

TR-undersøgelsen 2010

Rapport I



Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen

Trine P. Larsen
Steen E. Navrbjerg og
Mikkel Møller Johansen

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

Rapport I

Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen

FAOS

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

Rapport I

Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen

Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg og Mikkel Møller Johansen

FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet

Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen
Udgivet i oktober 2010
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D, 2300 København S
www.lo.dk

Forfattere:

Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg og Mikkel Møller Johansen – alle fra
FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier,
Københavns Universitet

Copyright: LO og forfatterne
Omslag : Henrik Rasmussen
Tryk: Silkeborg Bogtryk

ISBN: 978-87-7735-032-0
ISBN-online: 978-87-7735-034-4
LO-varenr. 3008

Fagbevægelsens rygrad anno 2010

LO-fagbevægelsens 20.000 tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne er rygraden i den danske model. De varetager deres kollegers interesser i forhandlingerne med ledelsen og udfylder dermed med de rammer, de kollektive overenskomster leverer for udvikling af løn og ansættelsesvilkår på den enkelte arbejdsplads. De er ledelsens sparringspartnere i udviklingen af arbejdspladsen for bedre produktion og medarbejdernes trivsel. Og endelig er tillidsrepræsentanterne fagbevægelsens fortrup i forhold til at løfte udfordringen med at fastholde den høje organisationsprocent på det danske arbejdsmarked.

I forbindelse med LO's 100 års jubilæum i 1998 fik vi FAOS, Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, til at gennemføre en omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår og roller ud fra den enkelte tillidsrepræsentants perspektiv. Siden da har arbejdsmarkedet udviklet sig – traditionelle industriarbejdspladser er forsvundet, og nye inden for servicesektoren er opstået. I den offentlige sektor har udlicitering og ikke mindst kommunalreform været på dagsordenen. Overenskomsterne har fået nyt indhold, og tillidsrepræsentanterne får stadig nye ansvarsområder.

LO har derfor igen bedt FAOS om at om at medvirke til at give os et opdateret billede af tillidsrepræsentanternes hverdag. Denne gang har vi imidlertid suppleret tillidsrepræsentanternes egne erfaringer, vurderinger og holdninger med udsagn fra både kolleger, arbejdsmiljørepræsentanter (ny betegnelse for sikkerhedsrepræsentanter), fagforeningsansatte og ledelsesrepræsentanter, således at tillidsrepræsentanterne og deres indsats belyses i et såkaldt 360 graders perspektiv.

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010 viser, at rammerne for tillidsrepræsentanternes interessevaretagelse på en række områder er blevet bedre. Sammenlignet med 1998 er der fx flere tillidsrepræsentanter, der overordnet set er tilfredse med deres hverv som tillidsrepræsentant, flere oplever, at de har tid nok til at udføre deres faglige arbejde, flere har været på tillidsrepræsentantuddannelse, og flere vurderer, at de får god opbakning fra deres fagforening til at løfte opgaverne – for bare at fremhæve nogle helt centrale resultater.

Men undersøgelsen peger også på, at tillidsrepræsentanter i dag står over for nogle udfordringer, der ikke var så tydelige i 1998. Ikke mindst er der væsentligt flere tillidsrepræsentanter, der i det daglige er konfronteret med kolleger, der er medlemmer af de ”gule” organisationer, og de udfordringer, der kommer heraf for den faglige interessevaretagelse.

Jeg vil gerne sige tak til de mange tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, fagforeningsansatte og ledere der har medvirket i undersøgelsen. Nu er det op til os i fagforeninger, forbund og LO at bruge undersøgelsens mange resultater til at gøre rammerne for tillidsrepræsentanter og dermed den danske models funktionsmåde endnu bedre.

Afslutningsvis vil jeg gerne sige særligt tak til alle tillidsrepræsentanter for den daglige indsats for at varetage kollegernes interesser på arbejdspladsen.



Harald Børsting, formand for LO



Indholdsfortegnelse

Forord	11
1 Indledning	15
1.1 Oversigt – Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen	17
2 Sammenfatning: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen	19
2.1 20 hovedpointer om tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen	19
2.2 Uddybende sammenfatning	25
3 Baggrund: Decentralisering og rammerne for tillidsrepræsentantens virke	51
3.1 Decentraliseringen af overenskomstsyste- met mod virksomhedsplan	51
3.2 Rammerne for tillidsrepræsentanternes virke	52
3.3 Opsamling	54
4 Den tillidsvalgte anno 2010 – en profil	55
4.1 Køn og alder	55
4.2 Anciennitet – højere i 2010 end i 1998	60
4.3 Ansættelsesforhold og etnicitet	64
4.4 Uddannelseskvalifikationer generelt	67
4.5 Hvilke poster tillidsrepræsentanten bestrider ud over TR-posten?....	68
4.6 Tillidsrepræsentanternes og kollegernes familieforhold	68
4.7 Opsamling	71
5 Tillidsrepræsentanternes arbejdsbetingelser – tid og andre vilkår	75
5.1 Lokalaftaler om tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår	75
5.2 Flere har tid nok	76
5.3 Fritid og arbejdstid til TR-arbejdet	78
5.4 Lokalaftaler om tid	81
5.5 Hvad bruges tiden på?	85
5.6 TR-vederlag/løntillæg for TR-arbejdet	86
5.7 Kontor og it-forhold	88
5.8 Hvilke TR-forhold kan forbedres?	89
5.9 Opsamling	92
6 Tillidsrepræsentantens forhold til arbejdskolleger – organiserede såvel som uorganiserede	95
6.1 Repræsentant for en bred vifte af lønmodtagere	95
6.2 Tillidsrepræsentanternes samarbejde med andre medarbejdergrupper end egne medlemmer	97
6.3 Tillidsrepræsentanterne og forholdet til de gule og uorganiserede - offentlige, private og selvejende institutioner	98
6.4 Arbejdsgivernes forhold til de uorganiserede medarbejdere	105
6.5 Forholdet til de gule og uorganiserede – et medarbejder perspektiv	112
6.6 Opsamling	113
7 Kollegernes og tillidsrepræsentantens forventningsafstemning	117
7.1 Kollegernes forventninger til tillidsrepræsentanten	117
7.2 Tillidsrepræsentantens varetagelse af arbejdskollegernes interesser	120
7.3 Loyaliteten over for kollegerne - arbejdsgiver vis-a-vis kollegernes interesser	122
7.4 Fyringsrunder – en situation hvor tilliden til tillidsrepræsentanten sættes på prøve	124
7.5 Gør tillidsrepræsentanten en forskel for løn og arbejdsvilkår?	127
7.6 Fik kollegerne den hjælp, de havde brug hos tillidsrepræsentanten	128

7.7	Kollegernes tilfredshed med tillidsrepræsentanternes indsats	132
7.8	Kollegernes interesse for tillidsrepræsentantens arbejde	133
7.9	Tillidsrepræsentantens rolle	134
7.10	Håndtering af konflikter indbyrdes på medarbejdersiden og mellem ledelse og kolleger	136
7.11	Kollegernes respekt for tillidsrepræsentanten	139
7.12	Opsamling og diskussion	141
8	Samarbejdsrelationerne med kollegerne – før, under og efter forhandlingerne med ledelsen	147
8.1	Kontakten til kollegerne	147
8.2	Før forhandlingerne med ledelsen	152
8.3	Under forhandlingerne	156
8.4	Efter forhandlingerne – efterspillet	160
8.5	Opsamling	163
9	Samarbejdsrelationer med ledelsen	167
9.1	Forhandlings- og samarbejds klimaet – overordnet godt	167
9.2	Ledelsens holdning til tillidsrepræsentanten	169
9.3	Ledelsesretten og formelle/uformelle fora for indflydelse	173
9.4	Opsamling	175
10	Forhandlinger på arbejdspladsen	177
10.1	Udgangspunktet for forhandlingerne - overenskomsten eller de daglige udfordringer?	177
10.2	Aktørerne i de lokale forhandlinger	179
10.3	Aftaler om særlige medlemsfordele	182
10.4	Tillidsrepræsentantens kompetencer i lønforhandlinger, ansættelser og afskedigelser	182
10.5	Overenskomstens rammer – tryghed eller frihed	186
10.6	Danske arbejdspladser uden en TR-ordning	187
10.7	Samarbejds klimaet under omstrukturering	193
10.8	Opsamling	195
11	Hvad drøftes og forhandles på virksomhederne	199
11.1	De traditionelle og nyere overenskomststemmer: Fra løn, arbejdsmiljø og arbejdstid til pension, efteruddannelse, psykisk arbejdsmiljø og sygeforsikringer	199
11.2	Diskussionsemner på klub- og fællesmøderne	202
11.3	Hvem henvender kollegerne sig til om bestemte overenskomstforhold?	203
11.4	Lokalaftaler	208
11.5	Tillidsrepræsentantens rolle for kollektive og individuelle løn og arbejdstidsforhandlinger	210
11.6	Individuelle forhandlinger og samarbejdet på arbejdspladsen	214
11.7	Opsamling	217
12	Samarbejdsrelationer med andre tillidsvalgte	221
12.1	Samarbejdet med SR - en positiv oplevelse	221
12.2	Fordelingen af arbejdsopgaver mellem SR og TR - hvem gør hvad?	223
12.3	Netværk med andre TR – fra arbejdspladsen til internationale kontakter	226
12.4	Samarbejdet i de forskellige netværk – hvilke emner diskuteres? ..	231
12.5	Internationale kontakter (ESU)	232
12.6	Opsamling	233
13	Tillidsrepræsentanten og familien	235
13.1	Balance mellem familie og arbejdsliv – som tillidsrepræsentant ..	235
13.2	Hvem har problemer med balancen	236

13.3	Den dårlige samvittighed, forpligtigelserne og opbakningen fra familien.....	239
13.4	Opsamling	241
14	TR-dækningen på det danske arbejdsmarked anno 2010	243
14.1	TR- dækningen på private og offentlige arbejdspladser.....	243
14.2	TR-dækningen i forhold til størrelse og sektor.....	245
14.3	TR-dækningen indenfor forskellige brancher og arbejdsfunktioner	246
14.4	Tillidsrepræsentantdækningen fordelt på forbund.....	248
14.5	Manglende interesse for TR-hvervet – En ny udfordring for fagbevægelsen og den danske model	249
14.6	Opsamling	251
15	Overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked.....	253
15.1	Udviklingen i overenskomstdækningen – fra 1997 til 2007.....	253
15.2	Overenskomstdækningen anno 2010.....	254
15.3	Overenskomstdækningen i forhold til virksomhedsstørrelse	256
15.4	Overenskomstdækningen i forhold til brancher og arbejdsfunktioner	258
15.5	Overenskomstdækningen blandt timelønnede, akademikere og funktionærer	259
15.6	Overenskomstdækningen i forhold til køn og alder	260
15.7	Hvorfor nogle arbejdspladser ikke overenskomstdækket?.....	261
15.8	Opsamling	262
16	Faglig organisering på arbejdspladserne	267
16.1	De generelle tal for medlemsudviklingen på medarbejdersiden 1990-2007	267
16.2	Faglig organisering på danske arbejdspladser anno 2010	268
16.3	Faglig organisering på store og små arbejdspladser.....	270
16.4	Branche og arbejdsfunktion – lavere organisering i nogle brancher	272
16.5	Uorganiseret arbejdskraft – en udfordring for nogle forbund mere end andre	273
16.6	Faglig organisering og ejerskabsformen på danske arbejdspladser.	275
16.7	Karakteristika ved de organiserede og uorganiserede lønmodtagere	276
16.8	Bevæggrundene for at fravælge den etablerede fagbevægelse.....	277
16.9	Opsamling	278
17	Organisationsprocenten på arbejdsgiverside	281
17.1	Udvikling i organisationsprocenten på arbejdsgiverside.....	281
17.2	Arbejdspladsernes ejerskab og organiseringsgraden anno 2010	282
17.3	Organiseringen på arbejdsgiverside – store og små arbejdspladser	283
17.4	Organisering på arbejdsgiverside indenfor forskellige brancher.....	284
17.5	Begrundelser for medlemskab og ikke-medlemskab af en arbejdsgiverorganisation	284
17.6	Opsamling	285
18	Arbejdspladsens profil	287
18.1	Danske arbejdspladser – sektor, størrelse og branche fra 1998 til 2010	287
18.2	Offentlige arbejdspladser med TR-ordning.....	290
18.3	Private arbejdspladser – med TR-ordning.....	294
18.4	Selvejende institutioner med TR-ordning	299
18.5	Opsamling	303
19	Litteraturliste:	307
20	Appendiks A:.....	325

Forord

Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af LO-forbundenes tillidsrepræsentanters liv og virke. Undersøgelsen belyser ikke blot tillidsrepræsentanternes egne oplevelser med TR-hvervet; også kolleger, ledere og afdelinger indgår i undersøgelsen, ligesom sikkerhedsrepræsentanter fra ni forbund bliver analyseret i deres egenskab af organisationsrepræsentanter.

Undersøgelsen er igangsat af LO og udført af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, under ledelse af Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen. Undersøgelsen baserer sig på fem spørgeskemaundersøgelser med henholdsvis tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter. Både LO-kolleger og kolleger fra de gule fagforeninger samt de uorganiserede kolleger indgår i undersøgelsen, ligesom ledere på arbejdspladser med og uden tillidsrepræsentanter og med og uden overenskomster deltager i undersøgelsen.

Spørgeskemaerne har været omfattende, og en sådan undersøgelse lader sig ikke gøre uden stor velvilje fra en lang række mennesker. Først og fremmest har tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter brugt tid og energi på at besvare de udsendte spørgeskemaer, og de skal have stor tak for deres indsats. Også repræsentanter fra de enkelte forbund har været en stor hjælp i udviklingen af spørgeskemaet, løbende sparring, input og gennemlæsning af rapporter. Derudover har de bl.a. stillet sig til rådighed for pilotinterview, som har hjulpet med til at fokusere undersøgelsen. En tak til Lone Grønhøj Frandsen for hendes input til spørgsmål om tillidsrepræsentanternes kompetencer.

Danmarks Statistik ved Knud Isak Isaksen, Martine Friisenbach, Jesper Christensen og Saliha Zayoum har stået for indsamling af data vedrørende tillidsrepræsentant-, sikkerhedsrepræsentant- og lederundersøgelserne. Tak for samarbejdet i forbindelse hermed. Analyse Danmark, som har stået for indsamlingen af data på kollegaundersøgelsen, skal takkes for god sparring i forbindelse med denne del. Endelig tak til Mojo Consult, ved Mikkel Møller Johansen, som kompetent har stået for indsamlingen af afdelingsdata og behandling af de store datamængder.

Vore kolleger Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fra FAOS har været en stor hjælp med løbende sparring, input og gennemlæsning af rapporterne – en stor tak til dem for deres hjælp, som i høj grad har opkvalificeret rapporterne.

En række studenter har ligeledes været involveret i dette projekt. Studentermedhjælperne Lasse Nabe-Nielsen, Malene Louise Reventlow, Pia Bang Jensen og Jeppe Kirkelund Søndergaard har været engagerede og kritiske medarbejdere og har løftet projektet med deres input.

Carsten Jørgensen, Anna Christine Schmidt, Camilla Hassing Grønbæk og Erik Navrbjerg skal takkes for grundig korrekturlæsning.

Endelig en tak til LO og her særligt Jens Erbo Christensen og Morten Madsen for at igangsætte denne undersøgelse og for samarbejdet i forbindelse hermed samt til Ellen Dørge for at sikre de praktiske forhold vedrørende indkaldelser til møder, udsendelser af dagsordner og meget mere.

København, 23. september 2010

Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen

FAKTA om TR-undersøgelsen 2010

- Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010
- FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – har udført undersøgelsen på opdrag af LO
- Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010
- Deltagere i undersøgelsen er:
 - 7.877 tillidsrepræsentanter
 - 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
 - 1.475 kolleger (1169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
 - 1.618 ledere
 - 225 afdelingsrepræsentanter
 - Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.
- Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål
- Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:
 - 3F – Fagligt Fælles Forbund
 - Blik- og Rørarbejderforbundet
 - Dansk El-Forbund
 - Dansk Jernbaneforbund
 - Dansk Metal
 - FOA – Fag og Arbejde
 - Fængselsforbundet
 - Fødevareforbundet NNF
 - HK/Danmark
 - Hærens Konstabel- og Korporalforening
 - Malerforbundet
 - Serviceforbundet
 - Socialpædagogerne
 - Teknisk Landsforbund
 - TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg

1 Indledning

Tillidsrepræsentanternes virkelighed og de opgaver, som de står overfor, ændrer sig til stadighed – ikke mindst fordi omgivelsesbetingelserne forandrer sig. På nogle områder og i nogle sektorer har forandringerne været drastiske, mens det på andre områder har været en løbende udvikling – ligesom virksomheder selv inden for samme sektor eller branche kan have oplevet forandringer meget forskelligt. Over én kam er der de seneste 15 år kommet mere bredde i overenskomsterne, samtidig med at en øget decentralisering af aftale- og overenskomstsystemet har fundet sted. Flere forhold lægges ud til forhandlinger på arbejdspladserne, og det stiller nye krav til organisationerne, som skal servicere tillidsrepræsentanterne.

Der er således behov for at belyse, hvilke krav der møder tillidsrepræsentanten i 2010 – og hvordan mulighederne er for at indfri kravene. Undersøgelsen Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 søger at indfri dette behov, og det er uden sammenligning den hidtil mest omfattende undersøgelse af de tillidsvalgte arbejdsvilkår i Danmark.

Undersøgelsens overordnede formål er:

- at belyse tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår, balance mellem familie og arbejdsliv samt udfordringer, både generelt og i forhold til de enkelte forbund
- at belyse relationerne til kolleger, fagforening og ledelse
- at belyse behovet for forbedringer af tillidsrepræsentanternes vilkår
- at belyse uddannelsesbehovet i lyset af de fundne udfordringer, herunder at levere et bud på uddannelsernes indhold og omfang samt eventuelle forbundsspecifikke eller sektorspecifikke behov for uddannelse.

Ca. 11.000 tillidsvalgte – både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter - har besvaret et omfattende spørgeskema. Men også andre vinkler er inddraget. Således har næsten 1.500 af de tillidsvalgte kolleger besvaret et spørgeskema om deres forhold til tillidsvalgte og det faglige system, ligesom afdelingerne i de enkelte forbund har besvaret et spørgeskema. Endelig belyses også lederes holdninger til de tillidsvalgte, idet godt 1.600 ledere har udfyldt et spørgeskema om samarbejdet – med eller uden tillidsrepræsentant. Undersøgelsen giver dermed også mulighed for at belyse, hvilket billede kolleger, ledere og de lokale fagforeninger har af tillidsrepræsentanterne. Dermed kan der også gives et bud på, om tillidsrepræsentanterne opfattes som en hjælp og god sparringspartner af disse parter – eller om der også her er behov for at opdatere tillidsrepræsentantrollen, som den præsenterer sig for ledelse og kolleger på arbejdspladsen.

Det er fem overordnede spørgeskemaer, der danner basis for denne undersøgelse. Men hvert skema har yderligere haft underopdelinger. Således deltager både kolleger med og uden tillidsrepræsentanter, ligesom kolleger i og uden for det etablerede faglige system giver deres besyv med. Også blandt ledere har både ledere med tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen og uden tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen haft mulighed for at bidrage med synspunkter på samarbejdet.

Endelig er der foretaget 15 interview med repræsentanter for de 15 forbund, der deltager i undersøgelsen. Disse interview er blevet brugt til at skærpe fokus i undersøgelsen.

Ud over denne 360-graders undersøgelse af tillidsrepræsentanternes (sam)arbejdsvilkår i 2010, er der yderligere en tiddimension i undersøgelsen. I 1998 blev en undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, arbejdsopgaver og roller gennemført i et samarbejde mellem LO og FAOS. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 var den indtil da mest omfattende undersøgelse af danske tillidsrepræsentanters vilkår; en tredjedel af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området deltog via en spørgeskemaundersøgelse i analysen, og herudover blev 50 ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere interviewet på 17 arbejdspladser.

Analysen mundede ud i en tæt beskrivelse af tillidsrepræsentantens liv anno 1998 – fra hans eller hendes holdning til fagforeninger over de daglige udfordringer på arbejdspladsen og de deraf følgende kompetencebehov, til spørgsmålet om, hvad tillidsrepræsentanthvervet betød for familielivet. Ved at sammenstille data fra undersøgelsen i 1998 og data fra undersøgelsen i 2010 er der en unik mulighed for på en lang række områder at belyse, hvordan tillidsrepræsentantrollen og tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår har ændret sig over tid.

Alle 2010-undersøgelserne har været web-baseret. For en nærmere beskrivelse af metodiske overvejelser henvises til rapport IV.

Undersøgelsens resultater præsenteres i fem rapporter:

Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladserne - hvori der redegøres for tillidsrepræsentantens daglige udfordringer i samspillet med ledelse og kolleger samt balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet - hvori relationerne mellem tillidsrepræsentanten og det faglige system belyses.

Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne – hvori uddannelsesbehovet belyses, og hvor der gives bud på, hvilke uddannelser der efterlyses, både hvad angår indhold og hvad angår omfang.

Rapport IV: Metode og de fem spørgeskemaer - hvori en oversigt af de kvantitative data primært i form af tabeller bliver afrapporteret, ligesom spørgeskemaerne bliver præsenteret.

Herudover udarbejdes en særlig *Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant*. Ni af de i alt 15 LO-forbund, som deltager i denne undersøgelse, har ønsket også at få belyst sikkerhedsrepræsentantens rolle som organisationsrepræsentant.

Den her foreliggende rapport er rapport I – *Tillidsrepræsentanten og arbejdspladserne*.

1.1 Oversigt – Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen

Formålet med rapport I er at analysere tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår, daglige arbejdsopgaver samt deres forhold til kolleger, ledere og andre tillidsvalgte på de danske arbejdspladser. Det handler således i høj grad om, hvordan tillidsrepræsentanterne opfatter samarbejdsrelationerne mellem dem selv og deres kolleger og nærmeste ledere på danske virksomheder samt de udfordringer, der tegner sig for den enkelte tillidsrepræsentant i det daglige. Særligt ledelsen og kollegernes opfattelse af og direkte kontakt til de tillidsvalgte vil blive belyst, idet der i denne undersøgelse også indgår omfattende datamateriale fra tillidsrepræsentanternes kolleger og arbejdsgivere.

Analysen vil fokusere på:

- tillidsrepræsentantens profil
- forholdet mellem tillidsrepræsentanterne og deres kolleger
- tillidsrepræsentantens samarbejdsrelationer til ledelsen
- tillidsrepræsentantens samarbejdsrelationer til andre tillidsvalgte på virksomheden og deres netværk udenfor virksomheden
- forholdet til familien og dens betydning for tillidsrepræsentanternes virke
- TR-dækningen og overenskomstdækningen
- medlemsudviklingen på medarbejder- og arbejdsgiverside i løbet af de sidste 20 år
- arbejdspladsens profil.

Analysen af en række af disse forhold vil berøre emner, der også handler om uddannelse, eller som relaterer sig til relationerne til den faglige organisation - men en mere dybtgående behandling af disse emner vil blive fortaget i rapporter II og III.

2 Sammenfatning: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen

2.1 20 hovedpointer om tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen

1. Stor tillid til tillidsrepræsentanten...

Det samlede billede er, at der generelt er gensidig tillid mellem tillidsrepræsentanten og deres kolleger såvel som mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. 62 % af LO-kollegerne er tilfredse med tillidsrepræsentantens indsats – 12 % er i større eller mindre grad utilfredse. En tilsvarende andel af tillidsrepræsentanter oplever selv at nyde kollegernes respekt. Ni ud af ti ledere vurderer deres relation til tillidsrepræsentanten som præget af tillid, og 75 % af lederne er tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde. 82 % af tillidsrepræsentanterne oplever deres relation til ledelsen som præget af tillid – en lille fremgang i forhold til 1998, hvor det var 79 %.

2. ... men nogle LO-kolleger føler sig dårligt informeret og repræsenteret

Forventningsafstemninger er afgørende for kollegernes vurdering af tillidsrepræsentanten. Mens kollegernes forventninger i det daglige samarbejde i høj grad indfries, er der mærkbart flere kolleger, som føler sig mindre godt repræsenteret i tillidsrepræsentantens forhandlinger med ledelsen. 86 % af LO-kollegerne forventer, at deres synspunkter repræsenteres af tillidsrepræsentanten over for ledelsen – men blot 44 % oplever, at det sker, når forhandlingerne finder sted. 43 % oplever at blive taget med på råd i forbindelse med tillidsrepræsentantens forhandlinger med ledelsen. Næsten to tredjedele af LO-kollegerne føler sig godt orienteret om lokale forhandlingsresultater – men hver fjerde LO-kollega oplever det modsatte. En tilsvarende andel føler sig ikke godt orienteret om overenskomstmæssige forhold generelt. Hver fjerde LO-kollega angiver, at de ikke ved, hvad tillidsrepræsentanten går og laver. Generelt har de gule kolleger¹ og de uorganiserede en mere negativ holdning til tillidsrepræsentanten end LO-medlemmerne.

Det skal dog også understreges, at syv ud af ti LO-kolleger oplever, at de får den hjælp i det daglige, som de forventer, når de henvender sig til tillidsrepræsentanten om et problem.

3. Opbakning og interesse fra kollegerne – misforstået af tillidsrepræsentanten?

Den generelle interesse blandt kollegerne for faglige forhold opleves af et stort flertal af tillidsrepræsentanterne som ret lille. Men der synes at være et misforhold mellem tillidsrepræsentanternes opfattelse af kollegernes interesse – og

¹ I rapporterne vil begreberne 'de gule fagforeninger', 'de gule kolleger' eller blot 'de gule' blive anvendt, da de er de mest udbredte begreber – vel vidende, at der kan være nogen, der bliver stødt over, hvad disse begreber forbindes med. Alternativerne – 'de ideologisk alternative fagforeninger' eller 'de ikke-overenskomstmæssige fagforeninger' vil dels ikke være umiddelbart forståelige for alle, dels vil disse begreber være sprogligt tunge at arbejde med i rapporterne. Se rapport II, note 11 for en nærmere forklaring.

den interesse, som kollegerne selv giver udtryk for. 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at kollegernes interesse for faglige forhold er stor – men 20 % af LO-kollegerne udtrykker stor interesse for fagforeningsforhold. 15 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at kollegerne har stor interesse i overenskomstforhold – 38 % af LO-kollegerne udtrykker stor interesse herfor.

Men det er dog overordnet to tredjedele af tillidsrepræsentanterne, der oplever en vis opbakning fra kollegerne – 8 % oplever ringe eller ingen opbakning. Men det er netop opbakningen fra kollegerne, der er topscorer, når der spørges ind til, hvad der kunne gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant – og manglende opbakning er den primære årsag som angives af de tillidsrepræsentanter, der går af. Det er dog markant, at hele 79 % ønsker at fortsætte som tillidsrepræsentant – det er en markant fremgang i forhold til i 1998, hvor det var 64 %, der ønskede at fortsætte.

4. Lidt færre med interessekonflikter

Lidt færre tillidsrepræsentanter oplever loyalitetsproblemer i 2010 end i 1998. I 1998 havde 15 % af tillidsrepræsentanterne svært ved at være så loyal over for kollegerne, som de burde være – i 2010 er tallet 11 %. Derudover oplevede 45 % i 1998 at måtte prioritere virksomhedens interesser på bekostning af kollegernes – i 2010 er tallet 40 %. Det er dog kun hvert femte LO-kollega, der har denne oplevelse – og dermed synes det at lykkes for mange tillidsrepræsentanter at balancere og forklare loyaliteten, så relativt få kolleger oplever det som om at tillidsrepræsentanten har truffet et valg til fordel for virksomhedens interesser. Det er især mandlige og yngre tillidsrepræsentanter med kort anciennitet, der oplever loyalitetsproblemer. Det skal bemærkes, at 13 % af tillidsrepræsentanterne bruger mere af deres tid på at løse konflikter internt mellem kolleger end på at løse konflikter med ledelsen.

5. Tillidsrepræsentanten gør en forskel

Blandt LO-kolleger på virksomheder med en tillidsrepræsentant mener syv ud af ti, at de ville have haft ringere løn og arbejdsvilkår, hvis der ikke havde været en tillidsrepræsentant; hver tiende er uenig i dette udsagn. Blandt de gule og uorganiserede er det hver tredje, der tror, de ville have ringere forhold uden en tillidsrepræsentant. På virksomheder uden en tillidsrepræsentant mener hver tredje LO-medlem, at manglen på en tillidsrepræsentant ikke forringer deres forhold – men der er også 30 %, som mener, at de kunne blive forbedret, hvis de havde haft en. Yderligere viser lederundersøgelsen, at 36 % af ledere i det offentlige, der ikke har en tillidsrepræsentant, gerne ville have en sådan – det gælder kun 5 % af lederne i det private.

6. Ledere efterlyser bedre forhandlingskompetencer

Overordnet set er lederne godt tilfredse med tillidsrepræsentanternes generelle kompetencer. Men det overordnede billede af ledernes tilfredshed med tillidsrepræsentanternes arbejde, har en revne: To ud af fem ledere finder, at tillidsrepræsentanternes forhandlingskompetencer er mangelfulde, mens hver fjerde leder finder, at forhandlingskompetencerne er i orden. Blandt tillidsrepræsentanterne selv er det knap to ud af tre, der finder, at de i større eller mindre grad

er godt nok rustet til at forhandle med ledelsen; 16 % føler sig ikke godt nok rustet.

7. Forskellige relationer i den offentlige og den private sektor

Selvom det samlede billede af relationerne mellem tillidsrepræsentanter og ledelse er positivt, er der betydelige forskelle mellem ledere i den offentlige og den private sektor. Ledere i det offentlige er, sammenlignet med ledere i den private sektor, mere tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde. Og også tillidsrepræsentanter i det offentlige vurderer samarbejdet som bedre end tillidsrepræsentanter i det private. Blandt lederne er det 87 % i det offentlige, som betragter tillidsrepræsentanten som en vigtig sparringspartner – mod 63 % i den private sektor. Også når det gælder holdningen til TR-uddannelse, er betydeligt flere ledere i det offentlige positivt indstillet – ligesom flere ledere i det offentlige proaktivt opfordrer tillidsrepræsentanter til at tage på kurser. Endelige er ledere i det offentlige mere positive over for kollektive forhandlingsrelationer og involvering af fagforeningen end ledere i det private.

8. Individuelle versus kollektive forhandlinger

Forhandlingssituationen er den situation, hvor det sættes på spidsen, om man ønsker en kollektiv relation eller en individuel relation på virksomheden. Tre ud af ti LO-medlemmer ønsker i et større omfang selv at forhandle med ledelsen direkte – mens 44 % meget gerne vil have tillidsrepræsentanten med ved forhandlingsbordet. Blandt lederne er der også 44 %, som foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder – mens 38 % ønsker direkte forhandlinger med medarbejderne. Her er dog store forskelle på den private og den offentlige sektor; i den private er det 29 %, der ønsker tillidsrepræsentanten som forhandlingspartner – mens det er 56 % i den offentlige sektor. Generelt foretrækker ledere at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for fagforeningen – men også her er den offentlige leder mere positiv over for fagforeningen end den private leder.

9. Arbejdspladser uden tillidsrepræsentant - hvem forhandler

46 % af arbejdspladserne har ikke en tillidsrepræsentant, og dette er mest udbredt inden for transport, handel, restauration og service samt teknik, design og IT – og på mindre virksomheder. Det er på sådanne virksomheder som regel den enkelte medarbejder, der selv forhandler med ledelsen. Men hvor der kun på 5 % af de private virksomheder uden en tillidsrepræsentant er en fagforeningsrepræsentant med ved forhandlingerne, er dette tilfældet på næsten hver tredje offentlige virksomhed.

10. Tillidsrepræsentantens vilkår på arbejdspladsen forbedret

I TR-undersøgelsen 1998 var tid et stort problem for 52 % af tillidsrepræsentanterne. Dette har ændret sig markant i 2010, hvor blot 26 % oplever at mangle tid. Et flertal af tillidsrepræsentanterne har indgået en aftale om fornøden tid til TR-arbejdet, mens 13 % har lavet en aftale om et eksakt antal timer til arbejdet. Det er bemærkelsesværdigt, at det især er dem med aftaler om et eksakt antal timer, der oplever at have tidsproblemer (36 %), mens blot 22 % af dem, der har

aftalt det mere løse 'fornøden tid', oplever tidsproblemer. Det er i højere grad tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor end i den private sektor, der føler at mangle tid. Og det er også langt oftere her, man har aftaler om et eksakt antal timer til TR-arbejdet.

43 % får et TR-tillæg – men det er langt mere udbredt i den offentlige sektor (76 %) end i den private sektor (14 %). Seks ud af ti har de kontorforhold, de har brug for, og syv ud af ti har de IT-forhold, de har brug for.

11. Stadig flere gule og uorganiserede kolleger

Hvor 32 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 havde gule eller uorganiserede kolleger, er det i 2010 64 %, der har kolleger, der ikke er medlem af de traditionelle faglige organisationer. Når det gælder tillidsrepræsentanternes reaktion og adfærd over for de gule og de uorganiserede, er den mest udbredte reaktion fra tillidsrepræsentanterne at vise, hvad fagforeningen kan gøre for den enkelte medarbejder – og 39 % vælger at repræsentere dem på lige fod med de organiserede kolleger, mens knap halvdelen vælger bevidst ikke at repræsentere de gule og uorganiserede. Det er lidt mere udbredt i den private end i den offentlige sektor, og der er betydelige forbundsspecifikke forskelle på dette område.

De gules og de uorganiseredes generelle tillid til tillidsrepræsentanten er langt mindre end LO-kollegernes tillid.

12. De gules og de uorganiseredes betydning for samarbejdet

51 % af tillidsrepræsentanterne oplever ikke, at tilstedeværelsen af de gule og uorganiserede kolleger på arbejdspladsen betyder noget for samarbejdet – og 68 % af lederne mener ikke, at samarbejdet påvirkes. Men et større mindretal af tillidsrepræsentanter oplever dog også, at de gule og de uorganiserede vanskeliggør samarbejdet på arbejdspladserne. Det handler især om vanskelige lokalforhandlinger (28 %), vanskelig koordinering af medarbejderkrav og ønsker (24 %), samt konflikt på arbejdspladsen (14 %). 17 % af lederne finder, at de gule og de uorganiserede vanskeliggør forhandlingerne, fordi tillidsrepræsentanten får et svagt mandat – og 7 % af lederne oplever, at de skaber konflikt på arbejdspladsen. Ledere på offentlige arbejdspladser oplever i langt højere grad, at de gule og de uorganiserede påvirker samarbejdet negativt end ledere i den private sektor.

13. Flere udenlandske arbejdspladser i det private – men meget lidt fagligt samarbejde over grænser

Andelen af udenlandsk ejede virksomheder er steget fra 1998 til 2010 – og det samme er andelen af tillidsrepræsentanter, der arbejder på sådanne arbejdspladser.

I 2010 er det 20 %, der arbejder på udenlandske arbejdspladser - i 1998 var det 14 %. I 2010 arbejder 12 % af tillidsrepræsentanterne på udenlandsk og danskejede virksomheder - mod 8 % i 1998. Endelig er der i 2010 67 %, der arbejder på rent danskejede virksomheder; i 1998 var det 77 %.

Det faglige samarbejde over grænser er dog begrænset; 1 % af tillidsrepræsentanterne arbejder i internationale netværk med kolleger på virksomhedens udenlandske afdelinger og 3 % sidder i europæiske samarbejdsudvalg. De uden-

landsk ejede virksomheder markerer sig ikke specielt ved at være mindre organiserede på hverken arbejdsgiver- eller arbejdstagerside, når der sammenlignes med danskejede virksomheder.

14. Tillidsrepræsentanten er blevet ældre

Gennemsnitsalderen for tillidsrepræsentanten er i 2010 49 år – mod 45 år i 1998. Dette stemmer meget godt overens med den generelle demografiske udvikling blandt LO-medlemmerne, hvor gennemsnitsalderen også er steget over de seneste 12 år. Også kønsmæssigt afspejler tillidsrepræsentanten ganske godt kønsfordelingen i LO i almindelighed – og inden for de respektive forbund i særdeleshed. Blandt LO-tillidsrepræsentanterne er fordelingen rykket relativt, så der i 2010 er flere i den private sektor (51 %) end i den offentlige sektor (42 %); der er 7 % i selvejende institutioner. I 1998 var tallene hhv. 46 % i den private sektor, 50 % i den offentlige og 4 % i selvejende institutioner.

15. TR-dækningen

52 % af arbejdspladserne har en tillidsrepræsentant – men det er langt mere udbredt i det offentlige (91 %) end i det private (33 %). Og LO's tillidsrepræsentanter dominerer på arbejdspladserne. Lavest TR-dækning er der inden for teknik, design og IT (10 %) og handel, hotel og restauration (27 %). Lidt mere end hver tiende arbejdsplads, der ikke har en tillidsrepræsentant, har tidligere haft en. I forhold til personer har 67 % af LO-kollegerne en tillidsrepræsentant, 29 % har ikke, mens 4 % af LO-kollegerne ved ikke, om de har en tillidsrepræsentant. 40 % af de gule og 35 % af de uorganiserede har ikke en tillidsrepræsentant.

16. Overenskomstdækningen – faldende, men stadig høj

Overenskomstdækningen er ifølge tidligere undersøgelser faldet fra 84 % i 1997 til 80 % i 2007. Data fra den her foreliggende undersøgelse giver et tal på 75 % for 2010 – altså et fortsat fald. For de timelønnede er overenskomstdækningen 46 %, for funktionærer 54 % og for akademikere 10 % i den private sektor. Andelen af LO-medlemmer, der arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads er høj: 87 % af LO-kollegerne arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads – mens det gælder for 52 % af de gule og 49 % af de uorganiserede. Selv for LO-medlemmer på arbejdspladser med under fem ansatte er overenskomstdækningen 83 %. Men generelt stiger overenskomstdækningen med arbejdspladsens størrelse. Specielt lav er overenskomstdækningen inden for teknik, design og IT (30 %). I en international sammenligning er der dog stadig tale om, at den danske overenskomstdækning er blandt de absolut højeste.

17. Faldende organisationsgrad på arbejdstagerside

Organisationsgraden blandt lønmodtagerne er faldet fra 73 % i 1995 til 67 % i 2010 (Due og Madsen, 2010). Markant flere tillidsrepræsentanter arbejder i 2010 på arbejdspladser med gule og uorganiserede – sammenlignet med i 1998. I 1998 var der i den private sektor 77 %, som ikke havde gule og uorganiserede – i 2010 var tallet 35 %. I den offentlige sektor var det i 1998 57 %, der ikke havde disse medarbejdere – mod 27 % i 2010. Det er især arbejdspladser inden

for handel, restauration og hotel, ældreplejen, postvæsenet og daginstitutioner, der har gule og uorganiserede, mens organisationsgraden er over gennemsnittet inden for bygge-, anlægs- og vedligeholdelsessektoren.

18. Familien en vigtig opbakning

En betydelig del af tillidsrepræsentanterne diskuterer deres TR-arbejde med familie og venner – og det er også her, mange henter opbakning. 52 % af tillidsrepræsentanterne taler med familien og vennerne om problemer i forbindelse med TR-arbejdet, og 68 % finder, at familien er god til at give opbakning til TR-arbejdet. At få hverdagen til at fungere og i den forbindelse balancere familieliv, omsorgsforpligtigelser, arbejde og tillidsrepræsentantopgaver (herunder kursusaktiviteter) er udfordringer, som mange tillidsrepræsentanter på LO-området står over for i det daglige. Et relativt stort mindretal føler, at de netop over for familien svigter. Det er især småbørnsfamilierne samt dem der hjælper en plejekrævende ældre, der har svært ved at forene TR-arbejdet, det faste arbejde og familielivet.

- 25 % har dårlig samvittighed over for familien, når de skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser
- 20 % fravælger kurser, fordi de har forpligtigelser over for familien
- 15 % forlader TR-posten, fordi de vil bruge tid på familien
- 19 % af tillidsrepræsentanterne har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen i 2010 – hvor det var 27 % i 1998.

De fleste tillidsrepræsentanter har dog *ikke* balanceproblemer, og som det fremgår, er der færre, der har problemer med familielivet i 2010 end i 1998. Analysen viser desuden, at 31 % lod sig vælge som tillidsrepræsentant, fordi de havde overskuddet til det.

19. Stabil/stigende organisationsgrad på arbejdsgiversiden

På arbejdsgiversiden er organisationsgraden stigende. Den var i den private sektor i 1997 53 %, mens den i 2007 var 58 %. Data fra lederundersøgelsen bekræfter, at organisationsgraden har holdt sig stabil fra 2007 til 2010 – også i 2010 er den 58 %. Organisationsgraden er generelt højere på større virksomheder – men selv på virksomheder med 5-9 ansatte er den 50 %. På de rent udenlandsk ejede virksomheder er organisationsgraden 61 % - mod 58 % på de rent danskejede virksomheder. 47 % af de dansk og udenlandsk ejede virksomheder er medlem af en arbejdsgiverforening. Endelig kan det konstateres, at det samme billede igen tegner sig i forhold til hvilke områder, der er organiseret (bygge, anlæg og vedligeholdelse, transport og produktion), hhv. ikke organiseret (handel, hotel og restauration og hotel, teknik, design og IT samt kontor og administration).

20. Netværk – et vigtigt forum for læring

Flertallet af tillidsrepræsentanter samarbejder ofte med en række andre tillidsvalgte og 74 % oplever at den type netværk er en stor hjælp i deres daglige virke som tillidsrepræsentant. 81 % har et tæt samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten. Hver tredje samarbejder med tillidsrepræsentanter fra andre forbund på deres arbejdsplads. Mange tillidsrepræsentanter deltager endvidere i netværk,

der rækker ud over arbejdspladsen – TR-kolleger eller andre personer, som de har mødt på kurser (26 %), gennem fagforeningen (40 %) eller ved møder med kolleger på virksomhedens andre danske og udenlandske filialer (42 %). Tillidsrepræsentanter i kommunerne og regionerne samarbejder også ofte med kolleger fra andre kommuner eller regioner (43 %). Nogle netværksformer bruges mere end andre, og de netværk som tillidsrepræsentanter mest trækker på, bruges ofte til at udveksle erfaringer, koordinere lønmodtagerkrav, lokalaftaler, fortolke overenskomster, løse tvister, organisere arbejdsnedlæggelser samt diskutere efteruddannelse og kompetenceudvikling. Den ret udbredte brug af netværk indikerer, at netværk er vigtige for opgradering af kompetencer.

2.2 Uddybende sammenfatning

Decentralisering – og stadig større krav til de lokale aktører

Overenskomstsystemet har i både den offentlige og den private sektor været under forandring i mange år. Rammestyrelse har overtaget detaljestyrelse, og stadig flere områder i overenskomsterne lægges ud til implementering lokalt på arbejdspladserne. Det gælder fx kompetencefonde, syge- og sundhedsforsikringer samt fritvalgsordninger. Det giver større råderum på arbejdspladserne for tillidsrepræsentanter og ledere – men stiller også store krav til parterne lokalt samt deres kompetencer. Disse aktører skal balancere mellem de centralt fastlagte rammer og de lokale muligheder for at udfylde disse rammer. Denne rapport handler om, hvordan disse balanceudfordringer håndteres af tillidsrepræsentanterne, og i dette afsnit belyses de udfordringer, som møder tillidsrepræsentanterne på arbejdspladsen.

En overenskomst tegner rammen for, hvad der kan forhandles lokalt – og det er en stadig balance mellem frihed og tryghed. Det kan konstateres, at:

- tre ud af fire tillidsrepræsentanter finder, at overenskomsten giver dem trygge rammer for forhandling – kun 5 % er delvis eller helt uenig
- især tillidsrepræsentanter på større virksomheder oplever rammerne som trygge
- hver tredje leder finder, at rammerne i overenskomsten er for stramme
- 30 % af lederne ikke finder rammerne for stive
- særligt ledere i det offentlige finder, at overenskomsten er for stram.

Tillidsrepræsentanten i profil

Tillidsrepræsentanten anno 2010 er blevet klart ældre, sammenlignet med 1998, og andelen af helt unge tillidsrepræsentanter er markant mindre i 2010 end i 1998. Det kan konstateres, at:

- gennemsnitsalderen for tillidsrepræsentanten anno 2010 er 49 år – mod 45 år i 1998
- de unge – under 30 år – er underrepræsenteret blandt tillidsrepræsentanter i forhold til LO-medlemmerne som helhed.

Tillidsrepræsentantens stigende alder følger dog den demografiske udvikling på arbejdsmarkedet generelt og blandt LO's medlemmer i særdeleshed, og også når

det gælder den kønsmæssige fordeling, afspejles der både en generel ligestilling og i det store og hele en fordeling blandt tillidsrepræsentanterne, der ligner fordelingen i deres forbund og på arbejdspladserne.

Det kan desuden konstateres, at:

- lønmodtagere ansat i faste fuldtidsstillinger dominerer tillidsrepræsentantposterne
- lønmodtagere med anden etnisk baggrund er fortsat underrepræsenteret blandt tillidsrepræsentanter på LO-området:
 - 3 % af tillidsrepræsentanterne i 2010 er af anden etnisk oprindelse
 - 7 % af LO-kollegerne var 2007 af anden etnisk oprindelse
 - i 1998 var 2 % af tillidsrepræsentanterne af anden etnisk oprindelse
 - 4 % af de generelt beskæftigede var i 1998 af anden etnisk oprindelse.

Mangfoldigheden på det danske arbejdsmarked synes derfor kun i et vist omfang at være afspejlet blandt LO's tillidsrepræsentanter, når det gælder forskellige etniske grupper og lønmodtagere med atypiske ansættelsesforhold.

Undersøgelser viser desuden, at der er markant færre unge under 30 år, der i dag er medlem af en faglig organisation, og som udviser interesse for tillidsrepræsentanthvervet sammenlignet med situationen i 1998.

De offentlige arbejdspladser: Færre LO-tillidsrepræsentanter – og flere opgaver

Fordelingen af LO-tillidsrepræsentanter i den private hhv. offentlige sektor har ændret sig siden 1998. Hvor der er i 1998 var 46 % i den private sektor, er det i 2010 51 %; hvor der i 1998 var 50 % i den offentlige sektor, er det i 2010 42 %; og endelig er der i 2010 7 % af tillidsrepræsentanterne, der arbejder i en selvvejende institution mod 4 % i 1998.

Der er således sket et relativt fald i andelen af tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor siden slutningen af 1990'erne, hvilket kan være tæt forbundet med de senere års omstruktureringer af den offentlige sektor i form af udlicitering, kommunesammenlægninger og privatisering af offentlige ydelser. Fordelingen af tillidsrepræsentanter i regionerne, kommunerne og staten forandret sig en del siden 1998:

- Tillidsrepræsentanter i kommuner: 62 % (1998: 56 %).
- Tillidsrepræsentanter i regionerne: 12 % (1998: 18 %).
- Tillidsrepræsentanter i staten: 25 % (1998: 27 %).

Det tyder derfor på, at strukturreformen, hvor de tidligere 14 amter blev slået sammen til fem nye regioner og antallet af kommuner reduceret fra 271 til 98, ikke ligesom for regionerne har påvirket andelen af tillidsrepræsentanter i kommunerne negativt. Desuden arbejder 67 % af de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter i en kommune, som er blevet sammenlagt med en eller flere nabokommuner. Men også blandt de kommunale tillidsrepræsentanter, der ikke

direkte er blevet berørt af kommunesammenlægningen, har strukturereformen sat sig præg på samarbejdet.

Flere oplever, at kollegerne skal løbe hurtigere, og budgetterne er blevet mere komplicerede. Men samtidig rapporterer tillidsrepræsentanterne også, at ledelsesstrukturen er blevet forbedret, at de har fået et større ansvar, øget medindflydelse og nye arbejdsopgaver – alt sammen forhold, der har medvirket til at gøre arbejdet som tillidsrepræsentant mere krævende, men også spændende. Næsten hver fjerde oplever også, at samarbejdsklimaet på arbejdspladsen er blevet forbedret.

I den offentlige sektor er de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter typisk at finde inden for kontor og administration, ældrepleje, børnepasning eller bygge-, anlæg eller vedligeholdelse. De statsansatte tillidsrepræsentanter er ofte ansat indenfor forvaltning og administration og i regionerne er de typisk beskæftiget indenfor sundhedssektoren.

Tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor er typisk på en kvindedomineret arbejdsplads, uanset om der er tale om arbejdspladser i kommunerne, regionerne eller staten.

De private arbejdspladser: Flere udenlandske arbejdspladser

Flere og flere tillidsrepræsentanter i den private sektor står over for at skulle samarbejde med en helt eller delvis udenlandsk ledelse:

- Tillidsrepræsentanter på danskejede arbejdspladser: 67 % (1998: 77 %)
- Tillidsrepræsentanter på udenlandsk ejede arbejdspladser: 20 % (1998: 14 %)
- Tillidsrepræsentanter på både dansk og udenlandsk ejede virksomheder: 12 % (1998: 8 %).

Der er således stadig flere tillidsrepræsentanter – faktisk næsten hver tredje – der arbejder på en helt eller delvis udenlandsk ejet virksomhed. Men det er en ret lille del af tillidsrepræsentanterne – 1 % - der arbejder med internationale netværk i form af tillidsrepræsentanter på virksomhedens udenlandske afdelinger. 3 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor sidder i europæiske samarbejdsudvalg, og deres erfaringer med disse udvalg er blandede; på den ene side oplever et stort flertal, at mødedeltagelsen er høj, at der er opbakning fra ledelsen og at samarbejdet fungerer godt; på den anden side er der også mange, der oplever kulturelle og sproglige barrierer i samarbejdet.

Når det gælder tillidsrepræsentanterne i den private sektor, er de fleste på de dansk ejede virksomheder beskæftiget inden for produktion og samleband, bygge-, anlægs og vedligeholdelse eller kontor og administration. Tillidsrepræsentanterne på de helt eller delvis udenlandsk ejede virksomheder arbejder typisk med produktion, teknik, design og IT, kontor og administration eller transport. Mht. tillidsrepræsentanternes jobfunktioner på de selvejende institutioner er de typisk inden for kontor og administration samt bygge-, anlæg og vedligeholdelse eller ældreplejen. På det private arbejdsmarked er flertallet af tillidsrepræsentanter derimod ansat på en arbejdsplads med et flertal af mænd.

Tillidsrepræsentantdækningen – stor i det offentlige

52 % af arbejdspladserne har en tillidsrepræsentant – men fordelingen er meget forskellig i henholdsvis den offentlige sektor (91 %) og den private sektor (33 %). Blandt de selvejende institutioner er TR-dækningen 71 %.

Tillidsrepræsentantdækningen på personer varierer:

- 67 % af LO-kollegerne er på en arbejdsplads med en tillidsrepræsentant
- 40 % af de gule er på en arbejdsplads med en tillidsrepræsentant
- 35 % af de uorganiserede er på en arbejdsplads med en tillidsrepræsentant.

Det er særligt LO's tillidsrepræsentanter, der dominerer på arbejdspladserne; de er på 47 % af arbejdspladserne, mens AC/FTF har 7 %. De gule forbund har 0,4 % tillidsrepræsentanter.

TR-dækningen er større, jo større arbejdspladsen er. De brancher, der har den laveste TR-dækning er:

- Teknik, design og IT: 10 %
- Handel, hotel og restauration: 27 %.

Der er typisk flere gule og uorganiserede ansat på arbejdspladser uden en TR-ordning. Det indikerer, at tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant er afgørende for, hvorvidt medarbejderne er medlem af en fagforening eller ej og i den sammenhæng om de er at finde blandt den etablerede fagbevægelses medlemmer.

På arbejdspladser uden en TR-ordning har lidt mere end hver tiende haft en TR-ordning før. Årsagerne til, at nogle arbejdspladser ikke har en TR-ordning, er ifølge lederne:

- For få medarbejdere til at være berettiget til en tillidsrepræsentant: 45 %
- Medarbejderne har ikke ønsket en tillidsrepræsentant: 41 %
- Ledelsen mener principielt ikke, at en tillidsrepræsentant er nødvendig: 17 %
- Virksomheden er ikke dækket af en TR-aftale eller overenskomst: 15 %.

Men en anden årsag til, at en del arbejdspladser kan have gået fra at have en tillidsrepræsentant til ikke at have en tillidsrepræsentant kan være interessen for hvervet blandt kollegerne. Kun 8 % af tillidsrepræsentanterne vil finde det let at finde en afløser.

Tillidsrepræsentanten og de meget forskellige kolleger

Tillidsrepræsentanten anno 2010 repræsenterer en bred vifte af arbejdskolleger over for ledelsen. Ud over at varetage eget forbunds medlemmer – typisk mellem 11-50 medlemmer - varetager mange tillidsrepræsentanter også interesserne for andre forbunds medlemmer på arbejdspladsen. Andre er repræsentanter for kolleger på virksomhedens øvrige danske og udenlandske afdelinger. En relativ

stor gruppe tillidsrepræsentanter forsøger endvidere at varetage de gule og de uorganiseredes interesser, når der forhandles med ledelsen:

- Repræsentant for andre forbund på egen arbejdsplads: 37 %
- Repræsentant for forbundets medlemmer på virksomhedens andre danske afdelinger: 21 % (TR- 1998: 27 %)
- Repræsentant for forbundets medlemmer på virksomhedens udenlandske filialer: 1 %
- Repræsentant for gule og uorganiserede: 39 %.

I forhold til tillidsrepræsentantens samarbejde med de kolleger, der er medlem af den etablerede fagbevægelse, kan det konstateres, at:

- det især er inden for den offentlige sektor, at tillidsrepræsentanterne repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på andre afdelinger
- der ikke er sektorforskelle på, i hvilket omfang tillidsrepræsentanterne varetager interesser for medlemmer fra andre forbund på arbejdspladsen.

Når det gælder kollegernes forventninger til og oplevelse af tillidsrepræsentantens repræsentation, kan det konstateres, at:

- et overvældende flertal af LO-kollegerne - 86 % - forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer deres synspunkter over for ledelsen...
- blot 44 % finder, at deres interesser tilgodeses, når der forhandles med ledelsen.

Dette indikerer, at de store forventninger til tillidsrepræsentantens rolle over for ledelsen for mange kolleger ikke indfries. Der er da også blandt tillidsrepræsentanterne 36 %, der føler, at det er svært at tilgode den enkelte medarbejders interesser, når der forhandles med ledelsen – men dog også 44 %, som ikke finder, at dette er et problem.

Det skal dog også bemærkes, at det særligt er i forhandlingssituationen, at dette opleves – for når kollegerne beder tillidsrepræsentanten om hjælp i det daglige, kan det konstateres, at:

- 70 % af LO-medlemmerne fik den hjælp, de forventede (15 % fik ikke hjælp)
- 70 % af de gule fik den forventede hjælp (11 % fik ikke hjælp)
- 47 % af de uorganiserede fik den forventede hjælp (27 % fik ikke hjælp)

De områder, hvor tillidsrepræsentanterne har sværest ved at levere den ønskede hjælp, er i forhold til:

- Vold i hjemmet
- Stress
- Alkoholmisbrug
- Mobning og chikane på arbejdspladsen

Forventningsafstemning mellem tillidsrepræsentant og kolleger

Afstemte forventninger mellem tillidsrepræsentanten og baglandet – kollegerne – er afgørende for tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår. Når det gælder LO-kollegerne generelle forventninger, kan det konstateres, at:

- 85 % forventer, at tillidsrepræsentanten har kendskab til overenskomsten
- 66 % forventer, at tillidsrepræsentanten forhandler løn og arbejdsvilkår
- 61 % forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer kollegaens synspunkter over for ledelsen
- 47 % forventer, at tillidsrepræsentanten lytter til personlige problemer, der har indflydelse på arbejdsmotivation og -glæde.

Når det gælder de gule og de uorganiserede, er forventningerne faktisk også ganske høje:

- 71 % af de gule og 73 % af de uorganiserede forventer, at tillidsrepræsentanten har kendskab til overenskomsten
- 42 % af de gule og 35 % af de uorganiserede forventer, at tillidsrepræsentanten forhandler løn og arbejdsvilkår
- 42 % af de gule og 31 % af de uorganiserede forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer kollegaens synspunkter over for ledelsen
- 29 % af de gule og 45 % af de uorganiserede forventer, at tillidsrepræsentanten lytter til personlige problemer, der har indflydelse på arbejdsmotivation og -glæde.

