestemmelse på ulike områder

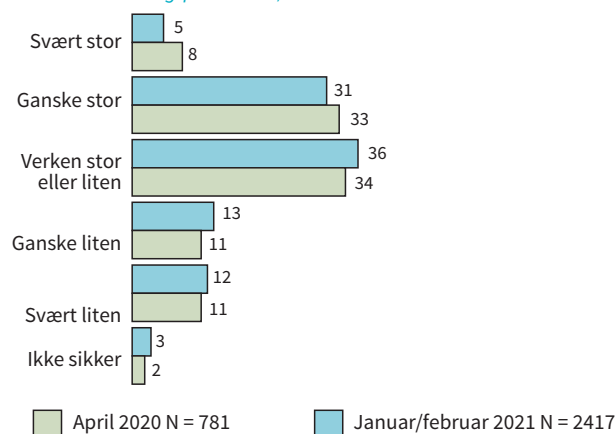
Pandemien forandret arbeidssituasjonen for svært mange mennesker nærmest «over natta». Det dukket dermed opp en rekke aktuelle temaer som er viktige for arbeidstakerne. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvordan de vurderte sine muligheter for medbestemmelse på disse områdene (se figur 2. over).

Medbestemmelsen vurderes å være størst når det gjelder smitteverntiltak på arbeidsplassen: seks av ti svarer at den er svært eller ganske god. Dernest følger «omstilling, permittering eller nedbemanning», hvor 38 prosent svarer det samme. Det man har hatt minst medbestemmelse over er arbeidsmiljø på hjemmekontor. Der svarer 20 prosent at de har hatt svært god eller god mulighet for medbestemmelse.

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon (bygg og anlegg, industri, primærnæringer mv.) vurderer jevnt over sin innflytelse som større enn det gjelder medbestemmelse i spørsmål som berører omstilling, permittering eller nedbemanning (55 prosent svarer svært eller ganske god), endringer i arbeidstidsordninger (48 prosent svarer svært eller ganske god) og økonomiske prioriteringer (36 prosent svarer svært eller ganske god) enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon og i statlig sektor.

Som en oppfølging, ble de tillitsvalgte spurt om å vurdere sin innflytelse alt i alt over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. Dette spørsmålet ble også stilt i 2020.

Figur 3 Alt i alt – hvordan vurdere du tillitsvalgtes innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene under pandemien. Prosent. Kilde: LOs tillitsvalgtpanel 2020/2021



Det er en signifikant nedgang fra 2020 til 2021 i andelen som mener at innflytelsen er svært eller ganske stor. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkl. helseforetak) vurderer sin innflytelse som lavere enn hva tillitsvalgte i privat vareproduksjon og kommunal sektor gjør.

Bedre eller dårligere samarbeidsklima?

På spørsmål – i februar 2021 - om hvordan tillitsvalgte generelt vil beskrive sitt samarbeid med arbeidsgiver, så svarer 28 prosent «svært godt» og 45 prosent «ganske godt» (til sammen 73 prosent). På den andre enden av skalaen er det kun 9 prosent som karakteriserer samarbeidet som dårlig. Utviklingen de siste fire årene viser stor stabilitet. I 2017, da vi stilte tilsvarende spørsmål, svarte 70 prosent at de karakteriserte samarbeidet som svært eller ganske godt. Det gode forholdet har altså vedvart under koronaepidemien.

Dette bekreftes av det neste spørsmålet som ble stilt, om samarbeidsklimaet i virksomheten var blitt bedre, dårligere eller omtrent som det var før pandemien. Sju av ti svarer at samarbeidsklimaet er omtrent som tidligere. Dernest er det noen flere som svarer at det er endret til det bedre enn til det verre.

På dette spørsmålet er det ikke nevneverdige forskjeller knyttet til sektor. Det er, ikke overraskende, en sammenheng mellom frekvensen på formelle møter og tillitsvalgtes vurdering av samarbeidsklimaet. Tre av ti tillitsvalgte som har hatt formelle møter ukentlig eller oftere svarer at samarbeidsklimaet har endret seg til det bedre. Blant dem som *ikke* har hatt formelle møter den siste uka, er tilsvarende andel 8 prosent.

Avslutningsvis er det verd å nevne at troen på samarbeid i en krisetid er stor. Ni av ti tillitsvalgte sier seg helt eller delvis enig i påstanden om at «samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere bidrar til å redusere negative konsekvenser av krisa».

Figur 4 Om tillitsvalgte mener samarbeidsklimaet er endret under pandemien. Prosent. Kilde: LOs tillitsvalgtpanel 2020/2021