Man kan mene, at de gule og de uorganiserede har relativt høje forventninger til tillidsrepræsentanten, taget i betragtning at de ikke selv er en del af den etablerede fagbevægelse og som sådan er *free-rider* over for tillidsrepræsentanten – det vil sige benytter sig af de goder, som bl.a. tillidsrepræsentanten har skaffet via sit arbejde på virksomheden. Men det er dog også en noget mindre andel af de gule og de uorganiserede, der har store forventninger til tillidsrepræsentanten, sammenlignet med LO-kollegerne, så man kan sige, at forventningerne er ganske godt afstemt med virkeligheden.

Hvad drøftes og forhandles på arbejdspladserne – hvem går kollegerne til

Tillidsrepræsentanterne modtager henvendelser fra kolleger, drøfter en lang række forhold og indgår aftaler med ledelsen om forskellige emner. Analysen viser, at flertallet af tillidsrepræsentanter har drøftet overenskomstforhold generelt og specifikt for arbejdspladsen. Men der er nogle forhold, som fylder mere end andre. De mere traditionelle emner som løn, arbejdstid og arbejdsmiljø optager i større udstrækning alle parter på arbejdspladserne - tillidsrepræsentanterne, kollegerne og lederne - end andre emner:

- 95 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet arbejdsmiljø, overenskomstforhold generelt og specifikt for arbejdspladsen med arbejdskolleger og ledelsen

- 80 % har drøftet løn, afskedigelse og ansættelsesforhold med arbejdskollegerne og ledelsen
- 78 % af tillidsrepræsentanterne har diskuteret sygefravær med kollegerne og/eller ledelsen
- 60-66 % har drøftet omlægning af arbejdsrutiner, pension, efterløn og seniorordninger med ledelsen og/eller arbejdskollegerne
- 58 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden med ledelsen og kollegerne
- 50 % har drøftet fritvalgsordninger, syge- og sundhedsforsikringer med ledelsen og/eller arbejdskollegerne
- 20 % har haft kompetencefonde og ligeløn oppe at vende
- Hver tredje har haft seniorordninger og fysisk arbejdsmiljø på dagsordenen til klubmøderne
- Ganske få har drøftet ligestilling.

Løn er også det emne, som diskuteres klart mest på klubmøderne: 81 % af tillidsrepræsentanterne har haft det emne oppe på klubmøder, mens knap hver anden tillidsrepræsentant har debatteret psykisk arbejdsmiljø, arbejdstid og afskedigelser.

Det er også løn og arbejdstid, der helt dominerer lokalaftalerne, mens markant færre tillidsrepræsentanter har forhandlet lokalaftaler om arbejdsmiljø, seniorordninger, mobning og chikane, efteruddannelse, afskedigelse og ansættelse af medarbejdere. Aftaler om særlige medlemsfordele drejer sig også ofte om løn. Lokalaftaler indgås ifølge tillidsrepræsentanterne i lidt videre omfang i 2010 (66 %) end i 1998 (61 %); til gengæld indgår kun 9 % af tillidsrepræsentanter anno 2010 skuffeaftaler mod 17 % i 1998.

Der er også emner, som en del medarbejdere går til fagforeningen med, og hvor en del går uden om tillidsrepræsentanten. Det kan konstateres:

- et flertal vil henvende sig til ledelsen angående:
 - Ufleksibel arbejdstid
 - Efteruddannelse
 - Sunhedsordninger/sygeforsikring
 - Fritvalgsordninger
- et flertal vil henvende sig til tillidsrepræsentanten angående:
 - Lønstop/lønnedgang
 - Ligeløn
- omtrent lige mange vil henvende sig til leder eller tillidsrepræsentant angående:
 - Lokale løntillæg og bonus
 - Pension/efterløn

Resultaterne indikerer, at der er områder, medarbejderne finder det mest naturligt at tale med lederen om – men de kan også antyde, at der er områder, hvor tillidsrepræsentanten måske mangler kompetencer. Fx kan det bemærkes, at kollegerne ofte vælger at diskutere efteruddannelse med en leder frem for tillidsrepræsentanten. Desuden vælger LO-medlemmerne også at tage kontakt til fagforeningen, når de har spørgsmål til forhold som pension, hvor 51 % først og

fremmest kontakter fagforeningen (18 % tillidsrepræsentanten); og ligeløn (30 % kontakter fagforeningen, 24 % kontakter tillidsrepræsentanten). 26 % vil først kontakte fagforeningen i forbindelse med lønstop og lønnedgang (40 % vil kontakte tillidsrepræsentanten). Disse data indikerer, at et ikke ubetydeligt mindretal vurderer, at fagforeningen bedre tackler disse problemer for dem end tillidsrepræsentanten – og dermed også, at der er områder, hvor der er potentiale for udvikling af tillidsrepræsentantens kompetencer.

Lønforhandlinger – med eller uden tillidsrepræsentant og fagforening

De fleste arbejdspladser har ordninger om individuelle tillæg. Men ofte sidder tillidsrepræsentanten med ved disse forhandlinger, når det gælder arbejdspladser med en TR-ordning. Det er primært på offentlige arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant, at der er tradition for, at en repræsentant fra fagbevægelsen sidder med ved de lokale lønforhandlinger. På arbejdspladserne i den private sektor er dette derimod et særsyn.

Men selv når der er tale om individuelle forhandlinger - især på arbejdspladser med en TR-ordning – foregår sådanne forhandlinger med tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant, hvilket afspejler, at selv når der er tale om individuelle lønforhandlinger, betragtes de som kollektive udfordringer på arbejdspladsen.

Når det gælder selve forhandlingerne, viser undersøgelsen, at et flertal af LO-medlemmerne ønsker tillidsrepræsentanten som forhandler:

- 44 % af LO-medlemmerne føler sig trygge, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlinger om individuel løn eller løntillæg (mod hver fjerde uorganiserede eller gul kollega)
- ... men næsten tre ud af 10 LO-medlemmer er helt eller delvis enige i, at de ønsker at forhandle direkte med ledelsen uden tillidsrepræsentant eller fagforening (mod 55 % uorganiserede og 59 % gule).

Fra lederne side er der en blandet holdning til, hvem der skal forhandles med. 44 % af lederne ønsker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder, mens 38 % har den modsatte opfattelse. Men fordelt på offentlig og privat sektor er forskellen markant:

- 29 % i den private sektor ønsker tillidsrepræsentanten som forhandlingspart
- 56 % i den offentlige sektor vil helst forhandle med tillidsrepræsentanten.

Generelt finder lokale forhandlinger som bekendt sted mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Men en tredje part – fagforeningerne – kan spille en rolle i lokalforhandlinger. Når det gælder fagforeningens rolle i lokale forhandlinger, kan det konstateres, at:

- lederne foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for fagforeningen
- lederne generelt ikke ser en person udefra – fra fagforeningen – som en hjælp

- både tillidsrepræsentanter og ledere i det offentlige oftere ser fagforeningen som en hjælp end tillidsrepræsentanter og ledere i den private sektor
- halvdelen af tillidsrepræsentanterne ser en udefrakommende fagforeningsrepræsentant som en hjælp
- hver femte er helt eller delvis *uenige* i, at en sådan person kunne være en hjælp
- der er betydelige forbundsspecifikke forskelle på, om man som tillidsrepræsentant ønsker fagforeningens hjælp
- der er mindre brug for fagforeningens hjælp på store end på små virksomheder.

Individuelle lønsystemer betragtes af nogen som et redskab til at øge et incitament til at arbejde – mens det af andre kan opfattes som noget, der opløser solidariteten mellem kollegerne. Analysen viser, at:

- 41 % af tillidsrepræsentanterne og 13 % af lederne finder, at individuelle lønformer er ødelæggende for solidariteten
- 36 % af tillidsrepræsentanterne og 66 % af lederne finder ikke, at dette er tilfældet
- 14 % af tillidsrepræsentanterne og 14 % af lederne finder, at individuelle lønordninger er mere til gavn for ledelsen end for medarbejderne...
- 60 % af tillidsrepræsentanterne og 54 % af lederne er uenige i dette udsagn.

Tillidsrepræsentantens forhandlingskompetencer – mangelfulde ifølge mange ledere

Når det gælder tillidsrepræsentanternes kompetencer i forhandlingerne, kan det konstateres, at:

- 64 % føler sig godt nok klædt på til at forhandle med ledelsen (21 % helt enig, 43 % delvis enig)
- 16 % føler sig ikke godt nok klædt på
- det er lidt mere udbredt at mænd føler sig godt rustet til forhandlinger end kvinder
- tillidsrepræsentanter med kort anciennitet har mere brug for hjælp fra fagforeningen i forhandlinger end tillidsrepræsentanter med lang anciennitet
- 39 % føler, at de har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder
- 26 % føler ikke, de har disse kompetencer – især blandt de yngre og dem med kort anciennitet som tillidsrepræsentant er dette et problem
- 25 % af lederne finder, at tillidsrepræsentanterne er godt kvalificeret til at forhandle
- 42 % er helt eller delvis *uenige* i, at tillidsrepræsentanterne er godt klædt på til forhandlingerne.

Med andre ord kan det konstateres, at lederne generelt har tillid til tillidsrepræsentanterne og finder, at samarbejdet er godt – men også, at mange finder, at lige præcise deres forhandlingskompetencer er mangelfulde.

Om ledernes kompetencer vurderer 67 % af tillidsrepræsentanterne, at lederne har gode forhandling kvalifikationer.

Arbejdspladser uden tillidsrepræsentant – hvem forhandler så?

Knap halvdelen af arbejdspladserne (46 %) har ikke en tillidsrepræsentant og de er ofte at finde inden for bestemte brancher som transport, handel, restauration og service samt teknik, design og IT. De er typisk også mindre private virksomheder med færre end 10 ansatte.

På arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant er det typisk medarbejderne selv der forhandler med ledelsen, om end enkelte virksomheder har lidt andre ordninger. Det er sjældent, at en repræsentant fra fagbevægelsen sidder med ved forhandlingsbordet på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant - 89 % af lederne angiver, at man aldrig har brugt den praksis. Men der er relativ stor forskel på de offentlige og private arbejdspladser; hvor næsten hver tredje arbejdsplads i den offentlige sektor uden en TR-ordning altid havde en repræsentant fra fagforeningen med, når der blev forhandlet lokalt, har 95 % af lederne på det private arbejdsmarked aldrig haft fagforeningen med til lokalforhandlinger på arbejdspladsen.

Der er et stort flertal af LO-kollegerne, som finder at tillidsrepræsentanten gør en forskel på arbejdspladsen. Det kan konstateres, at:

- syv ud af ti LO-medlemmer mener, at de uden tillidsrepræsentant og fagforening ville have ringere løn og arbejdsvilkår
- en ud af ti er uenig i dette udsagn
- blandt de gule og de uorganiserede er det hver tredje, der tror, at de ville have ringere løn og arbejdsvilkår, hvis de ikke havde en tillidsrepræsentant og en fagforening.
- på virksomheder uden en tillidsrepræsentant mener hver tredje LO-medlem, at manglen på en tillidsrepræsentant ikke forringer deres løn og arbejdsvilkår
- der er også 30 %, som finder, at en tillidsrepræsentant ville forbedre deres forhold.

Årsagen til, at der ikke er tillidsrepræsentanter, varierer. Når lederne spørges, kan det konstateres, at:

- 46 % af virksomhederne i denne undersøgelse ikke har en tillidsrepræsentant, fordi der ikke er nok medarbejdere.
- 41 % af lederne angiver, at medarbejderne ikke ønsker en tillidsrepræsentant
- på hver femte arbejdsplads angiver lederne, at det ikke har været muligt at finde en person blandt medarbejderne, som ønskede at være tillidsrepræsentant
- 17 % af lederne mener principielt, at en tillidsrepræsentant er unødvendig, og at medarbejderne skal kunne gå direkte til ledelsen.

Når det gælder ønsket om at have en tillidsrepræsentant på de virksomheder, hvor der ikke er en, kan det konstateres, at

- 7 % af de ledere, der arbejder på en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant, ville gerne have en sådan...
- det er langt mere udbredt blandt ledere at ønske sig en tillidsrepræsentant i det offentlige (36 %) end i det private (5 %)
- det er langt mere udbredt blandt de ledere, der tidligere har haft en tillidsrepræsentant, at ønske sig en tillidsrepræsentant igen.

Selv på virksomheder, hvor man ikke har en tillidsrepræsentant, er det 44 % af lederne, der har brugt fagforeningen. Men det er meget sjældent, at der sidder en fagforeningsrepræsentant med ved forhandlingerne på virksomheder uden tillidsrepræsentanter.

Endelig kan det konstateres, at både kollektive og individuelle lønforhandlinger og kollektive og individuelle tillæg er mere udbredte på virksomheder med tillidsrepræsentanter end på virksomheder uden tillidsrepræsentanter.

Interessekonflikter – tillidsrepræsentanten mellem kolleger, virksomhed og fagforening

Tillidsrepræsentanter vil med mellemrum blive udsat for at skulle prioritere virksomhedens interesser i forhold til kollegernes. 40 % har oplevet dette i 2010 – mod 45 % i 1998. 11 % finder det i 2010 svært at være så loyal over for kollegerne, som de burde være – mod 15 % i 1998.

Blandt kollegerne er det hver femte LO-medlem, der finder, at tillidsrepræsentanten ind imellem varetager virksomhedens interesser snarere end kollegernes. Interessant nok er der færre gule (15 %) og uorganiserede (16 %), der har den oplevelse – måske et udtryk for, at disse grupper ikke i samme grad som LO-medlemmer ser et modsætningsforhold mellem egne og virksomhedens interesser. De tillidsrepræsentanter, der finder det relativt sværest at tilgodesee alle kollegers interesser er:

- mænd
- yngre tillidsrepræsentanter
- tillidsrepræsentanter med kort anciennitet

Rollen som mediator mellem kolleger, ledelse og fagforening kan have forskellig vægt. Det store flertal af tillidsrepræsentanterne ser sig selv som enten problemløser mellem ledelse og kolleger (33 %) eller som problemløser mellem ledelse, kolleger og fagforening (30 %). I forhold til 1998 er der sket en forandring på især to områder: Væsentligt flere ser sig som problemløser mellem ledelse og kolleger (33 % i 2010 mod 21 % i 1998), mens væsentlig færre ser sig alene som talerør for kollegerne (25 % i 2010 mod 41 % i 1998). Det kan tages som udtryk for en stadig mere markant arbejdspladsorientering, hvor det for mange tillidsrepræsentanter handler om at skabe en velfungerende arbejdsplads – samtidig med at kollegernes interesser tilgodeses, snarere end entydigt at tage kollegernes parti. 56 % af lederne ser tillidsrepræsentanten som en pro-

blemløser/formidler mellem ledelse og kolleger eller mellem ledelse, kolleger og fagforening.

I trekanten mellem kolleger, ledelse og fagforening tegner der sig en særlig udfordring for hver ottende tillidsrepræsentant: 13 % angiver at bruge mere tid på at løse konflikter internt mellem kollegerne end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse. Og 25 % oplever, at sådanne konflikter giver dem stress. Netop kollegerne skulle som udgangspunkt være det støttende bagland – men konflikter mellem dem opleves af nogle som det, der tager mest tid og slider på tillidsrepræsentanten.

Den afgørende faktor – kollegernes opbakning

Undersøgelsen viser, at et helt afgørende element i tillidsrepræsentantens arbejde er kollegernes opbakning. Det er det emne, som er topscoreren, når der spørges til, hvad der kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant – og det er også topscoreren, når de afgående tillidsrepræsentanter spørges, hvorfor de vil gå af: Kollegerne bakker for lidt op.

Opbakningen fra kollegerne er således et helt afgørende punkt for tillidsrepræsentanten – både i det daglige arbejde og for lysten til at fortsætte som tillidsrepræsentant. Og her viser undersøgelsen en interessant modsætning:

- 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at kollegernes interesse for faglige spørgsmål generelt er stor (3 % i 1998)
- ... men 20 % af LO-kollegerne udtrykker stor interesse for fagforeningsarbejde
- 15 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at kollegerne har stor interesse for overenskomstforhold
- ... men 38 % af LO-kollegerne udtrykker stor interesse for overenskomstforhandlinger
- 59 % af tillidsrepræsentanterne oplever stor interesse fra kollegerne for lokale lønforhandlinger
- 44 % af kollegerne udtrykker stor interesse for lokale lønforhandlinger.

Disse data indikerer, at der er et betydeligt misforhold mellem tillidsrepræsentantens forestilling om kollegernes interesse for deres arbejde – og den interesse, som kollegerne selv giver udtryk for. Kun når det gælder de lokale lønforhandlinger udtrykker faktisk lidt færre kolleger interesse end det, som tillidsrepræsentanterne synes at mærke. Det kan også være udtryk for, at tillidsrepræsentanten i sin egen forståelse af relationerne til kollegerne fastholder, at 'kollegerne kun interesserer sig for deres egen løn'. Analysen her indikerer, at kollegerne samlet set i langt større omfang synes at interessere sig for fagligt arbejde, end tillidsrepræsentanterne selv vurderer.

Så vidt den generelle opbakning. Når det gælder opbakningen i den mest udfordrende situation – forhandlinger med ledelsen – kan det konstateres, at:

- 61 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet opbakningen med kolleger eller ledelse eller begge parter
- 2/3 oplever opbakning fra kollegerne i forhandlinger

- 8 % oplever ikke opbakning
- 25 % har ikke nogen holdning eller ved ikke.

Stor respekt fra kollegerne, men...

Overordnet tegner der sig et billede af en tillidsrepræsentant, der nyder bred respekt fra især LO-kollegerne:

- 62 % af LO-kollegerne er meget eller delvis tilfreds med tillidsrepræsentantens indsats – 12 % er utilfreds
- 62 % af tillidsrepræsentanterne oplever selv at nyde respekt fra kollegerne – 9 % synes ikke selv at nyde respekt
- 13 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at TR-hvervet skaber en distance til kollegerne – 73 % oplever ikke dette
- 80 % af LO-kollegerne oplever tillidsrepræsentanten som en kollega på lige fod med andre
- Mere end hver tredje LO-medlem finder, at tillidsrepræsentanten er en magtfaktor på deres arbejdsplads (mod 14 % blandt gule og 18 % blandt uorganiserede)
- men 28 % LO-medlemmer finder ikke, at tillidsrepræsentanten er en magtfaktor.

Det samlede billede er, at der er stor gensidig tillid mellem tillidsrepræsentanterne og deres kolleger – men det skal dog også bemærkes, at mens kollegernes forventninger i det daglige samarbejde i høj grad indfries, er det mærkbart sværere at afstemme forventningerne, når det kommer til forhandlinger med ledelsen. Og generelt har de gule og uorganiserede en mere negativ holdning til tillidsrepræsentanten end LO-medlemmerne.

Kontakten til kollegerne – ikke til topkarakterer

Tillidsrepræsentantens kontakt til kollegerne er afgørende for flere forhold. For det første indhenter tillidsrepræsentanten mandat til at forhandle med ledelsen. For det andet er det herigennem de faglige organisationer får input til deres videre arbejde for tillidsrepræsentanten og kollegerne - og hvad der måske skal tages op i overenskomsterne. For det tredje er det via kommunikationen med kollegerne, at tillidsrepræsentanten opnår den altafgørende opbakning.

Her tegner sig et problem, som måske er værd at belyse nærmere. Hver fjerde LO-kollega og halvdelen af de gule og de uorganiserede angiver således i denne undersøgelse, at de ikke ved, hvad tillidsrepræsentanten går og laver. Også andre data indikerer, at der er et større mindretal af kollegerne, som ikke oplever optimal kommunikation med tillidsrepræsentanten. I forbindelse med forhandlinger med ledelsen kan det konstateres, at:

- 43 % af LO-medlemmerne oplever at blive taget med på råd sammen med kolleger (mens 12 % og 18 % uorganiserede oplever dette)
- 9 % af LO-medlemmerne oplever, at kolleger tages med på råd – men ikke de selv (tallet er 12 % for de gule og de uorganiserede)
- 12 % oplever, at ingen tages med på råd (18 % af de gule og 27 % af de uorganiserede oplever dette)

Også efter forhandlingerne er der en vigtig informationsfase – når kollegerne skal orienteres om resultatet. Analysen viser, at:

- 64 % af LO-medlemmerne føler sig tilstrækkeligt informeret om resultatet af lokale forhandlinger – mens kun godt hver tredje af de gule og uorganiserede svarer ja til dette
- 60 % af LO-medlemmer føler sig godt orienteret af tillidsrepræsentanten om overenskomstmæssige forhold – mens igen godt hver tredje af de gule og uorganiserede har det sådan
- hver fjerde af LO-medlemmerne føler sig ikke godt orienteret af tillidsrepræsentanten om lokalforhandlingsresultaterne – og en tilsvarende andel føler sig ikke orienteret om overenskomstmæssige forhold
- et lille mindretal på 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at der kommer konflikter på arbejdspladsen, når der indgås aftaler, der kun dækker nogle af kollegerne.

Analysen af samarbejdet mellem kollegerne og tillidsrepræsentanten viser således, at det store flertal nok har et godt samarbejde – men også, at der er et relativt stort mindretal, hvor kommunikationen er mindre end god. Selv om flertallet af LO-medlemmer føler sig inddraget i forhandlingerne, er der også et betydeligt mindretal, som oplever ikke at blive spurgt til råds inden forhandlingerne og/eller ikke at blive orienteret i tilstrækkelig grad efter forhandlingerne. Det antyder, at der på relativt mange arbejdspladser er nogle kommunikationsforhold mellem tillidsrepræsentant og kolleger, der kunne forbedres.

Endelig kan det konstateres – vel ikke overraskende – at de gule og uorganiserede i højere grad holdes udenfor, men også selv holder sig uden for samarbejde med tillidsrepræsentanterne og i forbindelse med forhandlinger. Der kan ikke her peges på nogen bestemt gruppe, der tager initiativet – at vælge at være i en gul fagforening eller at være uorganiseret er ofte et politisk valg, og dette valg afspejles også både i holdningen til tillidsrepræsentanten og i interessen i faglige spørgsmål. Omvendt er der også en del tillidsrepræsentanter, som vælger at holde denne gruppe af kolleger uden for det faglige fællesskab. I den forstand er vejen dobbelttrettet, og man kan måske mere undre sig over, at så mange blandt de gule og de uorganiserede på trods af disse betingelser alligevel indgår i faglige sammenhænge på arbejdspladserne.

Netværk – et forum for læring

Et stort flertal af tillidsrepræsentanterne på LO-området har opbygget et eller flere netværk med andre tillidsvalgte, og 74 % oplever at den type netværk er en stor hjælp i deres daglige virke som tillidsrepræsentant. Kun 13 % har slet ikke noget netværk af nogen art.

81 % har et tæt samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten. Hver tredje samarbejder med tillidsrepræsentanter fra andre forbund på deres arbejdsplads. Mange tillidsrepræsentanter deltager endvidere i netværk, der rækker ud over arbejdspladsen – TR-kolleger eller andre personer, som de har mødt på kurser (26 %), gennem fagforeningen (40 %) eller ved møder med kolleger på virk-

somhedens andre danske og udenlandske filialer (42 %). Tillidsrepræsentanter i kommunerne og regionerne samarbejder også ofte med kolleger fra andre kommuner eller regioner (43 %). Nogle netværksformer bruges mere end andre, og de netværk, som tillidsrepræsentanter mest trækker på, bruges ofte til at udveksle erfaringer, koordinere lønmodtagerkrav, lokalaftaler, fortolke overenskomster, løse tvister samt diskutere efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Nogle netværk er vigtigere end andre. For 27 % er netværk med andre tillidsrepræsentanter i koncernen, kommunen eller regionen det primære netværk. Dette netværk bruges typisk til koordinering af overenskomster og koordinering af lokalaftaler og lønmodtagerkrav. Også andre faggrupper på arbejdspladsen er et vigtigt netværk for mange (17 %) og bruges til det samme. Begge disse netværk er meget naturligt et centralt element i tillidsrepræsentantens virke. For 24 % er netværk gennem fagforeningen det primære netværk. Det indikerer, at fagforeningen for et stort mindretal er en vigtig formidler af kontakt til andre TR-kolleger.

Interessant nok er der ikke de store forskelle på, om tillidsrepræsentanten kommer fra en stor eller lille virksomhed, når det kommer til brugen af fagforeningsformidlet netværk. Det kunne ellers forventes, at netop den netværksform var af stor betydning for tillidsrepræsentanter på små virksomheder, hvor der typisk kun er den samme tillidsrepræsentant og dermed ikke mange at sparre med lokalt. Overordnet er der ikke markante forskelle på, i hvilket omfang tillidsrepræsentanter i den offentlige hhv. den private sektor bruger netværk.

Fællesklubberne bruges af halvdelen af tillidsrepræsentanterne til at udveksle information, mens hver tredje tillidsrepræsentant bruger dem til at koordinere lønforhandlinger og andre krav til ledelsen.

Den ret udbredte brug af netværk indikerer, at netværk er vigtige for opgradering af kompetencer. Det er her, mange – ud over at koordinere konkrete krav til ledelsen – også udveksler viden og meninger om fortolkning af overenskomster og om fx efteruddannelse og dermed opgraderer deres kompetencer som tillidsrepræsentanter. Dette registreres ikke nogen steder, men kan betegnes som en skjult ressource for kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanterne - og at hver fjerde tillidsrepræsentant netop ser netværk etableret via fagforeningen som deres vigtigste netværk indikerer, at der er et vigtigt potentiale for kompetenceudvikling her.

De gule og de uorganiserede – en særlig gruppe af kolleger

At tillidsrepræsentanterne anno 2010 repræsenterer forskellige medarbejdergruppers interesser er ikke så meget anderledes end i 1998. Desuden er der mange tillidsrepræsentanter i 2010, der står over for den udfordring at skulle samarbejde med den type medarbejdere og en del har valgt at repræsentere disse grupper over for ledelsen.

I 2010 har 69 % af tillidsrepræsentanterne en eller flere kolleger, der er gule eller uorganiserede på deres arbejdsplads eller hvis status ikke kendes – i 1998 var det blot 37 %.

Andelen af arbejdspladser, hvor tillidsrepræsentanten *ikke* har gule og uorganiserede, varierer en del på tværs af sektorer:

- Kommune: 26 %
- Region: 31 %
- Stat: 28 %
- Dansk ejet arbejdsplads: 36 %
- Udenlandsk ejet arbejdsplads: 34 %
- Både dansk og udenlandsk ejet arbejdsplads: 31 %

Andelen af tillidsrepræsentanter, som har arbejdskolleger, der er medlem af de gule fagforeninger eller har fravalgt fagforeningen, er således relativt højere i den offentlige end i den private sektor – selv når der sammenlignes med de udenlandsk og dansk ejede virksomheder.

Når det gælder holdningen til de gule og de uorganiserede, søger mange at foregå med et godt eksempel. Men der er dog også en stor gruppe – 48 % - som bevidst ikke repræsenterer gule og uorganiserede interesser, blandt dem der har sådanne kolleger, mens 39 % vælger også at repræsentere deres interesser. Der er nogen forskel på sektorerne, når det gælder, hvem der repræsenterer de gule og uorganiserede. Vi ser således, at lidt flere i den private sektor vælger også at varetage de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen:

- Privat sektor: 43 %
- Offentlig sektor: 34 %
- Selvejende institution: 44 %
- Gennemsnit: 39 %

Det kan desuden konstateres, at:

- flere tillidsrepræsentanter på de små arbejdspladser end på store arbejdspladser varetager de gule og uorganiseredes interesser.
- flere tillidsrepræsentanter på de dansk ejede arbejdspladser end på udenlandsk ejede arbejdspladser varetager også de gule og de uorganiseredes interesser
- relativt flere tillidsrepræsentanter på familieejede virksomheder vælger også at repræsentere de gule og uorganiserede over for ledelsen, sammenlignet med andre ejerformer.

Ser vi forbundsspecifikt på, hvordan repræsentanter fra de forskellige forbund vælger at agere over for de gule og uorganiserede, viser data, at det især er tillidsrepræsentanter fra Metal (60 %) og Jernbaneforbundet (69 %), som bevidst vælger ikke at repræsentere de gule og uorganiserede, mens tendensen blandt de øvrige forbund er, at hver anden har valgt den strategi. Nogle forbunds tillidsrepræsentanter har dog et lidt andet forhold til de gule og uorganiserede og forsøger at inddrage dem i fællesskabet ved at varetage deres interesser over for ledelsen.

Dem, der søger at inddrage de uorganiserede eller gule kolleger, er:

- hver anden af EI-Forbundets, Blik og Rørs og Malerforbundets tillidsrepræsentanter
- hver tredje tillidsrepræsentant fra FOA, Dansk Metal, HKKF og TL

- 37 % eller mere af tillidsrepræsentanter fra Socialpædagogerne, Serviceforbundet, Fødevareforbundet NNF og 3F.

De gule og uorganiserede – betyder for de fleste intet for samarbejdet

Ét er, hvad tillidsrepræsentanter og fagforening måtte mene om de gule og uorganiserede – noget andet er, i hvilket omfang deres tilstedeværelse faktisk skaber problemer på arbejdspladserne i forhold til forhandlinger og samarbejde. Et flertal af både tillidsrepræsentanter ledere og LO-kolleger synes ikke at registrere tilstedeværelsen af gule og uorganiserede som et større problem. Den andel, der angiver at tilstedeværelsen af uorganiserede *ingen* betydning har for samarbejdsrelationerne/*ikke* skaber dårlig stemning, er:

- LO-tillidsrepræsentanterne (gule og uorganiserede): 51 %
- Lederne (uorganiserede): 68 %
- LO-medlemmerne (uorganiserede): 68 %
- Medlemmerne af de gule fagforeninger (uorganiserede): 95 %.

Men der er også et større mindretal, som føler, at de skaber problemer. De problemer, som de skaber, er ifølge tillidsrepræsentanterne:

- Vanskeliggør lokalforhandlinger: 28 %
- Gør det svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker: 24 %
- Skaber konflikt på arbejdspladsen: 14 %
- Det presser løn og arbejdsvilkår: 11 %
- Andet: 5 %.

Også nogle ledere finder, at de uorganiserede og gule kan være en udfordring for samarbejdet:

- Det vanskeliggør forhandlingerne, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat: 17 %
- Det skaber konflikt på arbejdspladsen: 7 %
- Andet: 3 %.

Der er dog også 2 % af lederne, som angiver, at de gule og de uorganiserede letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Overordnet vurderer ledere på private arbejdspladser i langt mindre udstrækning, at de uorganiserede har betydning for samarbejdsrelationerne eller på anden måde påvirker samarbejdsrelationerne mellem kollegerne og arbejdsgiverne negativt. 79 % af ledere i den private sektor finder ikke, at de gule og de uorganiserede påvirker samarbejdsrelationerne – i den offentlige sektor er det knap halvdelen, der finder, at samarbejdet er upåvirket af de gule og de uorganiseredes tilstedeværelse.

Tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant, og hvorvidt den enkelte arbejdsplads er dækket af en overenskomst synes at have en betydning for holdningen til de uorganiserede og de gule. Betydeligt flere LO-medlemmer og arbejdsgivere på det overenskomstdækkede arbejdsmarked og/eller på arbejdspladser med en tillidsrepræsentant oplever de uorganiserede som problemskabende. Det kan skyldes, at problemstillingen vedrørende de uorganiserede i højere grad itale-

sættes på organiserede arbejdspladser og arbejdspladser med en tillidsrepræsentant.

Det skal dog stadig understreges, at et flertal af tillidsrepræsentanter, ledere og kolleger ikke oplever, at de gule og de uorganiserede har betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen.

Når det gælder de gule og de uorganiseredes holdning til tillidsrepræsentanten, kan det konstateres, at tillidsrepræsentanten nyder væsentlig mindre tillid blandt de gule og uorganiserede end blandt LO-kollegerne. Det kan konstateres at:

- 28 % af de gule har tillid til tillidsrepræsentanten
- 41 % af de uorganiserede har tillid til tillidsrepræsentanten
- 64 % af LO-medlemmerne har tillid til tillidsrepræsentanten
- 13 % af LO-medlemmerne er helt eller delvis uenige i, at de har tillid til tillidsrepræsentanten
- 25 % af de gule og 35 % af de uorganiserede er tilfredse med tillidsrepræsentantens indsats (mod 62 % af LO-medlemmerne)

Overordnet indikerer disse data en noget dobbeltydig holdning blandt de gule og især de uorganiserede; på den ene side forventer disse parter meget af tillidsrepræsentanten i forhold til repræsentation over for ledelsen – men på den anden side har relativt mange ringe tillid til tillidsrepræsentanten.

Respekt fra ledelsen – især i det offentlige

Det overordnede samarbejdsclima på danske virksomheder vurderes af både ledere og tillidsrepræsentanter positivt. Det kan således konstateres, at:

- syv ud af ti tillidsrepræsentanter vurderer samarbejdet som særdeles godt eller godt...
- ... men en større andel i den offentlige sektor end i den private sektor vurderer samarbejdet positivt
- 75 % af lederne er tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde...
- ... men tilfredshedsgraden er større på offentlige end på private virksomheder
- 89 % af lederne vurderer deres forhold til tillidsrepræsentanterne som præget af gensidig tillid
- 82 % af tillidsrepræsentanterne vurderer deres relation til ledelsen som præget af gensidig tillid (andelen var i 1998 79 %).

Samlet tegner der sig således et billede af gode samarbejdsrelationer på virksomhederne – men også af en sektorforskel, hvor både ledere og tillidsrepræsentanter i den private sektor er lidt mindre positive i vurderingerne end parterne i den offentlige sektor er. Således ses også, at 63 % af lederne i den private sektor betragter tillidsrepræsentanten som en sparringspartner - mod 87 % i den offentlige sektor.

Det må også fastholdes, at der er en minoritet på:

- 8 % af tillidsrepræsentanterne, som finder samarbejdsrelationerne mindre gode eller ringe

- 3 % af lederne, som er utilfredse eller meget utilfredse med tillidsrepræsentanternes arbejde
- 10 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke finder, at relationerne til ledelsen er præget af tillid.

Endelig kan der ses nogle forskelle fra 1998 til 2010 på tillidsrepræsentanternes opfattelse af ledelsens ønske om at fastholde ledelsesretten. Det kan konstateres at:

- 76 % af tillidsrepræsentanterne i 2010 vurderer, at ledelsen fastholder sin ret til at lede og fordele arbejdet – mod 81 % i 1998
- 75 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at ledelsen er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar – mod 71 % i 1998.

Selv om stemningen omkring samarbejdet på virksomhederne i udpræget grad må betegnes som god, er der dog stadig en betydelig del af tillidsrepræsentanterne, som finder det vigtigt at kunne sætte hårdt mod hårdt i forhandlingerne om nødvendigt – og andelen, der finder dette vigtigt, er næsten uforandret fra 1998 (60 %) til 2010 (57 %).

Familielivet og TR-posten

Familien spiller en central rolle for tillidsrepræsentantens virke – den er ofte en væsentlig faktor, når det kommer til, hvorvidt tillidsrepræsentanterne vælger at lade sig opstille og fortsætte som tillidsrepræsentant. At få hverdagen til at fungere og i den forbindelse balancere familieliv, omsorgsforpligtigelser, arbejde og tillidsrepræsentantopgaver (herunder kursusaktiviteter) er udfordringer, som mange tillidsrepræsentanter på LO-området står over for i det daglige. Det kan konstateres, at:

- 75 % af de tillidsvalgte enten har hjemmeboende børn eller giver regelmæssigt en hånd med, når det gælder børnebørnene og et ældre plejekrævende familiemedlem
- 85 % lever i fast parforhold (mod 83 % i 1998)
- forældre er overrepræsenteret i blandt tillidsrepræsentanterne.

En betydelig del af tillidsrepræsentanterne diskuterer deres TR-arbejde med familie og venner – og det er også her, mange henter opbakning:

- 52 % af tillidsrepræsentanterne taler med familien og vennerne om problemer i forbindelse med TR-arbejdet
- 68 % udtaler at familien er god til at give opbakning til TR-arbejdet.

Til gengæld er der også et relativt stort mindretal, som netop over for familien føler, at de svigter. Det er især småbørnsfamilierne samt dem, der hjælper en plejekrævende ældre, der har svært ved at forene TR-arbejdet, det faste arbejde og familielivet.

- 18 % af LO-medlemmerne har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen

- 19 % af tillidsrepræsentanterne har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen i 2010 – i 1998 var det 27 %
- 25 % har dårlig samvittighed over for familien, når de skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser
- 20 % fravælger kurser fordi de har forpligtigelser over for familien
- 15 % forlader TR-posten, fordi de vil bruge tid på familien

Ikke desto mindre skal det understreges, at de fleste tillidsrepræsentanter - uanset om de har hjemmeboende børn, regelmæssigt passer børnebørnene, hjælper et ældreplejekrævende familiemedlem eller slet ikke er involveret i den type omsorgsopgaver - *ikke* har balance problemer. Af analysen fremgår det således, at 31 % lod sig vælge som tillidsrepræsentant, fordi de havde overskuddet til det.

Samlet set viser analysen, at især forpligtigelser over for familien og dennes opbakning er vigtig for tillidsrepræsentanternes engagement, og hvorvidt de vælger at fortsætte som tillidsrepræsentant. Analysen viser også, at lønmodtagere uden nogen omsorgsforpligtigelser er underrepræsenteret blandt tillidsrepræsentanterne, og der tegner sig således et billede af, at de mest aktive i fagbevægelsen også er dem, som har de fleste omsorgsforpligtelser.

Tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår – bedre tid til hvervet

I TR-undersøgelsen 1998 var et af de oftest nævnte problemer i forhold til at arbejde som tillidsrepræsentant manglen på tid; 52 % af tillidsrepræsentanterne efterlyste i 1998 mere tid til arbejdet.

I lyset af de stadig flere opgaver, som i forlængelse af decentraliseringen i overenskomsterne lægges ud til tillidsrepræsentanter og ledere på arbejdspladserne, kunne det forventes, at tid stadig er en stor udfordring. Derfor er det måske mest markante resultat på dette område af undersøgelsen i 2010, at det nu kun er 26 % af tillidsrepræsentanterne, der føler, at de ikke har tid nok til at bestride hvervet. En umiddelbar forklaring synes ikke at præsentere sig, men en mulig medvirkende forklaring på, at stadig flere tillidsrepræsentanter oplever at have tid nok til hvervet, kan være at de faglige organisationer generelt har løftet deres serviceniveau og at dette følgelig har gjort det nemmere for tillidsrepræsentanterne at bestride hvervet; vi har dog ikke nogen data, der påviser denne sammenhæng.

Det gennemsnitlige forbrug af arbejdstid og fritid til TR-arbejdet har stort set ikke ændret sig – og ser vi på aftaler om tidsforbruget, kan det konstateres, at:

- 13 % har indgået aftaler om et eksakt antal timer til TR-arbejde i arbejdstiden
- 45 % har indgået aftaler om fornøden tid til TR-arbejdet.

Man kunne have forventet, at det faktum, at det aftalte antal timer til TR-arbejdet er steget, kunne forklare, at færre føler at have tidsproblemer. Men interessant nok er det netop de tillidsrepræsentanter, som har indgået aftaler om eksakt tid til arbejdet, der oplever de største tidsproblemer (36 %)– mens de, der har indgået aftaler om fornøden tid har færre tidsproblemer (22 % angiver at

have problemer). Det indikerer, at begrebet om fornøden tid – trods dets manglende præcision – fungerer tilfredsstillende på arbejdspladserne.

Om lokalaftaler om brug af arbejdstid til TR-arbejde kan det konstateres, at:

- aftaler om et eksakt antal arbejdstimer til TR-arbejdet er langt mere udbredt i den offentlige end i den private sektor (22 %, hhv. 6 %)
- flere i den offentlige sektor end i den private føler, at de har for lidt tid til TR-arbejdet (31 %, hhv. 22 %)
- det aftalte antal timer til TR-arbejdet er steget fra 1998 til 2010.

Om tillidsrepræsentanten og tiden kan det ydermere konstateres, at:

- kvinder har sværere end mænd ved at få tiden til at slå til
- det særligt er tillidsrepræsentanter i Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet, Socialpædagogerne og i et vist omfang FOA og Fødevarerforbundet, der oplever at have tidsproblemer
- tillidsrepræsentanter i TL og EI-Forbundet synes at have mindre tidsmangel
- ancienniteten spiller en minimal rolle for, om man føler at mangle tid
- virksomhedens størrelse spiller en minimal rolle for tidsmanglen.

Når der spørges ind til, hvorfor man mangler tid, angiver halvdelen, at de selv skal indhente det arbejde, som de ikke når. 42 % angiver, at kollegerne skal klare det arbejde, de ikke laver. 21 % ønsker ikke at bruge deres fritid på arbejdet.

Analysen viser, at:

- tillidsrepræsentanten anno 2010 i gennemsnit bruger 5,5 timer om ugen på TR-arbejdet (1998: 5,2 timer)
- tillidsrepræsentanten anno 2010 bruger 2,9 timer af fritiden (1998: 3,0 timer).
- fire ud af fem kontaktes af kollegerne i fritiden - men næsten ingen ser dette som et problem.

Et TR-vederlag er blevet indført i flere overenskomster. Undersøgelsen viser, at:

- 43 % modtager et arbejdsgiverbetalt løntillæg for TR-arbejdet
- sådanne tillæg er langt mere udbredte i den offentlige sektor (76 %) end i den private sektor (14 %)
- næsten alle fra Socialpædagogerne og FOA får sådanne tillæg
- mens meget få får et TR-tillæg i Fængselsforbundet, Fængselsforbundet, HKKF, Malerforbundet og TIB.

Kontor og IT-forhold er af betydning for, om man kan bestride hvervet som tillidsrepræsentant – og det bliver stadig mere betydningsfuldt. Analysen viser, at:

- 71 % har de IT-forhold, som de har brug for som tillidsrepræsentant på arbejdspladsen

- 62 % har de kontorforhold, som de har brug for.
- tilfredsheden med kontor- og IT-forhold er højere i den offentlige sektor end i den private sektor
- kontor- og IT-forhold er bedre på større arbejdspladser end på de mindre.

Endelig er der i undersøgelsen spurgt ind til, hvad der efterlyses for at gøre tillidsrepræsentantarbejdet mere attraktivt. Og her ser vi, at det især er TR-vederlag (35 %), mere tid til TR-opgaverne (22 %) samt en præcisering i overenskomsterne af tillidsrepræsentanternes opgaver og rettigheder (18 %), der er topscorere blandt tillidsrepræsentanterne.

Ret til efteruddannelse efter posten som tillidsrepræsentant efterlyses af 13 %, og her er det især tillidsrepræsentanter fra Socialpædagogerne og fra Fødevareforbundet, der gerne vil dækkes ind her. At der ikke er flere, der ønsker dette, skal måske ses i sammenhæng med, at relativt få – kun 13 % - føler, at de falder bagud vedrørende deres arbejdsmæssige uddannelse – altså præcis den samme andel, som efterlyser ressourcer til opkvalificering efter tillidsrepræsentanthvervet. I 1998 var det omkring hver fjerde tillidsrepræsentant, der følte at falde bagud med hensyn til de arbejdsmæssige kvalifikationer.

Overenskomstdækningen – faldende, men høj i international sammenhæng

Ifølge danske undersøgelser er overenskomstdækningen faldet fra 1997 til 2007 fra 84 % til 80 %. Data fra lederundersøgelsen 2010 viser, at overenskomstdækningen er 75 %. Men det vurderes også, at der er en afsmittende effekt på ca. 20 % - dvs. at overenskomstens bestemmelser for løn og arbejdsvilkår i en vis udstrækning smitter af på det uorganiserede arbejdsmarked.

Overenskomstdækningen varierer i de forskellige sektorer:

- det samlede arbejdsmarked: 75 %
- det private arbejdsmarked: 65 %
- det offentlige arbejdsmarked: 92 %
- de selvejende institutioner: 88 %

Herudover er overenskomstdækningen forskellige for forskellige grupper:

- timelønnede - overenskomstdækning: 58 % - (privat sektor: 46 %)
- funktionærer – overenskomstdækning: 59 % - (privat sektor: 54 %)
- akademikere - overenskomstdækning: 18 % - (privat sektor 10 %).

Overenskomstdækningen for LO-medlemmerne er 87 %, mens den for de gule og organiserede er ca. 50 %. Det kan herudover konstateres, at:

- overenskomstdækningen stiger med virksomhedsstørrelsen
- overenskomstdækningen på LO-området er høj; selv på arbejdspladser med under fem ansatte, er OK-dækningen for LO-medlemmer 83 %
- overenskomstdækningen er markant lavere end gennemsnittet i branchen teknik, design og IT (30 %)

- overenskomstdækningen er noget lavere i handel, restauration og hotel (61 %) og kontor og administration (62 %)
- overenskomstdækningen er høj inden for offentlig administration (100 %), daginstitutionsområdet (92 %), ældreplejen og undervisning (90 %)

Samlet tegner der sig således nok et billede af en faldende overenskomstdækning – men også af, at der inden for LO-området er en relativt høj overenskomstdækning og at det danske niveau i en international sammenhæng stadig er meget højt.

Organisationsgraden på arbejdspladserne

I 1995 var organisationsprocenten blandt danske lønmodtagere 73 %, mens den i 2010 er 67 % (jf. Due og Madsen 2010). Det er især LO-forbundene, der har oplevet en medlemstilbagegang siden midten af 1990'erne, mens LH, AC, FTF samt de gule fagforeninger har haft en vis medlemsfremgang, om end de langt fra har formået at organisere de medlemmer, som LO-forbundene har mistet:

At LO-forbundene har mistet medlemmer de senere år er også noget tillidsrepræsentanterne har mærket. Således angiver 18 % af tillidsrepræsentanterne på LO-området, at de har mistet medlemmer til de gule eller andre fagforeninger. Men samtidig har 43 % af tillidsrepræsentanterne også hvervet nye medlemmer – eller mindst et nyt medlem.

Andelen af tillidsrepræsentanter på arbejdspladser uden gule og uorganiserede er faldet markant siden 1998 på LO-området – i 1998 var der 64 % af arbejdspladserne, der ikke havde gule og uorganiserede – i 2010 er tallet 32 %. I forhold til den private og offentlige sektor har udviklingen været således:

- privat sektor: Fra 74 % uden gule og uorganiserede i 1998 til 35 % i 2010
- offentlig sektor: Fra 54 % uden gule og uorganiserede i 1998 til 27 % i 2010

På LO-området er der 10 % af arbejdspladserne, hvor mere end en fjerdedel af medarbejderne er uorganiserede, mens der er 4 % af arbejdspladserne, hvor mere end en fjerdedel er medlem af de gule fagforeninger.

Timelønnede vælger i større udstrækning end akademikere og funktionærerne at være medlem af de gule fagforeninger, og akademikere fravælger oftere end andre grupper helt fagforeningsmedlemskab. Det kan desuden konstateres, at relativt flere kvinder end mænd er medlem af de gule fagforeninger, mens der er en næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt de uorganiserede.

Når det gælder arbejdspladstypen, som beskæftiger gule og uorganiserede, er det typisk:

- arbejdspladser med mere end 50 ansatte
- arbejdspladser inden for handel, restauration og hotel, ældreplejen, postvæsenet samt daginstitutionsområdet.

Omvendt er det især inden for bygge-, anlægs- og vedligeholdelsessektoren, kollegerne er organiseret; her er det kun hver anden tillidsrepræsentant, der har gule og uorganiserede på deres arbejdsplads. Inden for kriminalforsorgen (42

%), militæret (46 %) samt brand og beredskab (65 %) er der også relativt mange tillidsrepræsentanter som ikke har uorganiserede eller gule arbejdskolleger.

Selvom de store arbejdspladser, dvs. mere end 200 ansatte, oftere har gule og uorganiserede ansat, er det i et komparativt perspektiv relativt mange store danske arbejdspladser, der - ifølge tillidsrepræsentanten - ikke beskæftiger gule og uorganiserede (23 %).

Mens der er en vis sammenhæng mellem branche og arbejdspladsernes størrelse og andelen af gule og uorganiserede, synes ejerskabsformen ikke at have nogen betydning. Uanset, om arbejdspladsen er helt eller delvis udenlandsk ejet, om den er familieejet, eller om den er underlagt en investeringsfond, kapitalfond, aktieselskab eller anden selskabsform, så er andelen af gule og uorganiserede den samme.

Stigende organisationsgrad på arbejdsgiverside

Oversigter fra DA, FA, og SALA viser, at den samlede organisationsprocent på det danske arbejdsmarked er stigende. I 1997 var 53 % af private virksomheder medlem af en arbejdsgiverforening, mens antallet i 2007 var 58 %. Det er især DA, som har oplevet en medlemstilgang (44 % til 51 %). Hos arbejdsgiverforeninger som fx SALA og FA har antallet af medlemmer været relativt uforandret i den nævnte periode.

Data fra lederundersøgelsen 2010 viser, at 58 % af de private arbejdsgivere og 35 % af de selvejende institutioner er medlemmer af en arbejdsgiverforening. Det indikerer, at organisationsprocenten på arbejdsgiverside har været relativt uforandret siden 2007.

Der er forskel på, hvilke virksomheder der er medlem af en arbejdsgiverforening. Det kan konstateres, at:

- store virksomheder i højere grad er organiseret end små virksomheder
 - 50 % af private virksomheder med 1-9 ansatte er medlem af en arbejdsgiverorganisation
 - 68 % af private virksomheder med mere end 250 ansatte er medlem af en arbejdsgiverorganisation
- organisationsprocenten er særlig høj i følgende brancher:
 - bygge, anlægs og vedligeholdelse (80 %)
 - transport (79 %),
 - produktion og samlebånd (69 %)
- organisationsprocenten er særlig lav i følgende brancher:
 - handel, restauration og hotel (53 %)
 - teknik, design og IT (39 %)
 - kontor og administration (39 %).
- 58 % af danskejede virksomheder er medlem af en arbejdsgiverorganisation
- 61 % af udenlandsk ejede virksomheder er medlem af en arbejdsgiverforening
- 47 % af virksomheder med blandet dansk/udenlandsk ejerskab er medlem af en arbejdsgiverforening.

Det kan således konstateres, at organisationsprocenten blandt de små danske virksomheder er relativt høj - især når der sammenlignes med andre europæiske lande, hvor arbejdsgiverorganisering sjældent kommer i nærheden af den organisationsprocent, der gælder selv for små private danske virksomheder.

Årsager til medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er ifølge lederne:

- muligheden for at få juridisk bistand og rådgivning
- arbejdsgiverforeningen er en vigtig sparringspartner i det daglige
- arbejdsgiverforeningen tilbyder et netværk til brug ved tvister, tvivls-spørgsmål, eller når der opstår forskellige problemer på arbejdspladsen
- at der kan skabes fælles forslag blandt arbejdsgivere.

3 Baggrund: Decentralisering og rammerne for tillidsrepræsentantens virke

Det danske arbejdsmarked er under konstant forandring. Det samme gælder for overenskomstsyste­met. I løbet af de sidste 12 år er der således sket markante forandringer af overenskomstsyste­mets overordnede rammer. Det stiller nye krav og forventninger til tillidsrepræsentanterne på LO-området. Tillidsrepræsentanterne har ikke kun fået større kompetence og nye ansvarsområder i takt med den øgede decentralisering af forhandlingskompetencerne fra det centrale overenskomstsyste­mets på sektorniveau mod virksomhedsplan. Der er også side­løbende sket forandringer, når det gælder de juridiske rammer for deres virke, TR-dækningen, overenskomsternes rækkevidde og medlemsudviklingen blandt LO-forbundene. Også andre ydre påvirkninger som fx økonomiske konjunktur­svingninger har betydning for tillidsrepræsentanternes arbejde.

I dette kapitel belyses først kort de senere års decentralisering af overens­komstsyste­met mod virksomhedsplan. Dernæst beskrives kort de juridiske rammer, der danner grundlaget for tillidsrepræsentanternes virke. I dette kapitel trækkes der primært på sekundær litteratur.

Analysen af TR-dækningen på det danske arbejdsmarked, udviklingen i overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked siden starten af 1990'erne samt medlemsudviklingen på medarbejder- og arbejdsgiverside ana­lyseres dette i kapitlerne 14, 15, 16 og 17.

3.1 Decentraliseringen af overenskomstsyste­met mod virksomhedsplan

Både i den private og den offentlige sektor er udviklingen gennem de seneste 20 år gået i retning af stadig større decentralisering i reguleringen af løn og arbejds­vilkår. Hvor der i den private sektor har været en lang tradition for en vis decentralisering af regulering af løn og arbejds­vilkår, er det en anderledes ny reguleringsform i den offentlige sektor. Selvom begge sektorer således i en del år nu har bevæget sig mod decentralisering, kan det diskuteres, om det ikke er foregået på to delvis forskellige præmisser. I den private sektor har der fx inden for lønområdet gennem mange år været tradition for, at rammer udstikkes cen­tralt, mens den konkrete udfyldning af rammerne finder sted lokalt. I de senere år har markedsvilkår tilsagt, at virksomhederne har brug for større lokal fleksi­bilitet også på andre områder. Virksomhedsledelser har særligt efterlyst arbejds­­tids­fleksibilitet, som kunne tage højde for sæsonudsving, men frem til 1990'erne var de kollektive overenskomster så snævre, at mange virksomheder reelt ikke havde den arbejdstidsfleksibilitet, som de havde brug for (Navrbjerg og Larsen, 2008; Madsen, 2002).

Op gennem 1990'erne ændrede dette billede sig. Overenskomsterne blev stadig mere fleksible, særligt på netop arbejdstidsområdet. Samtidig hedder det også i industriens overenskomst, at parternes lokale aftaler på området skal væ­re baseret på accept fra begge parter. Dermed kan man tale om, at overenskom­sten i høj grad sætter rammerne, som så udfyldes lokalt på arbejdstidsområdet – men en betingelse for, at disse muligheder kan udnyttes, er også lokal enighed mellem parterne på arbejdspladserne.

I den offentlige sektor har udviklingen til dels været anderledes. Her har der på lønområdet været en lang tradition for centralt reguleret løn, som i praksis ikke gav rum for lokale forhandlinger. Fra centralt hold ønskede man imidlertid, at der skulle gives rum for lokal regulering af løn og arbejdsvilkår, så især løn i højere grad kunne bruges som styringsredskab (Navrbjerg og Larsen, 2008).

Ønsket om mere decentral lønregulering skal ses som ét blandt mange elementer i en større restrukturering af den offentlige sektor med henblik på at gøre sektoren mere markedsorienteret og for at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere samt bruge lokalløn som et ekstra personalepolitisk incitament til at fremme udviklingen (Pedersen et al, 2002: 31). Tiltagene skabte som bekendt betydelig turbulens i en sektor, som havde mange års tradition for énslig behandling af alle fastansatte lønmodtagere. Og selvom der selvfølgelig også har været ledere lokalt, som har haft interesse i at opnå større lokalt råderum, viser FAOS' forskning over årene, at der på ledersiden har været betydelig inert i forhold til de nye lønprincipper særligt indenfor skole og daginstitutionsområderne, mens parterne på andre kommunale områder har været mere positive (Jensen, et al, 1998 Navrbjerg, 2004; Madsen, 2002).

Ud over den forøgede decentralisering mod virksomhedsplan har tillidsrepræsentanterne ligeledes oplevet, at en række nye emner er kommet ind i overenskomsterne, hvilket stiller nye forventninger og krav til tillidsrepræsentanterne. Nogle af de seneste initiativer har været introduktionen af kompetencefonde, syge- og sundhedsforsikringer, fritvalgsordninger samt forebyggelse af arbejdsrelateret stress, mobning og chikane på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten anno 2010 skal derfor ikke kun forhandle og håndtere de mere traditionelle emner som løn, arbejdstid, ansættelser og afskedigelser. De stilles også i stigende grad over for at skulle håndtere en række nye problemstillinger og udfordringer i hverdagen, der kræver mere end blot indgående kendskab til overenskomsternes regelsæt og procedurer.

At hjælpe en kollega, der har stress eller er udsat for mobning og chikane, kræver ofte nogle lidt andre værktøjer og kompetencer end det, der skal til, når der fx forhandles løn og arbejdstid med ledelsen lokalt. Allerede tilbage i 1998 fandt mange tillidsrepræsentanter det svært at håndtere den type henvendelser fra kollegerne (Navrbjerg et al, 1998). Hvorvidt disse nye problemer er blevet mere udbredt er svært at vurdere. Men overenskomsterne vidner om, at sådanne spørgsmål i større udstrækning tages op i 2010 end 1998, hvilket implicit stiller krav til tillidsrepræsentanterne om, at det også er områder, som de i princippet bør adressere og forebygge. De nye overenskomstemner stiller dermed tilsammen med den øgede decentralisering af forhandlingskompetencerne mod virksomhedsplan andre krav til tillidsrepræsentanten anno 2010 end i 1998. Også på andre områder er der sket markante forandringer på det danske arbejdsmarked. Det gælder fx de juridiske rammer for tillidsrepræsentanternes virke.

3.2 Rammerne for tillidsrepræsentanternes virke

Tillidsrepræsentanten er den vigtigste repræsentant for kollegerne på arbejdspladsen. Medarbejderne har dog også andre formelle indflydelsesmuligheder. Medarbejderrepræsentation i virksomhedsbestyrelser, samarbejdsudvalg og klubarbejde mv. er således eksempler på andre måder, hvorpå medarbejderne

kan fremføre deres synspunkter over for ledelsen. På nogle virksomheder – dem uden en tillidsrepræsentant – kan medarbejderne også vælge en talsperson, som har mandat til at forhandle kollektive overenskomster på de enkelte virksomheder. De har endvidere mulighed for at vælge en sikkerhedsrepræsentant, der sikrer, at arbejdsmiljølovens bestemmelser følges ude på virksomhederne (Kristiansen, 2008: 394). Undersøgelser har dog vist, at relativt mange tillidsrepræsentanter typisk besidder op til flere af disse poster, og de er derfor på en lang række områder medarbejdernes repræsentant i de forskellige fora (se bl.a. rapport II).

Der knytter sig forskellige juridiske rammer til de nævnte medarbejderrepræsentantsposter. Mens sikkerhedsarbejdet har hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen, er regler og procedurer for tillidsrepræsentantarbejdet fastsat i overenskomsterne og arbejdspladsernes lokalaftaler. Medarbejderrepræsentation i bestyrelsesarbejde og råd reguleres dels gennem overenskomster, dels via lovgivning og virksomhedernes egne retningslinjer for samarbejdet. Eftersom omdrejningspunktet for denne rapport er tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår på arbejdspladsen, er det udelukkende de regelsæt, der knytter sig til tillidsrepræsentantposten, som kort beskrives i det følgende.

De første juridiske rammer for tillidsrepræsentanternes virke går tilbage til 1900, hvor Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund og Jernindustriens Sammenslutning indskrev regler om tillidsrepræsentanterne i deres overenskomst. Reglerne gav medarbejdere på arbejdspladser med mere end seks ansatte ret til at vælge en tillidsrepræsentant, der skulle repræsentere kollegernes synspunkter og interesser over for ledelsen. Desuden stillede reglerne krav til, at tillidsrepræsentanten havde mindst to års anciennitet på arbejdspladsen, at forbundet anerkendte den nyvalgte tillidsrepræsentant, og at tillidsrepræsentanten ville sikre et *'roligt og godt samarbejde på værkstedet'* samt være garant for overholdelse af overenskomsten (Illum, 1959: 14). Regelsættet blev i 1902 udvidet med en bestemmelse, der beskyttede tillidsrepræsentanten mod afskedigelse og endvidere gav tillidsrepræsentanten en central rolle i forbindelse med lønfastsættelsen ude på danske virksomheder (Navrbjerg mfl. 2001:111). Dette system har siden hen bredt sig til det øvrige arbejdsmarked inden for såvel den private som den offentlige sektor, hvor fx offentlig ansatte fik ret til at vælge tillidsrepræsentanter i 1903 (Kristiansen, 2008: 393).

På LO-området fastlægges de overordnede rammer for tillidsrepræsentantens virke i dag i de hovedaftaler og overenskomster, der er indgået mellem hovedorganisationerne og deres medlemsorganisationer på det offentlige og private område. De mere præcise rammer for tillidsrepræsentantens virke på det private arbejdsmarked reguleres gennem de enkelte LO-forbunds og deres modparters respektive overenskomster (Kristiansen, 2008). På det regionale, kommunale og statslige område er det de centrale aftaler indgået mellem Danske Regioner, KL og KTO samt mellem CFU og Personalestyrelsen, som udstikker de overordnede rammer for tillidsrepræsentanternes virke i den offentlige sektor. Modsat den private sektor gælder der således på det offentlige område en række fælles regler for tillidsrepræsentanten og deres arbejdsvilkår (Kristiansen, 2008: 394).

De fleste overenskomster stipulerer, at tillidsrepræsentanterne kan bruge den fornødne tid på tillidsrepræsentantopgaver, og mange overenskomster giver

endvidere tillidsrepræsentanterne ret til et TR-vederlag. Derudover indeholder overenskomsterne en række forskellige regelsæt vedrørende regler og procedurer i forbindelse med valg af tillidsrepræsentanter, hvor der også stilles krav til deres anciennitet på arbejdspladsen og faglige tilhørsforhold. I den forbindelse skal lønmodtagere for at være valgbare være medlem af en faglig organisation, have et halvt års og i nogle tilfælde et års anciennitet, mens bestemmelser om deres egentlige arbejdsopgaver og rettigheder synes mindre håndfaste (Kristiansen, 2008).

3.3 Opsamling

Overenskomstsyste­met inden for den offentlige og private sektor har været under forandring i løbet af de sidste årtier. Rammesty­ring frem for detailsty­ring er fulgt i kølvandet på de senere års decentralisering af overenskomstsyste­met mod virksomhedsplan. Tillidsrepræsentanterne og deres modpart - ledelsen - på de enkelte arbejdspladser har således fået et større råderum, når det gælder for­hand­ling af løn, arbejdstid osv. Sideløbende er nye emner kommet ind i de kollektive overenskomster, som stiller nye krav til tillidsrepræsentanternes kompetencer. De omfatter fx kompetencefonde, syge- og sundhedsforsikringer, psy­kisk arbejdsmiljø samt fritvalgsordninger. Derudover er de juridiske rammer for tillidsrepræsentanternes virke blevet ændret for en række forbunds tillidsrepræ­sentanter. Tillidsrepræsentanter har fx anno 2010 gennem overenskomsterne fået adgang til et vederlag, der direkte knytter sig til TR-posten, hvilket var et ukendt fænomen tilbage i 1998. Også på andre områder er der sket forandringer på det danske arbejdsmarked, som har betydning for tillidsrepræsentanternes daglige virke. Det gælder fx mht. TR-dækningen, overenskomstdækningen, medlemsudviklingen på såvel medarbejder som arbejdsgiverside – emner der belyses i de følgende kapitler.

4 Den tillidsvalgte anno 2010 – en profil

En lang række danske virksomheder har en tillidsrepræsentantordning, hvor op til flere medarbejdere fra forskellige faggrupper kan være valgt som repræsentant for deres kolleger.

Den typiske tillidsrepræsentant på LO-området er midaldrende, har en del års erfaring som tillidsrepræsentant og sympatiserer med venstrefløjspartierne. I den private sektor er det typisk en mand, og i den offentlige sektor er det typisk en kvinde.

En anden måde at profilere tillidsrepræsentanten på er ved at relatere profilen til samarbejdsrelationer på virksomheden mellem ledelse og kolleger frem for personlige træk ved tillidsrepræsentanten. I den forbindelse sondres der typisk mellem den samarbejdende vis-a-vis den konflikt-orienterede tillidsrepræsentant. Andre typologier opdeler tillidsrepræsentanter i den arbejdsgiver-, fagforenings- og medarbejderorienterede tillidsrepræsentant, mens atter andre bruger helt tredje og fjerde kategorier til at beskrive forskellige tillidsrepræsentant-typer (Chang, 2005).

Sådanne samarbejds karakteristika og deres ageren ude på arbejdspladserne kommer typisk til syne gennem tillidsrepræsentantens forhold til kolleger og ledelsen samt deres daglige arbejdsopgaver. Af den grund undersøges de elementer først i de øvrige kapitler om samspilsrelationerne med ledelsen og kollegerne. I dette kapitel ses der udelukkende på TR's personlige karakteristika såsom køn, alder, etnicitet, familieforhold, arbejdsopgaver, uddannelseskvalifikationer generelt og særligt ift. tillidsrepræsentanthvervet.

Formålet er at undersøge, om tillidsrepræsentantens profil i 2010 følger de traditionelle stereotyper for tillidsrepræsentanten, eller om dette billede af tillidsrepræsentanten er under forandring indenfor såvel den offentlige som den private sektor. Analyserne trækker på data fra TR-undersøgelsen i 1998, TR-undersøgelsen 2010 samt kollegaundersøgelsen og dataudtræk fra Danmarks Statistiks statistikbank.

Afsnittet falder i seks dele. Først undersøges fordelingen af køn og alder og hvordan det relaterer sig til den generelle udvikling på arbejdsmarkedet og blandt LO's medlemmer. Dernæst ses der på tillidsrepræsentanternes ansættelsesforhold og etnicitet. I den tredje del belyses deres familieforhold, og fjerde afsnit belyser, hvilke typer erhverv og sektorer, tillidsrepræsentanterne på LO-området typisk er beskæftiget inden for samt deres uddannelsesmæssige kvalifikationer, både generelt og i forhold til tillidsrepræsentanthvervet. Afsnit fem beskriver og analyserer tillidsrepræsentanternes anciennitet som ansat på arbejdspladsen og som tillidsrepræsentant. Endeligt belyses tillidsrepræsentanternes involvering i andre typer af medarbejderrepræsentation på de danske virksomheder.

4.1 Køn og alder

Sammensætningen af mænd og kvinder samt aldersfordelingen blandt tillidsrepræsentanterne er under stadig forandring. Analysen viser, at kvinder i 2010 i større omfang lader sig opstille og vælge som tillidsrepræsentant end i 1998 – men også, at det især synes svært for de faglige organisationer at nå ud til de

unge lønmodtagergrupper, ikke kun når det gælder organiseringen af disse grupper, men også når det gælder at få dem engageret i det faglige arbejde.

Kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter og deres kolleger

Der er næsten en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter, når der ses på hele LO-området.

Fordelingen er blevet en anelse mere lige sammenlignet med 1998, men der er stadig flere mænd end kvinder, der tager en tørn som tillidsrepræsentant – nemlig 55 % mænd og 45 % kvinder. Fordelingen af LO's medlemmer er 51 % mænd og 49 % kvinder.

Tabel 4.1: (TR-1998); (TR-2010): Kønsfordelingen blandt LO-tillidsrepræsentanter og LO-medlemmer (procent)			
	TR-1998	TR-2010	LO-medlemmer 2010
Mand	58	55	51
Kvinde	42	45	49

TR-1998: n = 7282, TR-2010: n = 7876

Men forbundsspecifikt er der store forskelle. Forbund såsom Blik og Rør, El-Forbundet, Metal, TIB, HKKF, Fængselsforbundet og Jernbaneforbundet har således primært mandlige tillidsrepræsentanter, mens det omvendte er gældende for forbund såsom FOA.

Tabel 4.2: (TR-2010): Kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter og medlemmer fordelt på forbund i 2010 (procent)				
	TR-2010		LO-medlemmer 2010*	
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde
Blik og rør	100	:	99,7	0,2
El-Forbundet	100	:	99	1
Dansk Jernbaneforbund	95	5	86	14
Dansk Metal	92	8	96	4
ServiceForbundet	92	8	76	24
HKKF	91	9	94	6
TIB	91	9	90	10
Fængselsforbundet	86	14	68	32
Malerforbundet	78	22	72	28
Fødevareforbundet NNF	76	24	68	32
3F	76	24	67	33
TL	60	40	56	44
Socialpædagogerne	35	65	27	73
HK	26	74	25	75
FOA	17	83	12	88
Gennemsnit	55	45	51	49

Kilde: * LO (2010)

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

I forbund som Fødevareforbundet, 3F, Malerforbundet og HK er næsten hver fjerde tillidsrepræsentant en kvinde, mens det omvendte er gældende for HK.

TL og Socialpædagogerne har en mere ligelig kønsfordeling blandt deres tillidsrepræsentanter.

Overordnet følger forbundenes kønsfordeling i et vist omfang medlemsfordelingen. Faktisk er der enkelte forbund såsom HKKF, Metal og FOA, hvor den kvindelige eller mandlige mindretalsgruppe er overrepræsenteret blandt tillidsrepræsentanterne, eftersom de udgør en større gruppe end den faktiske andel af medlemmer berettiger. Der er dog også forbund (Fødevareforbundet, 3F, Fængselsforbundet, Serviceforbundet og Jernbaneforbundet), hvor der er en vis underrepræsentation af kvinder blandt tillidsrepræsentanterne, eftersom andelen af kvindelige medlemmer ikke afspejles i andelen af kvindelige tillidsrepræsentanter.

Også set i forhold til, hvilken type medarbejdere tillidsrepræsentanter repræsenterer ude på de enkelte arbejdspladser, følger fordelingen af kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter i stor udstrækning den kønsmæssige fordeling af kollegerne på arbejdspladserne.

Tabel 4.3: (TR-2010): Mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter – fordelt på kvinde- og mandsdominerede arbejdspladser (procent)				
	Flest mænd på arbejdspladsen	Flest kvinder på arbejdspladsen	Ca. lige mange mænd og kvinder på arbejdspladsen	Total
Mandlig TR	75	10	15	100
Kvindelig TR	9	75	16	100
Total	46	39	15	100

n = 7771

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

75 % af de mandlige tillidsrepræsentanter arbejder således på en mandsdomineret arbejdsplads. En lignende tendens synes at gøre sig gældende på de kvindedominerede arbejdspladser, eftersom 75 % af de kvindelige tillidsrepræsentanter er valgt på en kvindedomineret arbejdsplads. På arbejdspladser, hvor der er ca. lige mange kvinder og mænd, er der også en næsten ligelig repræsentation af kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter.

Analysen viser således, at selvom der blandt nogle forbund umiddelbart synes at være en kønsmæssig skævridding, så afspejler tillidsrepræsentanterne på LO-området i vid udstrækning den kønsmæssige fordeling af medlemmerne i forbundene såvel som kollegerne ude på de enkelte arbejdspladser.

Den aldrende tillidsrepræsentant

Gennemsnitsalderen for LO-tillidsrepræsentanten anno 2010 er 49 år, og det er fire år mere end gennemsnitsalderen for tillidsrepræsentanterne i 1998.

Tabel 4.4: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes gennemsnitsalder (antal år)				
	1998		2010	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
KAD*	53	47	n/a	n/a
Service Forbundet	48	42	51	49
TL*	48	45	50	51
Dansk Postforbund*	47	44	n/a	n/a
Malerforbundet*	47	42	46	39
HK	46	46	51	48
FOA	46	46	49	49
Grafisk forbund	46	43	:	:
Jernbaneforbundet	45	43	51	55
Fødevareforbundet NNF	45	47	48	47
IT-	45	33	48	48
Socialpædagogerne*	45	42	47	47
Telekommunikationsforbundet	45	43	n/a	n/a
SID*	45	42	n/a	n/a
3F*	n/a	n/a	49	48
El-Forbundet	44	33	47	38
TIB	44	42	47	46
RBF*	43	39	n/a	n/a
Blik og Rør	41	36	44	:
HKKF	37	35	46	41
PMF*	32	40	n/a	n/a
Fængselsforbundet*	n/a	n/a	45	42
Gennemsnit	45	45	49	48

TR-1998: Mænd: n = 4476, Kvinder: n = 2806, TR-2010: Mænd: n = 4334, Kvinder: n = 3542

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Inden for de enkelte forbund varierer aldersgennemsnittet fra 39 år op til 55 år. Det er kun i El-Forbundet og Malerforbundet, gennemsnitsalderen for de kvindelige tillidsrepræsentanter er under 40 år. Aldersgennemsnittet for disse to forbunds mandlige tillidsrepræsentanter følger dog tendensen blandt de øvrige LO-forbund, hvor de fleste tillidsrepræsentanter er i midten eller slutningen af 40'erne. Enkelte forbund såsom Dansk Jernbaneforbund, TL, HK og Serviceforbundet er dog med til at trække aldersgennemsnittet et par år yderligere op, eftersom deres tillidsrepræsentanter typisk er i begyndelsen af 50'erne.

Sammenlignes 2010-tallene med tal fra 1998 er tillidsrepræsentanterne som nævnt i gennemsnit fire år ældre, når der ses på tværs af LO forbundene. Nogle forbunds aldersgennemsnit er endda blevet endnu højere i perioden 1998-2010. Det drejer sig fx om Metal og Jernbaneforbundet, hvor der er tale om en stigning på henholdsvis 16 og 12 år for deres kvindelige tillidsrepræsentanter. Kun Malerforbundet har oplevet, at deres tillidsrepræsentantkorps er blevet forynget.

Størstedelen af LO's tillidsrepræsentanter tilhører således aldersgruppen 50-59 år, mens den næststørste aldersgruppe er de 40-49-årige, efterfulgt af tillidsrepræsentanter i alderen 30-39 år.

Tabel 4.5: (TR-1998); (TR-2010; (Kolleger-2010): Tillidsrepræsentanterne og LO-medlemmer – fordelt på alder og køn (procent)

	Tillidsrepræsentant				LO-medlemmer	
	1998		2010		2010	
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde
Gennemsnitsalder	45 år	45 år	49 år	48 år	50 år	46 år
20-29 år	5	5	2	2	3	8
30-39 år	25	24	14	14	12	19
40-49 år	36	39	33	36	29	33
50-59 år	31	29	41	41	42	34
60-75 år	4	3	10	7	14	7
Total	100	100	100	100	100	100

TR-1998: Mænd n = 4464, Kvinder: n = 2806, TR-2010: Mænd: n = 4334, Kvinder: n = 3542
 TR-2010: n = 7876, LO-medlemmer: n = 1168

Selvom tillidsrepræsentanter på LO-området er blevet ældre, er der dog stadig en relativt mindre gruppe af yngre lønmodtagere, som lader sig opstille og vælge som tillidsrepræsentant. I 2010 er ca. 16 % af de tillidsvalgte under 40 år, og 2 % er under 30 år. Relativt få lønmodtagere i 20'erne vælger således at blive tillidsrepræsentant i 2010 – og i forhold til 1998, er der sket en halvering af denne andel af tillidsrepræsentanter. Ligeledes er der i den samme periode sket et markant fald i gruppen af 30-39-årige tillidsrepræsentanter; hvor næsten hver fjerde tillidsrepræsentant i 1998 var i alderen 30-39 år, er det i 2010 14 %.

Hvorvidt ændringen afspejler den demografiske udvikling blandt forbundenes medlemmer er dog ikke umiddelbart muligt at undersøge, eftersom der ikke foreligger opgørelser på aldersgennemsnittet af de enkelte forbunds medlemmer over tid. Men tallene fra kollegaundersøgelsen viser, at gennemsnitsalderen for LO-medlemmer i 2010 er 48 år, og opdeles der yderligere på køn er aldersgennemsnittet for kvindelige kolleger 46 år og de mandlige kolleger 50 år. Tillidsrepræsentanterne synes derfor i vid udstrækning at afspejle deres kollegers karakteristika.

Men sammenholdes fordelingen af tillidsrepræsentanter med andelen af adspurgte LO-medlemmer og den generelle udvikling på arbejdsmarkedet, synes der at være en vis underrepræsentation af unge lønmodtagere under 30 år blandt tillidsrepræsentanter på LO området.

Tabel 4.6: (TR-2010); (TR-1998); (Kolleger-2010): Aldersfordelingen blandt tillidsrepræsentanter, LO-medlemmer og beskæftigede på det danske arbejdsmarked (procent)

	Tillidsrepræsentanten		LO-medlemmer	Beskæftigede generelt*
	1998	2010	2010	2008
15-19 år	0*	0*	0	7
20-29 år	5	2	5	17
30-39 år	24	14	15	23
40-49 år	37	34	31	24
50-59 år	30	41	38	20
60-75 år	3	9	11	8
Total	100	100	100	100

TR-1998: n=7318; TR-2010: n=7877; LO-medlemmer: n= 1168

Kilde: *Statistikbanken, 1998: RAS1; 2009: RAS1X

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelene ikke signifikant forskellige

Unge under 30 år udgør omkring 6 % af LO-medlemmer i kollegaundersøgelsen, men kun omkring 2 % af det samlede antal tillidsrepræsentanter falder under den aldersgruppe. Det er især unge kvinder som synes at være underrepræsenterede, mens deres mandlige kolleger i vid udstrækning afspejler gennemsnittet for den aldersgruppe. Også de kvindelige kolleger i aldersgruppen 30-39 år er relativt underrepræsenterede, mens der for nogle af de øvrige aldersgrupper (50-59-årige og 60-75-årige) synes at være en relativ overvægt af kvindelige tillidsrepræsentanter i forhold til andelen af kvindelige LO-medlemmer.

Det er altså især de unge under 30 år, som er underrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanterne. Desuden fremgår det af tabellen, at de 40-59-årige i særlig grad er overrepræsenterede aldersgrupper blandt LO's tillidsrepræsentanter, eftersom de bestrider de fleste tillidsposter (67 %), men de udgør kun omkring 40 % af andelen af beskæftigede på det generelle arbejdsmarked – et tal der er relativt højere blandt de adspurgte LO-medlemmer (69 %).

Desuden viser en ny undersøgelse af Ibsen mfl. (forthcoming), at andelen af yngre lønmodtagere under 39 år, der er medlem af en faglig organisation har været stærkt faldende fra midten af 1990'erne og op til i dag. Det gælder særligt dem under 29 år, hvor omkring 66 % i 2008 var medlem af en faglig organisation sammenlignet med 78 % i 1994 (Ibsen mfl., forthcoming: tabel 2.3.7). Samme undersøgelse antyder endvidere, at der har været en stigning i organisationsgraden blandt lønmodtagere over 50 år på mere end 3 procentpoint, og at det netop er den gruppe, hvor organisationsprocenten er højest blandt danske lønmodtagere - faktisk et godt stykke over gennemsnittet (Ibsen mfl., forthcoming: tabel 2.3.7). Tilsammen med den aldrende arbejdsstyrke og gennemsnitsalderen på LO-medlemmer i 2010 indikerer den generelle medlemsudvikling for danske fagforeninger, at den aldrende tillidsrepræsentant kun i et vist omfang afspejler den demografiske udvikling blandt danske lønmodtagere.

4.2 Anciennitet – højere i 2010 end i 1998

Tillidsrepræsentanten sidder i dag længere på posten som tillidsrepræsentant sammenlignet med 1998. Deres gennemsnitsanciennitet anno 2010 er 7,5 år, hvis man også indberegner den periode, hvor nogle af tillidsrepræsentanterne tidligere på en anden virksomhed har bestredt posten som tillidsrepræsentant. I 1998 var gennemsnitsperioden 6,4 år. Og opdeles deres anciennitet yderligere

i henhold til de nyvalgte og mere garvede tillidsrepræsentanter fremgår det af nedenstående tabel, at næsten hver anden har siddet på posten som tillidsrepræsentant i seks år eller mere. Men der er også siden 1998 sket et fald i andelen af nyvalgte tillidsrepræsentanter; hvor de udgjorde næsten hver tredje i 1998, udgør de i dag hver fjerde tillidsrepræsentant.

Tabel 4.7: (TR-1998); (TR-2010): Antal år som TR i alt inklusiv tidligere arbejdspladser (procent)		
	TR-1998	TR- 2010
Gennemsnit	6,4 år	7,5 år
0 til 2 år	30	26
3 til 5 år	25*	26*
6 til 10 år	25*	24*
11 til 20 år	17	19
Over 20 år	3	6
Total	100	100

TR-1998;: n = 7406, TR-2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Hver fjerde tillidsrepræsentant er at finde blandt de nyvalgte og en anden fjerdedel har mellem 3 og 5 års erfaring som tillidsrepræsentant. Sammenlignet med situationen i 1998 er der således færre nyvalgte tillidsrepræsentanter anno 2010 end i 1998, mens andelen af tillidsrepræsentanter med mere end 11 års erfaring er blevet relativt større.

Ser vi yderligere på, hvad der kendetegner de nyvalgte tillidsrepræsentanter, er der relativt flere kvinder blandt den gruppe tillidsrepræsentanter. Kønsforskellene blandt de mere garvede tillidsrepræsentanter er mindre markante.

Tabel 4.8: (TR-2010): Antal år som TR i alt inklusiv tidligere arbejdspladser – fordelt på køn (procent)			
	Mand	Kvinde	Alle
0 til 2 år	24	28	26
3 til 5 år	26	26	26
6 til 10 år	24	23	24
11 til 20 år	19	18	19
21 til 60 år	6	4	6
Total	100	100	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

At lade sig opstille og vælge til tillidsrepræsentantposten er en lyst, der melder sig både blandt unge, midaldrende og seniorer. Næsten hver femte tillidsrepræsentant i alderen 50-59 år er nyvalgt, mens det gælder for hver anden af de 30-39-årige. Ikke desto mindre er unge under 30 år typisk at finde i gruppen af tillidsrepræsentanter med relativt få års erfaring. Til gengæld er de garvede tillidsrepræsentanter ofte oppe i årene, og hver femte over 60 år har mere end 21 års erfaring fra posten.

Tabel 4.9: (TR-2010): Antal år som TR i alt inklusiv tidligere arbejdspladser – fordelt på alder (procent)						
	Alder					
Anciennitet	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Alle
0 til 2 år	83	46	29	17	8	26
3 til 5 år	17	33	32	22	15	26
6 til 10 år	1	17	24	26	26	24
11 til 20 år	0	3	14	27	32	19
21 år eller mere	0	0	1	8	20	6
Total	100	100	100	100	100	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ser vi udelukkende på tillidsrepræsentanternes anciennitet fra deres nuværende arbejdsplads, er gennemsnitsperioden for den tid tillidsrepræsentanterne sidder på posten, også steget fra 5,7 år i 1998 til 6,5 år i 2010.

Tabel 4.10: (TR-2010); (TR1998): Tillidsrepræsentanternes anciennitet som TR på nuværende arbejdsplads (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Gennemsnitsanciennitet som TR på nuværende arbejdsplads	5,7 år	6,5 år
0-2 år	35	32
3-5 år	25	27
6-10 år	25	22
11-20 år	13	15
Over 20 år	2	4
Total	100	100

TR-1998: n = 7308, TR-2010: n = 7877

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Gruppen af nyvalgte tillidsrepræsentanter - dvs. dem med mindre end to års anciennitet - har også været faldende siden 1998 når vi udelukkende ser på tillidsrepræsentanternes anciennitet fra deres nuværende arbejdsplads, mens relativt flere tillidsrepræsentanter anno 2010 har fungeret som tillidsrepræsentant på deres nuværende arbejdsplads i 10 år eller mere. Derudover er der også en mindre gruppe tillidsrepræsentanter, der har fungeret som tillidsrepræsentant på en eller flere af deres tidligere arbejdspladser. Det drejer sig om 18 % af tillidsrepræsentanterne i 2010, hvilket er relativt flere end tilbage i 1998, hvor 15 % af LO's tillidsrepræsentanter tidligere havde været tillidsrepræsentant på en anden virksomhed.

Tabel 4.11: (TR-1998); (TR2010): Har TR været TR tidligere på en anden virksomhed? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Ja	15	18
Nej	85	82
Total	100	100

TR-1998: n = 7308; TR-2010: n = 7877

Ved signifikans-niveau 0,05 er alle andelen signifikant forskellig.

Blandt de tillidsrepræsentanter, der tidligere har bestredet posten som tillidsrepræsentant på en anden virksomhed, har de fleste fungeret som tillidsrepræsentant i flere år på deres tidligere arbejdsplads. Gennemsnitsperioden for den gruppes tidligere TR-erfaringer var i 2010 5,6 år, mens den i 1998 var 4,7 år. Nogle (37 %) har endda mere end seks års erfaring som tillidsrepræsentant fra deres tidligere arbejdsplads.

Tabel 4.12: (TR-1998); TR-2010): Antal år som tillidsrepræsentanterne har været TR på en anden arbejdsplads (procent)		
	1998	2010
Gennemsnitsanciennitet som TR fra tidligere arbejdsplads	4,7 år	5,6 år
0-2 år	39	33
3-5 år*	33	30
6-10 år	21	25
11-20 år	7	11
Over 20 år*	1	1
Total	100	100

TR-1998:n = 1152, TR-2010: n = 1523

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Sammenlignet med tallene fra 1998 er der således flere tillidsrepræsentanter, som i 2010 end tidligere har bestredet posten på en anden virksomhed, og de har i den sammenhæng ofte siddet længere på posten, end der var tradition for tilbage i 1998.

Ser vi yderligere på længden af tillidsrepræsentanternes ansættelsesforhold på deres nuværende arbejdsplads, er det ofte en gruppe medarbejdere, der har været ansat på deres arbejdsplads i flere år. Det afspejles også i gennemsnittet for deres ansættelsesanciennitet, som i 2010 er 15,3 år. I 1998 var gennemsnittet for tillidsrepræsentantens ansættelse 13,4 år.

Den typiske tillidsrepræsentant har været ansat i en længere årrække på arbejdspladsen. Et fåtal har været ansat på deres nuværende arbejdsplads i mindre end to år. 29 % har været ansat på arbejdspladsen mellem 11-20 år, og yderligere 30 % har været på deres nuværende arbejdsplads i mere end 20 år. I 2010 er der således markant flere tillidsrepræsentanter end i 1998, som har over 30 års erfaring fra deres nuværende arbejdsplads.

Tabel 4.13: (TR-2010); (TR-1998): Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Gennemsnit for tillidsrepræsentanternes ansættelse	13,4 år	15,3 år
0-2 år	7	6
3-5 år*	15	15
6-10 år*	21	20
11-20 år	36	29
21-30 år	17	21
Over 30 år	4	9
Total	100	100

TR-1998: n = 7302, TR-2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

4.3 Ansættelsesforhold og etnicitet

Generelt har der på det danske arbejdsmarked i de senere år været en større mangfoldighed i ansættelsesformerne. De seneste tal viser, at selvom langt de fleste danske lønmodtagere fortsat er fuldtidsansatte (69 %), så udgør tidsbegrænset ansatte 9 % af arbejdsstyrken, mens næsten hver fjerde er deltidsansat og lidt under 1 % arbejder som bureauvikar (Statistikbanken, 2000K1; 2009K3; European Commission, 2009: 160). Deltidsansatte betragtes typisk som lønmodtagere, der arbejder mindre end 37 ugentlige arbejdstimer. Fuldtidsansatte er derimod lønmodtagere med 37 eller flere ugentlige arbejdstimer, hvilket skyldes, at timegrænsen for den ”normale” ugentlige arbejdstid ofte sættes til 37 timer fordelt på fem arbejdsdage. (Lind og Rasmussen, 2008: 525).

Samtidig er arbejdsmigranter fra især Østeuropa kommet til Danmark, og flere af de gamle indvandrergrupper udgør en stadig større del af arbejdsmarkedet (Hansen og Hansen, 2009:13; Bottrup og Larsen, 2009:5). Arbejdsmigranter fra Østeuropa udgør omkring 2 % af den danske arbejdsstyrke, og sammen med de gamle indvandrergrupper og deres efterkommere udgør etniske minoriteter omkring 8 % af den danske arbejdsstyrke (Mailand, forthcoming). Hvorvidt mangfoldigheden i ansættelsesformerne og typen af ansatte er afspejlet i sammensætningen af tillidsrepræsentanter på LO-området undersøges i dette afsnit, hvor vi først sammenligner tillidsrepræsentanternes ansættelsesforhold og dernæst deres etnicitet med den generelle udvikling på det danske arbejdsmarked.

Tillidsrepræsentanternes og deres kollegers ansættelsesforhold

Langt de fleste tillidsrepræsentanter er ansat i fuldtidsstillinger (90 %), mens en mindre gruppe, især kvinder, arbejder på deltid, og endnu færre har en tidsbegrænset ansættelse. Også blandt de adspurgte LO-medlemmer er et fast fuldtidsjob normen, og det er kun hver tiende, der arbejder på deltid, og omkring 5 % er ansat i en tidsbegrænset stilling – tal som er noget lavere end de generelle tal for den danske arbejdsstyrke.

	TR-2010		LO-medlemmer 2010		Beskæftigede generelt 2009*	
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde
Fuldtid	98	80	87	74	87	57
Deltid	1	19	3	17	13	36
Tidsbegrænset ansættelse, fleksjobber o.l.	1	1	6	5	9	9
Andet	0	0	4	4	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

Kilde: *Statistikbanken, 2010
TR-2010: n = 7876; LO-medlemmer: n = 1169
Høj signifikans $p = 0,00$ (Chi^2)

Når det således gælder ansættelsesformerne, repræsenterer tillidsrepræsentanterne i vid udstrækning mangfoldigheden i ansættelsesformer blandt de adspurg-

te LO-medlemmer, om end gruppen af tidsbegrænset ansatte synes at være relativt underrepræsenteret. Omkring 5 % af de adspurgte LO-medlemmer er ansat i en tidsbegrænset stilling, men kun 1 % af det samlede antal tillidsrepræsentanter er tidsbegrænset ansat. Desuden tyder tallene på, at fastansatte i en vis udstrækning er overrepræsenterede blandt gruppen af tillidsrepræsentanter, uanset om der ses på kvindelige eller mandlige tillidsrepræsentanter. Det synes især at være gældende, når der sammenlignes med de generelle tal for arbejdsstyrken. Langt flere danske lønmodtagere, kvinder i særdeleshed, er ansat på deltid (36 %), men blandt de adspurgte LO-medlemmer og tillidsrepræsentanter gælder det for henholdsvis 17 % og 19 %. Der er ligeledes en vis underrepræsentation af mandlige tillidsrepræsentanter på deltid, når de generelle tal for arbejdsmarkedet, kollegaundersøgelsen og TR-undersøgelsen sammenlignes. Omkring 13 % af mandlige lønmodtagere arbejder på deltid, men blandt tillidsrepræsentanterne udgør de lidt under 1 %.

Mangfoldigheden i ansættelsesformerne på det danske arbejdsmarked og dermed implicit disse lønmodtageres interesser og arbejdsforhold afspejles derfor kun i et vist omfang blandt LO's tillidsrepræsentanter. Omvendt kan det diskuteres, om tidsbegrænset ansatte eller deltidsansatte overordnet set er de bedste til som tillidsrepræsentanter at repræsentere kollegerne. Alt andet lige tager TR-funktionen tid og ressourcer, både i forhold til arbejdet og i forhold til privatlivet, og netop deltidsansatte og til en vis grad tidsbegrænset ansatte vil ofte have rigeligt at gøre med at få en hverdag og et arbejdsliv til at hænge sammen.

Tillidsrepræsentanternes og kollegernes etniske baggrund

Mens 2 % af LO's tillidsrepræsentanter havde en anden etnisk baggrund end dansk i 1998, gælder det for lidt under 3 % af tillidsrepræsentanterne i 2010. Men sammenholdt med udviklingen på det generelle danske arbejdsmarked samt de seneste medlemsopgørelser fra LO synes lønmodtagere med anden etnisk baggrund stadig at være underrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanter på LO området i 2010. Lønmodtagere med en anden oprindelse end dansk udgør omkring 8 % af den danske arbejdsstyrke, et antal der er fordoblet siden 1998, hvor 4 % havde en anden etnisk baggrund end dansk (Statistikbanken, 2008; 1998: RASA1X; RASA). Blandt LO's medlemmer udgør den type lønmodtagere 7 % og følger således i vid udstrækning fordelingen på det samlede arbejdsmarked (LO, 2009: Tabel F; Statistikbanken, 2009: RAS1X). Antallet af lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk er således næsten fordoblet i løbet af de sidste 10 år, men deres andel blandt tillidsrepræsentanterne er forblevet relativt uforandret, om end der ikke er tale om statistisk signifikans.

Tabel 4.15: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanter og lønmodtageres etnicitet (procent)					
	TR		LO-medlemmer*	Beskæftigede generelt**	
	1998	2010	2007	1998	2008
Med dansk oprindelse	98	97	93	96	92
Med anden etnisk oprindelse end dansk	2	3	7	4	8
Total	100	100	100	100	100

Kilde: *LO (2009); **Statistikbanken, 2009: RASA; RAS1X

TR-1998: n = 6705; TR-2010: n = 7874

Alle andelene er signifikant forskellige ved signifikans niveau 0,05.

Faktisk tyder tallene på, at der er forekommet en relativ større skævvridning, eftersom andelen af lønmodtagere med anden etnisk baggrund i mindre udstrækning afspejles i andelen af tillidsrepræsentanter i 2010 end 1998.

Det er forbundene 3F, Metal, HK og FOA, som har flest medlemmer af anden etnisk oprindelse. Men ses der på andelen af den gruppe i forhold til de enkelte forbunds samlede medlemstal, har NNF (14 %), 3F (11 %) og Service-Forbundet (11 %) den største andel af medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk i 2007 (LO, 2009). Selvom TL ikke deltog i LO-undersøgelsen i 2007, tyder det på, at de organiserer relativt mange lønmodtagere med anden etnisk baggrund. Det afspejles også i et vist omfang blandt TL's tillidsrepræsentanter, hvor 3 % af tillidsrepræsentanterne har en anden etnisk oprindelse end dansk – et tal, der er relativt højere end en række andre LO-forbund, inklusiv de forbund med en relativ høj andel af forskellige etniske grupper.

Tabel 4.16: (TR-2010): Andelen af tillidsrepræsentanter med anden etnisk oprindelse end dansk – fordelt på forbund (procent)		
	Tillidsrepræsentanter med anden etnisk oprindelse 2010 (uvægtet data)	LO-medlemmer med anden etnisk herkomst 2007*
3F	3	11
Blik og rør	1	4
Dansk Metal	2	4
EI-Forbundet	1	3
FOA	3	7
Fængselsforbundet	1	n/a:
HK	2	5
HKKF	:	2
Jernbaneforbundet	2	5
Malerforbundet	3	5
Fødevareforbundet NNF	3	14
Serviceforbundet	4	11
Socialpædagogerne	3	3
TIB	2	8
TL	3	n/a
Gennemsnit	3	7

Kilde: *LO (2009: tabel A)

TR-2010: n = 7874

Lav signifikans p = 0,134 (Chi²)

At den etniske sammensætning blandt tillidsrepræsentanter kun i begrænset omfang er fulgt med udviklingen på det generelle arbejdsmarked kan skyldes, at langt færre lønmodtagere med anden etisk baggrund melder sig ind i en faglig organisation. En undersøgelse viser, at mens lidt over 70 % af danske lønmodtagere er medlem af en faglig organisation, gælder det kun for hver anden af lønmodtagere med anden etnisk baggrund (Ibsen et al, forthcoming: tabel, 2:3.6). Samme undersøgelse viser endvidere et markant fald blandt gruppen af fagforeningsmedlemmer med anden etnisk baggrund i løbet af de seneste 10 år; hvor ca. 65 % var fagforeningsmedlemmer i 1997, var hver anden medlem af en faglig organisation i 2008 (Ibsen et al, forthcoming: tabel, 2:3.6). Desuden viser andre undersøgelser, at de etniske minoriteter i større udstrækning end deres danske kolleger er beskæftiget inden for brancher med en relativ lav overenskomstdækning (Mailand, forthcoming). Udviklingen i organisationsprocenten og overenskomstdækningen for denne gruppe kan derfor være en vigtig begrundelse for den relativt lave andel af tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk, eftersom kun fagforeningsmedlemmer på overenskomstdækkede arbejdspladser kan opstilles og vælges som tillidsrepræsentanter (Kristiansen, 2008: 394-98).

4.4 Uddannelseskvalifikationer generelt

Tillidsrepræsentanterne på LO-området har typisk en erhvervsuddannelse, eller en kort eller mellem lang uddannelse. Men hver femte har dog kun grundskolen – en ændring der har været relativ uforandret siden 1998.

Tabel 4.17: (TR-2010); (TR-1998): Tillidsrepræsentanter – fordelt på uddannelse (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Grundskole, men ingen erhvervsfaglig eller videregående uddannelse	19*	18*
Teknisk skole eller HGF/Arbejdsmarkedsuddannelse	12	5
EFG-basisår	10	n/a
Erhvervsuddannelse (fx mesterlære, EFG)	37	34
Social- og sundhedsuddannelse	8	n/a
Andet/Anden faglig uddannelse	21	3
Kortere videregående uddannelse (1-3 års studier)	16*	17*
Mellemlang videregående uddannelse (4 års studier)	3	15
Længere videregående uddannelse (5-6 års studier)	1*	1*

TR-1998: n = 7406; TR-2010: n = 7877,

Note: Her kunne markeres flere svar.

* Ved signifikansniveau 0,05 andelen ikke signifikant forskellige.

Det er kun et fåtal af tillidsrepræsentanterne, som har en længerevarende uddannelse, men 15 % har en mellemlang uddannelse, hvilket er markant flere end i 1998, hvor 3 % havde en mellem lang uddannelse. Derudover er der også markant færre tillidsrepræsentanter, som har taget teknisk skole eller HGF i 2010 sammenlignet med 1998. Samlet set tyder det på, at flere tillidsrepræsentanter anno 2010 har en uddannelse der ligger ud over grundskolen, teknisk skole, HGF og EFG basis år.

4.5 Hvilke poster tillidsrepræsentanten bestrider ud over TR-posten?

Tillidsrepræsentanterne bestrider ofte andre poster end TR-hvervet. Det er således kun 14 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke på anden måde repræsenterer kollegerne. Den mest typiske post tillidsrepræsentanterne bestrider ud over TR-hvervet, er som repræsentant for kollegerne i samarbejdsudvalg, MED-udvalg eller virksomhedsnævn. Derudover er ca. hver femte medlem af bestyrelsen for den lokale fagforening eller klubformand. Relativt få LO- tillidsrepræsentanter er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i A/S-, APS-selskaber eller repræsentanter i europæiske samarbejdsudvalg.

Ud over de nævnte poster er en mindre gruppe tillidsrepræsentanter også fællestillidsrepræsentant (11 %), sikkerhedsrepræsentant (12 %), sidder i udvalg i fagforeningen (15 %) eller forbundets hovedbestyrelse (1 %). Det tyder dermed på, at tillidsrepræsentanterne ofte er aktive, når det kommer til medarbejderrepræsentantposter i såvel fagforeningen som på arbejdspladsen.

Tabel 4.18: (TR-2010): Hvilke tillidsposter har du ud over TR-hvervet? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Har ingen andre poster	28	14
Fællestillidsrepræsentant*	n/a	11
Sikkerhedsrepræsentant	10	12
Medlem af SU/MED udvalg/virksomhedsnævn	41	68
Medlem af koncernsamarbejdsudvalg*	3	n/a
Medlem af bestyrelsen for den lokale fagforening	16	19
Formand i den lokale fagforening*	1	n/a
Medlem af sikkerhedsudvalg*	6	n/a
Medlem af hovedbestyrelse i forbundet *	1	1
Klubformand	20	23
Sidder i udvalg i fagforeningen*	16	15
Medarbejdervalgt bestyrelses medlem i A/S, Aps eller lignende *	4	4
Repræsentant i europæisk samarbejdsudvalg	1	2

TR-2010: n = 7876 TR-1998: n = 7406

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Sammenlignet med 1998, kan det konstateres, at flere tillidsrepræsentanter anno 2010 bestrider andre poster ud over TR-posten. Der er især sket en stigning i forhold til andelen af tillidsrepræsentanter, der sidder i MED-udvalg, Samarbejdsudvalg eller virksomhedsnævn, mens andelen af tillidsrepræsentanter, der bestrider andre typer poster har været svagt stigende.

4.6 Tillidsrepræsentanternes og kollegernes familieforhold

Balance mellem familie og arbejdsliv er et emne, der både i medier og politiske debatter har fyldt relativt meget i de senere år. Det er også et tema, der fylder i hverdagen på arbejdspladserne, eftersom en række danske lønmodtagere forener fast arbejde med forskellige typer af omsorgsopgaver.

48 % af tillidsrepræsentanterne forener børnepasning, arbejde og tillidsrepræsentantopgaver – et antal, der er relativt lavere end i 1998, hvor 55 % procent af tillidsrepræsentanterne på LO-området havde den type omsorgsforpligtigelser. Derudover er der blandt tillidsrepræsentanterne 27 %, som regelmæssigt

hjælper med pasning af børnebørnene, og yderligere 6 % af tillidsrepræsentanterne er involveret i pleje af et ældre familiemedlem. En mindre gruppe tillidsrepræsentanter (3 %) forener deres faste arbejde og tillidsjobbet med omsorgsopgaver for såvel hjemmeboende børn som ældre plejekrævende familiemedlemmer. Atter andre (2 %) hjælper til med pasningen af børnebørnene samt et ældre familiemedlem, mens relativt få tillidsrepræsentanter (1 %) forener omsorgsopgaver for alle tre typer omsorg med fast arbejde og tillidshvervet.

Tabel 4.19: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanters familieforhold (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Har hjemmeboende børn	55	48
Passer regelmæssigt børnebørn	n/a	27
Hjælper regelmæssigt et plejekrævende familiemedlem:	n/a	6
Ingen af ovennævnte	45**	25
Total	100	100

TR-1998: n = 6630; TR-2010: n = 7877

Note: I 1998 blev der kun spurgt ind til om TR havde hjemmeboende børn

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Der er dog også en relativ stor gruppe af tillidsrepræsentanter, som ikke har omsorgsforpligtigelser af nogen art (25 %), men ikke desto mindre står den gruppe også over for at skulle balancere arbejde, tillidsrepræsentantopgaver og et familieliv, om end det ikke involverer børnepasning eller pleje af en ældre person.

Sættes tallene i forhold til familie- og arbejdslivs situationen blandt de adspurgte LO-medlemmer, tyder data på, at gruppen af lønmodtagere med omsorgsforpligtigelser, især børnefamilierne er relativt overrepræsenteret blandt tillidsrepræsentanterne på LO-området. Mens næsten hver anden tillidsrepræsentant har hjemmeboende børn, udgør den gruppe 42 % af de adspurgte LO-medlemmer. Andre grupper såsom lønmodtagere med ældreomsorgsopgaver er også relativt godt repræsenterede blandt tillidsrepræsentanterne. Anderledes ser det dog ud for lønmodtagere, som ikke er involveret i nogen form for omsorgsopgaver. Selvom de udgør langt den største lønmodtagergruppe ikke kun blandt LO-medlemmerne (59 %), men også på arbejdsmarkedet generelt (60 %), er det kun hver fjerde tillidsrepræsentant, som ikke har omsorgsforpligtigelser.

Tallene viser, at trods de senere års politiske debat og mediedebat om, at især børnefamilierne har svært ved at få tingene til at hænge sammen (Larsen 2007; Familie og Arbejdslivskommissionen, 2006), så er der en relativ stor gruppe af den type lønmodtagere, der føler, de har overskud til at påtage sig yderligere arbejdsopgaver såsom fx tillidsrepræsentanthvervet.

Ses der yderligere på intensiteten af omsorgsopgaver, er der relativ stor forskel på, hvilke typer medarbejdere, der stiller op og lader sig vælge som tillidsrepræsentant.

Tabel 4.20: (TR-2010); (Kolleger-2010): Intensiteten af tillidsrepræsentant og kollegers omsorgsopgaver (procent)		
	TR-2010	LO-Medlemmer 2010
Har et eller flere hjemmeboende børn under 12 år	24	18
Har et eller flere hjemmeboende børn over 12	24	24
Passer børnebørn mindst en gang eller mere om ugen	2	n/a
Passer børnebørn mindst en gang om måneden eller oftere	24	n/a
Hjælper et ældre plejkrævende familiemedlem mindst en gang eller mere om ugen	3	5
Hjælper et ældre plejkrævende familiemedlem mindst engang eller oftere om måneden	4	n/a
Ingen af ovennævnte	25	59

TR- 2010: n = 7877, LO-medlemmer-2010: n = 1168

Note: Her kunne markeret flere svar.

Hjemmeboende børn - selv i familier hvor den yngste er under 12 år - synes umiddelbart ikke at være en hæmsko for at påtage sig TR-hvervet. Faktisk viser analysen, at lønmodtagere med børn under 12 år er overrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanterne, når data fra TR-undersøgelsen og kollegaundersøgelsen sammenholdes. Men der er dog relativ stor forskel på gruppen af tillidsrepræsentanter med børn under 12 år. Det er især forældre til børn i alderen 7-12 år, der påtager sig tillidsrepræsentanthvervet (13 %), mens det er meget færre personer med børn under 2 år (3 %).

Også antallet af børn synes at gøre en forskel, hvor især forældre i flerbørnsfamilier i mindre udstrækning lader sig vælge som tillidsrepræsentant end familier med et eller to børn – en udvikling der har været relativ uforandret siden 1998 (se Appendiks A:Tabel 21.1). Lønmodtagere, der hjælper et ældre familiemedlem eller passer børnebørnene mindst en gang eller mere om ugen, synes også mindre tilbøjelige til at blive tillidsrepræsentant.

Der er ikke markante forskelle, når der ses på køn. Både mænd og kvinder der bestrider posten som tillidsrepræsentant, har hjemmeboende børn eller hjælper regelmæssigt et ældre plejkrævende familiemedlem.

Tabel 4.21 (TR-1998); (TR-2010): Fordelingen af tillidsrepræsentanter – fordelt på omsorgsopgaver og køn (procent)

	TR -1998		TR- 2010	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Hjemmeboende børn	55	54	50	46
Passer regelmæssigt børnebørnene	n/a	n/a	24	30
Hjælper regelmæssigt et ældre plejkrævende familiemedlem	n/a	n/a	5	8
Ingen af ovenstående	45	46	26	24

TR-1998: Mænd n = 4056, kvinder n = 2475; TR-2010: mænd: n = 4334, kvinder: n = 3542

Note: Her kunne markeres flere svar

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

Sammenlignet med 1998 er der relativt færre forældre, som vælger at blive tillidsrepræsentant i 2010 end i 1998. Det er især mødre, der fravælger tillidsrepræsentanthvervet; 54 % af kvindelige tillidsrepræsentanter havde i 1998 hjemmeboende børn sammenlignet med 46 % i 2010.

Tillidsrepræsentanternes partnerstatus – lever i parforhold, gift eller enlig?

De fleste tillidsrepræsentanter - 85 % - lever i et fast parforhold eller er gift. Hver tiende bor alene, mens 5 % er skilt og lever ikke i et fast parforhold.

Tabel 4.22: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes partnerstatus fordelt på køn (procent)						
	TR-1998			TR-2010		
	Total	Mænd	Kvinder	Total	Mænd	Kvinder
Jeg er single**	17	16	19	10	9	11
Jeg lever i fast parforholder gift**	83	84	81	85	86	84
Jeg er skilt og lever ikke i fast parforhold*	:	:	:	5	5	5
Total	100	100	100	100	100	100

TR-1998: * Mænd: n = 3781; Kvinder: n = 2255; ** Mænd: n = 4117; Kvinder: n = 2488; TR-2010: Mænd: n = 4333; Kvinder: n = 3540

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

Der er ikke markante kønsmæssige forskelle i tillidsrepræsentanternes partnerstatus. Sammenholdt med 1998 er der færre enlige, der i 2010 bestrider TR-hvervet.

4.7 Opsamling

Tillidsrepræsentanten anno 2010 er blevet klart ældre, sammenlignet med 1998, og andelen af helt unge tillidsrepræsentanter er mindre i 2010 end i 1998. Det kan konstateres, at:

- gennemsnitsalderen for TR anno 2010 er 49 år – mod 45 år i 1998
- de unge – under 30 år – er underrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanter i forhold til LO-medlemmerne som helhed.
- kun et forbund - Malerforbundet – har formået at forynge deres tillidsrepræsentantkorps.

Set i forhold til den demografiske udvikling synes den aldrende tillidsrepræsentant dog i vid udstrækning at følge udviklingen på det generelle arbejdsmarked og blandt LO's medlemmer, og det kan også konstateres, at der er markant færre unge under 30 år, der i dag er medlem af en faglig organisation og udviser interesse for tillidsrepræsentanthvervet sammenlignet med situationen i 1998. Det kan diskuteres, om en af årsagerne til den manglende interesse i det faglige arbejde kan være den aldrende tillidsrepræsentantgruppe; det kan være svært at identificere sig med fagbevægelsen og dens mål, når den primære kontaktperson eller ens tillidsrepræsentantkolleger er 20-25 år ældre end en selv.

Til gengæld er der udbredt kønsmæssig ligestilling. I det store og hele afspejler tillidsrepræsentanternes kønssammensætning både medlemssammensætningen i forbundene og kønsfordelingen på arbejdspladserne. Og det kan kon-

stateres, at flere kvindelige lønmodtagere lader sig opstille og vælge til tillidsrepræsentant. Når det gælder tillidsrepræsentanternes og deres kollegers ansættelsesforhold, kan det konstateres, at det stadig er lønmodtagere ansat i faste fuldtidsstillinger, der dominerer tillidsrepræsentantposterne. Lønmodtagere med andre ansættelsesforhold - deltidsansatte - er også godt med. Til gengæld er tidsbegrænset ansatte underrepræsenteret blandt tillidsrepræsentanterne.

Lønmodtagere med anden etnisk baggrund er fortsat underrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanter på LO-området, og data viser, at repræsentativiteten ikke er blevet bedre siden 1998. Det kan således konstateres, at:

- 3 % af tillidsrepræsentanterne i 2010 er af anden etnisk oprindelse
- 7 % af LO-kollegerne i 2007 var af anden etnisk oprindelse
- 2 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 var af anden etnisk oprindelse
- 4 % af de generelt beskæftigede i 1998 var af anden etnisk oprindelse.

Mangfoldigheden på det danske arbejdsmarked synes derfor kun i et vist omfang at være afspejlet blandt LO's tillidsrepræsentanter, når det gælder forskellige etniske grupper og lønmodtagere med atypiske ansættelsesforhold.

At lade sig opstille og vælge til tillidsrepræsentantposten er en lyst, der melder sig både blandt unge, midaldrende og seniorer på arbejdsmarkedet, og det kan konstateres at:

- 83 % af de unge tillidsrepræsentanter under 30 år er nyvalgte (dvs. de har under 2 års anciennitet)
- 46 % i alderen 30-39 år er nyvalgte
- 29 % af de 40-49-årige er nyvalgte
- 17 % af de 50-59-årige er nyvalgte
- 8 % af de 60-75-årige er nyvalgte

Tillidsrepræsentanterne sidder endvidere i 2010 længere tid på posten som tillidsrepræsentant sammenlignet med 1998. Deres gennemsnitsanciennitet anno 2010 er 7,5 år, hvis man også indberegner den periode, hvor nogle af tillidsrepræsentanterne tidligere har bestredet en tillidsrepræsentantpost i en anden virksomhed. I 1998 var den gennemsnitlige anciennitet 6,4 år.

Næsten hver anden tillidsrepræsentant har siddet på posten som tillidsrepræsentant i seks år eller mere. Men siden 1998 er der sket et fald i andelen af nyvalgte tillidsrepræsentanter; hvor de udgjorde næsten hver tredje i 1998, udgør de i dag hver fjerde tillidsrepræsentant.

Uddannelsesmæssigt er der også sket en vis forandring siden 1998. Flere tillidsrepræsentanter anno 2010 har en uddannelse, der ligger ud over grundskolen, teknisk skole, HGF eller basis året. Desuden er der relativt flere tillidsrepræsentanter, der i 2010 har en mellemlang uddannelse (15 %), sammenlignet med 1998, hvor det kun var 3 % af tillidsrepræsentanterne, som havde en mellemlang uddannelse.

Flere tillidsrepræsentanter bestrider i 2010 tillidsposter ud over TR-posten. I 1998 var det 28 % af tillidsrepræsentanter, som ikke havde andre poster ud over TR-hvervet - sammenlignet med 14 % i 2010. Der er især sket en stigning i andelen af tillidsrepræsentanter, der sidder i MED-udvalg, samarbejdsudvalg

eller virksomhedsnævn, mens andelen af tillidsrepræsentanter, der bestrider andre typer af poster, har været svagt stigende siden 1998.

At få hverdagen til at fungere og i den forbindelse balancere omsorgsforpligtigelser, arbejde og tillidsrepræsentantopgaver er udfordringer, som mange tillidsrepræsentanter på LO-området står over for i det daglige. Det kan konstateres, at:

- 75 % af de tillidsvalgte har hjemmeboende børn eller regelmæssigt giver en hånd med, når det gælder børnebørnene og et ældre plejekrævende familiemedlem
- 85 % lever i fast parforhold (mod 83 % i 1998)
- forældre er overrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanter
- lønmodtagere uden nogen omsorgsforpligtigelser er underrepræsenterede.

Der tegner sig således et billede af, at de mest aktive i fagbevægelsen også er dem, som har de fleste omsorgsforpligtigelser.

5 Tillidsrepræsentanternes arbejdsbetingelser – tid og andre vilkår

Tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår er afgørende for, om hun eller han kan fungere optimalt i forhold til at hjælpe kollegerne til bedst mulige løn og arbejdsvilkår og til at sikre det bedste samarbejde på arbejdspladsen. Spørgsmålet er imidlertid, om tillidsrepræsentanten har nok tid til arbejdet og om de øvrige arbejdsbetingelser er gode nok til at bestride hvervet optimalt. Og her spiller så forskellige elementer som kontorforhold, afsat tid til TR-arbejdet, IT-adgang - og private forpligtelser, fx familieforhold - en rolle.

I dette kapitel vil de arbejdsvilkår, som tillidsrepræsentanterne har for at løfte opgaven, blive analyseret. Først vil udbredelsen af forskellige lokalaftaler om tillidsrepræsentantens vilkår blive kortlagt. Tid har gennem årene – også i 1998-undersøgelsen – været et hovedproblem for mange tillidsrepræsentanter, og det vil blive belyst, om problemet stadig er så udbredt - og i hvilket omfang, der indgås aftaler om tidsforbruget. I en række overenskomster gives der mulighed for et TR-vederlag ligesom der kan gives løntillæg, og udbredelsen af sådanne tillæg belyses også her.

Afsluttende ses der nærmere på, hvorvidt kontor- og IT-forhold er tilfredsstillende. Endeligt diskuteres kort de juridiske rammer, som danske tillidsrepræsentanter efterlyser i deres daglige arbejde, og som - ifølge dem - kan medvirke til at gøre tillidshvervet mere attraktivt.

5.1 Lokalaftaler om tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår

På mange virksomheder indgås specifikke lokalaftaler om tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår. Det kan være aftaler om fx arbejdsgiverbetalte arbejdstimer til tillidsrepræsentantarbejdet og arbejdsgiverbetalt TR-vederlag. Mange tillidsrepræsentanter betragter dog ikke den type aftaler som værende eksempler på lokalaftaler; ofte opgiver tillidsrepræsentanterne, at man ikke har indgået lokalaftaler – men samtidig svares der ja til, at man har indgået aftaler om fx et fast antal arbejdstimer til tillidsrepræsentantarbejdet og/eller et arbejdsgiverbetalt TR-vederlag. En oversigt over udbredelsen af forskellige typer aftaler om tillidsrepræsentantens vilkår ses nedenfor.

Tabel 5.1: (TR-2010): Aftaler om TR-vilkår på danske arbejdspladser (procent)	
Har indgået aftaler om den fornødne tid til TR arbejdet i arbejdstiden	45
Modtager løntillæg fra arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant	43
Lokalaftaler om tillidsrepræsentant vilkår	19
Har indgået aftaler om et eksakt antal timer til tillidsrepræsentantarbejdet i arbejdstiden	13
Skuffeaftaler om tillidsrepræsentant vilkår	1

n = 7876

Note: Her kunne markeres flere svar.

I de følgende afsnit vil spørgsmålet om tid, TR-vederlag og TR-vilkår blive belyst.

5.2 Flere har tid nok

Som tabellen ovenfor viser, indgår begrebet 'fornøden tid' i langt de fleste aftaler om tidsforbrug til TR-arbejdet. Men begrebet 'fornøden tid' er åbent for fortolkning, og det giver flere potentielle problemer. For det første vil det være i en formel eller uformel forhandling mellem ledelse og tillidsrepræsentant, at definitionen af fornuften tid fastsættes. For det andet ligger i begrebet, at der i nogle perioder vil være behov for mere tid end i andre. Det kan skabe problemer i forhold til kollegerne, som så i nogle situationer skal løbe hurtigere for at kunne lave det arbejde, som tillidsrepræsentanten ikke når.

En væsentlig udfordring for tillidsrepræsentanten i 1998 var manglen på tid. Mere end halvdelen af tillidsrepræsentanterne anno 1998 oplevede at have for lidt tid til at bestride TR-hvervet. Men her ser vi en betydelig forskel frem til 2010; kun 26 % har i 2010 for lidt tid til at bestride tillidsrepræsentanthvervet, mod 52 % i 1998.

	TR-1998	TR-2010
Ja	48	74
Nej	52	26
Total	100	100

TR-1998: n = 7226; TR-2010: n = 7309

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Vi ser her en ikke ubetydelig forskel mellem den offentlige og den private sektor; de privatansatte oplever således i højere grad at have tid nok til TR-hvervet end de offentligt ansatte.

	Ja	Nej
Offentlig	69	31
Privat	78	22
Gennemsnit	74	26

n = 7257

Kønsmæssigt ser vi en tilsvarende forskel – generelt oplever kvinder i højere grad end mænd at mangle tid til at bestride tillidsrepræsentanthvervet – hvilket også hænger fint sammen med, at kvinder er overrepræsenteret i den offentlige sektor. Til gengæld spiller arbejdspladsens størrelse ikke nogen videre rolle for, om tillidsrepræsentanterne har nok tid til at udfylde jobbet.

Tabel 5.4: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på køn (procent)

	Ja	Nej
Kvinder	69	31
Mænd	77	23
Gennemsnit	74	26

n = 7257

Fordelt på forbund viser tallene, at det særligt er tillidsrepræsentanter i Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet, Socialpædagogerne og i et vist omfang FOA og Fødevarerforbundet, der oplever at have tidsproblemer i forhold til tillidsrepræsentanthvervet. Omvendt synes tillidsrepræsentanter i TL og EI-Forbundet at have mindre problemer med tiden.

Tabel 5.5: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på forbund (procent)

	Ja	Nej	Total
3F	74	26	100
Blik og Rør	81	19	100
Dansk Metal	81	19	100
EI-forbundet	86	13	100
FOA	64	36	100
Fængselsforbundet	55	45	100
HK	74	26	100
HKKF	78	22	100
Jernbaneforbundet	60	40	100
Malerforbundet	83	17	100
Fødevarerforbundet	65	35	100
Serviceforbundet	70	30	100
Socialpædagogerne	61	39	100
TIB	82	18	100
TL	78	12	100
Gennemsnit	74	26	100

n = 7263

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Anciennitet synes at spille en mindre rolle for, om man føler at have tid nok til TR-arbejdet. Vi ser således, at der er marginalt flere, der oplever tidsproblemer blandt dem med kort anciennitet, sammenlignet med dem med lang anciennitet.

Tabel 5.6: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på anciennitet (procent)

	Ja	Nej	Total
0-2 år	72	28	100
3-5 år	73	27	100
6-10 år	73	27	100
11-20 år	76	24	100
21-60 år	77	23	100
Gennemsnit	74	26	100

n = 7263

Signifikans p = 0,019 (Chi²)

Endelig kan det konstateres, at arbejdspladsens størrelse stort set er uden betydning for, hvorvidt man føler at have tid nok til TR-arbejdet. Blandt dem, der har 5-9 kolleger på arbejdspladsen, er der 25 %, der har tidsproblemer, mens der blandt dem med 50-199 kolleger er 29 %, der har for lidt tid – altså meget små udsving i forhold til størrelse.

5.3 Fritid og arbejdstid til TR-arbejdet

Som udgangspunkt kan det altså konstateres, at tillidsrepræsentanten anno 2010 har bedre tid til arbejdet i 1998. Men stadig oplever hver fjerde tillidsrepræsentant ikke at have tid nok – spørgsmålet er, hvorfor disse personer oplever ikke at have tid nok? Analysen viser, at den typiske årsag er, at man selv skal indhente det arbejde, man ikke når. Mange oplever også, at kollegerne må lave det arbejde, man ikke når. Og dét er i vid udstrækning de samme årsager, som blev angivet i 1998.

Tabel 5.7: (TR-1998); (TR-2010): Hvorfor har du ikke tid nok? (procent)		
	TR 1998	TR 2010
Jeg skal selv indhente det arbejde, jeg ikke når	42	49
Mine kolleger skal lave det arbejde, jeg ikke når	47	42
Jeg skal bruge for meget af min fritid	49	:
Jeg vil ikke bruge min fritid på TR-arbejde	:	21
Andet	9*	10*

TR-1998: n = 3787; TR-2010: n = 1937

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Spørgsmålet om anvendelse af fritiden til TR-arbejdet blev formuleret lidt forskelligt i de to undersøgelser – i 2010 er det hver femte af dem, der har for lidt tid til hvervet, der ikke ønsker at bruge fritiden på det. Men hvor mange bruger så fritiden på TR-arbejdet? Lige knap halvdelen af tillidsrepræsentanterne bruger en time eller mindre af deres fritid om ugen på TR-arbejde – men der er så også 63 %, der bruger fra to og op til 20 timer af deres fritid på arbejdet.

Tabel 5.8: (TR-2010): Hvor mange timer om ugen af din fritid bruger du på TR-arbejde (ekskl. kurser) (procent)	
	Fritid
0 til 1 timer	47
2 til 4 timer	34
5 til 10 timer	17
11 til 20 timer	2
21 til 60 timer	0
Total	100

n = 7876

Ser vi på forandringerne over tid, når det gælder fritidsforbruget til TR-arbejdet, er det kun marginalt ændret fra 1998 til 2010.

Tabel 5.9: (TR- 1998); (TR-2010): Hvor mange timer om ugen af din fritid bruger du på TR-arbejde (eksl. kurser) (procent)

	TR-1998	TR-2010
0-1 timer	46	47
2-4 timer	33	34
5-10 timer	18	17
11-20 timer	3*	2*
21-60 timer	0	0
Total	100	100

TR-1998: n = 7121; TR-2010: n = 7876

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Endelig viser analysen også, at der er sket meget lidt fra 1998 til 2010, når det gælder, hvor meget tid tillidsrepræsentanterne i gennemsnit bruger på TR-arbejdet – og det er uanset om vi taler om arbejdstid eller fritid. I gennemsnit bruger tillidsrepræsentanterne marginalt mere arbejdstid og endnu mere marginalt mindre fritid til TR-arbejdet, men forskellen er ikke signifikant.

Tabel 5.10: TR- 1998); (TR-2010): Hvor mange timer om ugen bruger du i gennemsnit på TR-arbejde? (eksl. kurser) (gennemsnit)

	1998	2010
Arbejdstid	5,2	5,4
Fritid	3,0*	2,9*

TR-1998: n=7121; TR-2010: n=7876

* Ved signifikans-niveau 0,05 er de to gennemsnit ikke forskellige

Men er det så sådan, at de tillidsrepræsentanter, der er nye i jobbet, bruger mere tid på TR-hvervet end dem, der er gamle i gårde? Det tyder tallene ikke på. Tværtimod viser analysen, at de, der har længere anciennitet, også bruger relativt mere tid på TR-arbejdet.

Tabel 5.11: (TR-2010): Hvor mange timer anvendes i gennemsnit om ugen på tillidsrepræsentant arbejde – fordelt på arbejdstid og fritid i arbejdstiden og set i forhold til antal år som tillidsrepræsentant? (gennemsnit)

	0-2 år	3-5 år	6-10 år	11-20 år	21-60 år
Arbejdstid	3,6	4,6*	5,7	7,6	10,1
Fritid	2,2	2,7	2,7*	3,6*	4,7

n =7874

*Ved signifikans-niveau 0,05 er gennemsnittene signifikant forskellige.

Analyserne viser, at mænd angiver at bruge mere tid til TR-arbejdet end kvinder – og det gælder både arbejdstid og fritid. Vi ser imidlertid også, at kvinderne fra 1998 til 2010 bruger markant mere arbejdstid på TR-arbejdet, mens mændene bruger marginalt mindre. Når det gælder fritiden, er der ikke de store forskelle, men også her angiver mænd både i 1998 og 2010 at bruge mere tid end kvinder.

Tabel 5.12: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange timer anvendes i gennemsnit om ugen på tillidsrepræsentant arbejde i arbejdstiden – fordelt på køn? (gennemsnit)

	Mand	Kvinde
TR-1998	5,7	4,6
TR-2010	5,5	5,4

TR-1998: n = 6948; TR-2010: n = 7873

Ved signifikans-niveau 0,05 er gennemsnitene signifikant forskellige

Tabel 5.13: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange timer anvendes i gennemsnit om ugen på tillidsrepræsentant arbejde i fritiden – fordelt på køn? (gennemsnit)

	Mand	Kvinde
TR-1998	3,2	2,7
TR-2010	3,2	2,5

TR-1998: n=7005; TR-2010: n=7873

Ved signifikans-niveau 0,05 er gennemsnitene signifikant forskellige

En del tillidsrepræsentanter svarer også, at de bliver kontaktet af kollegerne i fritiden. Det oplever fire ud af fem i større eller mindre omfang – og hver 10. oplever det ofte. Men generer det så tillidsrepræsentanterne, når de i den grad bliver kontaktet af kollegerne? Det store flertal, 89 %, finder det helt uproblematisk, mens 7 % finder det problematisk – og det kan også konstateres, at jo mere, man kontaktes, jo mere generende er det. Men grundlæggende er det altså kendetegnende, at det store flertal finder det i orden, at kollegerne kontakter dem i fritiden i deres egenskab af tillidsrepræsentant.

Tabel 5.14: (TR-2010): Finder du det problematisk, når dine kolleger kontakter dig i fritiden? – fordelt på kontaktfrekvens (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke
Kontaktes ofte	11	84	6
Kontaktes af og til	7	88	4
Kontaktes sjældent	5	91	4
Gennemsnit	7	89	4

n = 6542

Højsignifikans p = 0,000 (Chi²)

Det kan være relevant at se nærmere på, hvordan tidsforbruget fordeler sig i forhold til kolleger og ledelsen – det vil sige, om der bruges mere tid på den ene part end den anden. Som det ses nedenfor, vurderer det store flertal – omkring halvdelen – både i 1998 og 2010, at de bruger lige meget tid på ledelse og kolleger. Omkring 40 % angiver at bruge mest tid på kollegerne, mens den andel, der bruger mest tid på kontakt med ledelsen, er steget fra 1998 til 2010 – fra 7 % til 11 %. Det er stadig en ret lille andel – men der er dog tale om en stigning.

Tabel 5.15: (TR-1998); (TR-2010): Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kolleger? (procent)

	TR-1998	TR-2010
Mest tid til kontakt med ledelsen	7	11
Mest tid til kontakt med kollegerne	40	39
Lige meget kontakt til hver	54	50
Total	101	100

TR-1998: n = 7874 og TR-2010: n = 6760

Hvordan ser kollegerne på tillidsrepræsentantens tidsforbrug? Undersøgelsen viser, at blandt dem, der har en mening om dette spørgsmål, finder det store flertal både blandt LO-medlemmer og de gule og de uorganiserede, at tillidsrepræsentanter bruger passende tid til tillidsrepræsentantarbejdet. Men der er også en betydelig del af LO-medlemmerne, men især de gule og de uorganiserede, som ikke har nogen mening om tillidsrepræsentantens tidsforbrug. En mindre gruppe – 6 % af LO-medlemmerne og de uorganiserede og 9 % af de gule – synes, at tillidsrepræsentanterne bruger for meget tid på tillidsrepræsentantens arbejde, mens mere end hver femte LO-medlem føler, at tillidsrepræsentanten bruger for lidt tid på TR-arbejdet, et tal der er væsentligt lavere for de gule og uorganiserede.

Tabel 5.16: (Kolleger-2010): Bruger tillidsrepræsentanten efter din mening for meget eller for lidt tid på sit tillidsrepræsentantarbejde i forhold til sit egentlige arbejde? (procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
For meget tid på repræsentantarbejde	6	9	6
Passende fordeling på repræsentant arbejde/ egentligt arbejde	43	25	27
For lidt tid på repræsentant arbejde	22	3	10
Ved ikke	38	63	57
Total	100	100	100

LO-medlemmer: n = 801, De gule: n = 65, De uorganiserede: n = 49

5.4 Lokalaftaler om tid

Som nævnt oplever flere i 2010 end i 1998 at have tid nok til TR-arbejdet. Et element, der kan spille en rolle for dette, er lokale aftaler om tid. 58 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter har i 2010 lavet en eller anden form for aftale med ledelsen om tid til tillidsrepræsentantarbejdet – og heraf har 13 % lavet en aftale om et eksakt antal timer, mens 45 % har aftalt fornøden tid. 40 % har ikke en aftale.

Tabel 5.17: (TR-2010): Har du eller din fagforening aftalt et antal arbejdstimer med ledelsen indenfor den betalte arbejdstid, som du kan anvende til tillidsrepræsentantarbejde? (procent)	
Ja, vi har aftalt et eksakt antal timer	13
Ja, men ikke noget eksakt antal, blot den fornødne tid	45
Nej	40
Ved ikke	2
Total	100

n = 7874

Blandt de 13 %, der har indgået aftaler om fast tid til TR-arbejdet, har hver syvende lavet aftaler om, at der kan bruges 37 timer om ugen på tillidsrepræsentantarbejde – her er altså tale om heltids-tillidsrepræsentanter.

I 1998 blev spørgsmålet om aftaler om tid formuleret lidt anderledes – her blev tillidsrepræsentanterne spurgt, om de havde aftalt et fast antal timer om ugen til tillidsrepræsentantarbejde, og her svarede 13 % ja. Men her var ikke muligheden for at svare 'ja, men ikke noget eksakt antal timer'.

Opdeles data i henhold til antallet af timer, som er indeholdt i de lokalaftaler, tillidsrepræsentanterne eller deres fagforening har indgået, viser analysen, at antallet af faste arbejdstimer til tillidsrepræsentantarbejdet er steget i perioden fra 1998 til 2010. Markant færre tillidsrepræsentanter har i 2010 indgået aftaler, der afsætter to eller færre ugentlige arbejdstimer til tillidsrepræsentantopgaverne sammenlignet med 1998. Det ses endvidere, at flere tillidsrepræsentanter i 2010 end i 1998 har aftalt, at de kan bruge 37 arbejdstimer eller mere på tillidsrepræsentantopgaver. Der er således en tendens til, at der også formelt er afsat mere tid til tillidsrepræsentantarbejdet i dag end for 10 år siden, og det kan måske være en medvirkende forklaring på, at flere tillidsrepræsentanter i 2010 føler at have tid nok til arbejdet sammenlignet med i 1998.

Tabel 5.18: (TR-1998); (TR-2010): Antal eksakte arbejdstimer aftalt mellem TR og deres arbejdsgivere (procent)		
	1998	2010
Aftalt 0-2 timer	47	32
Aftalt 3-10 timer	30	36
Aftalt 11-20 timer	10*	11*
Aftalt 20-36 timer	3	7
Aftalt 37 timer +	10	14
Total	100	100

TR-1998: n = 2555; TR-2010: n = 1424

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Aftaler om arbejdstid er noget mere udbredt på offentlige arbejdspladser end på private arbejdspladser. 71 % af alle tillidsrepræsentanter i det offentlige har en sådan aftale mod 47 % i det private.

Tabel 5.19: (TR-2010): Har indgået lokalaftaler om arbejdstimer til TR-arbejdet - fordelt på sektor og antal ansatte (procent)

	Aftalt eksakt antal timer		Aftalt kun den fornødne tid	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
1-4 ansatte	15	5	44	29
5-9 ansatte	13	4	51	31
10-24 ansatte	19	3	49	34
25-49 ansatte	23	4	51	39
50-499 ansatte	22	7	50	48
500+ ansatte	30	13	44	56
Arbejdspladsens størrelse ukendt (n=X)	17	:	33	23
Gennemsnit	22	6	49	41

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)
 $n = 7877$

Vi ser endvidere, at aftaler om arbejdstimer til TR-arbejdet er mere udbredt på større virksomheder og synes at falde proportionalt med størrelsen på arbejdspladsen.

Tabel 5.20: (TR-2010): Har indgået lokalaftaler om arbejdstimer til TR-arbejdet - fordelt på virksomhedens størrelse (procent)

	Privat virksomhed/koncern	
	Aftalt eksakt antal timer	Aftalt kun den fornødne tid
1-4 ansatte	8	13
5-9 ansatte	0	21
10-24 ansatte	1	27
25-49 ansatte	2	35
50-499 ansatte	4	40
500+ ansatte	8	49
Arbejdspladsens størrelse ukendt	4	34
Gennemsnit	6	41

$n = 7877$

Tallene viser dog også, at parterne på lokalt plan – selv på arbejdspladser med mindre end fem ansatte – i vid udstrækning har indgået aftaler om arbejdstimer til TR-arbejdet. Det drejer sig således om 59 % af de offentlige arbejdspladser og 34 % af de private arbejdspladser med mindre end fem ansatte. Også på de private virksomheder med mindre end fem ansatte har 21 % af tillidsrepræsentanterne indgået den type aftaler, selvom størrelsen på virksomheden ikke umiddelbart berettiger medarbejderne til at vælge en tillidsrepræsentant. Den generelle regel er, at kun virksomheder og offentlige institutioner med mere end fem ansatte inden for samme overenskomst kan vælge en tillidsrepræsentant. I det tilfælde, at de fem ansatte tilhører forskellige overenskomster, kan der indgås valgforbund, hvor de tilsammen vælger en tillidsrepræsentant.

Både på private og offentlige arbejdspladser har en relativ stor gruppe tillidsrepræsentanter indgået aftaler om arbejdstimer til tillidsrepræsentantarbejdet. Men det er især tillidsrepræsentanter i det offentlige, som har aftalt et eksakt antal arbejdstimer til TR-hvervet, 22 %, mens 6 % af tillidsrepræsentanterne i

den private sektor er omfattet af sådanne aftaler. I den forbindelse er der markant flere tillidsrepræsentanter i den private sektor, som har aftalt, at de kan bruge 37 ugentlige arbejdstimer eller mere på tillidsrepræsentantopgaver. Således viser tallene, at næsten hver tredje tillidsrepræsentant i den private sektor kan bruge 37 timer eller mere på tillidsrepræsentantopgaver. På det offentlige område gælder det kun for 9 % af tillidsrepræsentanterne.

	Offentlig	Privat	Gennemsnit
Aftaler om et eksakt antal timer til tillidsrepræsentant arbejdet i arbejdstiden	22	6	13
Aftaler om den fornødne tid til tillidsrepræsentant arbejdet i arbejdstiden	49	41	45
Har ikke indgået aftaler om arbejdstimer til tillidsrepræsentant arbejdet i arbejdstiden	27	52	40
Tillidsrepræsentanter som har faste ugentlige arbejdstimer på 37+ til tillidsrepræsentant arbejde*	2	2	2

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Hvilken betydning har lokalaftaler for, om tillidsrepræsentanterne føler at have tid nok? Prøver vi at krydse disse to spørgsmål, ser vi, at det faktisk især er dem, der har lavet en præcis aftale om antal timer til TR-arbejdet, der oplever at mangle tid til jobbet. Det antyder, at der nok bliver indgået en del aftaler om fast tid – men også, at der ofte har ligget en forhandling bag det opnåede resultat, og at den forhandling ikke altid er faldet tilfredsstillende ud, set med tillidsrepræsentantens øjne.

Mest tilfredse er de, der har en aftale, men blot om fornøden tid. At den gruppe ikke i højere grad efterlyser mere tid til TR arbejdet end deres kolleger, som har lokalaftaler om et eksakt antal arbejdstimer, kan skyldes, at deres arbejdsgivere trods fraværet af formelle aftaler, giver dem frihed nok til at passe tillidsrepræsentantopgaverne. Men resultatet er interessant, al den stund at netop begrebet fornøden tid konstant er åbent for fortolkning.

	Tid nok til jobbet		
	Ja	Nej	Total
Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	64	36	100
Ja, men ikke noget eksakt tal, blot fornøden tid	78	22	100
Nej	72	29	101
Gennemsnit	73	27	100

n = 7200

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ydermere viser analysen, at det især er de tillidsrepræsentanter, som har aftalt 11 eller færre ugentlige arbejdstimer til TR-arbejdet med deres arbejdsgiver, der påpeger et behov for mere tid.

Tabel 5.23: (TR-2010) – kun TR med en aftale om et eksakt antal timer: Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? - fordelt på antal eksakte timer aftalt (procent)

	Tid nok til jobbet		
	Ja	Nej	Total
0-2 timer	60	40	100
3 til 10 timer	58	42	100
11 til 20 timer	66	34	100
20 til 36 timer	64	36	100
37 timer	83	17	100
Gennemsnit	64	36	100

n = 1311

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

5.5 Hvad bruges tiden på?

Når tillidsrepræsentanterne skal redegøre for, hvad de bruger deres tid til, er de tre topscorere løn, møder i samarbejds- og MED-udvalg og samarbejdsproblemer. Men umiddelbart efter – på en delt fjerdeplads - kommer medarbejdernes personlige forhold, som 30 % af tillidsrepræsentanterne nævner som en af de tre mest tidskrævende opgaver. Ligeledes på fjerdepladsen – også med 30 % – er arbejdstid og arbejdets tilrettelæggelse, et emne, som man ellers kunne mene mest var en ledelsesopgave.

Tabel 5.24: (TR-2010): Hvilke emner bruger du som tillidsrepræsentant mest tid på? (procent)			
	Privat	Offentlig	Gennemsnit
Løn	44	54	49
Møder i Samarbejds-, MED-udvalg eller virksomhedsnævn	35	56	45
Samarbejdsproblemer	41	28	35
Medarbejdernes personlige forhold	35	24	30
Arbejdstid/arbejdets tilrettelæggelse	32	27	30
Læse regler og bestemmelser	22	29	25
Møder med fagforeningen	12	18	15
Sygefravær og arbejdsskader	13	12	13
Orienterer mig i forbundets aktiviteter (hjemmesider, nyhedsbreve m.m.)	11	14	12
Fagligt klubarbejde	12	10	11
Planlægning af efteruddannelse af kolleger	7	3	5
Organisering af nye medlemmer	5	3	4
Andet	6	6	6

n = 7876

Note: Her blev respondenterne bedt om at nævne de tre ting, man bruger mest tid på.

Der er forskel på, hvad man bruger tiden på i den offentlige og i den private sektor. Tallene viser således, at løn og især møder i Samarbejds- og MEDudvalg fylder en del mere i den offentlige sektor end i den private sektor. Omvendt fylder samarbejdsproblemer og medarbejdernes personlige forhold mere for tillidsrepræsentanter i den private sektor end for tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor.

5.6 TR-vederlag/løntillæg for TR-arbejdet

I 1998-undersøgelsen blev der ikke spurgt ind til, om tillidsrepræsentanterne modtog et TR-vederlag – dels fordi diskussionen ikke var så udbredt dengang, dels fordi de færreste overenskomster havde sådanne aftalemuligheder. Der kan alligevel være lavet aftaler om sådanne tillæg lokalt, men vi kender ikke omfanget.

I 2010 kan det konstateres, at 43 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter i får et arbejdsgiverbetalt løntillæg eller vederlag for at være tillidsrepræsentant.

Tabel 5.25: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? (procent)			
Ja	Nej	Ved ikke	Total
43	56	1	100

n = 7876

Men det fordeler sig meget forskelligt på forskellige sektorer og størrelser af arbejdspladser. For det første er sådanne tillæg langt mere udbredte i den offentlige sektor end i den private – 76 % af tillidsrepræsentanter i denne offentlige sektor modtager et sådant tillæg mod kun 14 % i den private sektor.

Tabel 5.26: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på sektor (procent)

	Offentlig	Privat
Modtager løntillæg fra arbejdsgiver for at være TR	76	14
Modtager ikke løntillæg fra arbejdsgiver for at være TR	23	85
Ved ikke om vedkommende modtager løntillæg fra arbejdsgiver for at være TR	1	1

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

For det andet er der betydelige forskelle på forbundene. Ser vi forbundsspecifikt på vederlagene, viser det sig, at mere end 90 % af tillidsrepræsentanterne fra FOA og Socialpædagogerne modtager et arbejdsgiverbetalt TR-vederlag, mens mindre end hver 10. fra Fængselsforbundet, HKKF, Malerforbundet og TIB modtager sådanne tillæg.

Tabel: 5.27: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på forbund (procent)

	LO-forbundenes tillidsrepræsentanter
Under 10 %	Fængselsforbundet, HKKF, Malerforbundet, TIB
10-20 %	Blik og Rør, Dansk Metal, EI-Forbundet, Jernbaneforbundet, Fødevarerforbundet NNF
20-30 %	3F
30-40 %	Serviceforbundet
40-50 %	TL
50-60 %	HK
60-70 %	n/a
80-90 %	n/a
90+	FOA, Socialpædagogerne

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

De relativt store forskelle mellem forbundenes tillidsrepræsentanter med hensyn til modtagelse af arbejdsgiverbetalt TR-vederlag synes at være tæt forbundet med hvilken sektor, de enkelte tillidsrepræsentanter arbejder inden for. Det kan således konstateres, at 14 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor modtager et TR-vederlag, mens det tal er væsentligt højere i den offentlige sektor. Men også her er der store forskelle. Kommunerne og regionerne har således tradition for at give tillidsrepræsentanterne et TR-vederlag, mens det er langt mindre udbredt i staten.

Tabel 5.28: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på privat, kommunal, regional og statslig sektor (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Privat sektor	14	86	1	100
Kommune	90	9	1	100
Region	95	4	0	100
Staten	41	58	1	100
Selvejende institution	50	50	0	100
Gennemsnit	43	56	1	100

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Det kan yderligere konstateres, at selv på offentlige arbejdspladser med færre end fem ansatte – især i regionerne og kommunerne - modtager tillidsrepræsentanterne ofte et arbejdsgiverbetalt tillæg i forbindelse med deres virke som tillidsrepræsentant. I den private sektor er situationen dog noget anderledes. Ingen af tillidsrepræsentanterne, som er ansat på private virksomheder med mindre end fem ansatte, modtager et TR-vederlag. En række større private virksomheder tilbyder dog deres tillidsrepræsentanter sådanne ordninger. Det gælder fx for næsten hver femte tillidsrepræsentant, der arbejder på en privat virksomhed med mere end 500 ansatte, mens arbejdsgiverbetalt TR-vederlag er mindre udbredt på de mindre virksomheder og synes at falde proportionalt med størrelsen på den pågældende virksomhed.

Tabel 5.29: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på sektor samt arbejdspladsens størrelse (procent)

	Offentlig arbejdsplads	Privat arbejdsplads	Privat virksomhed/-koncern
1-4 ansatte	64	16	n/a
5-9 ansatte	69	13	5
10-24 ansatte	77	11	10
25-49 ansatte	81	13	13
50-499 ansatte	78	17	12
500+ ansatte	66	18	18
Ved ikke	73	8	15
Alle	76	14	14

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

5.7 Kontor og IT-forhold

Pc'er i almindelighed og internettet i særdeleshed bliver stadig vigtigere redskaber i tillidsrepræsentantens arbejde. Et flertal har tilfredsstillende forhold på disse områder, når de selv skal vurdere det. 71 % angiver at være tilfredse med deres IT-forhold, mens 62 % er tilfredse med kontorforholdene. Der er dog forskel på offentlig og privat sektor; 80 % af de offentligt ansatte tillidsrepræsentanter er overordnet tilfredse med deres IT-forhold, mens det blot gælder 64 % af de privat ansatte tillidsrepræsentanter. Med hensyn til deres kontorforhold påpeger henholdsvis 68 % af tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor og 57 % af tillidsrepræsentanterne på det private område, at de er tilfredse med de faciliteter, der stilles til rådighed ude på arbejdspladserne.

Tabel 5.30: (TR- 2010): Har du overordnet set de IT- og kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillidsrepræsentant? - fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	Gennemsnit	Offentlig	Privat
Har overordnet set de IT-forhold jeg har brug for som TR på arbejdspladsen	71	80	64
Har overordnet set de kontor-forhold jeg har brug for som TR på arbejdspladsen	62	68	57

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Størrelsen synes at spille en rolle for tilfredsheden. Tendensen er, at tilfredsheden med IT- og kontorforholdene er højere blandt tillidsrepræsentanter på de større frem for mindre arbejdspladser. Man må også formode, at de større arbejdspladser i større udstrækning har IT- og kontorforhold til tillidsrepræsentanterne.

Tabel: 5.31: (TR- 2010): Har du overordnet set de IT- og kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillidsrepræsentant? – fordelt på sektor og arbejdspladsens størrelse (procent)

	Offentlig arbejdsplads		Privat arbejdsplads		Privat virksomhed/-koncern	
	IT-	Kontor-	IT-	Kontor-	IT-	Kontor-
1-4 ansatte	74	63	51	50	35	38
5-9 ansatte	75	60	54	53	46	53
10-24 ansatte	76	64	52	50	46	49
25-49 ansatte	81	68	57	49	47	46
50-499 ansatte	83	71	73	64	59	51
500+ ansatte	88	75	90	76	77	66
Ved ikke	45	36	54	54	45	48
Gennemsnit	80	68	64	57	64	57

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

5.8 Hvilke TR-forhold kan forbedres?

Selvom en række regler og procedurer for tillidsrepræsentantens arbejdsbetingelser er indskrevet i hovedorganisationernes centrale aftaler og LO-forbundenes overenskomster, og selv om der er indgået aftaler herom på mange arbejdspladser, kan betingelserne stadig blive bedre. Ser vi nærmere på, hvilke forbedringer i tillidsrepræsentanternes forhold der kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant viser analysen, at løntillæg, en præcisering i overenskomsten af tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder samt en forbedret TR-beskyttelse er de tre topscorere i tillidsrepræsentanternes ønsker til forbedring af deres arbejdsbetingelser. Mere end hver tredje tillidsrepræsentant efterlyser løntillæg i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentant opgaver, mens næsten hver femte tillidsrepræsentant mener, at der er behov for en præcisering i overenskomsten af deres arbejdsopgaver og rettigheder. Mere tid til tillidsrepræsentantarbejdet, ret til efteruddannelse når TR-posten forlades samt bedre

muligheder for vikardækning og en forbedret TR-beskyttelse blev også af en del tillidsrepræsentanter fremført som områder, hvor arbejdsbetingelserne kunne forbedres, hvis tillidsrepræsentantarbejdet skal gøres mere attraktivt.

Tabel 5.32: (TR-2010): Hvad kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant? (procent)	
Løntillæg	35
Mere tid til TR-opgaver	22
En præcisering i overenskomsten af TR's opgaver og rettigheder	18
Ret til efteruddannelse når TR-posten forlades	13
En forbedret TR-beskyttelse	10
Bedre mulighed for vikardækning	9
Andet	1
Ved ikke	9

n = 7876

Enkelte tillidsrepræsentanter nævner endvidere under svarkategorien 'Andet', at en udvidelse af deres forhandlingskompetence kunne være et område, hvor deres rettigheder kunne forbedres. Andre tillidsrepræsentanter er dog af en lidt anden mening og påpeger, at parterne i stedet for at decentralisere forhandlingskompetencen yderligere i højere grad bør centralisere den til forbundsniveau. Dette afspejler meget godt den divergens i holdningerne til centrale versus centrale forhandlinger, som også beskrives nærmere i rapport II.

Tillidsrepræsentanternes ønsker til, hvad der kan forbedre rammerne for deres arbejde, varierer fra forbund til forbund –alt afhængigt af tema. Tabellen nedenfor viser, at det især er de små forbunds tillidsrepræsentanter (HKKF's, Fængselsforbundets og Jernbaneforbundets), der efterlyser TR-vederlag, hvilket kan skyldes, at TR-vederlag er mindre udbredt i den statslige sektor, hvor netop disse forbunds tillidsrepræsentanter typisk er ansat. En præcisering af TR's opgaver og rettigheder i overenskomsterne er et tema, de fleste forbundstillidsrepræsentanter fremhæver som et vigtigt emne for at gøre tillidsrepræsentant-hvervet mere attraktivt.

Tabel 5.33: (TR-2010): Hvad kunne gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant? - fordelt på forbund (procent)

	Løn- tillæg til TR	Mere tid til TR- opgaver	Præcise- ring af opgaver og rettighe- der i overens- komsten	Ret til efterud- dannel- se når TR- posten forlades	Forbed- ret TR- beskyt- telse	Bedre vikar- dæk- ning
3F	34	22	19	11	14	6
Blik og rør	30	22	22	5	7	0
Dansk Metal	31	16	17	15	16	2
EI-Forbundet	34	17	18	10	14	2
FOA	26	33	17	14	4	24
Fængsels- forbundet	57	48	14	10	5	5
HK	38	20	17	15	8	10
HKKF	78	9	15	6	9	3
Jernbane- forbundet	47	32	24	11	16	0
Maler- forbundet	40	5	16	9	16	0
Fødevarefor- bundet NNF	37	27	19	22	9	6
Service- forbundet	43	20	17	9	9	12
Socialpæda- gogerne	33	35	18	24	4	15
TIB	43	12	17	8	13	1
TL	37	17	21	15	10	2
Gennemsnit	34	22	18	13	10	9

n= 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ret til efteruddannelse, når tillidsrepræsentantposten forlades, er noget, som især tillidsrepræsentanter fra Socialpædagogerne og Fødevareforbundet ønsker, mens en forbedret TR-beskyttelse i særlig grad ønskes af tillidsrepræsentanter fra 3F, Malerforbundet, Jernbaneforbundet og EI-Forbundet. Endvidere efterlyser mellem 14 % og 24 % af tillidsrepræsentanterne, alt afhængigt af det enkelte forbund, en præcisering i overenskomsten af TR's opgaver og rettigheder. TR-vederlag samt mere tid til TR-opgaver er også en af topscorerne blandt de fleste forbunds tillidsrepræsentanter.

Det er – naturligt nok – især de 42 % af tillidsrepræsentanterne, der ikke modtager løntillæg til TR-arbejdet, der mener, at sådanne ordninger kan gøre TR-hvervet mere attraktivt, mens det kun gælder for hver fjerde af de tillidsrepræsentanter, som allerede modtager et TR-vederlag.

Også blandt tillidsrepræsentanternes kolleger er der opbakning til, at de tillidsvalgte modtager et løntillæg for at bestride posten som tillidsrepræsentant – 63 % af kollegerne finder, at tillidsrepræsentanterne bør have et tillæg, 28 % mener ikke, de bør have det, mens 9 % ikke har nogen mening om det. Det er især LO-medlemmer (66 %) og lønmodtagere, der er medlem hos de alternative fagforeninger (55 %), som mener, at tillidsrepræsentanter bør modtage et TR-vederlag, mens ideen får langt mindre opbakning blandt de uorganiserede lønmodtagere (39 %).

5.9 Opsamling

Tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår varierer meget – og det gør også omfanget af aftaler om sådanne vilkår. I TR-undersøgelsen 1998 var et af de oftest nævnte problemer i forhold til at arbejde som tillidsrepræsentant manglen på tid; 52 % af alle tillidsrepræsentanterne efterlyste i 1998 mere tid til arbejdet. I lyset af de stadig flere opgaver, som i forlængelse af decentraliseringen i overenskomsterne lægges ud til tillidsrepræsentanter og ledere på arbejdspladserne, kunne det forventes, at tid stadig ville være en stor udfordring. Derfor er det måske mest markante resultat på dette område af undersøgelsen i 2010, at det nu kun er 26 % af tillidsrepræsentanterne, der angiver, at de ikke har tid nok til at bestride hvervet. En umiddelbar forklaring synes ikke at vise sig, men en mulig medvirkende forklaring kan være – som det bliver omtalt i rapport II – at de faglige organisationer generelt har løftet deres serviceniveau, og at dette følgelig har gjort det nemmere for tillidsrepræsentanterne at bestride hvervet; vi har dog ikke nogen tal, der påviser denne sammenhæng.

Det gennemsnitlige forbrug af arbejdstid og fritid til TR-arbejdet har stort set ikke ændret sig – og ser vi på aftaler om tidsforbruget, kan det konstateres, at:

- 13 % har indgået aftaler om et eksakt antal timer til TR-arbejde i arbejdstiden
- 45 % har indgået aftaler om fornøden tid til TR-arbejdet.

I 1998 var der kun mulighed for at svare ja eller nej til, om man havde indgået en aftale om eksakt tid – og da sagde 13 % ja til dette.

Man kunne have forventet, at det faktum, at det aftalte antal timer til TR-arbejdet er steget, kunne forklare, at færre føler at have tidsproblemer. Men interessant nok er det netop de tillidsrepræsentanter, som har indgået aftaler om eksakt tid til arbejdet, som oplever de største tidsproblemer – mens de, der har indgået aftaler om fornøden tid har færre tidsproblemer. Det indikerer, at begrebet om fornøden tid – trods dets manglende præcision – fungerer tilfredsstillende på arbejdspladserne.

Om tillidsrepræsentanten og tiden kan det ydermere konstateres, at:

- kvinder har sværere end mænd ved at få tiden til at slå til
- det særligt er tillidsrepræsentanter i Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet, Socialpædagogerne og i et vist omfang FOA og Fødevarerforbundet, der oplever at have tidsproblemer
- tillidsrepræsentanter i TL og El-Forbundet synes at have mindre problemer med tiden
- ancienniteten spiller en minimal rolle for, om man føler at mangle tid
- virksomhedens størrelse spiller en minimal rolle for tidsmanglen.

Når der spørges om, hvorfor man mangler tid, angiver halvdelen, at de selv skal indhente det arbejde, som de ikke når. 42 % angiver, at kollegerne skal klare det arbejde, de ikke laver. 21 % ønsker ikke at bruge deres fritid på arbejdet.

Analysen viser, at tillidsrepræsentanten anno 2010 i gennemsnit bruger 5,5 timer om ugen på TR-arbejdet (1998: 5,2 timer) og 2,9 timer af fritiden (1998: 3,0 timer). I forhold til kollegerne og TR-tiden kan det konstateres, at:

- fire ud af fem kontaktes af kollegerne i fritiden
- næsten ingen ser det som et problem at blive kontaktet af kollegerne i fritiden
- en lidt større andel af tillidsrepræsentanterne synes at bruge mere tid på ledelsen i 2010 sammenlignet med 1998.

Om lokalaftaler om brug af arbejdstid til TR-arbejde kan det konstateres, at:

- aftaler om et eksakt antal arbejdstimer til TR-arbejdet er langt mere udbredt i den offentlige end i den private sektor (hhv. 22 % og 6 %)
- men flere i den offentlige sektor end i den private føler, at de har for lidt tid til TR-arbejdet (hhv. 31 % og 22 %)
- de, der har aftalt et eksakt antal timer, hyppigere føler at have for lidt tid end dem, som har aftalt fornøden tid (hhv. 36 % og 22 %)
- det aftalte antal timer til TR-arbejdet er steget fra 1998 til 2010.

Et TR-vederlag er blevet indført i flere overenskomster. Undersøgelsen viser, at:

- 43 % modtager et arbejdsgiverbetalt løntillæg for TR-arbejdet
- sådanne tillæg er langt mere udbredte i den offentlige sektor (76 %) end i den private sektor (14 %)
- næsten alle i Socialpædagogerne og FOA får sådanne tillæg
- ... mens meget få får et TR-tillæg i Fængselsforbundet, HKKF, Malerforbundet og TIB.

Kontor og IT-forhold er af betydning for, om man kan bestride hvervet som tillidsrepræsentant – og det bliver stadig vigtigere. Analysen viser, at:

- 71 % har de IT-forhold, som de har brug for som tillidsrepræsentant på arbejdspladsen
- 62 % har de kontorforhold, som de har brug for.
- tilfredsheden med kontor- og IT-forhold er højere i den offentlige sektor end i den private sektor
- kontor- og IT-forhold er bedre på større arbejdspladser end på de mindre.

Endelig er der i undersøgelsen spurgt ind til, hvad der efterlyses for at gøre tillidsrepræsentantarbejdet mere attraktivt. Og her ser vi, at det især er TR-vederlag (35 %), mere tid til TR-opgaverne (22 %) samt en præcisering i overenskomsterne af tillidsrepræsentanternes opgaver og rettigheder (18 %), der er topscorere blandt tillidsrepræsentanterne. Ikke overraskende er det især de tillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen får et tillæg, der efterlyser vederlag. Ret til efteruddannelse efter posten som tillidsrepræsentant efterlyses af 13 %, og her er det især tillidsrepræsentanter fra Socialpædagogerne og fra Fødevarerforbundet, der gerne vil dækkes ind. At der ikke er flere, der ønsker dette, skal måske ses i sammenhæng med, at relativt få, kun 13 %, føler, at de falder bagud vedrørende deres arbejdsmæssige uddannelse – altså præcis den samme andel, som efterlyser ressourcer til opkvalificering efter tillidsrepræsentanthvervet.

6 Tillidsrepræsentantens forhold til arbejdskolleger – organiserede såvel som uorganiserede

Ud over at være ansat på ofte vidt forskellige arbejdspladser står tillidsrepræsentanterne også overfor at skulle varetage interesserne for en bred vifte af medarbejdere. For nogle gælder det, at de ikke blot skal varetage interesser for kolleger fra eget forbund, men også for lønmodtagere fra andre forbund som er ansat på deres arbejdsplads. Nogle tillidsrepræsentanter repræsenterer endvidere forbundets medlemmer på virksomhedens øvrige danske og udenlandske arbejdspladser eller afdelinger. Atter andre varetager i forskellig grad de uorganiserede og gules interesser, mens næsten hver anden tillidsrepræsentant helt bevidst undlader at varetage den type arbejdskollegers interesser, selvom de udgør en større gruppe på arbejdspladsen.

Når forskellige grupper af kolleger skal håndteres, kan tillidsrepræsentanterne vælge forskellige strategier, og i dette kapitel ses nærmere på relationerne mellem tillidsrepræsentanten og kollegerne. Kapitlet er opdelt i fem afsnit. I det første afsnit ses på, hvilke lønmodtagergrupper tillidsrepræsentanterne repræsenterer – både fra eget forbund, fra andre forbund samt hvorvidt de gule og uorganiserede repræsenteres. I det andet afsnit belyses tillidsrepræsentanternes samarbejde med andre medarbejdergrupper end egne medlemmer på virksomheden og herunder arbejdspladsens og tillidsrepræsentantens karakteristika. Dernæst undersøges tillidsrepræsentanternes forhold til de gule og uorganiserede på forskellige typer arbejdspladser, samt de udfordringer tilstedeværelsen af de gule og uorganiserede skaber for tillidsrepræsentanterne i det daglige. Dette afsnit efterfølges af en analyse af arbejdsgivernes forhold til de gule og uorganiserede, samt de udfordringer disse lønmodtagergrupper skaber for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen set fra et arbejdsgiversynspunkt. Det afsluttende afsnit behandler kollegernes vurdering af samarbejdsrelationerne på arbejdspladser med uorganiserede.

6.1 Repræsentant for en bred vifte af lønmodtagere

Antallet af kolleger tillidsrepræsentanterne på LO området repræsenterer fra eget forbund varierer betragteligt. Men de fleste varetager interesserne for mellem 11-50 kolleger fra deres eget forbund.

Tabel 6.1: (TR-1998; TR-2010): Hvor mange kolleger repræsenterer du som tillidsrepræsentant fra eget forbund? (procent)

	TR-2010	TR-1998
1-5 kolleger	7	11
6-10 kolleger	17	21
11-25 kolleger	34	32
26-50 kolleger	22	20
51-100 kolleger	12	10
Over 100 kolleger	9	6
Total	100	100

TR-1998: n = 7258, TR-2010: n = 7719

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

En mindre gruppe tillidsrepræsentanter repræsenterer mere end 50 medlemmer fra eget forbund, og atter andre (7 %) er repræsentant for færre end fem arbejdskolleger fra eget forbund. Sammenlignet med 1998 er antallet af arbejdskolleger, som tillidsrepræsentanterne repræsenterer fra eget forbund forblevet relativt uændret i løbet af de sidste 12 år.

Til gengæld er der sket en markant forandring, når der ses på andelen af tillidsrepræsentanter, som er repræsentant for arbejdskolleger, der er ansat på virksomhedens andre danske og udenlandske afdelinger. Desuden varetager 39 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter, som arbejder på en arbejdsplads med gule eller uorganiserede, også disse medarbejdergruppers interesser, når der forhandles med ledelsen.

Tabel 6.2: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange kolleger repræsenterer du som tillidsrepræsentant – fordelt på uorganiserede/gule og organiserede lønmodtagere (procent)		
	TR-1998	TR- 2010
Repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund på egen arbejdsplads	n/a	37
Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens andre danske afdelinger	27*	21
Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens udenlandske afdelinger	n/a	1
Repræsenterer de gule/uorganiseredes interesser**	n/a	39
Repræsenterer bevidst ikke de gule/uorganiseredes** interesser	n/a	48

TR- 1998: n = 7258; TR-2010: n = 7406; **n = 5342

Note: *Inkluderer danske og udenlandske arbejdspladser

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

Tillidsrepræsentanten har også den mulighed ikke at repræsentere de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen, og her viser undersøgelsen, at 48 % af tillidsrepræsentanterne bevidst har valgt *ikke* at varetage disse gruppers interesser.

37 % af tillidsrepræsentanterne repræsenterer ud over arbejdskolleger fra eget forbund også medlemmer fra andre forbund over for ledelsen. Derudover er ca. hver femte tillidsrepræsentant også repræsentant for arbejdskolleger på virksomhedens øvrige danske og udenlandske afdelinger - et tal som er relativt lave end i 1998, hvor det gjaldt for 27 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter. Det er dog kun et fåtal af tillidsrepræsentanterne (1 %), der varetager deres udenlandske kollegers interesser over for ledelsen.

Den relative store andel af tillidsrepræsentanter, som varetager de gule og uorganiseredes interesser, kan være et udtryk for, at flere tillidsrepræsentanter forsøger at bruge det gode eksempel som rekrutteringsstrategi for potentielle nye medlemmer - en tendens der yderligere bekræftes, når der ses på de initiativer, den enkelte tillidsrepræsentant iværksætter for at skaffe nye medlemmer. I den sammenhæng var brug af det gode eksempel en af topscorerne blandt tillidsrepræsentanterne (se rapport II).

6.2 Tillidsrepræsentanternes samarbejde med andre medarbejdergrupper end egne medlemmer

En relativ stor gruppe tillidsrepræsentanter repræsenterer og samarbejder altså med arbejdskolleger, der er medlem af et andet forbund, eller som arbejder på andre af virksomhedens arbejdspladser. I afsnittet her undersøges først hvilke typer arbejdspladser, tillidsrepræsentanterne er ansat på, når det gælder repræsentation af andre medarbejdergrupper end arbejdskollegerne fra eget forbund. Derefter ses der på hvilke andre karakteristika, der kendetegner den type tillidsrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentation på selvejende institutioner, offentlige og private arbejdspladser

Der er relativ stor forskel på, om tillidsrepræsentanterne er ansat på en selvejende institution, offentlig eller privat arbejdsplads, når det gælder repræsentation af medlemmer fra eget forbund på virksomhedens andre danske og udenlandske afdelinger. Mere end hver tredje tillidsrepræsentant på de selvejende institutioner, private og offentlige arbejdspladser repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund – her er således ikke den store forskel mellem de forskellige arbejdspladser. Til gengæld er det mere udbredt på de offentlige arbejdspladser, at tillidsrepræsentanten repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund i andre afdelinger. Med hensyn de udenlandske filialer er det kun tillidsrepræsentanter i den private sektor, som har den type opgaver.

	Repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund på egen arbejdsplads	Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens andre danske afdelinger	Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens udenlandske afdelinger	Total
Privat	38	17	1	100
Offentlig	36	27	0	100
Selvejende institution	34	17	0	100
Gennemsnit	37	21	1	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ejerskabet spiller ingen rolle for, om tillidsrepræsentanten repræsenterer andre faggrupper (se Appendiks A: Tabel 21.2).

Når det kommer til at repræsentere medlemmer på virksomhedens udenlandske filialer er der heller ikke forskel på, om tillidsrepræsentanterne i den private sektor eller på de selvejende institutioner arbejder på en dansk eller udenlandsk ejet arbejdsplads. Til gengæld synes virksomhedens størrelse at være af en vis betydning.

Tabel 6.4: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter som repræsenterer andre end egne medlemmer på arbejdspladsen og virksomhedens øvrige afdelinger – fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund på egen arbejdsplads	Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens andre danske afdelinger	Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens udenlandske afdelinger
Mellem 1 og 4	32	41	2
Mellem 5 og 9	32	30	0
Mellem 10 og 24	37	20	0
Mellem 25 og 49	40	17	1
Mellem 50 og 199	37	19	1
Mellem 200 og 499	39	21	1
500 eller flere	34	25	2
Ved ikke	31	8	0
Gennemsnit	37	21	1

TR-2010: n = 7877
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

På arbejdspladser med færre end 10 ansatte repræsenterer tillidsrepræsentanterne i større udstrækning arbejdskolleger på virksomhedens andre danske afdelinger. Således har mellem 30-41 % af tillidsrepræsentanterne på virksomheder med færre end 10 ansatte til opgave at varetage interesserne for arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens øvrige danske arbejdspladser. Det kan fx være en offentlig arbejdsplads, hvor kollegerne inden for et lille fag kan være spredt over flere enheder som fx pedeller på skoleområdet. Det tal er relativt lavere blandt tillidsrepræsentanterne på de større arbejdspladser. Virksomhedens størrelse har dog kun i begrænset omfang betydning for, om tillidsrepræsentanten varetager andre fagforbunds medlemmers interesser på selve arbejdspladsen.

6.3 Tillidsrepræsentanterne og forholdet til de gule og uorganiserede - offentlige, private og selvejende institutioner

Tillidsrepræsentantens forhold til de gule varierer, alt afhængigt af virksomhedstype. Relativt flere tillidsrepræsentanter i den private sektor og på de selvejende institutioner forsøger at repræsentere deres uorganiserede og gule arbejdskolleger, sammenlignet med den offentlige sektor. Der er dog ikke nogen markant forskel på, om tillidsrepræsentanterne er offentligt, privat ansat eller arbejder på en selvejende institution, når der spørges ind til, om de bevidst fravælger at varetage de gule og uorganiseredes interesser. Næsten hver tredje tillidsrepræsentant i den offentlige sektor påpeger, at de varetager deres gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser over for ledelsen. I den private sektor og på de selvejende institutioner gælder det for ca. 43 % af tillidsrepræsentanterne.

Tabel 6.5: (TR 2010): Tillidsrepræsentanter som bevidst varetager eller ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser - fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser over forover for ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
Privat	43	47	10	100
Offentlig	34	49	16	100
Selvejende institution	44	48	7	100
Gennemsnit	39	48	13	100

n = 5342

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ses der på ejerskabsformen er der ligesom blandt de private virksomheder en tendens til, at tillidsrepræsentanter, som har en helt/delvis udenlandsk ledelse i større udstrækning end deres kolleger på de dansk ejede virksomheder bevidst har valgt *ikke* at repræsentere arbejdskolleger, som ikke er medlem af den etablerede fagbevægelse (se Appendiks A: Tabel 21.3).

Arbejdspladsens størrelse synes at have en vis betydning. Tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med mere end 200 ansatte har i større udstrækning bevidst valgt *ikke* at varetage gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen, mens tillidsrepræsentanterne på de mindre arbejdspladser i større udstrækning søger at repræsentere den type arbejdskolleger.

Tabel 6.6: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter som bevidst varetager eller ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser – fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser over forover for ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
Mellem 1 og 4	36	47	17	100
Mellem 5 og 9	41	43	16	100
Mellem 10 og 24	45	41	14	100
Mellem 25 og 49	42	44	14	100
Mellem 50 og 199	39	50	11	100
Mellem 200 og 499	35	55	11	100
500 eller flere	25	66	9	100
Ved ikke	56	33	11	100
Gennemsnit	39	48	13	100

n = 5342

Høj signifikans, p = 0,000 (Chi²)

Der er betydelige forbundsmæssige forskelle, når det gælder tillidsrepræsentanternes holdning til de gule og uorganiserede. Nogle forbunds tillidsrepræsentanter forsøger i større udstrækning end andre at varetage deres gule og uorganiserede kollegers interesser over for ledelsen.

Tabel 6.7: (TR 2010): Tillidsrepræsentanter som varetager eller bevidst ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser – fordelt på forbund (procent)

	Jeg forsøger at varetage de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke de gule og uorganiseredes interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
3F	45	46	9	100
Blik og rør	47	37	16	100
Dansk Metal	34	57	9	100
El-Forbundet	53	33	13	100
FOA	34	49	17	100
Fængselsforbundet	50	20	30	100
HK	37	49	13	100
HKKF	35	47	18	100
Jernbaneforbundet	19	69	13	100
Malerforbundet	60	26	11	100
Fødevareforbundet NNF	37	52	11	100
Serviceforbundet	42	48	9	100
Socialpædagogerne	36	47	17	100
TIB	52	38	9	100
TL	34	48	18	100
Gennemsnit	39	48	13	100

n = 5342

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi²)

Det er især tillidsrepræsentanter fra fx Dansk Metal (60 %) og Jernbaneforbundet (69 %), som bevidst har valgt *ikke* at repræsentere deres gule og uorganiserede arbejdskolleger.

Andre forbunds tillidsrepræsentanter har dog et lidt andet forhold til de gule og uorganiserede og forsøger at inddrage dem i fællesskabet ved at varetage deres interesser over for ledelsen. Det gælder for omkring hver anden af El-Forbundets, Fængselsforbundets, Malerforbundets og Blik og Rørs tillidsrepræsentanter. Lidt mere end hver tredje tillidsrepræsentant fra FOA, Metal, HKKF og TL forsøger ligeledes at varetage de gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser, mens det gælder for ca. 37 % eller mere af SL, Serviceforbundets, Fødevareforbundets og 3F's tillidsrepræsentanter. Der kan her dog kun tales om tendenser, og samlet viser analysen, at forbundenes tillidsrepræsentanter behandler de gule og uorganiserede relativt forskelligt - selv inden for det samme forbund. Nogle forbunds tillidsrepræsentanter sonderer dog mere bevidst end andre mellem de arbejdskolleger, der er medlem af den etablerede fagbevægelse, og dem som har valgt at stå uden for fællesskabet. Atter andre søger at samarbejde med de gule og uorganiserede ved også at varetage deres interesser.

Ud over at tillidsrepræsentanternes faglige tilhørsforhold synes tillidsrepræsentanternes køn, alder og anciennitet også at have en vis indflydelse på deres samarbejde med gule og uorganiserede medarbejdere. Mens næsten hver anden kvindelig og mandlig tillidsrepræsentant bevidst har valgt *ikke* at repræsentere de gule og uorganiseredes interesser, er der relativt flere mandlige (43 %) end kvindelige (36 %) tillidsrepræsentanter, som netop forsøger at varetage disse grupperes interesser over for ledelsen (se Appendiks A:Tabel 21.4).

Det er de unge tillidsrepræsentanter under 30 år, som typisk *ikke* sondrer mellem deres arbejdskollegers faglige tilhørsforhold. Næsten hver anden tillidsrepræsentant under 30 år har valgt at repræsentere deres uorganiserede og gule kollegers interesser over for ledelsen - et tal der er noget lavere blandt de øvrige aldersgrupper. Der er ligeledes relativ stor forskel aldersgrupperne imellem, når der ses på den andel af tillidsrepræsentanter, som har valgt ikke at repræsentere de gule og uorganiserede. I den sammenhæng er det især tillidsrepræsentanter over 40 år – ca. hver anden - som bevidst har valgt at følge den strategi, og de har derfor et noget andet samarbejde med de gule og uorganiserede arbejdskolleger end deres yngre kolleger (dvs. dem under 40 år). Denne generationskløft kan have langsigtede konsekvenser for integrationen af de gule og uorganiserede på arbejdspladsen, hvis sådanne holdninger fastholdes.

Tabel 6.8: TR 2010: Tillidsrepræsentanter som varetager eller bevidst ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser - fordelt på alder (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser over for ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
20-29 år	49	35	16	100
30-39 år	41	42	16	100
40-49 år	39	48	13	100
50-59 år	39	50	11	100
60-75 år	38	51	10	100
Gennemsnit	39	48	13	100

n = 5342

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Tillidsrepræsentanternes anciennitet har ligeledes en vis indflydelse på deres forhold til de gule og uorganiserede. De nyvalgte tillidsrepræsentanter – dvs. dem med mindre en to års anciennitet, forsøger oftere end deres mere garvede kolleger at varetage disse gruppers interesser.

Tabel 6.9: (TR 2010): Tillidsrepræsentanter som varetager eller bevidst ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser - fordelt på anciennitet (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser over for ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
0 til 2 år	46	37	17	100
3 til 5 år	40	47	12	100
6 til 10 år	35	54	11	100
11 til 20 år	38	54	9	100
21 til 60 år	22	70	8	100
Gennemsnit	39	48	13	100

n = 5342

Høj signifikans, $p = 0,000$ (Chi^2)

Det er ofte mere reglen end undtagelsen, at tillidsrepræsentanter med mere end 20 års erfaring vælger at repræsentere de gule og uorganiserede, eftersom ca. 70

% af den gruppe tillidsrepræsentanter vælger bevidst ikke at repræsentere de gule og uorganiserede.

Betydningen af gule og uorganiserede for samarbejdet på virksomheden

Mere end 90 % af tillidsrepræsentanterne finder det i høj/meget høj grad vigtigt, at deres kolleger er medlem af den etablerede fagbevægelse. I undersøgelsen er der spurgt om, hvilken betydning tilstedeværelsen af de gule og uorganiserede har for samarbejdsrelationerne, og næsten hver anden tillidsrepræsentant påpeger, at de gule og uorganiserede arbejdskolleger har betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen. I den forbindelse synes deres tilstedeværelse især at vanskeliggøre lokalforhandlinger (28 %) samt besværliggøre koordineringen af medarbejdernes ønsker og krav (24 %). En mindre gruppe tillidsrepræsentanter angiver endvidere, at de gule og uorganiserede er med til at presse løn og arbejdsvilkår (11 %), og ca. 14 % af tillidsrepræsentanterne påpeger, at de er med til at skabe konflikter på arbejdspladsen. Blandt de tillidsrepræsentanter, som tilhører svarkategorien 'andet', rapporterer en række, at de bidrager til at svække fagbevægelsen, svække sammenholdet på arbejdspladsen og skabe usikkerhed blandt medarbejderne. Enkelte tillidsrepræsentanter har også oplevet, at ledelsen spiller de gule og uorganiserede ud mod de organiserede medarbejdere.

Tabel 6.10: (TR-2010): Gule og uorganiserede arbejdskollegeres betydning for samarbejdet på arbejdspladsen (procent)	
Ingen betydning	51
Det vanskeliggør lokalforhandlinger	28
Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker	24
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	14
Det presser løn og arbejdsvilkår	11
Andet	5

n = 4986

Note: Her kunne markeres flere svar.

Det er især tillidsrepræsentanter, som har valgt at repræsentere de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen, som i mindre udstrækning oplever, at disse grupper skaber problemer på arbejdspladsen. Mens 60 % af de tillidsrepræsentanter, der varetager de gule og uorganiseredes interesser på arbejdspladsen, angiver, at disse grupper ikke har betydning for samarbejdsrelationerne, gælder det for 44 % af tillidsrepræsentanterne, som har valgt ikke at repræsentere disse grupperes interesser (se Appendiks A: Tabel 21.5). Sidstnævnte gruppe oplever også i langt højere grad, at de gule og uorganiserede arbejdskolleger er medvirkende til at skabe konflikter på arbejdspladsen, at de vanskeliggør lokale forhandlinger, presser løn og arbejdsvilkår samt i større udstrækning besværliggør koordineringen af medarbejdernes krav og ønsker (se Appendiks A: Tabel 21.5).

I forhold til forbund fremgår det, at det især er tillidsrepræsentanter fra Serviceforbundet, som dagligt oplever samarbejdsproblemer med de gule og uorganiserede.

Tabel 6.11: (TR 2010): Gule og uorganiserede arbejdskollegers betydning for samarbejdet på arbejdspladsen fordelt på forbund (procent)

	Ingen betydning	Det skaber konflikt på arbejdspladsen	Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker	Det vanskeliggør lokalforhandlinger	Det presser løn og arbejdsvilkår	An det
3F	48	20	29	25	13	4
Blik og rør	56	26	11	16	17	:
Dansk Metal	47	24	27	28	16	5
Elforbundet	56	20	21	24	13	5
FOA	53	10	22	30	8	6
Fængselsforbundet	63	13	13	13	13	:
HK	55	8	22	28	8	5
HKKF	69	6	19	19	6	6
Jernbaneforbundet	60	27	13	27	7	7
Malerforbundet	50	34	26	20	15	11
Fødevarerforbundet	52	18	37	21	9	2
Serviceforbundet	36	27	39	43	19	5
Socialpædagogerne	54	6	21	29	5	6
TIB	47	23	25	26	13	3
TL	59	5	17	30	7	4
Genemsnit	51	14	24	27	11	5

n = 4986

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Note: Her kunne markeres flere svar.

60 % eller mere af TL's, Fængselsforbundets, HKKF's og Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter angiver, at de gule og uorganiserede *ikke* har betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen. Blandt de øvrige forbund er holdning fifty-fifty; halvdelen oplever problemer, den anden halvdel gør ikke.

Men hvilke problemer skaber det så? Det er især tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet, Serviceforbundet og Malerforbundet der oplever, at tilstedeværelsen af gule og uorganiserede arbejdskolleger skaber konflikt på arbejdspladsen. At det er svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker som følge af gule og uorganiserede arbejdskolleger er nogle af de samarbejdsproblemer, som især 3F's (29 %) Fødevarerforbundets (37 %) og Serviceforbundets (39 %) tillidsrepræsentanter fremhæver. Også når det gælder lokale forhandlinger er Serviceforbundets tillidsrepræsentanter (43 %) blandt dem gruppe, som oftest rapporterer om problemer.

Køn, alder og anciennitet synes ligeledes at have en vis betydning for samarbejdsrelationerne til de gule og uorganiserede på arbejdspladsen. Relativt flere mandlige end kvindelige tillidsrepræsentanter beretter om samarbejdsproblemer der er opstået pga. de gule og uorganiserede. I den sammenhæng rapporterer de mandlige tillidsrepræsentanter i højere grad end deres kvindelige kolleger, at de gule og uorganiserede dels skaber konflikter på arbejdspladsen, dels er med til at presse løn og arbejdsvilkår samt gør det svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker (se Appendiks A:Tabel 21.6).

Alder synes ligeledes at have betydning for andelen af tillidsrepræsentanter, som oplever eller *ikke* oplever samarbejdsproblemer pga. de gule og uorganiserede. Relativt flere yngre tillidsrepræsentanter oplever, at de gule og uorganiserede skaber konflikter på arbejdspladsen, og den type samarbejdsproblemer synes at blive langt mindre udbredt blandt de ældre tillidsrepræsentanter. Det samme synes at gøre sig gældende, når samarbejdsproblemerne vedrører koordinering af medarbejderkrav og ønsker. Derimod er pres på løn og arbejdsvilkår og problemer i forbindelse med lokalforhandlinger som følge af gule og uorganiserede arbejdskolleger udfordringer, tillidsrepræsentanter uanset alder møder i relativt samme omfang. Det kan undre, at især de unge oplever samarbejdsproblemer med de gule og uorganiserede, da de i mindre udstrækning sonderer mellem de forskellige medarbejdergrupper, når de forhandler med ledelsen.

Tabel 6.12: (TR-2010): Betydningen af gule og uorganiserede lønmodtagere for samarbejdet på arbejdspladsen - fordelt på alder (procent)							
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Gen-nemsnit	Sig. (Chi ²)
Ingen betydning	47	52	48	53	60	51	0,001
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	28	14	16	13	9	14	0,000
Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker	27	27	27	23	17	24	0,000
Det vanskeliggør lokalforhandlinger	26	26	30	26	24	27	0,0034
Det presser løn og arbejdsvilkår	11	11	11	11	7	11	0,150
Andet	1	6	4	6	3	5	0,010
Total *	100	100	100	100	100	100	

n = 4986

Note. Her kunne markeres flere svar.

Tillidsrepræsentantens anciennitet synes derimod ikke at have en nævneværdig betydning for typen af samarbejdsproblemer. Men de relativt nyvalgte tillidsrepræsentanter synes dog i mindre udstrækning end deres mere erfarne kolleger at have problemer med deres arbejdskolleger, der ikke er medlem af den etablerede fagbevægelse - en tendens der synes at være tæt forbundet med, at netop de

nyvalgte tillidsrepræsentanter i større udstrækning end de mere garvede tillidsrepræsentanter har valgt at repræsentere de gule og uorganiserede arbejdskolleger interesser over for ledelsen.

6.4 Arbejdsgivernes forhold til de uorganiserede medarbejdere

Blandt arbejdsgiverne er der – ligesom blandt tillidsrepræsentanterne - vidt forskellige holdninger til de uorganiserede medarbejdere. I Lederundersøgelsen viser, at 2 % af de adspurgte arbejdsgivere foretrækker, at deres medarbejdere ikke er organiseret. Men langt størstedelen af lederne – 69 % - blander sig ikke i medarbejdernes faglige tilhørsforhold.

Tabel 6.13: (Ledere-2010): Arbejdsgivernes holdning til at medarbejdere ikke er organiseret (procent)	
Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	2
Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	69
Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	28
Ved ikke	1
Total	100

n = 1583

Selvom de fleste arbejdsgivere ikke blander sig i medarbejdernes valg af fagforening, er der dog også 28 %, som aktivt går ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret. Der er i den sammenhæng markante forskelle på arbejdsgivernes holdning, alt afhængigt af om de er leder på en selvejende institution, en privat eller offentlig arbejdsplads. Mere end dobbelt så mange offentlige arbejdsgivere (43 %) og ledere fra de selvejende institutioner (41 %) som private arbejdsgivere (19 %), går aktivt ind og opfordrer medarbejdere til at blive medlem af en fagforening.

Tabel 6.14: (Ledere-2010): Hvilket udsagn passer bedst til dig? – fordelt på sektor (procent)					
	Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	Ved ikke	Total
Privat	3	77	19	1	100
Offentlig	1	55	43	1	100
Selvejende institution	0	58	41	2	100
Gennemsnit	2	69	28	1	100

n = 1583

Analysen viser også, at udenlandsk ejede virksomheder i mindre grad end danske virksomheder blander sig i medarbejdernes organisationsforhold. Langt færre opfordrer aktivt medarbejdere til at lade sig organisere og flere blander sig uden om medarbejdernes organisationsforhold – men der er også markant flere arbejdsgivere på de udenlandsk ejede virksomheder, som foretrækker, at deres

medarbejdere ikke er medlem af en fagforening – selv om det dog samlet er en relativt lille andel.

Tabel 6.15: (Ledere-2010) – kun private arbejdspladser: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)

	Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	Ved ikke	Total
Danskejet	2	75	22	1	100
Udenlandsk ejet	8	86	5	1	100
Både dansk og udenlandsk ejet	2	85	13	0	100
Ved ikke	0	0	33	33	100

n = 888

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ud over at ejerskab i en vis udstrækning kan være bestemmende for arbejdsgivernes holdning til gule og uorganiserede, synes også medlemskab af en arbejdsgiverforening at have en positiv indflydelse på de adspurgte leders holdning til medarbejdernes fagforeningsmedlemskab.

Tabel 6.16: (Ledere-2010) – kun privat sektor: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på medlemskab af en arbejdsgiverforening (procent)

	Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	Ved ikke	Total
Medlem af en arbejdsgiverforening	3	71	25	1	100
Ikke medlem af en arbejdsgiverforening	1	87	10	1	100
Ved ikke		78	22	1	100
Gennemsnit	2	77	19	1	100

n = 888

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Analysen viser desuden, at relativt flere ledere på arbejdspladser med færre end ti ansatte aktivt går ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret, mens arbejdsgivere på de mellemstore og store arbejdspladser sjældent blander sig i, om medarbejderne er organiseret eller ej. Der er således næsten 90 % af arbejdsgivere på arbejdspladser med mere end 500 ansatte, der ikke blander sig i medarbejdernes organiseringsforhold, mens det gælder for under 70 % af de adspurgte arbejdsgivere på arbejdspladser med færre end 50 ansatte.

Tabel 6.17: (Ledere-2010) – privat sektor: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering)? - fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	Ved ikke	total
5-9 ansatte	1	68	29	2	100
10-19 ansatte	2	67	30	1	100
20-49 ansatte	2	67	30	0	100
50-99 ansatte	2	74	24	0	100
100-249 ansatte	2	83	13	2	100
250 ansatte og derover	0	89	11	0	100
Gennemsnit	2	69	28	1	100

n = 865

Signifikans p = 0,017 (Chi²)

Men er der så brancheforskelle i ledernes holdning til medarbejdernes organisering? Det fremgår således, at det især er arbejdsgivere indenfor hotel og restaurationsbranchen, ældreplejen og børnepasningsområdet, der er aktivt engageret i at fremme organiseringen blandt medarbejderne, mens mere end 70 % af arbejdsgiverne indenfor bygge- og anlægsbranchen, kontor og administration samt produktion og samlebånd forholder sig relativt neutralt til deres medarbejders faglige tilhørsforhold - især den positive holdning til organisering i hotel og restaurationsbranchen kan måske overraske, fordi netop den branche ellers har tradition for – i sammenligning med andre brancher – at have relativt uorganiserede forhold.

Tabel 6.18: (Ledere-2010) – privat sektor: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på brancher (procent)

	Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	Ved ikke	Total
Produktion/samlebånd	3	77	18	2	100
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	1	70	28	1	100
Teknik, design og it	4	76	20	0	100
Kontor og administration	0	82	13	5	100
Offentlig administration	0	73	27	0	100
Handel, restaurations/hotel	2	81	16	1	100
Transport	10	75	15	0	100
Undervisning	1	59	39	1	100
Ældrepleje og døgninstitutioner	0	57	43	0	100
Daginstitution, dagpleje og SFO	0	49	49	2	100
Sundhedsvæsen, hospital mv.	0	73	27		100
Andet	2	69	28	1	100

n = 1583

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Et stort flertal af ledere finder det uproblematisk, at nogle medarbejdere på arbejdspladsen ikke er medlem af en fagforening.

Tabel 6.19: (Ledere-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? (procent)

Ingen betydning for samarbejde	68
Det vanskeliggør lokalforhandlinger fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat	17
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	7
Det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere	2
Andet	3
Ved ikke	9

n = 1583

Note: Her kunne markeres flere svar.

De, samarbejdsproblemer, de uorganiserede skaber på arbejdspladserne, er af forskellig karakter. En af de største udfordringer set fra et ledersynspunkt er, at de uorganiserede ofte vanskeliggør lokalforhandlingerne på arbejdspladsen, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat – det angiver 17 % af lederne. En mindre gruppe ledere (7 %) påpeger endvidere, at de uorganiserede er med til at skabe konflikt på arbejdspladsen.

Enkelte ledere er dog af en lidt anden mening. 2 % finder, at tilstedeværelsen af uorganiserede medarbejdere letter samarbejdet mellem ledelsen og medarbejde-

re, og i den sammenhæng er der ikke forskel på, om arbejdsgiverne kommer fra en privat virksomhed eller offentlig institution. Men når spørgsmålene om tilstedeværelsen af uorganiserede medarbejdere drejer sig om andre emner som fx deres betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen, hvorvidt de er med til at vanskeliggøre de lokale forhandlinger samt skaber konflikt på arbejdspladsen, er der markante forskelle på ledernes svar, alt afhængig af om de er fra den offentlige eller private sektor.

Tabel 6.20: (Ledere-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på, offentlig og privat sektor (procent)				
	Privat	Offentlig	Selvejende institution	Gennemsnit
Ingen betydning for samarbejde	79	49	57	68
Det vanskeliggør lokalforhandlinger fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat	10	21	19	17
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	4	13	8	7
Det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere	2	1	1	2
Andet	1	6	2	3
Ved ikke	6	13	13	9
Total	100	100	100	100

n = 1583

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Note: Her kunne markeres flere svar.

Tilstedeværelsen af uorganiserede medarbejdere skaber langt mindre problemer på arbejdspladser i den private sektor, mens næsten hver anden leder i det offentlige angiver, at de uorganiserede har betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen. Det er ligeledes de offentlige ledere samt lederne fra de selvejende institutioner, der langt højere grad rapporterer, dels at de uorganiserede vanskeliggør lokalforhandlingerne, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat, dels at de medvirker til konflikt på arbejdspladsen. De private arbejdsgivere synes i langt mindre grad at møde den type problemer i dagligdagen.

Ledere fra helt eller delvis udenlandsk ejede virksomheder oplever i langt mindre grad, at tilstedeværelsen af uorganiserede som et problem for samarbejdsrelationerne. Det er ligeledes ledere fra de udenlandsk ejede virksomheder, der i højere grad påpeger, at de uorganiserede er med til at lette samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere. De oplever heller ikke i samme udstrækning som arbejdsgiverne på de danskejede virksomheder, at de uorganiserede vanskeliggør lokalforhandlingerne, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat.

Tabel 6.21: (Ledere-2010) – kun privat sektor og selvejende institutioner: Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)

	Ingen betydning for samarbejdet	Det skaber konflikt på arbejdspladsen	Det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere	Det vanskeliggør lokal forhandlinger, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat	Andet	Ved ikke
Dansk-ejet	74	4	2	13	1	7
Udenlandsk ejet	86	4	4	10	1	2
Både dansk og udenlandsk ejet	81	4	0	13	0	9
Ved ikke	20	0	17	0	0	67
Gennemsnit	76	4	2	12	1	7

n = 1045

Der er stor forskel på virksomheder med og uden en TR-ordning, når det gælder lederne vurdering af de uorganiseredes betydning for samarbejdet. Det er især på de arbejdspladser, som har en TR-ordning, der rapporteres om, at tilstedeværelsen af uorganiserede lønmodtagere på arbejdspladsen har betydning for samarbejdet. Mens mere end 90 % af lederne fra en arbejdsplads uden en TR-ordning markerer, at tilstedeværelsen af uorganiserede ikke har betydning for samarbejdsrelationerne, gælder det kun for knap 60 % af arbejdsgiverne, der har en TR-ordning.

Tabel 6.22: (Ledere-2010) Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på arbejdspladser med /uden en TR-ordning (procent)

	Har en TR ordning	Har ikke en TR ordning
Ingen betydning for samarbejde	58	92
Det vanskeliggør lokalforhandlinger fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat	17	n/a:*
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	12	1
Det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere	1	2
Andet	5	0
Ved ikke	13	5

n = 1583

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Note: Her kunne markeres flere svar.

Note:* spørgsmålet er ikke stillet til arbejdsgivere uden en TR-ordning

Ses der endvidere på typen af samarbejdsproblemer, er det især virksomhedsledere med en TR-ordning, der oplever, at tilstedeværelsen af uorganiserede medarbejdere skaber konflikt på arbejdspladsen. Ledere på arbejdspladser uden en

TR-ordning oplever således markant færre problemer som følge af uorganiserede medarbejdere end ledere med en TR-ordning.

Tilsvarende ses det, at markant flere arbejdsgivere fra overenskomstdækkede arbejdspladser oplever, at tilstedeværelsen af uorganiseret arbejdskraft har betydning for samarbejdsrelationerne.

Tabel 6.23: (Ledere-2010) Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på overenskomstdækkede eller ikke overenskomstdækkede arbejdspladser (procent)

	Har overenskomst med mindst en gruppe	Har ikke en overenskomst	Ved ikke	Sig. (Chi ²)
Ingen betydning for samarbejde	61	88	92	0,000
Det vanskeliggør lokalforhandlinger fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat	17	6	6	0,090
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	9	1	6	0,000
Det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere	1	3	0	0,164
Andet	3	1	0	0,077
Ved ikke	10	3	0	0,000
Alle er organiseret på arbejdspladsen*	5	20	0	0,000

n = 1583

Note: Her kunne markeres flere svar.

Note:* spørgsmålet er ikke stillet til arbejdsgivere med en TR-ordning

88 % af arbejdsgiverne fra ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser finder ikke, at tilstedeværelsen af uorganiseret arbejdskraft på arbejdspladsen har betydning for samarbejdet - et tal der er væsentligt lavere blandt de overenskomstdækkede arbejdspladser (61 %). Det er endvidere arbejdsgivere fra de overenskomstdækkede arbejdspladser, som typisk rapporterer, at de uorganiserede svækker tillidsrepræsentanternes mandat og dermed vanskeliggør lokalforhandlinger. De oplever ligeledes i langt højere grad, at de uorganiserede skaber konflikt på arbejdspladsen sammenlignet med de ikke overenskomstdækkede arbejdspladser. Tallene antyder dermed, at ledere på overenskomstdækkede arbejdspladser og på arbejdspladser med en TR-ordning i langt højere grad oplever samarbejdsproblemer, når medarbejderne fravælger fagforeningen.

Samlet set tyder undersøgelsesresultaterne på, at arbejdsgiverne ligesom tillidsrepræsentanterne i varierende grad oplever samarbejdsproblemer som følge af uorganiseredes tilstedeværelse på arbejdspladsen. Nogle arbejdsgivere – offentlige arbejdsgivere i særdeleshed – mener, at de uorganiserede er med til at skabe konflikter på arbejdspladsen samt vanskeliggøre lokalforhandlingerne, mens det er problemer, der i mindre udstrækning møder private arbejdsgivere, som ikke er overenskomstdækkede eller som ikke har en TR-ordning. Det skal dog understreges, at langt de fleste arbejdsgivere *ikke* oplever, at de uorganiserede skaber splid eller på anden måde har en negativ indflydelse på samarbejdsrelationerne på den enkelte arbejdsplads.

6.5 Forholdet til de gule og uorganiserede – et medarbejder perspektiv

Hvorvidt kollegerne finder, at de uorganiserede arbejdskolleger er medvirkende til at skabe en dårlig stemning på arbejdspladsen, varierer alt afhængig af, om spørgsmålet stilles til LO-medlemmer eller lønmodtagere, der er medlem af de gule fagforeninger. Der er således relativt få af de gule, som finder det problematisk, at der er uorganiserede på arbejdspladsen. LO-medlemmerne er dog af en lidt anden mening. Næsten hver femte af LO-medlemmerne svarer, at de uorganiserede arbejdskolleger er med til at skabe en dårlig stemning på arbejdspladsen, mens kun 5 % af medlemmerne af de gule fagforeninger har den holdning.

Tabel 6.24: (Kolleger-2010): Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogle af dine kolleger ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på LO-medlemmer og gule? (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	19	68	13	100
Gule	5	95	0	100

LO-medlemmer: n = 1169; Gule: n = 164

I den sammenhæng er der i øvrigt ikke markante forskelle mellem LO-medlemmerne, der er ansat i den offentlige eller private sektor. En næsten lige stor gruppe af offentlige (20 %) som privat ansatte LO-medlemmer (19 %) påpeger, at uorganiserede skaber en dårlig stemning på deres arbejdsplads. Heller ikke størrelsesmæssigt er der forskelle i holdningen til de uorganiserede.

Til gengæld er der betydelig forskel på vurderingen af samarbejdsrelationerne på overenskomstdækkede, hhv. ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser. Det er således især på de overenskomstdækkede arbejdspladser, at LO-medlemmerne oplever, at de uorganiserede er med til at skabe en dårlig stemning.

Tabel 6.25: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogle af dine kolleger ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på OK-dækkede og ikke OK-dækkede arbejdspladser (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
OK-dækket	21	64	14	100
Ikke OK-dækket	4	91	4	100
Ved ikke	10	80	10	100
Gennemsnit	19	68	13	100

n = 402

Høj signifikans p = 0,007 (Chi²)

Også tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant synes at påvirke kollegernes holdning til de uorganiserede. Næsten dobbelt så mange LO-medlemmer, som har en tillidsrepræsentant, påpeger, at de uorganiserede skaber en dårlig stemning på arbejdspladsen – sammenlignet med LO-medlemmer uden en TR-ordning.

Tabel 6.26: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogle af dine kolleger ikke er medlem af en fagforening?--fordelt på arbejdspladser med uden TR-ordning (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
TR-ordning	23	65	13	100
Ingen TR-ordning	12	75	13	100
Ved ikke	0	78	22	100
Gennemsnit	19	68	13	100

n = 402

Høj signifikans $p = 0,059$ (Chi²)

At det netop er på de overenskomstdækkede og arbejdspladser med en tillidsrepræsentantordning, at LO-medlemmerne i højere grad oplever, at de uorganiserede skaber en dårlig stemning, kan skyldes, at de er mere opmærksomme på problematikken end LO-medlemmerne på det uorganiserede arbejdsmarked. Det ændrer dog ikke ved, at undersøgelsesresultaterne samlet set viser, at de fleste LO-medlemmer - ligesom deres arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter - *ikke* oplever, at de uorganiserede skaber en dårlig stemning på arbejdspladsen.

6.6 Opsamling

Tillidsrepræsentanten anno 2010 repræsenterer en bred vifte arbejdskolleger over for ledelsen. Ud over at repræsentere eget forbunds medlemmer – typisk mellem 11-50 medlemmer - varetager mange tillidsrepræsentanter også interesserne for andre forbunds medlemmer på arbejdspladsen. Andre er repræsentanter for kolleger på virksomhedens øvrige danske og udenlandske afdelinger. En relativ stor gruppe tillidsrepræsentanter forsøger endvidere at varetage de gule og uorganiseredes interesser, når der forhandles med ledelsen, mens andre helt bevidst har valgt ikke at følge den strategi:

- repræsentant for andre forbund på egen arbejdsplads: 37 %
- repræsentant for forbundets medlemmer på virksomhedens andre danske afdelinger: 21 % (TR- 1998: 27 %)
- repræsentant for forbundets medlemmer på virksomhedens udenlandske filialer: 1 %
- repræsentant for gule og uorganiserede: 39 %
- repræsenterer bevidst ikke gule og uorganiserede interesser: 48 %.

Mht. tillidsrepræsentanternes samarbejde med medarbejdere, der er medlem af den etablerede fagbevægelse kan det konstateres, at:

- det især er inden for den offentlige sektor, at tillidsrepræsentanterne repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på andre afdelinger
- der ikke er sektorforskel på, i hvilket omfang tillidsrepræsentanterne varetager interesser for medlemmer fra andre forbund på arbejdspladsen

At tillidsrepræsentanterne anno 2010 repræsenterer forskellige medarbejdergrupper interesser er ikke så meget anderledes end i 1998. I 2010 står mange tillidsrepræsentanter også over for den udfordring at skulle samarbejde med gule og uorganiserede arbejdskolleger. En del af tillidsrepræsentanterne har valgt også at repræsentere disse grupper over for ledelsen.

Tillidsrepræsentanternes holdning til de gule og uorganiserede varierer på tværs af sektor:

Varetager de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen:

- privat sektor: 43 %
- offentlig sektor: 34 %
- delvejende institution: 44 %
- alle: 39 %

Varetager bevidst ikke gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen:

- privat sektor: 47 %
- offentlig sektor: 49 %
- selvejende institution: 48 %
- alle: 48 %

Mens hver anden tillidsrepræsentant i den offentlige og private sektor bevidst har valgt ikke at samarbejde med de gule og uorganiserede, når det gælder medarbejderrepræsentation, er der en lidt større andel tillidsrepræsentanter i den private sektor end i den offentlige sektor, der søger at varetage de gule og uorganiseredes interesser.

Det kan desuden konstateres, at:

- flere tillidsrepræsentanter på de små arbejdspladser end på store arbejdspladser varetager de gule og uorganiseredes interesser
- flere tillidsrepræsentanter på de dansk ejede arbejdspladser end på udenlandsk ejede arbejdspladser varetager også de gule og uorganiseredes interesser
- relativt flere tillidsrepræsentanter på familieejede virksomheder vælger også at repræsentere de gule og uorganiserede over for ledelsen, sammenlignet med andre ejerformer.

Blandt de enkelte forbund er der forskel på forholdet til de gule og uorganiserede. Det er især tillidsrepræsentanter fra Dansk Metal (60 %) og Jernbaneforbundet (69 %), som bevidst vælger ikke at repræsentere de gule og uorganiserede, mens tendensen blandt de øvrige forbund er, at hver anden har valgt denne strategi. Nogle forbunds tillidsrepræsentanter har dog et lidt andet forhold til de gule og uorganiserede og forsøger at inddrage dem i fællesskabet ved at varetage deres interesser over for ledelsen. De, der søger at inddrage de uorganiserede eller gule kolleger er:

- hver anden af EI-Forbundets, Blik og Rørs og Malerforbundets tillidsrepræsentanter
- hver tredje tillidsrepræsentant fra FOA, Dansk Metal, HKKF og TL
- 37 % eller mere af tillidsrepræsentanter fra Socialpædagogerne, Serviceforbundet, Fødevareforbundet og NNF og 3F

Det er især mænd samt de yngre og relativt nyvalgte tillidsrepræsentanter, der i større udstrækning varetager de gule og uorganiseredes interesser.

Et er, hvad tillidsrepræsentanter og fagforening måtte mene om de gule og uorganiserede – noget andet er, i hvilket omfang deres tilstedeværelse skaber problemer på arbejdspladserne i forhold til forhandlinger og samarbejde. Et flertal af både tillidsrepræsentanter ledere og LO-kolleger synes ikke at registrere tilstedeværelsen af gule og uorganiserede som et større problem. Andelen, der angiver, at tilstedeværelsen af uorganiserede *ingen* betydning har for samarbejdsrelationerne/*ikke* skaber dårlig stemning:

- LO-tillidsrepræsentanterne (gule og uorganiserede): 51 %
- lederne (uorganiserede): 68 %
- LO-medlemmerne (uorganiserede): 68 %
- medlemmerne af de gule fagforeninger (uorganiserede): 95 %.

Eksempler på samarbejdsproblemer som de gule og uorganiserede skaber i følge tillidsrepræsentanterne:

- vanskeliggør lokalforhandlinger: 28 %
- gør det svært at koordinere medarbejderkrav og ønsker: 24 %
- det skaber konflikt på arbejdspladsen: 14 %
- det presser løn og arbejdsvilkår: 11 %
- andet: 5 %.

Eksempler på samarbejdsproblemer på grund af de gule og uorganiserede – ifølge lederne:

- det vanskeliggør forhandlingerne, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat: 17 %
- det skaber konflikt på arbejdspladsen: 7 %
- andet: 3 %

Der er dog også 2 % af lederne, som angiver, at de gule og uorganiserede letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Både blandt lederne og tillidsrepræsentanterne er topscoren, at de uorganiserede vanskeliggør lokalforhandlingerne. Også mange tillidsrepræsentanter og ledere henviser til, at de gule og uorganiserede skaber konflikt på arbejdspladsen.

I kapitlet så vi yderligere på, *hvilke type arbejdspladser, der typisk oplever samarbejdsproblemer som følge af gule og uorganiserede* medarbejdere, og her er der relativt store forskelle mellem de offentlige og privat arbejdspladser. Overordnet vurderer ledere på private arbejdspladser i langt mindre udstrækning, at de uorganiserede har betydning for samarbejdsrelationerne eller på anden måde påvirker samarbejdsrelationerne mellem kollegerne og arbejdsgiverne negativt:

- ingen betydning for samarbejdsrelationerne:
 - offentlig sektor: 49 %
 - privat sektor: 79 %.
- det vanskeliggør forhandlingerne fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat:
 - offentlig sektor: 21 %
 - privat sektor: 10 %.

- det skaber konflikt på arbejdspladsen:
 - offentlig sektor: 13 %
 - privat sektor: 4 %.
- det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere:
 - offentlig sektor: 1 %
 - privat sektor: 2 %.

Tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant, og hvorvidt den enkelte arbejdsplads er dækket af en overenskomst synes også at have en vis betydning for forholdet til de uorganiserede. Andel, der erklærer sig enige i udsagnet; 'uorganiserede har ingen betydning for samarbejdet på arbejdspladsen':

- med TR-ordning:
 - ledere: 58 %
 - LO-medlemmer: 65 %
- uden TR-ordning:
 - ledere: 92 %
 - LO-medlemmer: 75 %
- OK-dækket arbejdsplads:
 - ledere: 61 %
 - LO-medlemmer: 64 %
- ikke OK-dækket arbejdsplads:
 - ledere: 88 %
 - LO-medlemmer: 91 %.

At der opstår konflikter i forhold til gule og uorganiserede på de organiserede arbejdspladser og de arbejdspladser, der har tillidsrepræsentanter, skyldes formentlig, at free-rider-problemet – dvs. kolleger, der bruger og udnytter det faglige system og de fordele, overenskomsten giver – uden at være organiseret i en overenskomstbærende fagbevægelse – i højere grad italesættes på disse virksomheder. Det skal dog understreges, at et flertal af tillidsrepræsentanter, ledere og kolleger ikke oplever, at de gule og uorganiserede har betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen.

7 Kollegernes og tillidsrepræsentantens forventningsafstemning

Et vigtigt element i forholdet mellem tillidsrepræsentanterne og deres bagland, kollegerne, er forventningerne: Hvilke forventninger har kollegerne til tillidsrepræsentanten og de roller, han eller hun indtager. Dette kapitel tager udgangspunkt i forventningsafstemningen mellem kolleger og tillidsrepræsentanter. Først belyses kollegernes forventninger til tillidsrepræsentanten, og herefter undersøges, i hvilken grad tillidsrepræsentanterne indfrier arbejdskollegernes forventninger. Endelig undersøger vi, om det er bestemte grupper af tillidsrepræsentanter, der bedre end andre formår at indfri kollegernes forventninger - eller omvendt finder det svært at håndtere den type udfordringer.

7.1 Kollegernes forventninger til tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten har til opgave at repræsentere kollegerne i forhold til ledelsen - og kollegerne har en række forventninger til deres tillidsrepræsentant som deres repræsentant.

Et stort flertal af LO-medlemmer forventer, at deres tillidsrepræsentant har kendskab til overenskomsten (85 %). Mange – 66 % - forventer, at tillidsrepræsentanten forhandler løn og arbejdsvilkår, og næsten lige så mange – 61 % - at tillidsrepræsentanten repræsenterer kollegernes synspunkter over for ledelsen. Derudover forventer næsten hvert andet LO-medlem, at deres tillidsrepræsentant lytter til deres personlige problemer, som kan påvirke deres arbejdsmotivation og glæde.

Tabel 7.1: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Forventninger til tillidsrepræsentanten. (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant har kendskab til overenskomsten	85	10	3	:	:	2	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant forhandler løn og arbejdsvilkår	66	20	7	1	3	2	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant repræsenterer mine synspunkter over for ledelsen	61	24	9	2	2	2	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant lytter, hvis jeg har personlige problemer der kan have indflydelse på min arbejdsmotivation og -glæde	47	24	17	4	5	3	100

n = 801

Selvom de fleste LO-medlemmer erklærer sig helt enige, når det kommer til ovenstående udsagn vedrørende forventninger til tillidsrepræsentanten, er der også en mindre gruppe, som *ikke* har denne type forventninger til deres tillidsrepræsentant. 8 % forventer således ikke, at tillidsrepræsentanterne lytter til deres personlige problemer, og 5 % forventer heller ikke, at deres tillidsrepræsentant forhandler løn og arbejdsvilkår samt varetager deres synspunkter over for ledelsen. Men det er altså et fåtal, der ikke har disse forventninger til deres tillidsrepræsentant.

Også blandt de gule og uorganiserede er der forskellige forventninger til tillidsrepræsentanten. De fleste gule (71 %) og uorganiserede (73 %) lønmodtagere er - ligesom de fleste LO-medlemmer - helt enige i, at deres tillidsrepræsentant har til opgave at kende overenskomsten. Men markant færre gule og uorganiserede lønmodtagere forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer deres synspunkter over for ledelsen, forhandler løn og arbejdsvilkår samt lytter til deres personlige problemer. Her trækker de gule og uorganiserede altså selv en grænse for, hvor langt de kan udnytte tillidsrepræsentantens kompetencer.

Tabel 7.2: (Kolleger-2010) – kun gule: Forventninger til tillidsrepræsentanten (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant har kendskab til overenskomsten	71	11	9	0	3	6	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant forhandler løn og arbejdsvilkår	42	25	12	5	9	8	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant repræsenterer mine synspunkter over for ledelsen	42	25	15	3	6	9	100,
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant lytter, hvis jeg har personlige problemer der kan have indflydelse på min arbejdsmotivation og -glæde	29	18	22	9	9	12	100

n = 65

Tabel 7.3: (Kolleger-2010) – kun uorganiserede: Forventninger til tillidsrepræsentanten (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant har kendskab til overenskomsten	73	8	8	0	2	8	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant forhandler løn og arbejdsvilkår	35	18	24	0	14	8	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant repræsenterer mine synspunkter over for ledelsen	31	31	16	4	6	12	100
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant lytter, hvis jeg har personlige problemer der kan have indflydelse på min arbejdsmotivation og -glæde	45	23	18	4	5	4	100

n = 49

7.2 Tillidsrepræsentantens varetagelse af arbejdskollegernes interesser

Knap halvdelen af LO-medlemmerne finder, at deres interesser i et eller andet omfang tilgodeses, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen, men hver femte af de adspurgte lønmodtagere, uanset om de er medlem af et LO-forbund, de gule fagforeninger eller hører til blandt de uorganiserede, angiver, at deres tillidsrepræsentant *ikke* varetager deres interesser i forhandlinger med ledelsen.

Tabel 7.4: (Kolleger 2010): Mine interesser bliver ikke tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	18	23	44	14	100
De gule	19	22	28	32	100
De uorganiserede	18	18	29	35	100

LO-medlemmer: n = 801, De Gule: n = 65, De uorganiserede: n = 49

De fleste LO-medlemmer (44 %) mener dog, at deres tillidsrepræsentant tilgodeser deres interesser over for ledelsen – men der er også en betydelig del, som enten ikke har nogen mening om dette, eller som ikke ved det.

Blandt de gule og uorganiserede arbejdstagere er det kun hver tredje, som er helt eller delvis uenig i udsagnet: *'Mine interesser bliver ikke tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen'*. Men sammenholdes disse tal med de gule og uorganiserede lønmodtageres forventninger til tillidsrepræsentanten, står det også klart, at de som udgangspunkt heller ikke har særligt høje forventninger til, at tillidsrepræsentanterne varetager deres synspunkter. Forventninger er med andre ord ganske godt afstemt med virkeligheden.

Omvendt kan det konstateres, at når det gælder LO-medlemmerne, er der relativt stor forskel mellem på den ene side deres forventninger til tillidsrepræsentanter, og på den anden side deres oplevelse af at få deres interesser tilgodeset. Fx påpeger næsten 86 % af LO-medlemmerne, at de helt eller delvis tilslutter sig udsagnet *'Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant repræsenterer mine synspunkter over for ledelsen'*, men kun 44 % oplever, at deres interesser bliver tilgodeset i tillidsrepræsentantens forhandlinger med ledelsen.

Også blandt tillidsrepræsentanterne er der flere, som finder, at det kan være svært at tilgodese den enkelte medarbejder. Mere end hver tredje tillidsrepræsentant finder det svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser, når der forhandles med ledelsen. Men størstedelen (44 %) føler dog ikke, at det er et problem.

Tabel 7.5: (TR-2010): Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser (procent)

Helt/delvis enig	36
Hverken enig/uenig	19
Delvis uenig/helt uenig	44
Ved ikke	1
Total	100

n = 7877

Der synes dermed at være relativ stor forskel mellem på den ene side den enkelte medarbejders oplevelse af forhandlingerne mellem tillidsrepræsentanterne og ledelsen, og på den anden side det indtryk tillidsrepræsentanterne giver af samarbejdsrelationerne. Nogle forbunds tillidsrepræsentanter oplever i større udstrækning end andre, at de har svært ved at tilgodese deres arbejdskolleger individuelle interesser. Tillidsrepræsentanter fra Fødevareforbundet, Jernbaneforbundet, Fængselsforbundet, Metal og Serviceforbundet finder det ofte svære end de øvrige forbunds tillidsrepræsentanter at tilgodese det enkelte medlems interesser i forhandlinger med ledelsen. Næsten hver anden tillidsrepræsentant fra disse fem forbund står således ofte med den type udfordringer, mens omkring 40 % af 3F's, Malerforbundets og TIB's tillidsrepræsentanter erklærer sig helt/delvist enige i udsagnet: *'Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser'*. Blandt de øvrige forbund gælder det for næsten hver tredje tillidsrepræsentant. Dette indikerer, at der er relativt store forskelle forbundene i mellem, når det kommer til håndteringen af hensyn til den enkelte medarbejder.

Tabel 7.6: (TR-2010): Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser - fordelt på forbund (procent)

	Helt/delvist enig	Hverken enig/ueinig	Delvist /helt ueinig	Ved ikke	Total
3F	40	20	39	1	100
Blik og rør	28	28	39	6	100
Dansk Metal	46	18	36	0	100
EI-Forbundet	33	29	39	0	100
FOA	31	18	24	1	100
Fængselsforbundet	56	22	22	0	100
HK	31	19	48	1	100
HKKF	38	19	44	0	100
Jernbaneforbundet	50	7	43	0	100
Malerforbundet	37	20	34	9	100
Fødevareforbundet	57	16	27	0	100
Serviceforbundet	44	20	34	2	100
Socialpædagogerne	35	18	46	1	100
TIB	39	19	40	2	100
TL	33	23	45	0	100
Gennemsnit	36	19	44	1	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Der er relativt flere mandlige end kvindelige tillidsrepræsentanter, som finder det svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser, når der forhandles med ledelsen. Der er endvidere flere yngre tillidsrepræsentanter – næsten hver anden – som finder det svært at tage hensyn til den enkelte arbejdskollegas interesser - en tendens, der synes at falde proportionalt med tillidsrepræsentanternes alder (se Appendiks A: Tabel 21.7).

Også tillidsrepræsentanternes anciennitet synes at spille en rolle, når det gælder håndteringen af de enkelte medlemmers interesser. De nyvalgte (dvs. dem med mindre end to års anciennitet) finder i større udstrækning end de erfarne tillidsrepræsentanter, at netop sådanne hensyn er svære at tilgodese. Fx har 39 % af de nyvalgte den problemstilling tæt inde på livet, mens deres mere

garvede kolleger i mindre udstrækning finder det problematisk at balancere forskellige kollegers interesser (se Appendiks A:Tabel 21.8). Tallene tyder derfor på, at det især er de mandlige tillidsrepræsentanter, de unge og de nyvalgte, som har svært ved at håndtere den udfordring, det kan være, når der skal tages specielle hensyn til forskellige medarbejdere på arbejdspladsen i forhandlinger med ledelsen. At det kan være svært at tage hensyn til kollegernes interesser afspejles også i spørgsmålene om tillidsrepræsentanternes loyalitetsfølelse over for arbejdskollegerne samt kollegernes erfaringer fra tillidsrepræsentantens forhandlinger med ledelsen.

7.3 Loyaliteten over for kollegerne - arbejdsgiver vis-a-vis kollegernes interesser

Loyaliteten over for kollegerne kan af og til blive udfordret af ledelsens og virksomhedens interesser. Det er dog et fåtal, som oplever problemer på dette område. De fleste tillidsrepræsentanter (75 %) har således ikke problemer med loyaliteten over for kollegerne, men en mindre gruppe af tillidsrepræsentanterne (11 %) erkender dog blankt, at det kan være svært at være så loyal over for kollegerne, som man som tillidsrepræsentant burde være.

Tabel 7.7 (TR-1998); (TR-2010): Jeg har svært ved at være så loyal over for kollegerne som jeg burde være (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Helt/delvis enig	15	11
Hverken enig eller uenig	15*	14*
Delvis/helt uenig	68	75
Ved ikke	2	1
Total	100	100

TR-1998: n = 6939, TR-2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Sammenlignet med TR-undersøgelsen fra 1998 er der relativt færre tillidsrepræsentanter i 2010 end i 1998, som oplever loyalitetsproblemer i forhold til kollegerne. Selvom de fleste tillidsrepræsentanter føler sig loyale over for deres kolleger, er der dog samtidig en relativ stor andel, som ind imellem varetager virksomhedens frem for kollegernes interesser, selvom de er i modstrid med kollegernes eller forbundets interesser.

Tabel 7.8: (TR-1998);(TR-2010): Ind imellem er man nødt til at varetage arbejdspladsens/virksomhedens interesser, selvom de er i modstrid med kollegers eller forbundets interesser (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Helt/delvis enig	45	40
Hverken enig eller uenig	20*	19*
Delvis/helt uenig	31	39
Ved ikke	5	2
Total	100	100

TR-1998: n = 6898, TR-2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Antallet af tillidsrepræsentanter som afviser, at de indimellem varetager virksomhedens frem for kollegernes interesser er steget fra 31 % i 1998 til 39 % i 2010. Men det ændrer dog ikke ved, at der stadig er en relativ stor gruppe tillidsrepræsentanter (40 %), som i 2010 indimellem tager specielle hensyn til deres arbejdsplads' interesser på bekostning af medarbejderne. Tillidsrepræsentanterne kan derved stå i en rolle konflikt, når forskellige interesser på arbejdspladsen skal tilgodeses.

Sammenholdes tillidsrepræsentanternes udsagn med andelen af kolleger, der indimellem oplever, at tillidsrepræsentanten varetager virksomhedens interesser på medarbejdernes bekostning, er der markant færre lønmodtagere, som oplever dette sammenlignet med andelen af tillidsrepræsentanter. Blandt tillidsrepræsentanternes kolleger afviser relativt mange således, at deres tillidsrepræsentant skulle tage specielle hensyn til virksomhedens interesser på deres bekostning. Det er især LO-medlemmerne, der er af den mening, mens deres gule og uorganiserede arbejdskolleger ofte har en lidt anden vurdering.

Tabel 7.9: (Kolleger-2010): Tillidsrepræsentanten varetager ind imellem mere arbejdsgiverens/virksomhedens interesser frem for kollegers interesser (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	20	23	45	12	100
De gule	15	22	34	29	100
De uorganiserede	16	29	18	37	100

LO-medlemmer: n = 801, De gule: n = 65, De uorganiserede: n = 49

Til udsagnet om, at deres tillidsrepræsentant indimellem mere varetager arbejdsgiverens/virksomhedens interesser frem for kollegernes interesser, erklærer 45 % af LO-medlemmerne sig helt eller delvis uenige. Det gælder kun for hver tredje lønmodtager, som er medlem af de gule fagforeninger og hver femte af de uorganiserede. Men selvom de fleste lønmodtagere afviser udsagnet om, at deres tillidsrepræsentant tager specielle hensyn til virksomhedens frem for deres kollegers interesser, er der også en større gruppe lønmodtagere - hvert femte LO-medlem som oplever det modsatte.

Tallene indikerer, at tillidsrepræsentanterne i et vist omfang formår, dels at håndtere den type situationer/udfordringer med en vis succes, dels skabe en vis tillid blandt kollegerne, hvor sidstnævnte føler, at deres tillidsrepræsentant primært varetager deres og ikke arbejdsgivernes/virksomhedens interesser. Det understreges yderligere, når der ses på kollegernes tillid deres tillidsrepræsentant.

Tabel 7.10: (Kolleger-2010): Jeg har stor tillid til tillidsrepræsentanten (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	64	18	13	6	100
De gule	28	32	26	14	100
De uorganiserede	41	22	20	16	100

LO-medlemmer: n = 801, De gule: n = 65, De uorganiserede: n = 49

64 % af LO-medlemmerne erklærer sig helt eller delvis enige i udsagnet om, at de har stor tillid til deres tillidsrepræsentant. Også blandt de gule (28 %) og uorganiserede (41 %) er tilliden til tillidsrepræsentanten relativ stor – om end på et betydeligt lavere niveau. Men det er også blandt de gule og uorganiserede, at der er størst mistillid til tillidsrepræsentanten. 13 % af LO-medlemmerne nærer en vis grad af mistillid til deres tillidsrepræsentant. Overordnet viser analysen dog, at de fleste kolleger nærer stor tillid til deres tillidsrepræsentant og føler, at deres tillidsrepræsentant i vid udstrækning repræsenterer deres interesser og er loyal over for kollegerne.

Men den tillid bliver dog nogen gange sat på prøve. Det sker fx i afskedigelsessituationer, som analyseret nedenfor.

7.4 Fyringsrunder – en situation hvor tilliden til tillidsrepræsentanten sættes på prøve

Næsten hver anden tillidsrepræsentant er på en arbejdsplads, hvor der har været fyringsrunder inden for det seneste år. For det store flertal giver det ikke de store problemer i forhold til kollegerne – men der er 6 %, som har oplevet, at deres kolleger har haft svært ved at acceptere deres rolle i forbindelse med afskedigelserne.

Tabel 7.11: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser (procent)	
I høj/meget høj grad	6
Neutral	33
Ringe/meget ringe grad	45
Ved ikke	15
Total	100

n = 3417

Tillidsrepræsentanterne selv er i forskellig grad involveret i afskedigelser. 12 % har ikke været involveret i fyringsrunderne, mens 60 % har støttet kolleger i forbindelse med afskedigelsen. Atter andre er blevet konsulteret af ledelsen, når der er blevet truffet beslutninger om, hvem der skulle afskediges (40 %) eller er blevet informeret af ledelsen forud for afskedigelsen (69 %). 15 % af tillidsrepræsentanter har endvidere været medbestemmende i beslutningen om, hvilke kolleger der skal afskediges, og en mindre gruppe (3 %) har på anden måde været involveret i fyringsrunderne.

Tabel 7.12: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser – i forhold til måder hvorpå tillidsrepræsentanterne har været involveret i fyringsrunder (procent)

	Meget høj /høj grad	Neutral	I ringe/ meget ringe grad	Ved ikke	Total
Jeg har ikke været involveret i afskedigelser	4	35	20	41	100
Jeg har støttet kolleger i forbindelse med afskedigelsen	7	31	53	9	100
Jeg er blevet konsulteret af ledelsen om, hvem der skulle afskediges	8	34	49	9	100
Jeg er blevet informeret af ledelsen forud for afskedigelsen	7	33	50	11	100
Jeg har været medbestemmende i beslutningen om afskedigelser	9	30	56	5	100
Andet*	3	37	44	17	100
Gennemsnit	6	33	45	15	100

n = 3417

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²), * Signifikans p = 0,457 (Chi²)

Relativt flere tillidsrepræsentanter, som har deltaget i beslutningen om, hvem der skal fyres, eller som er blevet konsulteret af ledelsen i forbindelse med fyringsrunderne, har svaret, at kollegerne i meget høj eller høj grad har svært ved at acceptere deres rolle i fyringsrunder (7-9 %). Tillidsrepræsentanter, som ikke har været involveret i fyringsrunderne, synes derimod i mindre omfang at være udsat for den form for kritik fra kollegerne (4 %). Med hensyn til gruppen af tillidsrepræsentanter, der forholder sig neutralt til deres kollegers opfattelse af deres rolle i forbindelse med fyringsrunder, er der begrænset forskel mellem dem, som ikke har været involveret i fyringsrunderne, og de tillidsrepræsentanter, der sidder med ved beslutningsbordet, konsulteres eller informeres forud for afskedigelserne. Det samme synes kun i et vist omfang at være gældende, når fokus flyttes til de tillidsrepræsentanter, som i ringe eller meget ringe grad oplever, at kollegerne har svært ved at acceptere deres rolle i forbindelse med afskedigelser. Faktisk antyder tallene, at tillidsrepræsentanter, som er medbestemmende i beslutninger om afskedigelser, oftere end deres kolleger i de andre situationer føler, at deres kolleger forstår deres situation. Men det er dog også blandt den førstnævnte gruppe, at flest tillidsrepræsentanter klart oplever det modsatte (9 %).

At tillidsrepræsentanterne oplever manglende forståelse blandt deres kolleger i forbindelse med afskedigelser synes at være tæt forbundet med deres alder og anciennitet. Køn og fagligt tilhørsforhold spiller derimod ikke den store rolle. Næsten lige mange mandlige som kvindelige tillidsrepræsentanter nævner, at kollegerne har eller *ikke* har svært ved at forstå deres rolle i forbindelse med fyringsrunder på arbejdspladsen. Det samme synes at gælde, når det data opdeles i henhold til de forbund den enkelte tillidsrepræsentant kommer fra.

Næsten dobbelt så mange unge tillidsrepræsentanter under 30 år sammenlignet med deres noget ældre tillidsrepræsentanter (dvs. dem over 30 år) rapportere, at deres kolleger har svært ved at acceptere deres rolle i forbindelse med afskedigelser. Således viser TR-undersøgelsen, at 14 % af tillidsrepræsentanter-

ne under 30 år har sådanne erfaringer, mens det gælder for mellem 5-7 % af de øvrige aldersgrupper.

Tabel 7.13: (TR- 2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser - fordelt på alder (procent)

	Meget høj/høj grad	Neutral	I ringe/meget ringe grad	Ved ikke	Total
20-29 år	14	41	27	19	100
30-39 år	5	32	43	19	100
40-49 år	7	32	45	15	100
50-59 år	5	35	46	14	100
60-75 år	6	31	47	14	100
Gennemsnit	6	33	45	15	100

n = 3417

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Også tillidsrepræsentanternes anciennitet spiller en vigtig rolle, når det gælder accepten fra kolleger i forbindelse med afskedigelser.

Tabel 7.14: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser - fordelt på tillidsrepræsentanternes anciennitet (procent)

	I meget høj/høj grad	Neutral	I ringe/meget ringe grad	Ved ikke	Total
0 til 2 år	8	34	35	23	100
3 til 5 år	7	33	45	15	100
6 til 10 år	5	33	47	15	100
11 til 20 år	6	30	54	11	100
21 til 60 år	3	40	51	6	100
Gennemsnit	6	33	45	15	100

n = 3417

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Der er markant flere garvede end nyvalgte tillidsrepræsentanter (dvs. mindre end to års anciennitet), som beretter, at de sjældent oplever, at deres kolleger sætter spørgsmålstegn ved deres rolle i forbindelse med fyringsrunder. De nyvalgte tillidsrepræsentanter beretter endvidere, at de oftere står over for ovennævnte problemstilling i hverdagen.

Tallene tyder derfor på, at de nyvalgte tillidsrepræsentanter har sværere ved at håndtere afskedigelsessituationer på arbejdspladsen. I den sammenhæng synes tillidsrepræsentanternes kompetencer at være en vigtig parameter. Det er især de yngre og de nyvalgte tillidsrepræsentanter, som påpeger, at de i ringe eller meget ringe grad har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang og fyringsrunder med ledelsen. Således viser data, at markant flere ældre og mere garvede tillidsrepræsentanter end de yngre og mindre erfarne tillidsrepræsentanter oplever at have de rette kompetencer til fx at håndtere fyringsrunder. Hver anden tillidsrepræsentant med mere end 11 års erfaring mener fx, at de har kompetencerne til at håndtere afskedigelsesrunder med ledelsen på virksomheden – mod blot lidt mere end hver fjerde med 0-2 års erfaring.

Tabel 7.15: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle løn-stop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen – fordelt på TR's anciennitet (procent)

	I høj/meget høj grad	Neutral	I ringe/meget ringe grad	Ved ikke	Total
0 til 2 år	28	34	30	8	100
3 til 5 år	35	31	29	5	100
6 til 10 år	42	26	26	6	100
11 til 20 år	49	28	20	3	100
21 til 60 år	56	20	21	4	100
Gennemsnit	39	29	26	6	100

n = 3732

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Tabel 7.16: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle løn-stop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen - fordelt på alder (procent)

	I meget/ høj grad	Neutral	I ringe/meget ringe grad	Ved ikke	Total
20-29 år	20	39	39	2	100
30-39 år	38	31	24	7	100
40-49 år	38	29	27	6	100
50-59 år	40	29	26	5	100
60-75 år	43	26	26	5	100
Gennemsnit	39	29	26	6	100

n = 3732

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

7.5 Gør tillidsrepræsentanten en forskel for løn og arbejdsvilkår?

At have en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen har ifølge kollegerne en positiv indvirkning på deres løn og arbejdsvilkår. Næsten 70 % af LO-forbundenes medlemmer, der har en tillidsrepræsentant, er således overbeviste om, at de ville have ringere løn og arbejdsvilkår, hvis de var foruden en tillidsrepræsentant. Også de gule og uorganiserede arbejdskolleger bakker i forskellig grad op om dette – om end på et væsentligere lavere niveau.

Tabel 7.17: (Kolleger 2010): Uden en tillidsrepræsentant og fagforeningen vil vi have ringere løn og arbejdsvilkår (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	69	13	9	9	100
De gule	32	17	29	22	100
De uorganiserede	33	14	37	16	100

LO-medlemmer: n = 801, De gule: n = 65, De uorganiserede: n = 49

Der er dog også en relativ stor gruppe af gule og uorganiserede på mellem en fjerdedel og godt en tredjedel, der mener, at tillidsrepræsentanten og fagforeningen *ikke* gør nogen markant forskel for løn og arbejdsvilkår. Blandt LO-medlemmerne er det betydeligt færre (9 %).

Lønmodtagere uden en tillidsrepræsentant sætter dog spørgsmålstegn ved tillidsrepræsentantens betydning for løn og arbejdsvilkårene på arbejdspladsen. Mere end hver tredje LO-medlem nævner i den sammenhæng, at den manglende tilstedeværelse af en tillidsrepræsentant *ikke* er med til at forringe deres løn

og arbejdsvilkår – et tal der er væsentligt højere blandt de gule og uorganiserede lønmodtagere. Blandt LO-medlemmerne, der er ansat på en arbejdsplads uden en tillidsrepræsentant, er der dog også en større gruppe (30 %), som mener, at tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant ville forbedre deres løn og arbejdsvilkår. En mindre gruppe af de gule og uorganiserede på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant, er ligeledes helt eller delvis enige i, at fraværet af en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen har en negativ indflydelse på deres løn og arbejdsvilkår.

Tabel 7.18: (Kolleger-2010): Det at vi ikke har en tillidsrepræsentant forringer vores løn og arbejdsvilkår (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	30	22	35	13	100
De gule	12	19	51	18	100
De uorganiserede	15	8	63	13	100

LO-medlemmer: n = 313, De gule: n = 83, De uorganiserede: n = 71

7.6 Fik kollegerne den hjælp, de havde brug hos tillidsrepræsentanten

Hvorvidt kollegerne får den hjælp, de har brug for, når de henvender sig til tillidsrepræsentanten, er også en vigtig parameter, når det gælder tillidsrepræsentanten indfrielse af kollegernes forventninger. 79 % af LO-medlemmerne, 42 % af de gule og 31 % af de uorganiserede lønmodtagere har kontakten deres tillidsrepræsentant inden for det sidste år. De har henvendt sig til tillidsrepræsentanten om en bred vifte af emner, og langt de fleste kolleger fik den hjælp, de havde brug for.

Tabel 7.19: (Kolleger-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant? – fordelt på fagligt tilhørsforhold (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	70	15	15	100
De Gule	70	19	11	100
De uorganiserede	47	27	27	100

LO-medlemmer: n = 633, De gule: n = 27, De uorganiserede: n = 15

Blandt LO-medlemmerne angiver 70 %, at deres tillidsrepræsentant gav dem den hjælp, de efterlyste. Det samme synes at være gældende for de fleste kolleger, der er medlem af de gule fagforeninger, mens godt hver anden af de uorganiserede lønmodtagere er tilfreds med den hjælp, tillidsrepræsentanten leverer. Der er dog også 15 % af LO-medlemmerne, 11 % af de gule og 27 % af de uorganiserede, som ikke fik den forventede hjælp. Man kan i den sammenhæng tolke de gule og de uorganiseredes vurdering af tillidsrepræsentanten ret positivt, taget i betragtning, at disse grupper som free-ridere på organisationssystemet kun i meget begrænset omfang – om overhovedet – berettiget kan forvente at få hjælp fra tillidsrepræsentanten.

Det er ikke muligt at vurdere tillidsrepræsentanternes servicering for samtlige emner, som kollegerne er gået til deres tillidsrepræsentant med, da tallene for

nogle kategorier er relativt små. Det gælder fx vedrørende børns sygdom, A-kasse forhold, mobning og chikane, stress, fritvalgsordninger og personlige problemer. Men blandt de svarmuligheder, hvor det er muligt at komme med en vurdering, er de tre topscorere hos LO-medlemmerne: samarbejdsforholdene på arbejdspladsen, arbejdstidsregler, og barsel samt andre orlovsordninger..

Tabel 7.20: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant – fordelt på emne (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total	n
Arbejds miljø	75	15	10	100	43
Arbejdstidsregler	80	16	4	100	55
Barsel og andre orlovsordninger	80	16	4	100	45
Lokale løntillæg/bonus	73	15	12	100	164
Samarbejdsforholdene på arbejdspladsen	81	13	6	100	57
Sundhedsordning og sygeforsikring	79	14	7	100	10
Trussel om fyring	76	14	10	100	20
Andet	72	20	8	100	69
Husker ikke	39	11	50	100	106
Gennemsnit	70	15	15	100	633

Selvom tillidsrepræsentanterne scorer relativt højt på de fleste emner, er der også situationer, hvor de i mindre udstrækning formår at give den hjælp, som deres arbejdskolleger har brug for. Det gælder fx, når emnerne omhandler, andre aspekter end de listede. I de situationer har hver femte LO-medlem ikke fået den hjælp, de havde brug for. Listen her er lang og omfatter fx håndtering af problemer i forbindelse med lønudbetaling, ansættelsesbeviser, indførelse af seniorordninger, kollegers længerevarende sygdom og personlige problemer, arbejdsrelateret stress, hviletidsregler samt overenskomstforhold mere generelt. Derudover har en gruppe LO-medlemmer (ca. 15 %) oplevet, at deres tillidsrepræsentant ikke har været i stand til at hjælpe dem, når de har henvendt sig om fx arbejdstidsregler, barsels- og andre orlovsordninger, lokale løn og bonus tillæg.

Nogle af de emner, som kollegerne oplever, at deres tillidsrepræsentant har svært ved at håndtere, er også i nogle tilfælde emner, som tillidsrepræsentanten selv påpeger, at de mangler redskaber til at behandle, når kolleger har henvendt sig. Det gælder fx håndtering af arbejdstidsregler, fyringsrunder og psykisk arbejdsmiljø såsom vold på arbejdspladsen, mobning og chikane og kollegernes forhold til nærmeste leder.

Tabel 7.21: (TR-2010) Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? (procent)

	TR som har modtaget henvendelser om:	Har manglet redskaber	Har <i>ikke</i> manglet redskaber	Ved ikke	Total	n
Vold i hjemmet	1	54	43	3	100	83
Stress	43	43	52	5	100	3246
Alkoholmisbrug	13	43	54	3	100	1048
Mobning og Chikane på arbejdspladsen	36	41	55	4	100	2735
Diskrimination	5	39	56	6	100	397
Kollegers forhold til nærmeste leder	59	37	59	4	100	4620
Vold på arbejdspladsen (n= 436)	6	35	61	4	100	629
Fyring	50	32	64	4	100	3619
Samlivsproblemer (skilsmisse)	19	29	65	6	100	1498
Ufleksibel arbejdstid	27	29	65	5	100	2149
Dødsfald i familien	19	24	72	4	100	1407

n = 7877

De typiske henvendelser, som kollegerne går til tillidsrepræsentanten med, vedrører kollegernes forhold til nærmeste leder, fyring, stress, mobning og chikane på arbejdspladsen samt ufleksibel arbejdstid. Kollegerne synes i langt mindre udstrækning at henvende sig til tillidsrepræsentanten vedrørende diskrimination, vold i hjemmet og alkoholmisbrug. Ikke desto mindre, synes tillidsrepræsentanten *ikke* at være klædt bedre på til at håndtere de situationer, hvorom kollegerne typisk henvender sig, som når henvendelsen vedrører et emne, som tillidsrepræsentanterne sjældent kommer i berøring med.

Mere end hver anden af de tillidsrepræsentanter, hvor kolleger har henvendt sig vedrørende vold i hjemmet har manglet redskaber til at håndtere den type situationer. Omkring 40 % af tillidsrepræsentanter har endvidere haft svært ved at håndtere situationer, hvor kolleger har henvendt sig om stress, alkoholmisbrug, mobning og chikane på arbejdspladsen, diskrimination og deres forhold til nærmeste leder. Når henvendelsen fra kollegerne har drejet sig om vold på arbejdspladsen, fyringer, kollegers samlivsproblemer, ufleksibel arbejdstid og dødsfald i kollegers familier, har næsten hver tredje tillidsrepræsentant manglet redskaber til at håndtere den type problemer.

Opdeles data i henhold til tillidsrepræsentanternes køn, alder og anciennitet viser undersøgelsen, at de mandlige tillidsrepræsentanter i nogle situationer oftere end deres kvindelige kolleger har svært ved at håndtere den pågældende henvendelse fra kollegerne. Det gælder fx i situationer, hvor kolleger kontakter tillidsrepræsentanten i forbindelse med dødsfald i familien, deres forhold til nærmeste leder, samlivsproblemer og stress. Når det gælder de øvrige typer af henvendelser, som er beskrevet i tabellen ovenfor, er der ikke større forskelle mellem mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter.

Alder synes ligeledes at have en vis betydning, når kollegernes henvendelser fx drejer sig om mobning og chikane på arbejdspladsen, deres forhold til nær-

meste leder samt dødsfald i familien, hvor relativt flere af tillidsrepræsentanterne i aldersgruppen 30-39 år samt under 30 år mangler redskaber til håndtere den type situationer (se Appendiks A:Tabel 21.9).

Det er endvidere ofte de nyvalgte tillidsrepræsentanter, som føler, at de ikke er klædt godt nok på til at håndtere kollegernes problemer som fx arbejdsrelateret stress, samlivsproblemer, dødsfald i familien, fyringssituationer, deres forhold til nærmeste leder og mobning og chikane på arbejdspladsen.

Tabel 7.22: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? - fordelt på anciennitet (procent)

	0 til 2 år	3 til 5 år	6 til 10 år	11 til 20 år	21 til 60 år	Sig. (Chi ²)	n
Mobning og chikane på arbejdspladsen	45	41	41	38	37	0,198	2735
Samlivsproblemer (skilsmisse)	34	27	26	33	29	0,000	1494
Dødsfald i familien	30	24	24	22	19	0,007	1407
Stress	50	46	40	40	35	0,000	3246
Ufleksibel arbejdstid	36	32	28	22	23	0,000	2149
Fyring	39	35	31	25	23	0,000	3619
Kollegers forhold til nærmeste leder	46	37	32	23	29	0,000	4620
Alkoholmisbrug	50	49	41	40	37	0,006	1048
Diskrimination	46	44	26	39	37	0,204	397

Note: Andelen angiver de tillidsrepræsentanter der har angivet ja til at have oplevet denne situation og har manglet redskaber til at håndtere problemet.

Analysen indikerer, at selvom tillidsrepræsentanterne ofte føler, at de mangler redskaber til at håndtere bestemte situationer, så formår mange af dem dog også at levere så god en hjælp, at deres kolleger i langt de fleste tilfælde oplever, at de får den hjælp de har brug for. Nogle af de områder, hvor ikke kun tillidsrepræsentanterne selv, men også kollegerne føler, at tillidsrepræsentanten kommer til kort, er typisk i forbindelse med henvendelser vedrørende kollegernes personlige problemer som fx samlivsproblemer vold i hjemmet, mobning og chikane, trusler om fyring samt arbejdsrelateret stress. Drejer henvendelserne om de mere traditionelle overenskomstspørgsmål som fx arbejdstidsregler, barselsordninger, løntillæg og arbejdsmiljø, så oplever LO-medlemmerne i højere grad, at tillidsrepræsentanten formår at give den hjælp, det enkelte medlem har brug for.

Alt i alt tyder det på, at tillidsrepræsentanterne langt hen ad vejen formår at give deres arbejdskolleger den hjælp, de har brug for, om end der er nogle områder, hvor tillidsrepræsentantens kompetencer og redskaber med fordel kan forbedres. Det er især de yngre og nyvalgte tillidsrepræsentanter, som oplever at mangle redskaber til at håndtere forskellige henvendelser fra medarbejderne. Men trods nogle tillidsrepræsentanters egen følelse af utilstrækkelighed, er det alligevel et stort flertal af kollegerne, der mener, at de får den hjælp, de har brug for – og dermed formår tillidsrepræsentanten meget ofte at indfri kollegernes forventninger.

7.7 Kollegernes tilfredshed med tillidsrepræsentanternes indsats

Selvom nogle kolleger er kritiske over for tillidsrepræsentantens varetagelse af deres interesser, loyalitet over for kollegerne, betydning for arbejdspladsens løn og arbejdsvilkår samt brugbarheden af den hjælp, de modtager, er det dog et flertal, der er meget tilfredse/tilfredse med den indsats tillidsrepræsentanterne gør på arbejdspladsen. Og det er – måske ikke uventet - især LO-medlemmerne, der udtrykker tilfredshed, mens det i mindre grad gælder de gule og uorganiserede.

Tabel 7.23: (Kolleger-2010): Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den indsats din tillidsrepræsentant gør på arbejdspladsen (procent)

	Meget tilfreds/tilfreds	Hverken tilfreds/ utilfreds	Utilfreds/meget utilfreds	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	62	20	12	7	100
De gule	25	38	17	20	100
De uorganiserede	35	31	12	22	100

LO-medlemmer: n = 633, De gule: n = 27, De uorganiserede: n = 15

62 % af LO forbundenes medlemmer er tilfredse eller meget tilfredse med den service, deres tillidsrepræsentanter yder på arbejdspladsen. Også blandt de uorganiserede (35 %) og de gule (25 %) er evalueringen af tillidsrepræsentanternes indsats mere positiv end negativ. Men der er også en mindre gruppe, som er utilfredse med den indsats deres tillidsrepræsentant gør på arbejdspladsen. Det gælder for 12 % af LO-medlemmerne, 12 % af de uorganiserede og 17 % af de gule kolleger..

At de fleste kolleger er tilfredse med deres tillidsrepræsentants indsats på arbejdspladsen, tyder således på, at tillidsrepræsentanten indfrier kollegernes forskellige forventninger, selvom nogle arbejdskolleger i varierende grad klager over, at tillidsrepræsentanten ikke repræsenterer deres synspunkter i forhandlinger med ledelsen og ikke giver dem den hjælp de har brug for, når de henvender sig.

Det er dog ikke kun kollegerne, som har forventninger til tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanterne har også forventninger til kollegerne, når det gælder deres interesse for tillidsrepræsentantens arbejde. I den sammenhæng synes der også at være forskel på tillidsrepræsentanternes opfattelse og arbejdskollegernes udsagn.

7.8 Kollegernes interesse for tillidsrepræsentantens arbejde

Et væsentligt resultat fra TR-undersøgelsen 1998 var, at meget få tillidsrepræsentanter oplevede, at kollegerne var interesserede i det faglige arbejde. 2010-undersøgelsen viser, at dette kun har ændret sig meget lidt.

Tabel 7.24: (TR-1998); (TR-2010): Hvordan vil du betegne interessen for Bredere faglige spørgsmål/fagforeningsarbejde blandt de kolleger, du repræsenterer? (procent)

	TR-1998	TR-2010
Stor interesse	3	6
Middel interesse	39	34
Lille interesse	56	59
Ved ikke	2	1
Total	100	100

TR-1998: n = 7153, TR-2010: n = 7877

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

I 2010 er det 6 % af tillidsrepræsentanterne, der vurderer, at deres kollegers interesse for faglige spørgsmål og fagforeningsarbejde er høj – i 1998 var tallet 3 %. Medregner vi middel interesse fra kollegerne, når vi op på, at 40 % af tillidsrepræsentanterne i 2010, vurderer, at deres kolleger har stor eller middel interesse for fagforeningsarbejdet og faglige spørgsmål, hvilket er et par procentpoint lavere end i 1998.

Også når der gælder andre emner såsom de centrale overenskomstforhandlinger, arbejdet i MED- eller samarbejdsudvalg er kollegernes interesse relativ lav eller middelmådig ifølge tillidsrepræsentanterne, om end højere end deres interesse i fagforeningsarbejde.

Tabel 7.25: (TR-2010): Kollegernes interesse for centrale overenskomstforhandlinger, samarbejds/MED udvalg og lokale lønforhandlinger (procent)

	Stor interesse	Middel interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
Centrale overenskomstforhandlinger	15	48	34	2	100
Samarbejds/MED-udvalgets arbejde	10	40	45	6	100
Lokale lønforhandlinger	59	29	9	3	100

n = 7877

Næsten hver tredje tillidsrepræsentant rapporterer, at deres arbejdskolleger har begrænset interesse i de centrale overenskomstforhandlinger. Også samarbejdet i MED-udvalget og samarbejdsudvalget vækker ifølge tillidsrepræsentanterne begrænset interesse blandt kollegerne. Anderledes ser det ud, når det gælder lokale lønforhandlinger. I sådanne sammenhænge påpeger næsten 60 % af tillidsrepræsentanterne, at deres kolleger udviser stor interesse for den type forhandlinger. Dette indikerer, at jo mere det enkelte emne berører kollegernes hverdag - og ikke mindst lønforhold - jo større opmærksomhed er der på emnet ifølge tillidsrepræsentanterne.

Men spørges kollegerne direkte om deres interesse i de forskellige emner fremgår det af kollegaundersøgelsen, at der er stor forskel på den interesse, som tillidsrepræsentanterne oplever deres kolleger udviser for ovenstående emner,

og den interesse kollegerne selv giver udtryk for. Blandt LO-medlemmerne er der langt flere end det, deres tillidsrepræsentanter angiver, som udviser interesse for fagforeningsarbejde, overenskomstforhandlinger, arbejdet i samarbejds- og medudvalg.

	Stor interesse	Middel interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
Fagforeningsarbejde	20	44	33	2	100
Overenskomstforhandlinger	38	40	19	2	100
Samarbejds/MED udvalgets arbejde	16	43	35	7	100
Lokale lønforhandlinger	44	37	16	3	100

n = 1169

Næsten hver femte LO-medlem giver således udtryk for stor interesse for fagforeningsarbejde og endnu flere mht. overenskomstforhandlinger (38 %). Derudover er andelen af LO-medlemmer, som udviser stor eller middel interesse for samarbejds/MED-udvalget også noget højere, end det tillidsrepræsentanterne angiver. Både LO-medlemmerne og tillidsrepræsentanterne synes dog at være enige om, at lokale lønforhandlinger typisk tiltrækker størst opmærksomhed hos kollegerne.

Også blandt de gule og uorganiserede er der en vis interesse for fagforeningsarbejde, overenskomstforhandlinger, lokale lønforhandlinger og arbejdet i samarbejds/MEDudvalgene, om end interessen er markant lavere end blandt LO-medlemmer. Det fremgår fx af kollega-dataene, at 10 % af arbejdskollegerne, der er medlem af de gule fagforeninger, udviser stor interesse for fagforeningsarbejde. Yderligere 16 % er interesseret i overenskomstforhandlinger og 21 % er i høj grad interesseret i lokale lønforhandlinger. Ses der på de uorganiserede lønmodtagere gælder det, at ca. 15 % har en høj interesse i lokale lønforhandlinger, men deres interesse for de øvrige emner er relativt begrænset især når der sammenlignes med lønmodtagere, der er medlem af den etablerede fagbevægelse eller de gule fagforeninger.

Forskellene mellem kollegernes og tillidsrepræsentanternes udsagn kan skyldes, at kollegerne måske har en tendens til at overdrive deres engagement, mens tillidsrepræsentanterne kan underdrive kollegernes interesse for bestemte emner. Ikke desto mindre tyder tallene på, at tillidsrepræsentanterne og kollegerne har ofte meget forskellige oplevelser af kollegernes engagement i tillidsrepræsentantens arbejde. Det afspejles også i kollegernes og tillidsrepræsentanternes opfattelse af tillidsrepræsentantens rolle på arbejdspladsen.

7.9 Tillidsrepræsentantens rolle

LO's tillidsrepræsentanter har forskellige opfattelser af deres rolle som tillidsrepræsentant. De fleste betragter sig selv som en problemløser/formidler, dels mellem ledelse og kolleger (33 %), dels mellem ledelse, kolleger og fagforening (30 %). Men der er også en større gruppe (25 %), der ser deres primære rolle som værende forhandler/talerør for deres kolleger.

Tabel 7.27: (TR-2010); (TR-1998) Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	21	33
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	31*	30*
Forhandler/talerør for mine kolleger	41	25
Talerør for ledelsen	1	2
Talsperson for faglige synspunkter	2	5
Ingen af ovenstående	0	3
Ved ikke	3	2
Total	100	100

TR-1998: n = 7093, TR-2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Meget få tillidsrepræsentanter betragter sig selv som et talerør for ledelsen (2 %) eller som en talsperson for faglige synspunkter (5 %). En mindre gruppe (3 %) synes endvidere, at ingen af de nævnte svarkategorier er dækkende for deres rolle som tillidsrepræsentant. Atter andre (2 %) er i tvivl om, hvilken betegnelse, der er den mest dækkende.

Sammenholdes tillidsrepræsentanternes opfattelse af deres egen rolle anno 2010 med tallene fra TR-undersøgelsen fra 1998, er der sket en relativ stor forandring i løbet af de sidste 12 år. Mens 41 % af tillidsrepræsentanterne tilbage i 1998 betragtede sig selv som forhandler/talerør for deres kolleger, gælder det kun for hver fjerde i 2010. Der er ligeledes sket et markant skifte, når det gælder andelen af tillidsrepræsentanter, der betegner deres rolle som værende en problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger. I 1998 fandt 21 % af tillidsrepræsentanterne, at dette bedst beskrev deres position – i 2010 er tallet 33 %. Andelen af tillidsrepræsentanter, der agerer talerør for ledelsen, eller som ser sig selv som problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening har været relativt uforandret.

Analysen viser altså, at tillidsrepræsentanternes egen rolleopfattelse er under stadig forandring - og konkret har den flyttet sig fra primært at være en forhandler/talerør for kollegerne tilbage i 1998 til at være en problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger i 2010.

Tillidsrepræsentanternes arbejdskolleger er dog ikke altid lige enige med tillidsrepræsentanterne, når diskussionen falder på, hvilken rolle der er den mest dækkende betegnelse. De fleste kolleger, der har en tillidsrepræsentant, ser vedkommende som en forhandler/et talerør for kollegerne og dernæst som problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger. Men der er også relativt flere kolleger end tillidsrepræsentanter, som betragter tillidsrepræsentanten som et talerør for ledelsen. Også når det gælder rollen som talsperson for faglige synspunkter, er der flere LO-medlemmer end tillidsrepræsentanter, som opfatter tillidsrepræsentanten som en talsperson for faglige synspunkter.

Tabel 7.28: (TR-2010); (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant? Hvordan opfatter du din tillidsrepræsentant? (procent)		
	LO-medlemmer	TR-2010
Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	25	33
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	n/a	30
Forhandler/talerør for mine kolleger	39	25
Talerør for ledelsen	6	2
Talsperson for faglige synspunkter	12	5
Ingen af ovenstående	12	3
Ved ikke	7	2
Total	100	100

LO-medlemmer: n = 801, TR-2010: n = 7877

Sammenlignet med tillidsrepræsentanternes egen opfattelse af deres rolle er der relativt flere LO-medlemmer, som betragter tillidsrepræsentanten som et talerør for ledelsen eller forhandler/talerør for kollegerne. Også når det gælder rollen som formidler/problemløser, er der relativt færre LO-medlemmer end tillidsrepræsentanter, der finder denne betegnelse dækkende for tillidsrepræsentantens rolle.

7.10 Håndtering af konflikter indbyrdes på medarbejdersiden og mellem ledelse og kolleger

At tillidsrepræsentanten har forskellige roller kan være lidt af en balanceakt ikke mindst, når der skal tages hensyn til dels kollegernes, dels ledelsens interesser. Det afspejles fx ved, at konflikter ikke kun opstår mellem ledelse og kolleger. De kan også opstå mellem kolleger indbyrdes. 13 % af tillidsrepræsentanterne bruger mere tid på konflikter indbyrdes mellem kollegerne end i forhandlinger med ledelsen.

Tabel 7.29: (TR-2010): Jeg bruger mere tid på at løse konflikter mellem kolleger indbyrdes end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse (procent)	
Helt/delvis enig	13
Hverken enig/uenig	17
Delvis/helt uenig	68
Ved ikke	3
Total	100

n = 7877

Tillidsrepræsentanternes køn, arbejdsplads herunder om der er tale om en offentlig, privat, selvejende institution, dansk eller udenlandsk ejet arbejdsplads synes ikke at være afgørende for, hvordan de bruger deres tid i forhold til konfliktløsning, men relativt flere tillidsrepræsentanter på de store (14 %) og mellem store arbejdspladser (13 %) end de små arbejdspladser med færre end 10 ansatte (10 %) oplever, at de bruger mere tid på at løse konflikter internt på medarbejdersiden. Det er vel også forventeligt, at der på større virksomheder med flere mennesker også er flere konfliktpotentialer.

At løse samarbejdsproblemer på arbejdspladsen er noget, som 35 % af tillidsrepræsentanterne krydser af som en af de tre ting, de bruger mest tid på i dagligdagen. Konfliktløsning og samarbejdet i forskellige udvalg samt opbakningen fra kollegerne til tillidsrepræsentant posten er også emner, der drøftes tillidsrepræsentanterne, kollegerne og ledelsen imellem. Således har lidt over hver tredje tillidsrepræsentant diskuteret konfliktløsning og mæglingenten med kollegerne eller ledelsen. Flertallet har også haft samarbejdet i forskellige udvalg og kollegernes opbakning til TR-posten på dagsordnen.

Tabel 7.30: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år? (procent)			
	Konfliktløsning og mediation	Samarbejdet i samarbejdsudvalg/MED-udvalg/virksomhedsnævn	Opbakning fra kolleger til TR-arbejdet
Drøftet med hverken kolleger eller ledelse	65	33	40
Drøftet med kolleger	6	6	38
Drøftet med ledelsen	8	13	3
Drøftet med både kolleger og ledelse	20	48	19
Total	100	100	100

n = 7877

På klubmøderne er forholdet til fx ledelsen samt sociale aktiviteter også emner, der hyppigt er oppe og vende. 53 % af tillidsrepræsentanterne nævner således, at forholdet til ledelsen har været til diskussion på klubmøderne

Tabel 7.31: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har indenfor det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftsmøder? (procent)	
Forholdet til ledelsen	53

n = 4769

Flyttes fokus yderligere til den type henvendelser, som såvel tillidsrepræsentanter som ledere har modtaget fra kollegerne, fremgår det, at 59 % af tillidsrepræsentanterne har modtaget henvendelser fra kollegerne vedrørende deres forhold til den nærmeste leder. Ligeledes angiver hver tredje leder, at de har modtaget henvendelser fra medarbejderne vedrørende medarbejdernes forhold til tillidsrepræsentanten. Atter andre ledere modtager jævnligt henvendelser, der drejer sig om utilfredshed med et lokalt forhandlingsresultat.

Tabel 7.32: (TR-2010); (Ledere-2010): Har nogle af dine kolleger kontaktet dig vedrørende problemer med følgende? – fordelt på TR, Leder med TR-ordning og Leder uden TR-ordning (procent)			
	TR-2010	Ledere med TR-ordning	Ledere uden TR-ordning
Forhold til nærmeste leder	59	n/a	n/a
Forhold til TR	n/a	33	n/a
Utilfredshed med et lokalt forhandlingsresultat	n/a	34	27

TR-2010: n = 7877, Ledere: n = 1618

Samarbejdsrelationerne er således et emne der i sig selv fylder en del på arbejdspladserne. Fungerer samarbejdet ikke optimalt på arbejdspladsen kan det være en udfordring, som kan være stressende for tillidsrepræsentanten. Hver fjerde tillidsrepræsentant oplever, at konflikter ikke kun internt på medarbejdersiden, men også mellem kolleger, ledelse og fagforening giver dem stress. Men de fleste føler dog, at de kan håndtere den type udfordringer uden at blive stresset.

Tabel 7.33: (TR-2010): Interessekonflikter mellem kolleger, ledelse og fagforening giver mig stress (procent)	
Helt/delvis enig	25
Hverken enig/uenig	19
Delvis/helt uenig	53
Ved ikke	3
Total	100

n = 7877

At konflikter på arbejdspladsen medfører stress blandt tillidsrepræsentanterne er ikke noget, der rammer bestemte tillidsrepræsentantgrupper mere end andre. Der er ikke de store forskelle på mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter, de unge og ældre, de nyvalgte og mere garvede tillidsrepræsentanter. Heller ikke virksomhedens størrelse, ejerskabsform eller om det er en offentlig eller privat virksomhed synes at være afgørende for, om tillidsrepræsentanterne finder interessekonflikter mellem kolleger, ledelse og fagforeninger stressende.

Til gengæld synes tillidsrepræsentanternes faglige tilhørsforhold at have en vis betydning. Der er således relativt flere tillidsrepræsentanter fra Fængselsforbundet, 3F, Dansk Metal og Serviceforbundet, end fra de øvrige forbund, som finder interessekonflikter mellem kolleger, ledelse og fagforening stressende. Det er ligeledes blandt nogle af disse forbund, at tillidsrepræsentanterne ofte bruger mere tid på at løse interne konflikter på medarbejdersiden end på at løse konflikter med ledelsen

Tabel 7.34: (TR-2010): Interessekonflikter på arbejdspladsen – fordelt på forbund (procent)

	Interessekonflikter mellem kolleger, ledelse og fagforening giver mig stress		Jeg bruger mere tid på at løse konflikter mellem kolleger indbyrdes end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse	
	Helt/delvis enig	Ved ikke	Helt/delvis enig	Ved ikke
3F	28	3	17	2
Blik og rør	22	2	9	2
Dansk Metal	27	3	11	2
EI-Forbundet	19	3	10	2
FOA	23	4	11	3
Fængselsforbundet	38	0	23	0
HK	23	4	10	2
HKKF	13	0	0	3
Jernbaneforbundet	26	3	8	3
Malerforbundet	25	6	13	4
NNF	26	1	18	3
Serviceforbundet	28	3	17	3
SL	27	5	9	4
TIB	22	1	12	4
TL	20	6	3	3
Gennemsnit	25	3	13	3

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

En række forbunds tillidsrepræsentanter føler dog i ringe udstrækning, at interessekonflikter mellem kolleger, ledelse og fagforening er stressende. Det er også de forbund, hvor tillidsrepræsentanterne sjældent bruger mere tid på konflikter blandt kollegerne end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelsen.

7.11 Kollegernes respekt for tillidsrepræsentanten

Rollen som tillidsrepræsentant kan være omgærdet af respekt – men den kan også skabe distance til kollegerne. 62 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at de nyder kollegernes respekt, mens knap hver tiende tillidsrepræsentant ikke oplever, at kollegerne respekterer dem.

Tabel 7.35: (TR-2010): Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger (procent)

Helt enig/delvis enig	62
Hverken enig/uenig	22
Delvis/Helt uenig	9
Ved ikke	7
Total	100

n = 7877

At tillidsrepræsentanten nyder stor respekt fra kollegerne synes at gøre sig gældende på tværs af samtlige LO-forbund, der deltager i undersøgelsen, ligesom der ikke er markante kønsmæssige forskelle – eller forskelle i forhold til anciennitet.

Til gengæld er der forskel i forhold til alder. Næsten dobbelt så mange unge tillidsrepræsentanter under 30 år (17 %) som deres ældre kolleger (mellem 8 og

10 %, alt afhængig af aldersgruppen) erklærer sig delvis eller helt uenige i udsagnet: 'Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger'. Dette indikerer, at de unge tillidsrepræsentanter har en større udfordring end deres ældre kolleger når det gælder at opbygge personlig respekt om tillidsrepræsentantrollen.

Men skaber jobbet som tillidsrepræsentant så en distance til kollegerne? For nogen gør det. 13 % af tillidsrepræsentanterne erklærer sig helt eller delvis enig i, at TR-posten skaber distance mellem dem og kollegerne, men det er dog langt de fleste (73 %), som erklærer sig helt eller delvis uenige i dette udsagn.

Helt/delvis enig	13
Hverken enig/uenig	12
Delvis/helt uenig	73
Ved ikke	3
Total	100

n= 7877

Tillidsrepræsentanter fra 3F (16 %), Socialpædagogerne (15 %), Fængselsforbundet og Jernbaneforbundet oplever i større udstrækning end andre forbundsrepræsentanter, at TR-posten skaber en distance til kollegerne, mens fænomenet er mindre udbredt i fx TL (7 %). Men det overordnede billede er, at det er et lille mindretal, der føler, at hvervet som tillidsrepræsentant skaber distance til kollegerne.

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
3F	3	12	13	15	53	3	100
Blik og rør	2	7	13	6	67	6	100
Dansk Metal	2	9	14	14	57	3	100
EI-Forbundet	1	9	10	12	66	2	100
FOA	2	10	11	12	63	2	100
Fængselsforbundet	0	14	10	14	57	5	100
HK	2	10	12	12	64	1	100
HKKF	3	9	12	12	61	3	100
Jernbaneforbundet	3	13	15	23	44	3	100
Malerforbundet	0	9	6	9	68	9	100
NNF	2	10	16	21	48	3	100
Serviceforbundet	3	10	13	12	57	5	100
SL	1	13	8	14	62	2	100
TIB	1	7	12	10	63	7	100
TL	2	5	10	10	71	2	100
Gennemsnit	2	10	12	13	60	3	100

n = 7877

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Det er ofte de yngre tillidsrepræsentanter, som oplever en vis distance fra kollegerne. Således erklærer 16 % af tillidsrepræsentanterne under 30 år sig helt/delvis enige i, at TR-posten skaber en distance mellem dem og kollegerne, mens 11-14 % af de ældre tillidsrepræsentanter oplever dette.

Så vidt tillidsrepræsentanterne – men hvordan ser kollegerne på TR-hvervet i denne sammenhæng? Langt de fleste LO-medlemmer, gule og uorganiserede lønmodtagere betragter deres tillidsrepræsentant som en kollega på lige fod med alle andre.

Tabel 7.38: (Kolleger-2010): Jeg betragter tillidsrepræsentanten som min kollega på lige fod med andre (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	80	9	8	3	100
De gule	66	14	12	8	100
De uorganiserede	69	16	4	10	100

LO-medlemmer: n = 801, De gule: n = 65, De uorganiserede: n = 49

En mindre gruppe LO-medlemmer (8 %) og de gule (12 %) og uorganiserede (4 %) erklærer sig dog delvis/helt uenig i dette udsagn. Men sammenlignet med tillidsrepræsentanternes eget udsagn synes relativt flere tillidsrepræsentanter end kolleger, at opleve at tillidsrepræsentantposten skaber en distance mellem tillidsrepræsentanterne og kollegerne.

7.12 Opsamling og diskussion

Afstemte forventninger mellem tillidsrepræsentanten og baglandet – kollegerne – er afgørende for tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår. Når det gælder LO-kollegernes generelle forventninger kan det konstateres, at:

- 85 % forventer, at tillidsrepræsentanten har kendskab til overenskomsten
- 66 % forventer, at tillidsrepræsentanten forhandler løn og arbejdsvilkår
- 61 % forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer kollegaens synspunkter over for ledelsen
- 47 % forventer, at tillidsrepræsentanten lytter til personlige problemer, der har indflydelse på arbejdsmotivation og -glæde.

Undersøgelsen viser, at langt de fleste – uanset om det er LO-medlemmer eller gule eller uorganiserede – faktisk får den hjælp, de har brug for, når de henvender sig til tillidsrepræsentanten. Det kan konstateres, at følgende andel fik den fornødne hjælp:

- 70 % af LO-medlemmer (15 % fik ikke hjælp)
- 70 % af de gule (11 % fik ikke hjælp)
- 47 % af de uorganiserede (27 % fik ikke hjælp)

De områder, hvor tillidsrepræsentanterne har sværest ved at levere den ønskede hjælp, er i forhold til:

- vold i hjemmet
- stress
- alkoholmisbrug
- mobning og chikane på arbejdspladsen

Et er hjælpen i det daglige – noget andet er forhandlinger i forhold til ledelsen og tillidsrepræsentantens rolle som repræsentant i denne sammenhæng. Det kan konstateres, at

- 86 % af LO-kollegerne forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer deres synspunkter over for ledelsen
- men der er blot 44 % af LO-kollegerne som føler, at deres interesser rent faktisk tilgodeses, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen.

Dette antyder, at en betydelig del af LO-kollegerne ikke får deres forventninger til tillidsrepræsentanten indfriet. Der er da også blandt tillidsrepræsentanterne 36 %, der føler, at det er svært at tilgode den enkelte medarbejders interesser, når der forhandles med ledelsen – men dog også 44 %, som ikke finder, at dette er et problem.

Samtidig er det dog også et stort flertal af LO-kollegerne, som mener, at tillidsrepræsentanten gør en forskel på arbejdspladsen. Det kan konstateres, at:

- syv ud af ti LO-medlemmer mener, at de uden tillidsrepræsentant og fagforening ville have ringere løn og arbejdsvilkår
- en ud af ti er uenig i dette udsagn
- blandt de gule og uorganiserede er det hver tredje, der tror, at de ville have ringere løn og arbejdsvilkår, hvis de ikke havde en tillidsrepræsentant og en fagforening.
- på virksomheder uden en tillidsrepræsentant mener hver tredje LO-medlem, at manglen på en tillidsrepræsentant ikke forringer deres løn og arbejdsvilkår...
- men der er også 30 %, som finder, at en tillidsrepræsentant ville forbedre deres forhold.

Tillidsrepræsentanter vil med mellemrum blive udsat for at skulle prioritere virksomhedens interesser i forhold til kollegernes. 40 % har oplevet dette i 2010 – mod 45 % i 1998. 11 % finder det i 2010 svært at være så loyal over for kollegerne, som de burde være – mod 15 % i 1998. Der således overordnet lidt færre tillidsrepræsentanter, der i 2010 har loyalitetsproblemer i forhold til kollegerne – sammenlignet med i 1998.

Blandt kollegerne er det hver femte LO-medlem, der svarer, at tillidsrepræsentanten ind imellem varetager virksomhedens interesser snarere end kollegernes. Interessant nok er der færre gule (15 %) og uorganiserede (16 %), der har den oplevelse – måske et udtryk for, at disse grupper ikke i samme grad som LO-medlemmer ser et modsætningsforhold mellem egne og virksomhedens

interesser. De tillidsrepræsentanter, der finder det relativt sværest at tilgodesæ alle kollegers interesser er:

- mænd
- yngre tillidsrepræsentanter
- tillidsrepræsentanter med kort anciennitet

Rollen som mægler mellem kolleger, ledelse og fagforening kan have forskellig vægt. Det store flertal af tillidsrepræsentanterne ser sig selv som enten problemløser mellem ledelse og kolleger (33 %) eller som problemløser mellem ledelse, kolleger og fagforening (30 %). I forhold til 1998 er der sket en forandring på især to områder: Væsentligt flere ser sig som problemløser mellem ledelse og kolleger (33 % i 2010 mod 21 % i 1998), mens væsentlig færre ser sig alene som talerør for kollegerne (25 % i 2010 mod 41 % i 1998). Det kan tages som udtryk for en stadig mere markant arbejdspladsorientering, hvor det for mange tillidsrepræsentanter handler om at skabe en velfungerende arbejdsplads – samtidig med at kollegernes interesser tilgodeses, snarere end entydigt at tage kollegernes parti.

At tillidsrepræsentanten har forskellige roller kan til tider være lidt af en balanceakt. Samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen er også et emne, som ofte er oppe og vende på klubmøderne, og flere tillidsrepræsentanter har på forskellig vis drøftet det med såvel ledelsen som arbejdskollegerne. Men trods dette angiver 13 % af tillidsrepræsentanterne, at de bruger mere tid på at løse konflikter internt mellem kollegerne end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse. Og hver fjerde oplever, at sådanne konflikter giver dem stress.

Når de gælder de gule og uorganiserede, er forventningerne faktisk også ganske høje:

- 71 % af de gule og 73 % af de uorganiserede forventer, at tillidsrepræsentanten har kendskab til overenskomsten
- 42 % af de gule og 35 % af de uorganiserede forventer, at tillidsrepræsentanten forhandler løn og arbejdsvilkår
- 42 % af de gule og 31 % af de uorganiserede % forventer, at tillidsrepræsentanten repræsenterer kollegaens synspunkter over for ledelsen
- 29 % af de gule og 45 % af de uorganiserede % forventer, at tillidsrepræsentanten lytter til personlige problemer, der har indflydelse på arbejdsmotivation og –glæde.

Man kan mene, at de gule og de uorganiserede har relativt høje forventninger til tillidsrepræsentanten, taget i betragtning at de ikke selv er en del af den etablerede fagbevægelse og som sådan free-rider på tillidsrepræsentanten. Men det er dog også en noget mindre andel af de gule og uorganiserede, der har store forventninger til tillidsrepræsentanten, sammenlignet med LO-kollegerne, så man kan sige, at forventningerne er ganske godt afstemt med virkeligheden.

Til gengæld nyder tillidsrepræsentanten generelt væsentlig mindre tillid blandt de gule og uorganiserede end blandt LO-kollegerne. Det kan konstateres at

- 28 % af de gule har tillid til tillidsrepræsentanten
- 41 % af de uorganiserede har tillid til tillidsrepræsentanten
- 64 % af LO-medlemmerne har tillid til tillidsrepræsentanten.
- 13 % af LO-medlemmerne er helt eller delvis uenige i, at de har tillid til tillidsrepræsentanten
- 25 % af de gule og 35 % af de uorganiserede er tilfredse med tillidsrepræsentantens indsats (mod 62 % af LO-medlemmerne)

Overordnet indikerer disse tal en noget dobbelttydig holdning blandt de gule og især de uorganiserede. På den ene side forventer disse parter meget af tillidsrepræsentanten i forhold til repræsentation over for ledelsen – men på den anden side har relativt mange ringe tillid til tillidsrepræsentanten.

Netop opbakningen fra kollegerne kan være et helt afgørende punkt for tillidsrepræsentanten – både i det daglige arbejde og for lysten til at fortsætte som tillidsrepræsentant. Og her viser undersøgelsen en interessant modsætning:

- 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at kollegernes interesse for faglige spørgsmål generelt er stor (3 % i 1998)...
- men 20 % af LO-kollegerne udtrykker stor interesse for fagforeningsarbejde
- 15 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at kollegerne har stor interesse for overenskomstforhold...
- men 38 % af LO-kollegerne udtrykker stor interesse for overenskomstforhandlinger
- 59 % af tillidsrepræsentanterne oplever stor interesse fra kollegerne for lokale lønforhandlinger
- 44 % af kollegerne udtrykker stor interesse for lokale lønforhandlinger.

Disse data indikerer, at der er betydeligt misforhold mellem tillidsrepræsentantens forestilling om kollegernes interesse for deres arbejde – og den interesse, kollegerne selv giver udtryk for. Kun når det gælder de lokale lønforhandlinger, udtrykker faktisk lidt færre kolleger interesse end det, som tillidsrepræsentanterne synes at mærke. Det kan også være udtryk for, at tillidsrepræsentanten i sin egen forståelse af relationerne til kollegerne fastholder, at 'kollegerne kun interesserer sig for deres egen løn'. Analysen her indikerer, at kollegerne samlet set i langt større omfang synes at interessere sig for fagligt arbejde, end tillidsrepræsentanterne selv vurderer.

Inden for det seneste år har næsten hver anden tillidsrepræsentant er på en arbejdsplads, som har været igennem en fyringsrunde inden for det seneste år. De fleste svarer, at det ikke giver egentlige problemer i forhold til. Det er dog især dem, som har været mest aktive, som oplever et problem med kollegerne – fx hvis man har været medbestemmende i afskedigelserne. Men stadig er andelen relativt lav – 9 % har oplevet problemer i den anledning. Tilsvarende kan det konstateres, at lidt flere med kort anciennitet har oplevet problemer med kollegerne i forbindelse med afskedigelser.

Overordnet tegner der sig et billede af en tillidsrepræsentant, der nyder bred respekt fra især LO-kollegerne:

- 62 % af LO-kollegerne er meget eller delvis tilfreds med tillidsrepræsentantens indsats – 12 % er utilfreds
- 62 % af tillidsrepræsentanterne oplever selv at nyde respekt fra kollegerne – 9 % synes ikke selv at nyde respekt
- 13 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at TR-hvervet skaber en distance til kollegerne – 73 % oplever ikke dette
- 80 % af LO-kollegerne oplever tillidsrepræsentanten som en kollega på lige fod med andre.

Det samlede billede er, at der er stor gensidig tillid mellem tillidsrepræsentanterne og deres kolleger – men det skal dog også bemærkes, at mens kollegernes forventninger i det daglige samarbejde i høj grad indfries, er det mærkbart sværere at afstemme forventningerne, når det kommer til forhandlinger med ledelsen. Og generelt har de gule og uorganiserede en mere negativ holdning til tillidsrepræsentanten end LO-medlemmerne.

8 Samarbejdsrelationerne med kollegerne – før, under og efter forhandlingerne med ledelsen

Tillidsrepræsentantundersøgelserne fra 1998 og 2010 samt kollegaundersøgelsen giver indblik i forholdet mellem tillidsrepræsentanterne og kollegerne både i det daglige og før, under og efter forhandlingerne med ledelsen. I dette kapitel belyses samarbejdsrelationerne mellem kollegerne i den type situationer. Kapitellet er opdelt i fire overordnede afsnit.

Første afsnit belyser overordnet, hvordan kontakten holdes til kollegerne. Analysen vil vise, at der er forskelle i den måde, tillidsrepræsentanterne informerer og kommunikerer med kollegerne på, særligt i forhold til virksomhedsstørrelse.

I det andet afsnit belyses tillidsrepræsentanternes forhold til kollegerne før forhandlingerne med ledelsen, hvor omdrejningspunktet er 1) om tillidsrepræsentanterne tager kollegerne med på råd forud for forhandlingerne, 2) kendskabet til tillidsrepræsentantens arbejde, og 3) hvorvidt der foregår en koordinering af lønmodtagerkrav på fx klubmøderne.

I det tredje afsnit flyttes fokus til kollegernes opbakning til tillidsrepræsentanterne i forhandlingssituationer og herunder, om kollegerne dels betragter tillidsrepræsentanten som magtfaktor på arbejdspladsen, dels foretrækker selv at forhandle med ledelsen eller gerne ser, at tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlinger om fx løntillæg o.l.

Det fjerde afsnit om efterspillet efter forhandlinger med ledelsen analyserer dels kollegernes vurdering af om tillidsrepræsentanten orienterer om forhandlingsresultaterne med ledelsen, dels overenskomstforhold generelt. Afsluttende vil det blive undersøgt, om tillidsrepræsentanterne oplever samarbejdsproblemer som følge af de indgåede aftaler med ledelsen.

8.1 Kontakten til kollegerne

Tillidsrepræsentanterne holder kontakt med kollegerne på forskellige måder. For langt de fleste foregår kontakten med kollegerne gennem uformel snak på arbejdspladsen. Men næsten hver anden tillidsrepræsentant og i nogle tilfælde mere end hver anden afholder også informationsmøder eller bruger opslagstavler, telefonen og e-mails til at kommunikere med kollegerne. En mindre gruppe tillidsrepræsentanter har endvidere faste træffetider eller trækker på virksomhedens intra-net/hjemmeside, når de vil i kontakt med kollegerne).

Tabel 8.1: (TR-1998); (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Opslagstavler	45	58
Telefon	18	46
E-mail	8	46
Jeg har faste træffetider	6	9
Informationsmøder	n/a	43
Uformel snak med kollegerne	83	86
Virksomhedens Intra-net/hjemmeside	n/a	10
Mine kolleger kan altid komme til mig	81	n/a
Jeg informerer kollegerne, hvis de spørger	59	n/a
Andet	6	9
Total	100	100

TR-1998: n = 7406; TR-2010: n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar

At næsten hver anden tillidsrepræsentant i 2010 bruger e-mails og telefonen som kommunikationsmiddel i forhold til kollegerne, er markant anderledes sammenlignet med situationen i 1998, hvor kun hver femte tillidsrepræsentant brugte telefonen som kommunikationsmiddel og endnu færre brugte e-mails (9 %). Også når det kommer til andre kommunikationsformer, er der sket nogle forandringer siden 1998. Opslagstavler bruges fx mere hyppigt i 2010 end tilbage i 1998, og relativt flere tillidsrepræsentanter har faste træffetider. I 1998 blev der ikke spurgt ind til, om tillidsrepræsentanterne afholder informationsmøder, men den form for kontakt er relativt udbredt blandt tillidsrepræsentanterne i 2010, hvor 43 % svarer, at de holder kontakt med kollegerne gennem informationsmøder. Endvidere bruger ca. 10 % af tillidsrepræsentanterne virksomhedens intra-net/hjemmeside.

Tallene tyder således på, at samarbejdet mellem kollegerne og tillidsrepræsentanterne er blevet mere formaliseret og struktureret; relativt flere tillidsrepræsentanter i 2010 sammenlignet med 1998 anvender således opslagstavler, e-mails og virksomhedens intra-net/hjemmeside til at kommunikere med kollegerne. Denne form for formalisering synes dog ikke at have erstattet den uformelle snak mellem tillidsrepræsentanterne og kollegerne, da analysen viser, at det stadig er den mest brugte form for kontakt mellem tillidsrepræsentanterne og deres arbejdskolleger.

De fleste tillidsrepræsentanter bruger flere former for kontakt med kollegerne, hvor den mest typiske kombination er uformel snak og information via opslagstavler og breve - efterfulgt af uformel snak og telefonisk kontakt. Den tredje hyppigste kombination af kontaktformer med kollegerne er uformel snak og e-mail samt informationsmøder. Relativt få tillidsrepræsentanter kombinerer uformel snak med faste træffetider, intranet eller andre kommunikationsformer.

Nogle typer af tillidsrepræsentanter bruger bestemte kommunikationsmidler mere end andre. Og der kan identificeres markante forskelle i forhold til køn, alder, anciennitet, fagligt tilhørsforhold samt arbejdspladstypen. Fx bruger relativt flere kvindelige end mandlige tillidsrepræsentanter e-mails til at kommunikere med kollegerne. De kvindelige tillidsrepræsentanter har endvidere oftere faste træffetider, mens deres mandlige kolleger i større udstrækning afholder

informationsmøder og bruger telefonen som en måde at holde kontakten til arbejdskollegerne.

Tabel 8.2: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på køn (procent)			
	Mænd	Kvinder	Sig. (Chi²)
Opslagstavler	59	56	0,000
Telefon	53	38	0,000
E-mail	41	53	0,000
Jeg har faste træffetider	7	11	0,000
Informationsmøder	47	38	0,000
Uformel snak med kollegerne	87	84	0,001
Virksomhedens Intra-net/hjemmeside	10	11	0,264
Andet	8	11	0,000

n = 7876

Flyttes fokus fra kønsfordelingen til tillidsrepræsentanternes alder, er der ligeledes markante forskelle mellem aldersgrupperne. Næsten dobbelt så mange tillidsrepræsentanter under 30 år som tillidsrepræsentanter over 30 år har fx faste træffetider. Det er ligeledes de unge tillidsrepræsentanter, der i større udstrækning holder kontakten med kollegerne gennem uformel snak, mens deres ældre kolleger uanset aldersgruppe oftere benytter e-mails og virksomhedernes intra-net/hjemmeside, når der kommunikeres med kollegerne på arbejdspladsen

Tabel 8.3: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på alder (procent)						
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Sig. (Chi²)
Opslagstavler	54	54	59	59	55	0,035
Telefon	50	49	48	45	41	0,001
E-mail	38	43	46	47	53	0,000
Jeg har faste træffetider	16	9	9	8	7	0,005
Informationsmøder	38	41	41	45	41	0,017
Uformel snak med kollegerne	93	88	86	85	83	0,002
Virksomhedens Intra-net/hjemmeside	4	8	9	12	13	0,000
Andet	11	11	10	9	8	0,167
Total	100	100	100	100	100	

n = 7877

Når det kommer til andre former for kommunikation med kollegerne, er der ikke store forskelle mellem aldersgrupperne. Der synes heller ikke at være markante forskelle mellem tillidsrepræsentanterne, når deres anciennitet sammenholdes med den type kommunikationsmidler, de anvender. Enkelte undtagelser er dog informationsmøder, telefonisk kontakt og e-mails, hvor de mere garvede tillidsrepræsentanter (dvs. mere end 11 års anciennitet) i større udstrækning end nyvalgte tillidsrepræsentanter bruger disse former for kontakt med medlemmerne.

Sammenholdes kontaktformerne med forbund, fremgår det af TR-undersøgelsen fra 2010, at 3F's, FOA's og Fødevareforbundets tillidsrepræsen-

tanter i større udstrækning end de øvrige forbunds tillidsrepræsentanter bruger opslagstavler som kommunikationsmiddel.

Tabel 8.4: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på forbund (procent)

	Op-slags tavler	Tele- fon	E-mail	Jeg har faste træffe tider	Info- mø- der	Ufor- mel snak	Intra- net/ hjem- me- side	Andet
3F	68	54	30	8	44	87	10	10
Blik og rør	44	70	13	2	45	78	4	9
Dansk Metal	64	47	45	7	53	90	9	5
Ei- Forbundet	47	64	44	2	46	85	7	11
FOA	71	46	40	22	41	85	9	13
Fængsels- forbundet	52	64	86	5	14	91	19	10
HK	43	35	72	3	38	85	13	9
HKKF	50	50	58	3	69	88	25	3
Jernbane- forbundet	95	71	84	11	39	87	13	8
Malerfor- bundet	29	68	15	6	40	76	4	11
Fødevarer- forbundet NNF	75	34	16	16	43	92	8	12
Service- forbundet	42	64	52	5	48	80	14	6
Socialpæ- dagogerne	56	47	69	24	43	85	20	14
TIB	49	40	11	5	45	81	4	8
TL	15	44	86	1	36	81	16	8
Gennem- snit	58	46	46	9	43	86	10	9

n = 7877

Ses der på andre typer af kommunikationsmidler bruges fx telefonisk kontakt af ca. 70 % af Blik og Rørs, Jernbaneforbundets og Malerforbundets tillidsrepræsentanter. E-mails er også mere udbredt blandt nogle forbund end andre. Mere end 80 % af TL's, Fængselsforbundets og Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter bruger således e-mails. Flertallet af HK's og Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter holder ligeledes kontakten med kollegerne gennem e-mails, mens relativt få tillidsrepræsentanter fra fx TIB (11 %) og Blik og Rør (13 %) bruger den form for kommunikation. Med hensyn til faste træffetider er det især FOA's og Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter, der har den type arrangementer på arbejdspladserne, mens informationsmøder er mere udbredt blandt Dansk Metals, HKKF's og Serviceforbundets tillidsrepræsentanter. Uformel snak med kollegerne er dog trods forbundenes forskelligheder den mest udbredte form for kontakt med kollegerne.

Ud over tillidsrepræsentanternes karakteristika synes arbejdspladsens profil at spille en rolle. Analysen viser, at tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor i højere grad trækker på kommunikationsmidler som fx e-mails og virksomhe-

dens intranet/hjemmeside end deres kolleger i den private sektor. Dobbelt så mange tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor (13 %) som i den private sektor (6 %) har endvidere faste træffetider; for selvejende institutioner er tallet 8 %.

Arbejdspladsens størrelse har ligeledes en vis betydning for kontakten til kollegerne. Således er fx opslagstavler, e-mails og informationsmøder langt mere udbredt på de store og mellemstore arbejdspladser. Tillidsrepræsentanter på de mellemstore og store arbejdspladser har endvidere oftere faste træffetider end deres kolleger på arbejdspladser med færre end 50 ansatte. Uformel snak er dog uanset størrelsen på arbejdspladsen den mest udbredte kommunikationsform mellem tillidsrepræsentanterne og kollegerne.

Tabel 8.5: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)									
Antal ansatte	1-4	5-9	10-24	25-49	50-199	200-499	500+	Ved ikke	Sig. (Chi²)
Opslagstavler	34	41	54	64	62	62	59	52	0,000
Telefon	55	44	41	44	46	51	58	68	0,000
E-mail	43	31	35	0	53	60	73	40	0,000
Jeg har faste træffetider	5	5	6	8	12	13	11	9	0,000
Informationsmøder	29	28	37	46	46	50	53	28	0,000
Uformel snak med kollegerne	81	78	85	86	88	87	85	76	0,000
Virksomhedens Intranet/hjemmeside	8	8	5	9	12	18	20	8	0,000
Andet	9	12	10	10	8	9	10	0	0,048

n = 7877

Samlet viser analysen, at der er betydelige forskelle i kommunikationsformerne, særligt i forhold til virksomhedsstørrelse og forbund. På store arbejdspladser er kommunikationsformen pr. definition mere formel og kollektiv end på små virksomheder – dvs. at opslagstavler, informationsmøder og nettet bruges mere. Den mest udbredte form for kontakt – på tværs af alle arbejdspladstyper, størrelser og sektorer er den uformelle kontakt med kollegerne.

Trods de forskellige fora for information, er der også en del kolleger, som ikke følger tillidsrepræsentantens arbejde særligt tæt. Omkring 27 % af LO-medlemmerne erklærede sig helt eller delvis enige i udsagnet 'Jeg ved ikke helt, hvad tillidsrepræsentanten går og laver', mens det gælder for næsten hver anden af de gule og uorganiserede af tillidsrepræsentanternes arbejdskolleger. Atter andre er hverken enige/eller uenige i udsagnet, hvilket også kan tolkes som en vis uvidenhed, når det gælder tillidsrepræsentanternes virke på arbejdspladsen. De fleste af tillidsrepræsentanternes kolleger er dog ikke i tvivl, om deres tillidsrepræsentants roller og arbejdsopgaver – således erklærer hvert andet LO-medlem sig uenig i udsagnet.

Tabel 8.6: (Kolleger-2010): Jeg ved ikke helt, hvad tillidsrepræsentanten går og laver (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	27	20	49	4	100
De gule	46	25	23	6	100
De uorganiserede	51	18	46	8	100

LO-meldemmer: n = 801, De gule: n = 69, De uorganiserede: n = 45

At en relativt store gruppe af kolleger ikke er bekendte med, hvad tillidsrepræsentanten laver på arbejdspladserne, sætter spørgsmålstegn ved kommunikationen mellem kolleger og tillidsrepræsentanterne på arbejdspladsen. Tallene tyder således på, at det er et område, hvor der på mange arbejdspladser er rum for forbedringer.

8.2 Før forhandlingerne med ledelsen

I kommunikationen i det daglige er der således rum for forbedringer. En anden indikation for kvaliteten af kommunikationen mellem tillidsrepræsentanter og kolleger er graden af inddragelse af kollegerne før forhandlinger med ledelsen.

Før forhandlingerne foregår der på medarbejdersiden forskellige former for kommunikation mellem tillidsrepræsentanten og kollegerne, så medarbejderkravene kan blive koordineret. Men i hvilket omfang tager tillidsrepræsentanten kollegerne med på råd forud for forhandlingerne med ledelsen – og i hvilken udstrækning anvendes fællesklubben o. lign. som et forum for koordination af medarbejderkrav?

Kommunikationen med medarbejderne i de forberedende forhandlingsaktiviteter

8 % af LO-medlemmerne er på arbejdspladser, hvor der slet ikke er lokale forhandlinger – det gælder for en tilsvarende del af de uorganiserede lønmodtagere mens 12 % af de gule arbejder på arbejdspladser, hvor der ikke er lokale forhandlinger.

Tabel 8.7: (Kolleger 2010): Tager tillidsrepræsentanten dig med på råd inden lokale forhandlinger? (procent)							
	Vi har ikke lokale forhandlinger	Ja, men kun mig	Ja, både mig og en eller flere af mine kolleger	Nej, ikke mig men nogle af mine kolleger	Nej, ingen tages med på råd	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	8	3	43	9	12	25	100
De gule	12	0	12	12	18	45	100
De uorganiserede	8	0	18	12	27	35	100

LO-meldemmer: n = 801, De gule: n = 69, De uorganiserede: n = 45

43 % af LO-medlemmerne angiver, at deres tillidsrepræsentant henvender sig til såvel dem som en eller flere af deres kolleger inden forhandlingerne. Hver 11. LO-medlem oplever, at kun nogle af deres kolleger tages med på råd, mens de

ikke selv involveres i den proces. 12 % af LO-medlemmer påpeger, at deres tillidsrepræsentant vælger ikke at tage kollegerne med på råd forud for forhandlingerne med ledelsen.

Relativt flere mandlige LO-medlemmer (49 %) end kvindelige kolleger (38 %) oplever, at deres tillidsrepræsentant konsulterer medarbejderne. Det er endvidere markant flere ældre LO-medlemmer end de yngre (dvs. lønmodtagere under 30 år), som oplever, at tillidsrepræsentanterne tager dem og deres kolleger med på råd. Derudover er der relativt flere privat ansatte LO-medlemmer (51 %) end LO-medlemmerne i den offentlige sektor (42 %), som involveres af tillidsrepræsentant forud for forhandlinger med ledelsen.

Størrelsen på virksomheden synes derimod ikke have betydning for involveringen af kollegerne i lokale forhandlinger med ledelsen, om end mere end dobbelt så mange små arbejdspladser - dvs. under 10 ansatte - end større virksomheder *ikke* har lokale forhandlinger med ledelsen.

Næsten hver femte af de uorganiserede angiver, at deres tillidsrepræsentant ikke kun tager LO-kollegerne, men også de uorganiserede medarbejdere med på råd forud for forhandlingerne. Blandt de gule er det tal relativt lavere (12 %). En mindre gruppe af de gule og uorganiserede nævner endvidere, at deres tillidsrepræsentant ikke involverer dem forud for lokale forhandlinger på arbejdspladsen, men tager deres kolleger med på råd. Der er dog også en relativ stor gruppe af gule og uorganiserede lønmodtagere, der beretter, at deres tillidsrepræsentanter helt undlader at tage kollegerne med på råd.

Analysen viser, at der er relativ stor forskel på den praksis for involvering, som tillidsrepræsentanterne anvender på arbejdspladsen. Og selvom de fleste LO-medlemmer - og i mindre udstrækning de gule og uorganiserede - oplever at blive inddraget af deres tillidsrepræsentanter i den koordineringsproces, der finder sted forud for lokale forhandlinger, er der en også en relativ stor gruppe - selv blandt LO-medlemmerne - som oplever, at de aldrig inddrages i tillidsrepræsentantens forberedende aktiviteter.

Fællesklubberne – et forum for koordinering af medarbejderkrav

Flere arbejdspladser har faglige klubber, og nogle har også fællesklubber, hvor der afholdes fællesmøder. 47 % af tillidsrepræsentanterne er således på en arbejdsplads med en faglig klub, og 25 % er på en arbejdsplads, som har en fællesklub. Det er typisk de større arbejdspladser med mere end 500 ansatte, som har en faglig klub og en fællesklub. Tillidsrepræsentanterne på de små og mellemstore arbejdspladser svarer i langt mindre udstrækning, at der er en faglig klub og fællesklub på deres arbejdsplads. Ikke desto mindre beretter hver tredje tillidsrepræsentant fra en arbejdsplads med færre end fem ansatte, at der er en faglig klub på deres arbejdsplads. Og hver fjerde tillidsrepræsentant fra en arbejdsplads med 1-4 ansatte svarer, at de har en fællesklub. Der er således en klar sammenhæng: Jo større arbejdsplads, jo mere sandsynligt, at der er en faglig klub. Men selv blandt helt små arbejdspladser er det hver tredje, der har en faglig klub (se rapport II kapitel 6 for yderligere information om samarbejdet i de faglige klubber).

Tabel 8.8: (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? - fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Mellem 1 og 4	34	63	2	100
Mellem 5 og 9	32	66	1	100
Mellem 10 og 24	33	65	2	100
Mellem 25 og 49	41	57	2	100
Mellem 50 og 199	55	44	1	100
Mellem 200 og 499	66	33	1	100
500 eller flere	78	21	2	100
Ved ikke	31	58	12	100
Gennemsnit	47	51	2	100

n = 7874

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi²)

Tabel 8.9: (TR-2010): Er der en fællesklub på din arbejdsplads? - fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Mellem 1 og 4	24	72	4	100
Mellem 5 og 9	20	77	2	100
Mellem 10 og 24	21	75	4	100
Mellem 25 og 49	23	72	4	100
Mellem 50 og 199	25	70	4	100
Mellem 200 og 499	32	64	4	100
500 eller flere	43	50	7	100
Gennemsnit	25	70	4	100

n = 7874

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi²)

På nogle af arbejdspladserne med en fællesklub foregår koordineringen af lønmodtagerkrav på møder i fællesklubben. I den sammenhæng svarer hver tredje tillidsrepræsentant, som har en fællesklub på arbejdspladsen, at de i den type forum blandt andet koordinerer lønforhandlinger og andre medarbejderkrav til ledelsen.

Tabel 8.10: (TR- 2010) – kun arbejdspladser med en fællesklub: Hvordan samarbejder I i fællesklubben? (procent)	
Vi udveksler information	52
Vi koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen	33
Vi holder fællesmøder med kollegerne	30
Andet	8
Ved ikke	6

n = 2000

Note: Har kunne markeret flere svar

Ud over at koordinere medarbejderkravene til ledelse foregår der også andre aktiviteter i fællesklubberne. 30 % af tillidsrepræsentanterne holder fællesmøder med kollegerne, og mere end hver anden bruger fællesklubben til at udveksle informationer mellem tillidsrepræsentanterne på arbejdspladsen. Det tyder på, at en række tillidsrepræsentanter også bruger fællesklubben til at informere kollegerne om aktiviteterne på arbejdspladsen. Det er især de mandlige tillidsrepræ-

sentanter, som bruger fællesklubben til dels at koordinere lønforhandlinger og andre krav til ledelsen, afholde fællesmøder med kollegerne eller udveksle information, mens markant færre kvindelige tillidsrepræsentanter bruger fællesklubben til den type opgaver. Alder og anciennitet synes også at spille en rolle. For eksempel koordinerer mere end hver tredje tillidsrepræsentant over 50 år andre krav til ledelsen i fællesklubben. Blandt deres yngre TR-kolleger (under 30 år) er det kun hver femte, der anvender den type samarbejder forud for forhandlinger med ledelsen.

Også i forhold til anciennitet er der markante forskelle mellem de nyvalgte og mere garvede tillidsrepræsentanter, når det gælder koordinering af lønforhandlinger og andre krav til ledelsen samt fællesmøder med kollegerne. Hver fjerde tillidsrepræsentant med mindre end 2 års anciennitet bruger således fællesklubben til fællesmøder med kolleger og koordination af lønforhandlinger og andre krav til ledelsen. Blandt de mere garvede tillidsrepræsentanter, herunder dem med mere end 11 års erfaring, er det 37 %, der arrangerer fællesmøder med kollegerne, og endnu flere (46 %) bruger fællesklubben til at koordinere krav til ledelsen forud for forhandlingerne.

Tabel 8.11: (TR-2010) – kun arbejdspladser med fællesklub: Hvordan samarbejder I i fællesklubben? – fordelt på TR's anciennitet (procent)

	Vi udveksler information	Vi holder fællesmøder med kollegerne	Vi koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen
0 til 2 år	49	25	26
3 til 5 år	51	26	30
6 til 10 år	52	33	31
11 til 20 år	59	37	47
21 til 60 år	61	38	41
Gennemsnit	53	30	33
Sig. (Chi ²)	0,007	0,000	0,000

n = 2000

De strategier tillidsrepræsentanterne anvender forud for forhandlinger med ledelsen samt deres kommunikation med arbejdskollegerne varierer betragteligt, alt afhængig af tillidsrepræsentantens køn, alder og anciennitet.

Tillidsrepræsentanter i den private sektor anvender i højere grad end deres offentligt ansatte kolleger fællesklubben til at arrangere fællesmøder med kollegerne samt koordinere lønforhandlinger og andre krav til ledelsen. En del af forklaringen på, at analysen viser, at der er flere fællesklubber i det private kan være, at man i det offentlige arbejder i et andet regi. Mange steder i den offentlige sektor har man således ikke fællesklubber. Koordineringen på medarbejderside foregår derimod ofte indenfor HovedMED møderne.

Tabel 8.12: (TR-2010) – kun arbejdspladser med fællesklub: Hvordan samarbejder I i fællesklubben? – fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	Vi udveksler information	Vi holder fællesmøder med kollegerne	Vi koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen
Privat	53	32	37
Offentlig	52	26	27
Selvejende institution	57	39	36
Gennemsnit	53	30	33
Sig. (Chi ²)	0,336	0,000	0,000

n = 2000

Arbejdspladsens størrelse synes derimod ikke at have den store betydning for den type samarbejder i fællesklubben. Det gør til gengæld ejerskabsformen: Tillidsrepræsentanterne på de udenlandsk ejede virksomheder bruger i langt højere grad fællesklubben til at koordinere krav til ledelsen samt udveksle information. Sidstnævnte gælder således for 67 % af tillidsrepræsentanterne på de udenlandsk ejede arbejdspladser, og hver anden bruger fællesklubben til koordinering af fx lønkrav. På arbejdspladser med helt eller delvis dansk ejerskab bruger hver anden tillidsrepræsentant klubmøderne til at udveksle information, og omkring hver tredje koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen fællesklubbens møder.

Tabel 8.13: (TR-2010) Hvordan samarbejder I i fællesklubben? - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (Kun arbejdspladser med en fællesklub) (procent)

	Vi udveksler information	Vi holder fællesmøder med kollegerne	Vi koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen
Danskejet	51	34	34
Udenlandsk ejet	67	36	50
Både dansk og udenlandsk ejet	49	27	34
Ved ikke	47	25	35
Gennemsnit	54	33	37
Sig. (Chi ²)	0,000	0,116	0,000

n = 1152

8.3 Under forhandlingerne

Når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen, foregår der på medarbejdersiden en række aktiviteter. Kollegerne og tillidsrepræsentanten har ofte forskellige opfattelser af samarbejdet ikke kun på medarbejdersiden, men også når det gælder forhandlingerne mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Men hvordan er opbakningen til tillidsrepræsentanten i forhandlingssituationen? Er tillidsrepræsentanten en magtfaktor på arbejdspladsen? Og i hvilket omfang ønsker medarbejderne selv at forhandle med ledelsen, uden tillidsrepræsentanten?

Opbakningen til TR i forhandlingssituationer

Kollegernes opbakning til tillidsrepræsentanten er et emne, som hyppigt diskuteres på danske arbejdspladser. 61 % af tillidsrepræsentanterne har således drøftet opbakningen fra kollegerne; heraf har 38 % drøftet det med kollegerne selv,

20 % har drøftet det med kolleger og ledelse og 3 % har drøftet det med ledelsen.

Når det gælder den generelle opbakning fra kolleger, beretter langt de fleste tillidsrepræsentanter, at deres kolleger bakker op i forhandlingssituationer. 67 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter erklærer sig således helt eller delvis enig, når de spørges om, hvorvidt kollegerne giver god opbakning i forhandlingssituationer.

Tabel 8.14: (TR 2010): Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer (procent)	
Helt enig/delvis enig	67
Hverken enig/uenig	20
Delvis uenig/helt uenig	8
Ved ikke	5
Total	100

n = 7874

En mindre gruppe tillidsrepræsentanter (8 %) føler dog, at de mangler opbakning fra kollegerne i forhandlingerne med ledelsen, mens hver femte tillidsrepræsentant hverken er uenig eller enig i den type udsagn. Det er især tillidsrepræsentanter fra Fængselsforbundet (14 %), Serviceforbundet (10 %), Socialpædagogerne (11 %) og Malerforbundet (16 %), som oplever, at deres kolleger *ikke* bakker dem op i forhandlingssituationer med ledelsen.

Tabel 8.15: (TR-2010): Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer – fordelt på forbund (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
3F	33	35	19	6	2	4	100
Blik og rør	38	35	16	4	4	4	100
Dansk Metal	29	46	16	3	2	3	100
EI-Forbundet	39	34	19	4	2	2	100
FOA	29	35	21	5	2	8	100
Fængselsforbundet	19	43	19	10	5	5	100
HK	26	38	22	5	3	6	100
HKKF	30	42	21	3	0	3	100
Jernbaneforbundet	29	45	16	3	3	5	100
Malerforbundet	26	25	24	11	5	9	100
NNF	32	32	28	5	0	3	100
Serviceforbundet	34	28	24	7	3	3	100
SL	31	34	18	9	3	5	100
TIB	38	36	16	6	2	2	100
TL	21	40	25	4	2	8	100
Gennemsnit	30	37	20	5	2	5	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Blandt de tillidsrepræsentanter, som oplever at deres kolleger sjældent bakker op i forhandlingssituationer, er der 18 % unge tillidsrepræsentanter (dvs. under 30 år), hvilket er dobbelt så mange som blandt de øvrige aldersgrupper.

Tabel 8.16: (TR-2010): Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer – fordelt på alder (procent)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	total
20-29 år	20	32	22	11	7	8	100
30-39 år	27	36	21	6	3	8	100
40-49 år	30	37	20	6	3	5	100
50-59 år	31	38	20	5	2	5	100
60-75 år	33	38	19	5	2	3	100
Gennemsnit	30	37	20	5	2	5	100

n = 7874

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi²)

Størrelsen på arbejdspladsen har også en vis betydning for tillidsrepræsentanternes erfaringer med opbakning fra kollegerne. I den sammenhæng er der ca. 12 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne med færre end fem ansatte der står i den situation, at kollegerne ikke bakker op i forhandlingssituationer, hvilket er markant flere end på de mellemstore og store arbejdspladser – hvor det typisk gælder for 8 % af tillidsrepræsentanterne. Når det gælder andre aspekter såsom køn, tillidsrepræsentanternes anciennitet og virksomhedernes ejerskab, offentlig eller privat er der ikke den store forskel på tillidsrepræsentanternes udsagn vedrørende opbakningen fra kollegerne.

At have opbakning fra kollegerne er også et af de emner, som ifølge 46 % af tillidsrepræsentanterne kan gøre tillidsrepræsentant arbejdet mere attraktivt. Blandt de 7 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke længere ønsker at være tillidsrepræsentant, angiver 17 % manglende opbakning fra kollegerne som en vigtig årsag til at de ikke lader sig genvælge. Det tyder derfor på, at opbakningen fra kollegerne er vigtig for tillidsrepræsentanterne og er et emne, der diskuteres ivrigt på arbejdspladserne ikke kun på medarbejdersiden, men også mellem medarbejdere, tillidsrepræsentant og ledelsen. Og det selvom de fleste tillidsrepræsentanter på LO-området oplever stor opbakning fra kollegerne i forhandlingssituationer.

Varetagelsen af medarbejdernes interesser under forhandlingerne

Som det fremgår i kapitel 7, Kollegernes og tillidsrepræsentantens forventningsafstemning, (s.117) oplever 44 % af LO-medlemmerne og relativt færre gule og uorganiserede, at deres interesser bliver tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen. En større gruppe tillidsrepræsentanterne tilkendegiver også, at det kan være svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser; flere tillidsrepræsentanter angiver således, at de i forhandlinger med ledelsen en gang imellem varetager ledelsens/virksomhedens interesser på bekostning af medarbejdernes. Kollegerne har dog i langt mindre grad den opfattelse af forhandlingssituationen, og kun hver femte LO-medlem oplever, at tillidsrepræsentanten mere varetager ledelsens frem for kollegernes interesser. Dette indikerer, at de fleste tillidsrepræsentanter formår at håndtere den type situationer.

At kollegerne i forskellig grad oplever tryghed, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved bordet i lokale lønforhandlinger og ser tillidsrepræsentanten

som en vigtig magtfaktor på arbejdspladsen kan tolkes som et udtryk for, at LO's tillidsrepræsentanter med en vis succes formår at repræsentere medarbejdernes synspunkter og interesser over for ledelsen. 37 % af LO-medlemmerne finder, at tillidsrepræsentanten er en betydelig magtfaktor på deres arbejdsplads. De gule og uorganiserede arbejdskolleger har dog en noget anden holdning til tillidsrepræsentantens indflydelse.

Tabel 8.17: (Kolleger-2010): Tillidsrepræsentanten er en betydelig magtfaktor på min arbejdsplads (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	37	30	28	6	100
De gule	14	29	39	19	100
De uorganiserede	18	31	37	14	100

LO-meldemmer: n = 801, De gule: n = 69, De uorganiserede: n = 45

Lidt under hver femte uorganiserede lønmodtager og endnu færre medarbejdere, der er medlem af de gule fagforeninger erklærer sig således helt eller delvis enige i udsagnet om, at tillidsrepræsentanten er en betydelig magtfaktor på arbejdspladsen. De fleste gule og uorganiserede oplever ikke, at tillidsrepræsentanten er en magtfaktor på arbejdspladsen, mens det tal er relativt lavere blandt LO-medlemmerne, som i langt højere grad føler, at deres tillidsrepræsentant kan gøre en forskel. At LO-medlemmerne i særdeleshed også finder det betryggende, at tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlinger understreger ikke kun deres indflydelsesmuligheder, men også at de formår – og forventes - at varetage det enkelte LO-medlems interesser over for ledelsen.

Tabel 8.18: (Kolleger-2010): Det gør mig tryk, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved individuelle lønforhandlinger/løntillæg (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	44	20	23	13	100
De gule	23	32	25	21	100
De uorganiserede	27	12	46	15	100

LO-meldemmer: n = 354, De gule: n = 44, De uorganiserede: n = 26

Således angiver 44 % af LO-medlemmerne, at de føler sig trygge, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlingsbordet når der forhandles individuel løn og løntillæg. Blandt de gule og uorganiserede er der ligeledes en større gruppe, som foretrækker at tillidsrepræsentanten sidder med. Der er dog også én ikke ubetydelig andel på 23 % af LO-medlemmerne har en lidt anden mening. Ikke desto mindre synes tendensen at være, at LO-medlemmerne i særdeleshed oplever, at deres tillidsrepræsentant gør en forskel i forhandlingssituationerne. Det afspejles endvidere, når de stilles spørgsmålet, om de ønsker at forhandle direkte med ledelsen uden at tillidsrepræsentanten eller fagforeningen inddrages.

Tabel 8.19: (Kolleger-2010): Jeg ønsker at forhandle direkte med min leder uden at tillidsrepræsentant og fagforeningen inddrages (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	total
LO-medlemmer	29	18	46	7	100
De gule	59	9	15	17	100
De uorganiserede	55	20	12	12	100

LO-meldemmer: n = 801, De gule: n = 69, De uorganiserede: n = 45

De fleste LO-medlemmer ønsker således ikke selv at forhandle direkte med ledelsen, uden at tillidsrepræsentanten eller fagforeningen inddrages - et tal der er markant lavere blandt de gule og uorganiserede lønmodtagere, som i langt højere grad selv ønsker at stå for forhandlingerne vedrørende deres løn og arbejdsvilkår.

At de fleste også mener, at tillidsrepræsentanten formår at repræsentere netop deres synspunkter og interesser over for ledelsen og kun en sjælden gang varetager ledelsens interesser frem for medarbejderinteresserne, understøtter ligeledes, at der er et relativt positivt samarbejde mellem kollegerne og deres tillidsrepræsentant. Der dog også situationer, hvor samarbejdet mellem kollegerne og tillidsrepræsentanten sættes på prøve - fx når konflikter skal løses på arbejdspladsen. Nogle tillidsrepræsentanter har svært ved at håndtere den type situationer og finder dem yderst stressende.

8.4 Efter forhandlingerne – efterspillet

Efter forhandling med ledelsen er tillidsrepræsentantens rolle langt fra forbi. Der er således et efterspil, når tillidsrepræsentanten skal informere kollegerne om de indgåede forhandlinger. Det er her, kollegerne fælder dom over tillidsrepræsentantens arbejde, og det er her, der skabes problemer på arbejdspladsen, hvis aftalerne ikke dækker alle lønmodtagergrupper, eller hvis nogle enkeltpersoner eller grupper føler sig dårligere behandlet end andre i det resultat, der er nået.

Tillidsrepræsentanternes formidling af lokale forhandlingsresultater og informationer generelt

Når man spørger kollegerne, hvorvidt de synes, at tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dem om resultaterne af de lokale forhandlinger med ledelsen, er der relativ stor forskel på de forskellige lønmodtagergrupper. Mens de fleste LO-medlemmer føler sig tilstrækkeligt informeret om de lokale forhandlingsresultater, så er andelen af gule og uorganiserede, som er enige heri noget mindre. Der er også en relativ stor gruppe lønmodtagere, uanset deres faglige tilhørsforhold, der ikke mener at deres tillidsrepræsentant i tilstrækkelig grad informerer dem om resultaterne fra forhandlingerne med ledelsen. Det gælder fx hver fjerde af de adspurgte LO-medlemmer, 30 % af de gule og 40 % af de uorganiserede.

Tabel 8.20: (Kolleger-2010): Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om resultatet af lokale forhandlinger? (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	64	24	12	100
De gule	35	30	35	100
De uorganiserede	38	40	22	100

LO-meldemmer: n = 740, De gule: n = 57, De uorganiserede: n = 45

Når der selv blandt LO-medlemmerne synes at være en relativ stor utilfredshed mht. formidlingen af forhandlingsresultaterne, er det en indikation, at kommunikationen mellem kollegerne og tillidsrepræsentanten med fordel kan forbedres.

Også på andre områder synes kollegerne at efterlyse mere information fra deres tillidsrepræsentant. Det gælder fx overenskomstens regler og procedurer, hvor hver fjerde LO-medlem synes, at den information, de modtager fra tillidsrepræsentanten er utilstrækkelig. Også de gule og uorganiserede synes at være relativt utilfredse på dette område.

Tabel 8.21: (Kolleger-2010): Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om overenskomstmæssige forhold? (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	60	26	14	100
De gule	35	28	37	100
De uorganiserede	37	39	24	100

LO-meldemmer: n = 801, De gule: n = 69, De uorganiserede: n = 45

De fleste kolleger svarer dog, at tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer om de overenskomstmæssige forhold. 60 % af LO-medlemmerne angiver, at de er tilfredse med den mængde information, de får fra tillidsrepræsentanten om overenskomstmæssige forhold. Anderledes ser det ud, når det gælder informationer om fagforeningens politik, struktur og udvikling. I den sammenhæng er det lidt over 40 % af LO-medlemmerne, som synes de får tilstrækkelig information, mens det gælder for hver femte af medlemmerne af de gule fagforeninger og hver fjerde uorganiserede lønmodtager.

Tabel 8.22: (Kolleger-2010): Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om fagforeningens politik, struktur og udvikling? (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	42	34	23	100
De gule	22	38	40	100
De uorganiserede	24	47	29	100

LO-meldemmer: n = 801, De gule: n = 69, De uorganiserede: n = 45

Samlet tyder resultaterne på, at en relativ stor gruppe kolleger – både dem inden for det traditionelle faglige system og dem udenfor - efterlyser en bedre kommunikation mellem dem og deres tillidsrepræsentant.

Ser vi nærmere på, hvem det er, der føler sig underinformet, kan det konstateres, at det især er LO-medlemmer ansat i den offentlige sektor (27 %) og i

mindre udstrækning privat ansatte (20 %), som klager over utilstrækkelig information fra deres tillidsrepræsentant efter afsluttede forhandlinger med ledelsen. Der er dog ikke er markante forskelle på andelen af offentlig og privat ansatte LO-medlemmer, når diskussion falder på information om overenskomstmæssige forhold eller fagforeningspolitik, struktur og udvikling.

Det kniber også i større udstrækning med informationerne til LO-medlemmerne på de mindre arbejdspladser med færre end 9 ansatte. Andelen af kolleger, som synes at tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer om fx lokale forhandlingsresultater, er således relativt mindre på de små arbejdspladser (58 %) end på de store og mellemstore (ca. 70 %).

Konflikter på arbejdspladsen som følge af lokale forhandlingsresultater

De lokale forhandlingsresultater, som tillidsrepræsentanten har opnået på vegne af sine kolleger, omfatter ofte nye lokalaftaler. Blandt de tillidsrepræsentanter, som forhandler lokale aftaler på virksomheden, angiver næsten hver tredje at aftalerne kun dækker nogle lønmodtagergrupper. De fleste har ingen eller små problemer med dette, mens 48 % slet ikke har oplevet at aftaler skaber problemer. Dog svarer et mindretal på 6 %, at i de høj og meget høj grad oplever samarbejdsproblemer som følge af lokalaftalerne.

Tabel 8.23: (TR-2010): I hvilken grad har det skabt problemer på arbejdspladsen, at de lokale aftaler kun dækker nogle af kollegerne? (procent)	
I meget høj/høj grad	6
Neutral	16
I ringe/meget ringe grad	31
Slet ikke	48
Ved ikke	1
Total	100

n = 1879

De, der oplever problemer, arbejder typisk på arbejdspladser i den private sektor eller i selvejende institutioner. Ligeledes synes arbejdspladsens størrelse at have en vis betydning, eftersom relativt flere tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med færre end 10 ansatte oplever problemer med aftaler, som kun dækker nogle af kollegerne.

Relativt flere mandlige end kvindelige tillidsrepræsentanter oplever problemer som følge af, at lokalaftalerne kun dækker nogle kolleger. Også alder og anciennitet synes at spille en rolle. De yngre tillidsrepræsentanter (dvs. under 30 år) og de nyvalgte (dvs. med mindre end 2 års anciennitet) møder især denne type udfordringer i høj eller meget grad. Således nævner 23 % af tillidsrepræsentanterne under 30 og lidt under 10 % af de nyvalgte, at de i høj eller meget høj grad oplever at det har skabt problemer, at de lokale aftaler kun dækker nogle kolleger. De tal er væsentligt lavere blandt mere garvede og ældre tillidsrepræsentanter.

Ud over at køn, alder, anciennitet samt arbejdspladsens profil spiller en vis rolle, fremgår det endvidere af TR-undersøgelsen at nogle forbunds tillidsrepræsentanter i større udstrækning end andre beretter, at de lokale aftaler skaber problemer på arbejdspladsen.

Tabel 8.24: (TR-2010): I hvilken grad har det skabt problemer på arbejdspladsen, at de lokale aftaler kun dækker nogle af kollegerne? – fordelt på forbund (procent)

	I meget høj grad	I høj grad	Neutral	I ringe grad	I meget ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
3F	2	4	15	13	17	49	1	100
Blik og rør	0	0	0	13	25	63	0	100
Dansk Metal	3	5	15	17	15	45	0	100
El-Forbundet	0	9	14	14	16	47	0	100
FOA	1	3	13	18	15	48	2	100
Fængselsforbundet	0	0	25	25	25	25	0	100
HK	0	5	21	12	16	46	0	100
HKKF	0	8	8	25	17	42	0	100
Jernbaneforbundet	0	5	20	10	25	40	0	100
Malerforbundet	0	17	0		17	67	0	100
NNF	0	4	7	11	25	52	0	100
Serviceforbundet	5	5	10	25	10	45	0	100
Socialpædagogerne	1	3	11	16	11	56	1	100
TIB	0	13	21	21	6	38	2	100
TL	0	0	28	10	3	55	3	100
Gennemsnit	1	4	16	15	16	48	1	100

n = 1879

Høj signifikans $p = 0,061$ (Chi^2)

Tillidsrepræsentanter fra Dansk Metal, El-forbundet, HKKF, Malerforbundet, Serviceforbundet og TIB oplever således mere end gennemsnittet at lokale aftaler i høj eller meget høj grad skaber samarbejdsproblemer blandt kollegerne såfremt de ikke dækker samtlige ansatte. Andre forbund som fx Blik og Rør, SL, NNF, 3F og FOA møder aldrig den type udfordringer i deres hverdag. det indikerer, at der er en sammenhæng mellem forbund med store ensartede grupper, (hvor det forventes, at alle derfor får det samme), og forbund med mange og meget sammensatte grupper, hvor det er naturligt, at de forskellige medlemsgrupper for noget forskelligt.

8.5 Opsamling

Tillidsrepræsentantens kontakt til kollegerne foregår via mange kanaler. De(n) valgte kontaktform(er) varierer især med arbejdspladsens størrelse – men også forbundsmæssigt er der forskelle. Det kan således konstateres, at:

- jo større arbejdsplads, jo mere formelle kontaktformer (informationsmøder, intranet, e-mails)
- mest udbredt er på tværs af sektorer og størrelser dog den uformelle kontakt med kollegerne.

Det er også slående, at en betydelig andel af kollegerne – hver fjerde LO-kollega og halvdelen af de gule og uorganiserede – ikke ved, hvad tillidsrepræsentanten går og laver.

Inden forhandlinger med ledelsen skal kollegernes ønsker og krav koordineres. Analysen viser, at der er betydelig forskel på, i hvilket omfang kolleger i forskellige grupper tages med på råd:

- 43 % af LO-medlemmerne oplever at blive taget med på råd sammen med kolleger (mens 12 % og 18 % uorganiserede oplever dette)
- 9 % af LO-medlemmer oplever, at kolleger tages med på råd – men ikke de selv (tallet er 12 % for de gule og de uorganiserede)
- 12 % oplever, at ingen tages med på råd (18 % af de gule og 27 % af de uorganiserede)
- mænd oplever mere end kvinder at blive konsulteret inden forhandlinger (hhv. 49 % og 38 %).

Fællesklubberne bruges af halvdelen af tillidsrepræsentanterne til at udveksle information, mens hver tredje tillidsrepræsentant bruger dem til at koordinere lønforhandlinger og andre krav til ledelsen. Fællesklubberne bruges især af:

- mandlige tillidsrepræsentanter
- tillidsrepræsentanter over 50 år
- tillidsrepræsentanter med længere anciennitet
- tillidsrepræsentanter i den private sektor
- tillidsrepræsentanter i udenlandsk ejede virksomheder.

Opbakningen fra kollegerne er helt afgørende for tillidsrepræsentanterne i forhandlingerne. Analysen viser, at:

- 61 % har drøftet opbakningen med kolleger eller ledelse eller begge parter
- 2/3 oplever opbakning fra kollegerne i forhandlinger
- 8 % oplever ikke opbakning
- 25 % har ikke nogen holdning eller ved ikke.

Når det gælder selve forhandlingerne, viser undersøgelsen at:

- 44 % af LO-medlemmerne føler sig trygge, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlinger om individuel løn eller løntillæg (mod hver fjerde uorganiserede eller gul kollega)...
- men samtidig er næsten tre ud af 10 LO-medlemmer helt eller delvis enige i, at de ønsker at forhandle direkte med ledelsen uden tillidsrepræsentant eller fagforening (mod 55 % uorganiserede og 59 % gule)
- mere end hver tredje LO-medlem finder, at tillidsrepræsentanten er en magtfaktor på deres arbejdsplads (mod 14 % blandt gule og 18 % blandt uorganiserede)
- men 28 % LO-medlemmer ser ikke tillidsrepræsentanten som en magtfaktor.

Også efter forhandlingerne er der en vigtig informationsfase – når kollegerne skal orienteres om resultatet. Analysen viser, at:

- 64 % af LO-medlemmerne føler sig tilstrækkeligt informeret om resultatet af lokale forhandlinger – mens kun godt hver tredje af de gule og uorganiserede svarer ja til dette
- 60 % af LO-medlemmer føler sig godt orienteret af tillidsrepræsentanten om overenskomstmæssige forhold – mens igen godt hver tredje af de gule og uorganiserede har det sådan
- hver fjerde af LO-medlemmerne føler sig ikke godt orienteret af tillidsrepræsentanten om lokalforhandlingsresultaterne – og en tilsvarende andel føler sig ikke orienteret om overenskomstmæssige forhold.
- et lille mindretal på 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at der i høj eller meget høj grad kommer konflikter på arbejdspladsen, når der indgås aftaler, der kun dækker nogle af kollegerne.

Samlet set viser analysen af samarbejdet og koordineringen mellem kollegerne og tillidsrepræsentanten at det store flertal nok har et godt samarbejde – men også, at der er et relativt stort mindretal, som vurderer, at kommunikationen er mindre end perfekt. Selv om flertallet af LO-medlemmer føler sig inddraget i forhandlingerne, er der også et betydeligt mindretal, som oplever ikke at blive spurgt til råds inden forhandlingerne og/eller ikke at blive orienteret i tilstrækkelig grad efter forhandlingerne. Det antyder, at der på relativt mange arbejdspladser er nogle kommunikationsforhold mellem tillidsrepræsentant og kolleger, der kan forbedres. Dette understreges af, at en relativt stor gruppe – også blandt LO-medlemmer – ikke aner, hvad tillidsrepræsentanten laver.

Endelig kan det konstateres – vel ikke overraskende – at de gule og uorganiserede i højere grad holdes udenfor, men også selv holder sig uden for samarbejde med tillidsrepræsentanterne og kommunikation i forbindelse med forhandlinger. Der kan ikke her peges på nogen bestemt gruppe, der tager initiativet – at vælge at være i en gul fagforening eller at være uorganiseret er ofte et politisk valg, og dette valg afspejles også både i holdningen til tillidsrepræsentanten og i interessen til faglige spørgsmål. Omvendt er der også en del tillidsrepræsentanter, som vælger at holde denne gruppe af kolleger uden for det faglige fællesskab. I den forstand er vejen dobbeltrettet, og man kan måske mere undre sig over, at så mange blandt de gule og uorganiserede på trods af disse betingelser alligevel indgår i faglige sammenhænge på arbejdspladserne.

9 Samarbejdsrelationer med ledelsen

Hvor relationerne til kolleger og fagforening må formodes i alt væsentligt at være gensidigt støttende, er der betydeligt større rum for forskellige relationer mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. I dette kapitel vil relationerne til ledelsen blive belyst.

Relationerne mellem ledelse og tillidsrepræsentant er i dette kapitel delt op i fire sektioner. Først analyseres parternes overordnede syn på samarbejdet – er klimaet godt eller skidt, er tilliden mellem parterne høj eller lav. Dernæst ses nærmere på ledelsens syn på tillidsrepræsentanten. Er tillidsrepræsentanten den afgørende kontakt mellem ledelse og kolleger – eller søger ledelsen at omgå tillidsrepræsentanten i sin kontakt med medarbejderne. Og i hvilket omfang er tillidsrepræsentanten en sparringspartner for ledelsen. I det afsluttende afsnit diskuteres overordnet indflydelsesniveauet på arbejdspladserne – og herunder i hvilket omfang ledelsen fastholder sin ledelsesret.

9.1 Forhandlings- og samarbejds klimaet – overordnet godt

Samarbejds klimaet mellem ledelse og tillidsrepræsentant er naturligt nok afgørende for, både hvordan tillidsrepræsentanten ser på sit hverv, og for hvad ledelsen kan gennemføre på arbejdspladsen. Og overordnet set har både ledere og tillidsrepræsentanter et positivt syn på samarbejdsrelationerne. Kun 8 % af tillidsrepræsentanterne karakteriserer samarbejdet som mindre godt eller ringe, mens 69 % finder det særdeles godt eller godt. Der er dog også en relativt stor midtergruppe – næsten hver fjerde tillidsrepræsentant - som vurderer samarbejdet som blot 'nogenlunde'.

Tabel 9.1: (TR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdsrelationerne på din virksomhed? (procent)

Særdeles godt	Godt	Nogenlunde	Mindre godt	Ringt	Ved ikke	Total
20	49	23	5	3	0	100

n = 7874

Spørger vi omvendt lederne om deres relation til tillidsrepræsentanten, ser vi også et overvældende positivt billede af relationen. 75 % er tilfredse eller meget tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde og kun 3 % er utilfredse i større eller mindre grad.

Tabel 9.2: (Ledere-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde? (procent)

Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke	Total
32	43	17	2	1	6	100

n=1110

89 % af lederne er helt eller delvis enig i, at deres relation til tillidsrepræsentanten er præget af gensidig tillid. Spørger vi tillidsrepræsentanten om det samme,

angiver de 82 % at være enige heri – mens 10 % oplever ikke at have et tillidsfuldt forhold til ledelsen. Der er ikke betydelig forbundsmæssige udsving på dette spørgsmål.

Tabel 9.3: (Ledere-2010): Mit eget forhold til tillidsrepræsentanten er præget af gensidig tillid (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
72	17	6	2	1	3	100

n=1110

Tallene viser dog også, at marginalt flere tillidsrepræsentanter i 2010 vurderer relationen til ledelsen som præget af gensidig tillid – sammenlignet med 1998.

Tabel 9.4: (TR-1998); (TR-2010): Mit eget forhold til ledelsen er præget af gensidig tillid (procent)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig*	Ved ikke	Total
TR-1998	44	35	10	6	3	1	100
TR-2010	49	33	9	6	4	0	100

TR-1998: n =7261; TR-2010: n = 7875

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Samlet set tegner der sig således et billede af, at ledere i høj grad værdsætter tillidsrepræsentanterne og deres arbejde. Selvom der kan konstateres en positiv stemning mellem ledere og tillidsrepræsentanter, er der dog også nogle, som oplever problematiske relationer til ledelsen. I forhold til køn ser vi, at en noget større andel mænd end kvinder oplever problematiske samarbejdsrelationer på virksomhederne. Præcis det samme billede tegner sig for den private sektor versus den offentlige sektor.

Tabel 9.5: (TR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdsrelationerne på din virksomhed? - fordelt på køn (procent)

	Særdeles godt /Godt	Nogenlunde	Mindre godt/ Ringe	Ved ikke	Total
Mænd	64	26	10	0	100
Kvinder	74	20	6	0	100
Gennemsnit	68	23	8	0	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Til gengæld spiller størrelsen ingen betydende rolle for samarbejdsrelationerne; en lige så stor andel af tillidsrepræsentanter på små arbejdspladser som på store oplever gode hhv. dårlige samarbejdsrelationer.

I undersøgelsen indgår udsagn fra ledere på organiserede virksomheder – dvs. virksomheder, som er medlem af en arbejdsgiverorganisation - såvel som på uorganiserede. I forhold til tilfredshed med tillidsrepræsentanterne kan det

konstateres, at tilfredsheden stort set er lige stor – 73 % er tilfredse eller meget tilfredse blandt ledere i organiserede virksomheder mod 72 % på ikke-organiserede virksomheder.

Til gengæld er der forskel på tilfredsheden fra ledere på offentlige hhv. private virksomheder. Blandt ledere i det offentlige er tilfredsheden med tillidsrepræsentanten generelt mere udbredt end i den private sektor – dog uden at man kan tale om noget, der ligner udbredt utilfredshed.

Tabel 9.6: (Ledere-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde? - fordelt på sektor (procent)

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke	Total
Privat	20	43	21	2	1	13	100
Offentlig	42	41	14	2	1	2	100
Selvejende institution	26	48	19	6	0	1	100
Gennemsnit	32	43	17	2	1	6	100

n=1109

Høj signifikans $p=0,000$ (Chi^2)

Også blandt tillidsrepræsentanter er der lidt forskel i vurderingen af samarbejdet i den private hhv. offentlige sektor – og også her ses det, at tilfredsheden er mest udbredt i den offentlige sektor.

Tabel 9.7: (TR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på din virksomhed? – fordelt på sektor (procent)

	Særdeles godt	Godt	Nogenlunde	Mindre godt	Ringt	Ved ikke	Total
Privat	17	47	27	6	3	0	100
Offentlig	24	50	18	5	2	0	100
Selvejende institution	16	52	25	5	3	0	100
Gennemsnit	20	49	23	5	3	0	100

n=7874

Høj signifikans $p=0,000$ (Chi^2)

Så vidt, så godt med det positive billede af samarbejdet – men udmønter det sig så også i øget indflydelse på arbejdspladsen?

9.2 Ledelsens holdning til tillidsrepræsentanten

Hvad kan forklare det gode samarbejdsklima, som karakteriserer mange virksomheder? Et element, der kan spille ind, er ledelsens syn på tillidsrepræsentanten, og flere data i denne undersøgelse indikerer da også, at tillidsrepræsentanten på mange områder er en hjælp for ledelsen. Fx angiver 77 %, at tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til organisationsændringer.

Der er også en hel del ledere – knap halvdelen – for hvem tillidsrepræsentanten er en hjælp, når der skal sorteres i medarbejdernes ønsker – men der er dog også 25 %, som ikke oplever dette, og 27 %, som ikke har nogen holdning til spørgsmålet eller ikke ved, hvad de skal mene om det.

Tabel 9.8: (Ledere-2010): Ledelsens brug af tillidsrepræsentanterne (procent)					
	Helt / delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis / Helt uenig	Ved ikke	Total
Tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer	77	11	9	3	100
Tillidsrepræsentanten sorterer i medarbejdernes ønsker og krav, så kun det relevante præsenteres for ledelsen	48	18	25	9	100

n = 1109

I denne sammenhæng viser undersøgelsen ligeledes en betydelig forskel i holdningen til tillidsrepræsentanten i den offentlige hhv. private sektor. Når det fx gælder spørgsmålet om tillidsrepræsentanten som sparringspartner, fremgår det af tallene, at man langt hyppigere i den offentlige sektor på denne måde ser på tillidsrepræsentanten som aktiv medspiller.

Tabel 9.9: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer – fordelt på sektor (procent)					
	Helt / Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/ Helt uenig	Ved ikke	Total
Privat	63	16	15	7	100
Offentlig	87	7	4	2	100
Gennemsnit	77	11	9	3	100

n = 1109

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Er der forskel på ledere i danskejede hhv. udenlandsk ejede virksomheder, når det gælder synet på tillidsrepræsentantens rolle? Her ses det, at ledere på udenlandsk ejede virksomheder i højere grad end ledere på dansk ejede virksomheder betragter tillidsrepræsentanten som en vigtig sparringspartner.

Tabel 9.10: (Ledere- 2010): Tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer – fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)					
	Helt / Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/ Helt uenig	Ved ikke	Total
Danskejet	68	14	15	4	100
Udenlandsk ejet	75	15	8	2	100
Både dansk og udenlandsk ejet	48	17	4	30	100
Gennemsnit	67	14	14	5	100

n = 558; *n = 29

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Et andet forhold, der kan illustrere, hvorfor ledelsen ser positivt på tillidsrepræsentanten, er spørgsmålet om tillidsrepræsentantens rolle. Her fremgår det, at 77

% af lederne oplever tillidsrepræsentanten som en form for problemløser på virksomheden – mens 20 % ser dem som talerør for kollegerne, og 14 % som talerør for faglige synspunkter. Det kan konstateres, at det store flertal af ledere betragter tillidsrepræsentanterne som formidlere mellem parterne på virksomheden – og mere det end fagforeningsrepræsentanter eller talerør for kollegernes synspunkter.

Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	21
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	35
Forhandler for kollegerne	20
Talerør for ledelsen	1
Talsperson for faglige synspunkter	14
Andet	5
Ved ikke	5
Total	100

n=1110

Men et er, at ledelsen har et positivt syn på tillidsrepræsentanten – noget andet er, om tillidsrepræsentanten så også bliver inddraget i de afgørende beslutninger omkring ledelse og økonomi. Når det mere konkret gælder tillidsrepræsentantens indflydelse på økonomi og strategi, viser undersøgelsen, at 59 % af tillidsrepræsentanterne føler, at de kun i begrænset omfang inddrages i økonomiske og strategiske beslutninger. Der er dog også 20 %, som finder, at de faktisk inddrages.

Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
59	18	20	3	100

n=7874

Disse data antyder, at nok kan tillidsrepræsentanten bruges som sparringspartner og formidler af nye tiltag – men når der skal slås søm i på de hårde områder, økonomi og strategi, så bliver tillidsrepræsentanten ofte holdt uden for. Det er imidlertid netop i forhold til udmøntningen af overenskomsterne på arbejdspladsniveau – i forhold til arbejdstid, løn mm – at der er muligheder for at bruge fleksibiliteten i overenskomsten. Og her er ledelsen helt afhængig af tillidsrepræsentanten, fordi løsninger fordrer lokale aftaler. Her er netop den gensidige tillid, som beskrevet ovenfor helt afgørende.

Man kan også vurdere ledelsens respekt for tillidsrepræsentanten ved at belyse, i hvilket omfang, ledelsen kontakter kollegerne direkte vedrørende bestemte emner. 37 % gør det aldrig, mens 21 % sjældent gør det. Det kan diskuteres, om det er mange eller få; spørgsmålet er relativt upræcist, og man kunne måske godt forvente, at mange ledere kontakter medarbejderne direkte om nogle emner. Set i det lys er 37 %, der respekterer tillidsrepræsentanterne som eneste kontakt til kollegerne, et ikke helt lille tal.

Tabel 9.13: (Ledere- 2010): Går du bevidst uden om tillidsrepræsentanten og direkte til medarbejderne vedrørende bestemte emner? (procent)

Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid	Ved ikke	Total
37	21	20	11	2	8	100

n = 1109

Omvendt bliver der også i undersøgelsen spurgt ind til, om medarbejderne kontakter HR-lederen direkte uden om tillidsrepræsentanten. Her ses, at det kun opleves af 13 % - men det er dog således hver ottende, der på den måde oplever at blive forbigået af kollegerne.

Tabel 9.14: (TR-2010): Medarbejderne kontakter i stigende grad HR-lederen frem for tillidsrepræsentanten vedrørende arbejdsrelaterede problemer (procent)

Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
13	18	60	9	100

n = 6319

Note. Kun tillidsrepræsentanter som angiver at have en HR-leder eller er offentligt ansatte er adspurgte

Spørger vi nærmere om, hvorvidt ledelsen ønsker et direkte forhold til kollegerne eller vil kommunikere via tillidsrepræsentanten, viser analysen, at stort set lige mange ønsker de to løsninger; 40 % ønsker et direkte forhold – mens lidt flere, 44 %, hellere vil forhandle via tillidsrepræsentanten.

Tabel 9.15: (Ledere-2010): Hvad mener du om følgende generelle udsagn om dit forhold til medarbejderne (procent)

	Helt enig/ Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder	44	14	38	5	100
Jeg ønsker et direkte forhold til medarbejderne, uden tillidsrepræsentanten og fagforeningen involveres for	40	16	39	5	100

n = 1110

Som det kunne forventes, er det især ledere i den offentlige sektor, som ønsker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder, mens det i den private sektor er omvendt. Det kendetegner som bekendt den offentlige sektor, at der er en lang tradition for kollektive forhandlinger og også lokalt kollektiv fastsættelse af lønniveauet. Den private sektor har haft en i hvert fald principiel tradition for at bruge individuelle forhandlinger – om end det i praksis først i 1990'erne blev mere udbredt at bringe mere individuelle elementer ind i forhandlingerne.

Tabel 9.16: (Ledere-2010): Jeg foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder – fordelt på offentlig og privat (procent)

	Helt enig/ Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig Helt uenig	Ved ikke
Privat	29	9	55	7
Offentlig	56	16	24	5

n = 1109

For en nærmere analyse af spørgsmålet om kollektive versus individuelle relationer på arbejdspladsen, se kapitel 11.5.

9.3 Ledelsesretten og formelle/uformelle fora for indflydelse

TR-undersøgelsen 1998 viste, at ledelsen i vid udstrækning fastholder deres ledelsesret – og det billede er overordnet det samme i 2010. Men der har dog fundet en mindre ændring sted. Hvor det i 1998 var godt hver femte tillidsrepræsentant, der ikke fandt, at ledelsen fastholder retten til at lede og fordele arbejdet, er det i 2010 godt hver fjerde. Det skal så her bemærkes, at undersøgelsen i 1998 også viste, at mange tillidsrepræsentanter faktisk syntes, at det er ledelsens opgave at lede og fordele arbejdet

Tabel 9.17: (TR 1998); (TR-2010): Hvad mener du om følgende generelle udsagn: Ledelsen fastholder sin ret til at lede og fordele arbejdet (procent)

	Helt/delvis enig	Neutral	Delvis/helt uenig	Total
TR-1998	81	9	10	100
TR-2010	76	12	12	100

TR-1998: n= 7246; TR-2010: n = 7875

Ved signifikant-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Ét er, om ledelsen ønsker at bevare ledelsesretten – noget andet er, om ledelsen ønsker at give medarbejderne ansvar. Spørger vi tillidsrepræsentanterne var der også i 1998 mange tillidsrepræsentanter, der mente, at ledelsen ønskede at give medarbejderne mere ansvar. Vi ser en tendens – om end lille - til, at ledelsen i 2010 ifølge tillidsrepræsentanterne i endnu højere grad ønsker at give medarbejderne ansvar. Noget tyder på, at ledelsen på mange arbejdspladser faktisk ønsker at uddelegere ansvar.

Tabel 9.18: (TR-1998); (TR- 2010): Hvad mener du om følgende generelle udsagn: Ledelsen er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar (procent)

	Helt /delvis enig	Neutral	Delvis/helt uenig	Total
TR-1998	71	13*	16	100
TR-2010	75	12*	12	100

TR-1998: n=7267; TR-2010. n=7847

*Ved signifikant-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

I samarbejdet på virksomhederne kan interessen i formelle fora for samarbejde variere. Spørger vi tillidsrepræsentanterne, hvilke de mener, der er de bedste fora for indflydelse, er knap halvdelen af den overbevisning, at uformelle kon-

takter giver bedre samarbejde end mere formelle udvalg. 31 % forholder sig neutralt til spørgsmålet mens 9 % ikke ved, hvad de skal mene.

Tabel 9.19: (TR-2010): Uformelle kontakter giver mere indflydelse end arbejdet i formelle udvalg (procent)				
Helt / Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/ Helt uenig	Ved ikke	Total
47	31	14	9	100

n = 7874

Spørger vi lederne, fremgår det, at de generelt vurderer, at de uformelle fora for indflydelse giver et bedre samarbejde – omkring to tredjedele af lederne er af den overbevisning, og interessant nok er det faktisk ledere på virksomheder med en TR-ordning, der i lidt videre omfang vurderer, at uformelt samarbejde er at foretrække.

Tabel 9.20: (Ledere-2010): Uformelle kontakter [med tillidsrepræsentanten] giver bedre samarbejde end arbejdet i formelle udvalg (procent)				
	Helt / Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis / Helt uenig	Ved ikke
Ledere med TR	68	20	7	4
Ledere uden TR	62	19	6	13

n=1110

Det uformelle samarbejde vurderes altså højt af både ledere og tillidsrepræsentanter – spørgsmålet er selvfølgelig så, om dette udgør et problem for det institutionelle samarbejdssystem. På den ene side er der ingen tvivl om, at gode relationer generelt er et godt udgangspunkt for samarbejdet; på den anden side kan det være et problem for arbejdspladsdemokratiet, hvis mange forhold afgøres uden for de formelle fora for samarbejde og forhandling.

I hvilken sammenhæng kan der så konstateres mellem ønsket om uformelle kontakter og tilstedeværelsen af formelle samarbejdsorganer? Tallene viser, at der er flere ledere på virksomheder *med* formelle samarbejdsorganer, der prioriterer uformelle kontakter, end ledere på virksomheder uden SU, MED eller virksomhedsnavn. Det kunne antyde, at ledernes erfaringer med de formelle organer er af en karakter, så de også har brug for mere uformelle kontakter for at få samarbejdet til at køre optimalt. Men bagsiden af medaljen er, at det bliver mindre gennemskueligt og vanskeligere at kontrollere.

Tabel 9.21: (Ledere-2010): Uformelle kontakter med tillidsrepræsentanten giver bedre samarbejde end arbejdet i formelle udvalg – fordelt på virksomheder med og uden formelle samarbejdsudvalg (SU, MED eller virksomhedsnævn) (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Helt/delvis uenig	Ved ikke
Har et formelt samarbejdsudvalg	60	28	5	8
Har ikke et formelt samarbejdsudvalg	70	18	8	3

n = 1110

Høj signifikans $p = 0,001$ (Chi²)

9.4 Opsamling

Det overordnede samarbejdsklima på danske virksomheder vurderes positivt af både ledere og tillidsrepræsentanter. Det kan således konstateres, at:

- syv ud af ti tillidsrepræsentanter vurderer samarbejdet som særdeles godt eller godt...
- en større andel i den offentlige sektor end i den private sektor vurderer samarbejdet positivt
- 75 % af lederne er tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde...
- tilfredshedsgraden er større på offentlige end på private virksomheder
- 89 % af lederne vurderer deres forhold til tillidsrepræsentanterne som præget af gensidig tillid
- 82 % af tillidsrepræsentanterne vurderer deres relation til ledelsen som præget af gensidig tillid (andelen var i 1998 79 %)

Samlet tegner der sig således et billede af gode samarbejdsrelationer på virksomhederne – men også af en sektorforskel, hvor både ledere og tillidsrepræsentanter i den private sektor er lidt mindre positive i vurderingerne end parterne i den offentlige sektor er.

Det må også fastholdes, at der er en minoritet på:

- 8 % af tillidsrepræsentanterne, som finder samarbejdsrelationerne mindre gode eller ringe
- 3 % af lederne, som er utilfredse eller meget utilfredse med tillidsrepræsentanternes arbejde
- 10 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke finder, at relationerne til ledelsen er præget af tillid.

Også når vi ser på, hvilken rolle tillidsrepræsentanten indtager i ledelsens øjne, er det overordnede billede positivt:

- 77 % af lederne ser tillidsrepræsentanten som en vigtig sparringspartner, når der skal diskuteres og formidles organisationsændringer
- 56 % ser tillidsrepræsentanten som en problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger eller mellem ledelse, kolleger og fagforening

Igen ses det dog ved disse spørgsmål, at ledere i den offentlige sektor har et mere positivt billede af tillidsrepræsentanten end ledere i den private sektor; det er således 63 % i den private sektor, der betragter tillidsrepræsentanten som en sparringspartner mod 87 % i den offentlige sektor.

Et andet mål for, om tillidsrepræsentanten nyder ledelsens respekt som kollektiv forhandler af løn og arbejdsvilkår, er, hvorvidt ledelsen ønsker direkte forhandlinger med kollegerne uden om tillidsrepræsentanten. 44 % ønsker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder, mens 38 % har den modsatte opfattelse. Men fordelt på offentlig og privat sektor er forskellen markant; 29 % i den private sektor ønsker tillidsrepræsentanten som forhandlingspart, mens 56 % i den offentlige sektor helst forhandler med tillidsrepræsentanten.

Endelig kan der ses nogle forskelle fra 1998 til 2010 på tillidsrepræsentanternes opfattelse af ledelsens ønske om at fastholde ledelsesretten. Det kan konstateres at

- 76 % af tillidsrepræsentanterne i 2010 vurderer, at ledelsen fastholder sin ret til lede og fordele arbejdet – mod 81 % i 1998
- 75 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at ledelsen er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar – mod 71 % i 1998.

10 Forhandlinger på arbejdspladsen

Samarbejdsklimaet er afgørende for forhandlinger: Er samarbejdsklimaet godt, kan det lette forhandlinger, og omvendt kan forhandlinger være tunge, hvis tilliden mellem parterne er lille. Forhandlingerne også sætte samarbejdet på spidsen – for det er i resultatet af forhandlingerne at relationerne materialiserer sig – i løn, i fleksibilitet, i goder etc.

I dette afsnit vil betingelserne for forhandlingerne mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen blive behandlet. Mere overordnede spørgsmål om, hvorvidt bestemte emner skal forhandles centralt eller decentralt, brugen af rammeaftaler samt fagforeningens rolle i forhandlinger er behandlet i rapport II.

Indledningsvist vil det i dette kapitel kort blive belyst, hvad udgangspunktet for parternes forhandlinger lokalt på arbejdspladsen er, og hvilke aktører, der medvirker i de lokale forhandlinger. Dernæst belyses, hvorvidt parterne lokalt har indgået aftaler om særlige medlemsfordele for de ansatte, som er del af den etablerede fagbevægelse. Herefter undersøges tillidsrepræsentantens kvalifikationsmæssige kompetencer, når det kommer til lønforhandlinger, ansættelser og afskedigelser. Derefter analyseres, hvordan tillidsrepræsentanterne og lederne ser på overenskomsternes overordnede rammer - giver det en tryghed eller en frihed? Afslutningsvist belyses kort, hvad der karakteriserer de arbejdspladser, som ikke har en tillidsrepræsentant, og hvilken betydning kommunalreformen har haft for samarbejdsklimaet på arbejdspladserne i den offentlige sektor.

10.1 Udgangspunktet for forhandlingerne - overenskomsten eller de daglige udfordringer?

Indledningsvist kan det konstateres, at der i større omfang i 2010 end 1998 indgås lokalaftaler inden for overenskomsten. 66 % af tillidsrepræsentanterne angiver i 2010 at have indgået sådanne aftaler mod 61 % i 1998. Samtidig ses det, at omfanget af skuffe- eller lokumsaftaler – altså aftaler, som ligger ud over overenskomsten – er halveret fra 1998 til 2010. Det kunne også forventes, fordi regelsættet i overenskomsterne er blevet stadig mindre stramt vedrørende en del af de emner, som der typisk indgås skuffeaftaler om – fx tid.

Tabel 10.1: (TR-1998); (TR-2010): Har du indgået lokale aftaler med ledelsen? (procent)		
	TR1998	TR2010
Ja, vi har indgået lokalaftaler inden for overenskomsten	61	66
Ja, vi har indgået 'skuffe- eller lokumsaftaler' med ledelsen, der bryder med de overenskomster, mit forbund/min fagforening har indgået	17	9
Nej, vi har ikke indgået lokale aftaler	37	26
Ved ikke	0	5

TR-1998: n = 7406; TR-2010: n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Som påpeget andetsteds (rapport II) er tillidsrepræsentanterne noget dobbelttydige, når det gælder spørgsmålet om, hvor forhandlingerne på arbejdspladsen bør tage sit udgangspunkt. 72 % angiver, at forhandlingerne tager udgangs-

punkt i udfordringer på arbejdspladsen, mens 68 % finder, at de tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt.

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Overenskomster og formelle regelsæt	68	20	7	5	100
Konkrete udfordringer på arbejdspladsen	72	19	4	5	100

n = 7874

Spørger vi lederne om, hvad forhandlingerne tager udgangspunkt i, ser vi det samme billede; også her er det både de konkrete forhold, overenskomster og de formelle regelsæt, der er udgangspunktet for forhandlingerne.

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Overenskomster og formelle regelsæt	74	13	8	4	100
Konkrete udfordringer på arbejdspladsen	82	10	6	5	100

n = 1110

Årsagen til, at så mange ser begge dele som relevante i forhandlinger, er formentlig, at de to ting spiller tæt sammen; overenskomster og formelle regelsæt er udgangspunktet for at tackle de konkrete udfordringer på arbejdspladsen. Der er ikke forskel på den offentlige og private sektor på dette spørgsmål.

Så vidt forhandlingerne med tillidsrepræsentanter. Datamaterialet giver imidlertid også mulighed for at se på forhandlingsudgangspunktet på virksomheder uden tillidsrepræsentanter. Stilles det samme spørgsmål til ledere på virksomheder uden tillidsrepræsentanter, viser det sig, at de i stort set samme grad som på arbejdspladser med en tillidsrepræsentant tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen – men til gengæld er overenskomster på disse arbejdspladser mindre anvendt som udgangspunkt for forhandlinger.

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Overenskomster og formelle regelsæt	47	19	18	11	100
Konkrete udfordringer på arbejdspladsen	78	10	4	8	100

n = 473

10.2 Aktørerne i de lokale forhandlinger

Forhandlingerne på arbejdspladserne finder typisk sted mellem tillidsrepræsentant(er) og ledelse. Det er dog også en mulighed at inddrage en tredje aktør - fagforeningen – i forhandlingerne. Hvorvidt dette er ønskeligt varierer meget mellem ledere og tillidsrepræsentanter. I det offentlige er der som regel tale om, at den formelle forhandlingsret ligger i den lokale fagforening, som så i større eller mindre grad kan uddelegere til tillidsrepræsentanterne. Derfor er fagforeningerne i det offentlige en naturlig forhandlingsmodpart. I den private sektor er det tillidsrepræsentanterne, der har forhandlingsretten i forhold til den enkelte virksomhed, og fagforeningerne inddrages kun, hvis der opstår problemer i forhandlingerne.

Når lederne spørges, er tillidsrepræsentanten den foretrukne forhandlingspartner – kun 11 % foretrækker fagforeningen som alternativ.

Tabel 10.5: (Ledere-2010): Jeg vil hellere forhandle med tillidsrepræsentanten end med fagforeningen (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
37	21	21	4	7	9	100

n = 1110

Og bliver der spurgt direkte til, om ledelsen opfatter en udefrakommende repræsentant fra fagforeningen som en betydelig hjælp til forhandlinger på virksomheden, er det store flertal uenige eller meget uenige, mens kun 15 % finder dette relevant. Ledere i den offentlige sektor (næsten hver femte) synes i højere grad at ønske sådan en hjælp end ledere i den private (hver ottende).

Tabel 10.6: (Ledere-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne – fordelt på sektor (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Privat	12	12	63	13	100
Offentlig	19	25	47	9	100
Gennemsnit	15	20	55	10	100

n = 1110

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Spørger man tillidsrepræsentanten, om fagforeningen kan være en hjælp i de konkrete forhandlinger, er holdningen helt modsat ledelsens – her ser vi, at mere end halvdelen finder, at fagforeningens tilstedeværelse vil være en betydelig hjælp – og også her er der en mere positiv holdning udefrakommende hjælp i det offentlige end i det private.

Tabel 10.7: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Privat	46	25	23	7	100
Offentlig	57	20	18	5	100
Gennemsnit	51	22	21	6	100

n = 7817

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Analysen viser yderligere, at kvinder i højere grad end mænd foretrækker, at der sidder en fagforeningsrepræsentant med ved forhandlingerne.

Tabel 10.8: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Mænd	47	24	23	5	100
Kvinder	55	20	18	7	100
Gennemsnit	51	22	21	6	100

n = 7873

Høj signifikans p=0,000 (Chi²)

Ser vi forbundsspecifikt på, hvorvidt tillidsrepræsentanten ønsker fagforeningen involveret i forhandlingerne, viser der sig store variationer. Tillidsrepræsentanterne fra Blik og Rør og El-Forbundet har markant mindre brug for fagforeningens hjælp i de lokale forhandlinger. Omvendt vurderer særligt tillidsrepræsentanter fra FOA og Jernbaneforbundet at fagforeningen kunne være en hjælp i lokalforhandlingerne.

Tabel 10.9: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne – fordelt på forbund (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
3F	50	23	22	5	100
Blik og Rør	25	29	38	9	100
Dansk Metal	48	22	23	8	100
El-Forbundet	28	30	33	10	100
FOA	68	15	13	4	100
Fængselsforbundet	52	26	17	4	100
HK	48	23	22	7	100
HKKF	46	24	24	6	100
Jernbaneforbundet	68	24	8	0	100
Malerforbundet	40	28	19	14	100
Fødevareforbundet NNF	54	23	21	3	100
Serviceforbundet	52	22	22	4	100
Socialpædagogerne	50	25	20	6	100
TIB	40	30	25	5	100
TL	52	22	15	11	100
Gennemsnit	51	22	21	6	100

n = 7874

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Analysen viser ydermere, at jo større virksomhederne er, jo mindre hjælp fra fagforeningen er der brug for. Tillidsrepræsentanterne på store virksomheder er ofte relativt professionaliserede og har derfor også mere tid og flere ressourcer til rådighed.

Tabel 10.10: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne - fordelt på antallet af medarbejdere på arbejdspladsen (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
1 - 4	63	16	15	5	100
5 - 9	58	23	15	5	100
10 - 24	53	22	16	8	100
25 - 49	54	21	19	6	100
50 - 199	48	24	23	5	100
200 - 499	42	24	29	6	100
500 +	44	21	28	7	100
Gennemsnit	51	22	21	6	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Endelig viser tallene, at jo længere anciennitet, tillidsrepræsentanten har, jo mindre har denne brug for fagforeningens hjælp – et ikke særlig overraskende resultat.

Tabel 10.11: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne - fordelt på tillidsrepræsentantens anciennitet (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Helt/delvis uenig	Ved ikke	Total
0 til 2 år	60	19	13	8	100
3 til 5 år	51	24	20	6	100
6 til 10 år	47	23	23	6	100
11 til 20 år	46	25	25	4	100
21 til 60 år	42	21	33	4	100

n = 7874

Høj signifikans p=0,000 (Chi²)

Stemningen omkring forhandlingerne på arbejdspladserne har ikke ændret sig væsentligt fra 1998 til 2010. Når det gælder muligheden for at sætte hårdt mod hårdt i forhandlinger, er det kun tre procentpoint færre, der i 2010 ser dette som vigtigt i forhold til i 1998. Det betyder, at der i 2010 er 57 %, som finder det vigtigt med denne mulighed.

Tabel 10.12: (TR-1998); (TR-2010): Det er vigtigt at kunne sætte hårdt mod hårdt i (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
TR-1998	62	17	18*	3*	100
TR-2010	57	22	19*	2*	100

1998: n = 7243 og 2010: n = 7815

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Der er en vis forskel i den private og den offentlige sektor. I den private sektor er det mere udbredt at mene, at der skal kunne sættes hårdt mod hårdt end i det offentlige – hvor der jo også har været tradition for, at forhandlinger i vid udstrækning finder sted på mere centralt plan.

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Privat	65	20	14	2	100
Offentlig	49	24	25	2	100
Gennemsnit	57	22	19	2	100

n = 7817

10.3 Aftaler om særlige medlemsfordele

Et redskab der kan fremme, at så mange som muligt tilslutter sig de faglige organisationer, er ved at sikre særlige fordele for medlemmer. Det gøres typisk gennem fagforeningen, men der kan også indgås aftaler på arbejdspladsen, som sikrer medlemmerne særlige fordele.

9 % af tillidsrepræsentanterne har lavet aftaler med ledelsen om særlige fordele for fagforeningsmedlemmer (fx særlige uddannelsesrettigheder eller løntillæg), mens 89 % ikke har sådanne aftaler. Spørger man lederne, angiver et tilsvarende lille antal at have indgået sådanne aftaler – kun 5 %. Det er således ikke specielt udbredt at lave særaftaler, og det hænger sammen med, at det juridisk kan være problematisk med en sådan form for forskelsbehandling, fordi der er tale om områdeoverenskomster, der i princippet gælder for alle ansatte på det område, overenskomsten dækker.

Ser man alligevel på, hvad sådanne aftaler typisk handler om, angiver tillidsrepræsentanterne, at løntillæg klart er det mest udbredte gode – efterfulgt af uddannelsesrettigheder og fleksibel arbejdstid, kun for medlemmer.

Løntillæg kun for medlemmer	5
Uddannelsesrettigheder kun for medlemmer	3
Fleksibel arbejdstid primært for medlemmer	2
Medlemmer afskediges sidst ved nedskæringer	1
Frynsegoder kun for medlemmer (fx PC)	1
Fagforeningskontingent betalt af arbejdsgiver	0,3
Andet	1

n = 697

Note. Her kunne markeres flere svar.

Lederne angiver præcis de samme emner – men der er så få ledere, der svarer positivt på særaftaler, at det ikke er valide procenttal.

10.4 Tillidsrepræsentantens kompetencer i lønforhandlinger, ansættelser og afskedigelser

Når tillidsrepræsentanten og ledelsen indleder forhandlinger om løn og arbejdsvilkår, er de kvalifikationsmæssige kompetencer afgørende. Er parterne godt nok klædt på til forhandlingerne? Spørger man tillidsrepræsentanterne om deres egne kompetencer, vurderer knap to tredjedele, at de er godt nok klædt på til at

forhandle med ledelsen, mens 16 % vurderer, at de ikke er godt nok klædt på. Her er praktisk taget ingen forskel mellem tillidsrepræsentanter i den offentlige, hhv. private sektor.

Tabel 10.15: (TR-2010): Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
21	43	18	11	5	2	100

n = 7817

Vi ser en mindre forskel mellem mænd og kvinder her, hvor mænd i højere grad føler sig forhandlingskompetente end kvinder.

Tabel 10.16: (TR-2010): Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen? - fordelt på køn (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Helt/delvis uenig	Ved ikke	Total
Mænd	68	19	12	3	100
Kvinder	60	17	20	3	100
Gennemsnit	64	18	16	2	100

n = 7874

Spørger man lederne, om tillidsrepræsentanterne er godt nok klædt på til forhandlinger med ledelsen, er vurderingen noget mere skeptisk – her vurderer kun 25 %, at tillidsrepræsentanten er godt nok klædt på, mens 42 % ikke finder dem godt forberedt til forhandlingerne.

Tabel 10.17: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er godt nok klædt på til at forhandle (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
7	18	23	17	25	11	100

n = 842

Er ledelsen klædt godt nok på til forhandlingerne? Spørgsmålet er ikke stillet til lederne selv, da forventningen var, at stort set alle ville føle sig kompetente til at forhandle. Spørger man tillidsrepræsentanterne, viser det sig, at to tredjedele her finder, at ledelsen er kompetent til at forhandle. Vurderingerne er her forskellige, alt afhængig af om tillidsrepræsentanten er ansat i den offentlige eller private sektor; tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor er lidt mere skeptiske over for ledelsens kompetencer end tillidsrepræsentanter i den private sektor.

Tabel 10.18: (TR-2010): Ledelsen er generelt klædt godt nok på til at forhandle (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
27	40	16	11	3	3	100

n = 7815

Et af de områder, hvor tillidsrepræsentanten mest markant kan være en medspiller – eller undlade at være det – i forhold til ledelsen, er vedrørende afskedigelser og ansættelser.

49 % af alle tillidsrepræsentanter arbejder på en arbejdsplads, hvor man inden for det seneste år har haft fyringsrunder. 68 % af de privatansatte har været igennem sådanne runder, men det 'kun' gælder 41 % af de offentligt ansatte tillidsrepræsentanter. Lønstop har 32 % af de privatansatte været involveret i, mens 9 % af de privatansattes arbejdspladser har haft en lønnedgang inden for det seneste år.

Tabel 10.19: (TR-2010): Har din arbejdsplads inden for det seneste år oplevet... – fordelt på sektor (procent)			
	Privat	Offentlig	Gennemsnit
Fyringsrunder	68	26	49
Lønstop	32	4	19
Lønnedgang	9	1	5

n = 7876

Note: Her kunne markeres flere svar.

Det er især den private sektor, der har oplevet større omstruktureringer og lønnedgang – formentlig i høj grad betinget af den økonomiske krise.

Er tillidsrepræsentanten med når der skal afskediges? Spørger man de tillidsrepræsentanter, der er ansat på en arbejdsplads, som har været igennem en afskedigelsesrunde, så angiver 11 % at de slet ikke har været involveret. De øvrige er til gengæld involveret på forskellige måder. 14 % har været med til at bestemme, når der skulle afskediges, og 40 % er blevet konsulteret af ledelsen. Resultaterne er dog også her forskellige for tillidsrepræsentanter ansat i den offentlige og i den private sektor; i det private inddrages tillidsrepræsentanten oftere i afskedigelserne end i det offentlige. 44 % konsulteres af ledelsen i det private mod 30 % i det offentlige og 75 % er blevet informeret inden afskedigelserne i det private mod 57 % i det offentlige.

Tabel 10.20: (TR-2010): På hvilken måde har du været involveret i afskedigelserne? – fordelt på sektor (procent)			
	Privat	Offentlig	Gennemsnit
Jeg har ikke været involveret	12	11	11
Jeg har støttet kolleger i forbindelse med afskedigelsen	63	53	60
Jeg er blevet konsulteret af ledelsen om, hvem der skulle afskediges	44	30	40
Jeg er blevet informeret af ledelsen forud for afskedigelsen	75	57	69
Jeg har været medbestemmende i beslutningen	15	13	14

n = 4118

Note: Her kunne markeres flere svar.

Er det et problem, når tillidsrepræsentanterne bliver involveret i afskedigelserne? Det oplever kun 6 % af tillidsrepræsentanterne, mens 45 % ikke oplever

dette som et problem. De resterende har ikke nogen mening om dette spørgsmål.

I undersøgelsen er der blevet spurgt om, i hvilket omfang, tillidsrepræsentanterne finder, at de har kompetencerne til at forhandle netop lønstop, lønnedgang og fyringsrunder. To ud af fem mener, at de har kompetencerne, mens hver fjerde ikke mener at have dem – der er ikke forskel mellem offentligt og privatansatte tillidsrepræsentanter.

Tabel 10.21: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen (procent)

	Privat	Offentlig	Gennemsnit
I meget/høj grad	40	38	39
Neutral	30	28	29
I ringe/meget ringe grad	25	26	26
Ved ikke	5	8	6
Total	100	100	100

n = 3711

Høj signifikans p = 0,001 (Chi²)

Der er en klar tendens, når man ser på forhandlingskompetencer i forhold til anciennitet; det fremgår her, at jo længere anciennitet, jo bedre føler tillidsrepræsentanten sig klædt på til at forhandle disse problemstillinger. Tilsvarende ses det, at jo højere alder, jo oftere føler tillidsrepræsentanten at have de rette kompetencer til at forhandle. Det skal dog stadig bemærkes, at selv blandt de tillidsrepræsentanter, der har mange års erfaring – eller har nået en vis alder – er der stadig en betydelig andel, der ikke synes at have kompetencerne til at forhandle lønnedgang, lønstop og afskedigelser.

Tabel 10.22: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen – fordelt på anciennitet (procent)

	I høj/meget høj grad	Neutral	I ringe/meget ringe grad	Ved ikke	Total
0 til 2 år	28	34	30	8	100
3 til 5 år	35	31	29	5	100
6 til 10 år	42	26	26	6	100
11 til 20 år	49	28	20	3	100
21 til 60 år	56	20	21	4	100
Gennemsnit	39	29	26	6	100

n = 3732

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Tabel 10.23: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle løn-stop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen' – fordelt på alder (procent)

	I høj/meget højgrad	Neutral	I ringe/meget ringe grad	Ved ikke	Total
20-29 år	20	39	39	2	100
30-39 år	38	31	24	7	100
40-49 år	38	29	27	6	100
50-59 år	40	29	26	5	100
60-75 år	43	26	26	5	100
Gennemsnit	39	29	26	6	100

n = 3732

Høj signifikans p = 0,004 (Chi²)

10.5 Overenskomstens rammer – tryghed eller frihed

Overenskomsten sætter som udgangspunkt rammerne for tillidsrepræsentantens og ledelsens forhandlinger. Hvordan ser parterne på overenskomstens rammer? Et flertal af tillidsrepræsentanterne er helt enige (28 %) eller delvis enige (43 %) i, at overenskomsten er en tryk ramme at forhandle indenfor. Kun 5 % opfatter i et eller andet omfang, at overenskomsten kunne forbedres og skabe mere trykke rammer at arbejde inden for.

Tabel 10.24: (TR-2010): Overenskomsten giver mig alt i alt trykke rammer at forhandle indenfor. (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
28	43	19	4	1	5	100

n = 7815

Der er ingen forskel på tillidsrepræsentanter ansat i den offentlige og den private sektor på dette område. Virksomhedens størrelse har derimod en betydning for tillidsrepræsentanternes syn på overenskomsten. Jo større virksomhed, jo større tryghed ved overenskomsterne som forhandlingsramme.

Tabel 10.25: (TR-2010): Overenskomsten giver mig alt i alt trykke rammer at forhandle indenfor – fordelt på arbejdspladsstørrelse (procent)

1-4 ansatte	5-9 ansatte	10-24 ansatte	25-49 ansatte	50-199 ansatte	200-499 ansatte	Over 500 ansatte
63	68	68	72	72	73	72

n= 7815

Forbundsmæssigt er der kun små forskelle; dog er der et forbund, Malerforbundet, som skiller sig ud – her angiver 60 % at føle sig tryk med overenskomsten som forhandlingsramme, mens 11 % i et eller andet omfang føler sig utrykke. De øvrige forskelle er meget små og det må samlet konstateres, at overenskomsten for et meget stort flertal giver tilstrækkelig trykke rammer at arbejde inden for.²

² Kun 0,4 % af tillidsrepræsentanterne arbejder på virksomhed, som ikke er overenskomstdækket, hvorfor der ikke meningsfuldt kan krydses med dette spørgsmål.

Tabel 10.26: (TR-2010): Overenskomsten giver mig alt i alt trygge rammer at forhandle indenfor – fordelt på forbund (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
3F	73	18	5	5	100
Blik og Rør	73	22	4	2	100
Dansk Metal	74	19	5	2	100
EI-Forbundet	74	18	6	2	100
FOA	69	20	5	7	100
Fængselsforbundet	50	36	9	5	100
HK	69	20	6	5	100
HKKF	64	18	9	9	100
Jernbaneforbundet	64	25	6	6	100
Malerforbundet	60	20	11	9	100
Fødevarerforbundet	74	21	3	2	100
Serviceforbundet	71	18	7	3	100
Socialpædagogerne	72	18	6	4	100
TIB	68	25	6	1	100
TL	62	24	7	7	100
Total	70	19	6	5	100

n = 7815

Lederne har også givet deres besyv med i vurderingen af overenskomsten. Her er ikke blevet spurgt om, hvorvidt overenskomsten giver trygge rammer – men derimod om rammerne er for stramme. 35 % af lederne er enige i dette, 36 % forholder sig neutralt eller har ingen mening om det, mens 29 % ikke finder, at overenskomstens rammer er for stramme.

Holdningen til dette spørgsmål varierer mellem ledere i den offentlige og private sektor. Særligt ledere i den offentlige sektor synes, at overenskomsterne strammer. En mulig årsag hertil kan være mange rammeaftaler, den lange tradition for mere centraliserede overenskomster, og at udviklingen af fleksibilitetsmuligheder i den private sektor har haft en reel betydning.

Tabel 10.27: (Ledere-2010): Overenskomsten giver for stramme rammer at forhandle inden for – fordelt på sektor (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Privat	28	27	29	16	100
Offentlig	39	27	28	7	100
Selvejende institution	38	24	35	4	100
Gennemsnit	35	26	29	10	100

n = 842

10.6 Danske arbejdspladser uden en TR-ordning

Vægten i denne undersøgelse ligger på arbejdspladser med tillidsrepræsentanter, men ledere fra arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter indgår også. De fleste arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant er at finde i den private sektor. Der er ikke en tillidsrepræsentant på 67 % af de private arbejdspladser, det samme gør sig kun gældende for 9 % af de offentlige arbejdspladser og 29 % af de selvejende institutioner. Arbejdspladserne uden en TR-ordning er ofte at finde in-

denfor bestemte brancher som fx transport, handel, restauration og service samt teknik, design og IT. De er endvidere typisk mindre arbejdspladser med færre end 10 ansatte, om end en række de større arbejdspladser heller ikke har en tillidsrepræsentant (se kapitel 14). Årsagerne til, at der er virksomheder uden en TR-ordning, hvilke lønmodtagere der er ansat på disse arbejdspladser og hvem der repræsenterer disse vil blive belyst i de følgende afsnit. Forhandlingerne med ledelsen belyses også kort i det følgende afsnit.

Begrundelserne for ikke at have en TR-ordning

På de arbejdspladser, hvor der i 2010 ikke er en TR-ordning, har mere end hver tiende arbejdsplads tidligere haft en tillidsrepræsentant. Det betyder dog også, at størstedelen af disse arbejdspladser ikke har tradition for at have en TR-ordning på arbejdspladsen. Det er yderligere de færreste ledere, der efterlyser tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant (7 %).

Tabel 10.28: (Ledere-2010): Har I tidligere haft en tillidsrepræsentant på virksomheden? Og Ville du gerne have en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen? (procent)		
	Har I tidligere haft en tillidsrepræsentant på virksomheden?	Ville du gerne have en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen?
Ja	12	7
Nej	79	66
Ved ikke	9	27
Total	100	100

n = 473

Svarene fra lederne på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant viser, at 80 % ej heller tidligere har haft en tillidsrepræsentant, og at flertallet heller ikke ønsker at få ordningen indført eller genetableret. Der er dog betydelig forskel på den private og den offentlige sektor i denne sammenhæng; mere end hver tredje offentlige leder ville gerne have en tillidsrepræsentant, mens knap hver tredje ikke ønsker det. I det private er det blot hver 20. leder, der godt kunne tænke sig en tillidsrepræsentant.

Tabel 10.29: (Ledere-2010): Ville du gerne have en tillidsrepræsentant? – fordelt på sektor (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Privat	5	70	25	100
Offentlig	36	31	33	100
Selvejende institution	11	41	48	100
Gennemsnit	7	66	27	100

n = 473

Det er også især offentlige ledere, der tidligere har haft en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Tabel 10.30: (Ledere-2010): Har I tidligere haft en tillidsrepræsentant på virksomheden? – fordelt på sektor (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Privat	9	82	9	100
Offentlig	39	49	13	100
Selvejende institution	28	59	13	100
Gennemsnit	12	79	9	100

n = 473

Hver fjerde leder, som tidligere har haft en tillidsrepræsentant, ønsker, at TR-ordningen bliver genetableret, mens 4 % af arbejdspladserne uden tradition for en tillidsrepræsentant svarer, at de gerne vil have en tillidsrepræsentant. Tendensen er, at de ledere, der tidligere har haft en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, i højere grad ønsker det igen, end dem, der aldrig har arbejdet sammen med en tillidsrepræsentant.

Noget tyder altså på, at et tidligere samarbejde giver en positiv vurdering af tillidsrepræsentanten som mulig samarbejdspartner. Der er dog samtidig et stort flertal af dem, som ikke har en tillidsrepræsentant, der heller ikke savner det – uanset om de har haft en tidligere eller ej.

Tabel 10.31: (Ledere- 2010): Ville du gerne have en tillidsrepræsentant? – fordelt på, om der har været en på arbejdspladsen tidligere? (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Har haft en TR	26	48	26	100
Har ikke haft en TR	4	70	26	100
Gennemsnit	7	66	27	100

n = 473

I den lille gruppe af ledere, som efterlyser en TR-ordning, er argumenterne herfor forskellige. Nogle ser tillidsrepræsentanten som en vigtig sparringspartner ifht. overenskomstspørgsmål (4 %), mens andre mener, at tillidsrepræsentanten ville kunne bruges i forbindelse med ansættelser og afskedigelser af medarbejdere (5 %). 3 % af lederne henviser til, at en tillidsrepræsentant ville kunne sortere i medarbejdernes krav og ønsker.

Når det gælder lederne's begrundelser for ikke at have en tillidsrepræsentant, er der nogle argumenter, som fylder mere end andre. Flertallet af lederne begrundes fraværet af en tillidsrepræsentant med, at der ikke er nok medarbejdere til at kræve en tillidsrepræsentant (45 %). Dernæst er forklaringen, at medarbejderne ikke har ønsket en tillidsrepræsentant (41 %). Den tredje hyppigste årsag er, at ingen blandt medarbejderne har ønsket at være tillidsrepræsentant (21 %).

Tabel 10.32: (Ledere- 2010): Hvorfor er der ikke en tillidsrepræsentant på virksomheden? (procent)	
Der er ikke nok medarbejdere til, at der kan kræves en tillidsrepræsentant	45
Medarbejderne har ikke ønsket en tillidsrepræsentant	41
Ingen blandt medarbejderne har ønsket at være tillidsrepræsentant	21
Vi mener som ledelse principielt ikke, at en tillidsrepræsentant er nødvendig; medarbejderne bør kunne gå direkte til ledelsen	17
Virksomheden er ikke dækket af en TR-aftale/overenskomst	15
En TR er en barriere for udviklingen af virksomheden	1
Tillidsrepræsentantbeskyttelsen er en barriere for mit arbejde som leder	0,2
Ledelsen har haft indsigelser mod den valgte kandidat	0
Andet	5
Ved ikke	5

n = 473

Note: Her kunne markeres flere svar.

17 % af lederne angiver endvidere, at de i princippet finder tilstedeværelsen af tillidsrepræsentant unødvendig, idet medarbejderne bør kunne gå direkte til ledelsen. Derudover nævner en mindre gruppe ledere (15 %), at virksomheden ikke er dækket af en TR-aftale/overenskomst. Enkelte ledere ser endvidere tillidsrepræsentanten som en barriere for udviklingen af virksomheden og har af den grund valgt ikke at have en TR-ordning. Atter andre tilhører svarkategorien 'andet', og listen her er relativ lang og omfatter argumenter som fx, at virksomheden ikke har tradition for en TR-ordning, at problemerne ordnes ved rundbordssamtaler eller at virksomhedens øvrige afdelinger har en tillidsrepræsentant, der varetager medarbejdernes interesser på deres arbejdsplads.

At 45 % af lederne på arbejdspladser uden en TR-ordning henviser til, at der ikke er medarbejdere nok til, at der kan kræves en tillidsrepræsentant, kan undre, eftersom lederundersøgelsen udelukkende er rettet mod arbejdspladser med mere end fem ansatte. De er derfor ifølge de fleste overenskomster berettiget en tillidsrepræsentant. Det kan dog være, at lederne henviser til, at der ikke er nok medarbejdere indenfor en bestemt faglig gruppe til at vælge en tillidsrepræsentant - med mindre der indgås valgforbund.

Det er ligeledes slående, at 41 % af lederne begrundet fraværet af en TR-ordning med, at medarbejderne ikke ønsker en tillidsrepræsentant - og yderligere 21 % angiver, at ingen medarbejdere ønsker at lade sig opstille til TR-posten. At en så stor gruppe af lederne henviser til medarbejdernes manglende lyst til at være tillidsrepræsentant, er en udfordring ikke kun for den danske fagbevægelse, men også for det danske aftalesystem som helhed - aspekter der diskuteres yderligere i afsnit: 14.5.

Sammensætningen af kolleger på arbejdspladser uden en TR

Medarbejderstaben på arbejdspladser uden en TR-ordning består ligesom arbejdspladser med en TR-ordning af såvel timelønnede som akademikere og funktionærer. På arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant er langt den største andel af medarbejderne ansat i funktionærstillinger. Relativt færre arbejdspladser uden en TR-ordning har - ligesom arbejdspladserne med en tillidsrepræsentant - tradition for at ansætte akademikere.

Tabel 10.33: (Ledere-2010): Andelen af timelønnede, funktionærer og akademikere på arbejdspladser uden en TR-ordning (procent)

	Timelønnede	Funktionærer	Akademikere
Ingen	29	9	63
Under 10 %	20	10	14
Mellem 10 og 25 %	9	12	6
Mellem 25 og 50 %	10	11	8
Over 50 %	32	56	8
Ved ikke	1	2	2
Total	100	100	100

n = 1583

Sammensætningen af kolleger på arbejdspladser uden en TR-ordning følger således i stor udstrækning den fordeling, der gælder for arbejdspladser med en tillidsrepræsentant. Kollegaundersøgelsen indikerer, at arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant ofte er mandsdominerede. Flere mandlige LO-medlemmer, gule og uorganiserede synes således at være ansat arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant.

Tabel 10.34: (Kolleger-2010): Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads fordelt på køn og fagforeningsmedlemskab (procent)

		Ja	Nej	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	Mand	65	31	4	100
	Kvinde	68	27	5	100
	Gennemsnit	67	29	4	100
De gule	Mand	34	56	9	100
	Kvinde	43	47	10	100
	Gennemsnit	40	51	10	100
De uorganiserede	Mand	35	46	18	100
	Kvinde	34	54	13	100
	Gennemsnit	35	50	15	100

n = 1475

Signifikant p = 0,288 (Chi²)

Ud over at relativt flere mænd er ansat på arbejdspladser uden en TR-ordning, viser kollegaundersøgelsen også, at det især er de gule og uorganiserede, som befinder sig på arbejdspladser uden en TR-ordning. Dette bekræftes af lederundersøgelsen; – ledere på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant angiver ofte at have flere gule og uorganiserede ansat, sammenlignet med arbejdspladser med en TR-ordning. Således angiver 6 % af lederne på arbejdspladser uden en TR-ordning, at andelen af gule timelønnede udgør mere end 50 % af de ansatte – det samme angiver kun 1 % af arbejdsgiverne med en TR-ordning.

Hvem repræsenterer medarbejderne på arbejdspladser uden en TR

Hvem repræsenterer så medarbejderne på arbejdspladser uden en TR-ordning? Lederundersøgelsen kan give en indikation på dette, og svarene er ret entydige – nemlig at det er medarbejderne selv, der forhandler med ledelsen. Enkelte virksomheder har dog lidt andre ordninger, hvor det fx er afdelingslederne eller ledelsen, der forhandler på vegne af medarbejderne. På andre arbejdspladser er der udpeget en medarbejderrepræsentant fra hver af afdelingerne på virksomhe-

den. Nogle ledere nævner endvidere, at det er en tillidsrepræsentant fra virksomhedens øvrige afdelinger i landet eller hovedkontoret, som repræsenterer medarbejdere under forhandlinger med ledelsen.

Enkelte nævner også, at en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlinger. Det er dog de færreste arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant, hvor der kommer en repræsentant fra fagforeningen ud, når der forhandles lokalt – det gælder dog primært den private sektor, som det også fremgår nedenfor. De fleste synes således at klare det uden assistance fra fagforeningen. 89 % af lederne uden en TR-ordning angiver således, at de aldrig har haft en fagforeningsrepræsentant med ved lokale forhandlinger på virksomheden.

Tabel 10.35: (Ledere-2010)- arbejdspladser uden en TR-ordning: Sidder fagforeningen med ved lokale forhandlinger på virksomheden? (procent)	
Aldrig	89
Sjældent	3
Af og til	3
Ofte	1
Altid	3
Ved ikke	2
Total	100

n = 473

Det er kun 3 % af lederne, som angiver, at de altid har en fagforeningsrepræsentant med ved lokale forhandlinger på virksomheden, mens 6 % sjældent eller af og til bruger den praksis.

På mere end hver tredje offentlige arbejdsplads er der altid eller ofte en fagforeningsrepræsentant med ved forhandlingsbordet, når arbejdspladsen ikke har en TR-ordning. På de private arbejdspladser og de selvejende institutioner er det væsentligt mindre udbredt – det sker næsten aldrig. Derfor er det generelt få arbejdspladser uden en TR-ordning, der har fagforeningen med ved forhandlinger på arbejdspladsen.

Tabel 10.36: (Ledere-2010): Arbejdspladser uden TR-ordning: Sidder fagforeningen med ved lokale forhandlinger på virksomheden? - fordelt på sektor (procent)							
	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid	Ved ikke	Total
Privat	95	1	1	0	1	2	100
Offentlig	15	23	21	5	31	5	100
Selvejende institution	69	11	13	7	0	0	100
Gennemsnit	89	3	2	1	3	2	100

n = 473

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi²)

Lederne afholder sig ikke nødvendigvis fra, at anvende fagforeningen fordi arbejdspladsen ikke har en tillidsrepræsentant. 44 % af de ledere, der ikke har en tillidsrepræsentant, har således kontaktet en fagforening vedrørende et konkret fagligt problem. Emnerne varierer, men det typiske er afskedigelser, ansættelser, regler omkring sygdom og lønindplacering.

Forhandlingerne på arbejdspladser uden en TR-ordning

Udgangspunktet for forhandlingerne fra lederens udgangspunkt varierer alt afhængigt af, om arbejdspladsen har en tillidsrepræsentant. 74 % af ledere på virksomheder med en tillidsrepræsentant angiver, at forhandlinger tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt, mens det kun gælder 47 % af ledere uden en tillidsrepræsentant.

Tabel 10.37: (Ledere- 2010): Forhandlingerne tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Ledere med TR	74	13	8	4	100
Ledere uden TR	47	19	25	11	100

Ledere med TR: n = 842, Ledere uden TR: n = 724

Ledere på virksomheder uden tillidsrepræsentant angiver i højere grad end ledere med en tillidsrepræsentant, at forhandlingerne tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på virksomheden.

Tabel 10.38: (Ledere-2010): Forhandlinger tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen. (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Ledere med TR	72	19	4	5	100
Ledere uden TR	78	10	4	8	100

Ledere med TR: n = 842, Ledere uden TR: n = 724

10.7 Samarbejdsklimaet under omstrukturering

Enhver undersøgelse indskrives sig i en bestemt økonomisk periode og i et bestemt organisatorisk og ledelsesmæssigt paradigme. Det gælder også for denne undersøgelse af tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår. Undersøgelsens data er samlet ind i vinteren 2009-10, og tidspunktet kan have haft en betydning for undersøgelsens data. Undersøgelsen fandt sted tre år efter den store kommunalreform, hvor mange kommuner blev slået sammen (fra 273 kommuner til 98 kommuner) og 14 amter blev omdannet til fem regioner. Det kan have påvirket tillidsrepræsentanternes, lederes og kollegers syn på en lang række forhold om samarbejde og forhandlinger.

Kommunalreformens betydning for samarbejdsklimaet

Den kommunale sektor og regionerne er blevet omstruktureret kraftigt i 2007 – med flere års tilløb. Kommuner er lagt sammen, amter er lagt sammen til regioner, nye samarbejdsudvalg – og især MED-udvalg – er blevet etableret, med det mål at effektivisere strukturen i den offentlige sektor. Hvordan er denne omstrukturering blevet oplevet af tillidsrepræsentanterne?

Først og fremmest oplever mange tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor, at medarbejderne skal løbe hurtigere og at budgetterne er blevet mere kompliceret. Der er dog også en betydelig del som oplever, at arbejdet er blevet mere udfordrende og mere interessant; et stort flertal finder således, at arbejdet er blevet mere interessant (47 % helt eller delvis enig mod 9 % helt eller delvis

uenig), og 41 % oplever, at de har fået mere indflydelse (mens 15 % er uenige i dette). Hver fjerde har oplevet, at samarbejdsklimaet er blevet bedre, og en tilsvarende andel at ledelsesstrukturen er forbedret.

Tabel 10.39: (TR-2010)- kun ansatte i kommuner og regioner: Tag stilling til følgende udsagn om den nye kommunal og regionstruktur (kommunalreformen) (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Helt/delvis uenig	Ved ikke	Total
Medarbejderne skal løbe hurtigere	67	17	11	5	100
Budgetterne er blevet mere komplicerede	65	18	4	12	100
Jeg har fået større udfordringer som tillidsrepræsentant	61	24	6	9	100
Mit arbejde som tillidsrepræsentant er blevet mere interessant	47	35	9	10	100
Jeg har fået mere indflydelse som tillidsrepræsentant	41	35	15	9	100
Medarbejderne har fået større indflydelse på beslutningerne	29	33	32	6	100
Samarbejdsklimaet er blevet bedre	25	39	26	10	100
Vi har fået en bedre ledelsesstruktur	24	34	33	9	100

n = 2472

Der tegner sig således et nuanceret billede af en kommunal sektor, der nok er blevet mere krævende at arbejde i – men hvor det også for mange tillidsrepræsentanter er blevet mere interessant at bestride hvervet.

Mere overordnet er der i den offentlige sektor (kommuner, regioner og staten) en række ledelsesprincipper, som har præget sektoren i de seneste ti år – og i hvilket omfang inddrages tillidsrepræsentanten i udviklingen og implementeringen af disse principper? Hver femte tillidsrepræsentant involveres stort set ikke i ledelsesbeslutninger. Af de resterende bliver mange involveret i budgetnedskæringer og omstruktureringer, og også mål- og rammestyring er mange involveret i. Privatisering og udlicitering er til gengæld emner, som relativt få (18 %) er involveret.

Tabel 10.40: (TR-2010) – kun ansatte i kommuner, regioner og staten: Inddrager ledelsen dig som tillidsrepræsentant i følgende? (procent)	
Budgetnedskæringer	61
Omstrukturering	56
Mål- og rammestyring	45
Værdiledelse (selvstyre i lokale enheder i henhold til overordnede værdier)	41
Tidsregistrering og dokumentation af arbejdsprocesser	31
Privatisering og udlicitering	18
New Public Management	3
Ingen af ovenstående	21

n = 4159

10.8 Opsamling

Der tegner sig et dobbelttydigt billede, når parterne spørges om, hvor forhandlingerne på arbejdspladsen tager sit udgangspunkt. Et stort flertal af både ledere og tillidsrepræsentanter finder, at forhandlingerne tager udgangspunkt i *både* overenskomster og regler *og* de konkrete udfordringer på arbejdspladsen. Kun, når ledere på arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter inddrages i analysen, ses en forskel; her er det i langt mindre grad de formelle regelsæt og overenskomsterne, der er udgangspunktet.

Lokalaftaler indgås ifølge tillidsrepræsentanterne i lidt videre omfang i 2010 (66 %) end i 1998 (61 %); til gengæld indgår kun 9 % af tillidsrepræsentanter anno 2010 skuffe- eller lokumsaftaler mod 17 % i 1998.

Selv om stemningen omkring samarbejdet på virksomhederne i udpræget grad må betegnes som god, er der dog stadig en betydelig del af tillidsrepræsentanterne, som finder det vigtigt at kunne sætte hårdt mod hårdt i forhandlingerne om nødvendigt – og andelen, der finder dette vigtigt, er næsten uforandret fra 1998 (60 %) til 2010 (57 %).

Generelt finder lokale forhandlinger som bekendt sted mellem tillidsrepræsentant(er) og ledelse. Men en tredje part – fagforeninger – kan spille en rolle i lokalforhandlinger. Når det gælder fagforeningens rolle i lokale forhandlinger, kan det konstateres, at:

- lederne foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for fagforeningen
- lederne generelt ikke ser en person udefra – fra fagforeningen – som en hjælp
- både tillidsrepræsentanter og ledere i det offentlige ser - i modsætningen til tillidsrepræsentanter og ledere i det private - fagforeningen som en hjælp
- halvdelen af tillidsrepræsentanterne ser en udefrakommende fagforeningsrepræsentant som en hjælp
- hver femte tillidsrepræsentant er helt eller delvis *uenig* i, at en sådan person kunne være en hjælp
- der er betydelig forbundsspecifikke forskelle på, om man som tillidsrepræsentant ønsker fagforeningens hjælp
- der er mindre brug for fagforeningens hjælp på store end på små virksomheder
- tillidsrepræsentanter med kort anciennitet har mere brug for hjælp end tillidsrepræsentanter med lang anciennitet.

Når det gælder tillidsrepræsentanternes kvalifikationsmæssige kompetencer i forhandlingerne, kan det konstateres, at:

- 64 % føler sig godt nok klædt på til at forhandle med ledelsen
- 16 % føler sig ikke klædt godt nok på
- det er lidt mere udbredt at mænd føler sig godt klædt på til forhandlinger end kvinder
- 39 % føler, at de har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder

- men 26 % føler ikke, at de har disse kompetencer – især blandt de yngre og dem med kort anciennitet som tillidsrepræsentant er dette et problem
- 25 % af lederne finder, at tillidsrepræsentanterne er godt nok klædt på til at forhandle
- men 42 % er helt eller delvis *uenig* i, at tillidsrepræsentanterne er godt klædt på til forhandlingerne.

Om ledernes kompetencer vurderer 67 % af tillidsrepræsentanterne, at lederne er godt nok klædt på til at forhandle på virksomheden.

En overenskomst tegner rammen for, hvad der kan forhandles lokalt – og det er en stadig balance mellem frihed og tryghed. Det kan konstateres, at:

- tre ud af fire tillidsrepræsentanter finder, at overenskomsten giver dem trygge rammer for forhandling – kun 5 % er delvis eller helt uenige
- især tillidsrepræsentanter på større virksomheder oplever rammerne som trygge
- hver tredje leder finder, at rammerne i overenskomsten er for stramme
- mens 30 % af lederne ikke er enige i dette
- særligt ledere i det offentlige finder, at overenskomsten strammer.

Særlige medlemsfordele for fagforeningsmedlemmer er en af de måder, hvorpå tillidsrepræsentanter på virksomhederne kan skabe incitament til medlemskab af fagforeningen. Det kan konstateres, at:

- 9 % af tillidsrepræsentanterne har lavet særlige aftaler med ledelsen om særlige medlemsfordele
- 5 % af lederne angiver at have indgået sådanne aftaler
- Det mest udbredte i aftalerne er løntillæg kun for medlemmer (5 %) efterfulgt af uddannelsesrettigheder kun for medlemmer (3 %) og fleksibel arbejdstid for medlemmer (2 %)

Virksomheder uden tillidsrepræsentanter indgår også i denne undersøgelse, og de er ofte at finde indenfor bestemte brancer som transport, handel, restauration og service samt teknik, design og IT. De er typisk også mindre private virksomheder med færre end 10 ansatte. Lederundersøgelsen og kollegaundersøgelsen gav også mulighed for at undersøge, hvilke medarbejdergrupper der dominerer den type arbejdspladser, og hvem der repræsenterer lønmodtagere på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant. I den sammenhæng viste analysen, at:

- der typisk var flere gule og uorganiserede ansat på arbejdspladser uden en TR-ordning og de ansatte var ofte mænd.
- at tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant synes afgørende for, hvorvidt medarbejderne er medlem af en fagforening eller ej og i den sammenhæng, om de er at finde blandt den etablerede fagbevægelses medlemmer.

Årsagen til, at der er virksomheder uden tillidsrepræsentanter, varierer. Det kan konstateres, at:

- 46 % af virksomhederne i denne undersøgelse ikke har en tillidsrepræsentant, fordi der ikke er nok medarbejdere.
- 41 % af lederne angiver, at medarbejderne ikke ønsker en tillidsrepræsentant
- På hver femte arbejdsplads angiver lederne, at det ikke har været muligt at finde en person blandt medarbejderne, som ønskede at være tillidsrepræsentant
- 17 % af lederne mener principielt, at en tillidsrepræsentant er unødvendig og at medarbejderne skal kunne gå direkte til ledelsen.

Når det gælder ønsket om at have en tillidsrepræsentant på de virksomheder, hvor der ikke er en, kan det konstateres, at:

- 7 % af de ledere, der arbejder på en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant, gerne vil have en tillidsrepræsentant
- det er langt mere udbredt blandt ledere at ønske sig en tillidsrepræsentant i det offentlige (36 %) end i det private (5 %)
- Det er langt mere udbredt blandt de ledere, der tidligere har haft en tillidsrepræsentant, at ønske sig en tillidsrepræsentant igen.

Selv på arbejdspladser, hvor man ikke har en tillidsrepræsentant, er det 44 % af lederne, der har brugt fagforeningen. Men det er meget sjældent, at der sidder en fagforeningsrepræsentant med ved forhandlingerne på virksomheder uden tillidsrepræsentanter:

- 89 % af lederne uden en TR-ordning henviste til, at de aldrig har brugt den praksis at have en repræsentant fra fagforeningen med til forhandlinger på arbejdspladsen
- men stor forskel på de offentlige og private arbejdspladser - næsten hver tredje arbejdsplads i den offentlige sektor uden en TR-ordning altid har en repræsentant fra fagforeningen med når der blev forhandlet lokalt
- på det private arbejdsmarked er traditionerne noget anderledes. 95 % af arbejdsgiverne har *aldrig* haft fagforeningen med til lokalforhandlinger på arbejdspladsen
- det er således typisk medarbejderne selv, der forhandler med ledelsen, omend enkelte virksomheder har lidt andre ordninger.

Endeligt kan det konstateres at samarbejdsklimaet i den offentlige sektor har været under forandring som følge af kommunalreformen. Analysen viser at:

- mange tillidsrepræsentanter oplever at skulle løbe hurtigere og at budgettene er blevet mere kompliceret
- hver anden svarer, at tillidsrepræsentant arbejdet er blevet mere interessant
- 41 % oplever, at have fået mere indflydelse

- hver femte tillidsrepræsentant involveres stort set ikke i ledelsesbeslutninger
- mange bliver involveret i budgetnedskæringer, omstruktureringer samt mål- og rammestyring
- privatisering og udlicitering er til gengæld emner, som relativt få (18 %) er involveret.

11 Hvad drøftes og forhandles på virksomhederne

På danske arbejdspladser diskuteres, forhandles og indgås der aftaler om en lang række forhold. Emnerne strækker sig fra de mere traditionelle forhold som fx løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og ligestilling til nyere emner, der dækker over syge- og sundhedsforsikringer, kompetencefonde, pension og efteruddannelse. Nogle emner er klassiske emner for tillidsrepræsentanten, mens andre emner er nyere – og nogle emner befinder sig i grænselandet mellem tillidsrepræsentantens kompetenceområde og sikkerhedsrepræsentantens. Det gælder fx psykisk arbejdsmiljø herunder mobning og chikane, vold, arbejdsrelateret stress, balance mellem familie og arbejdsliv.

Visse af de nævnte forhold fylder mere end andre på arbejdspladserne. De drøftes og forhandles således i forskellig grad, og i nogle tilfælde udmøntes de fælles løsninger som fx lokalaftaler. Medarbejderne går endvidere i varierende grad til enten tillidsrepræsentanten eller ledelsen, når de har spørgsmål eller problemer med bestemte forhold. I kapitlet belyses hvilke forhold, der drøftes og forhandles på arbejdspladserne, og hvilke emner kollegerne typisk henvender sig til ledelsen og tillidsrepræsentanten om.

Kapitlet er opdelt i fem afsnit. I det første afsnit ses der nærmere på både traditionelle og nyere overenskomstemner, der optager kollegerne, ledelsen og tillidsrepræsentanterne. Dernæst belyses hvilke emner, der tages op på klub og fællesklubmøderne. I det tredje afsnit ser vi på, hvem kollegerne henvender sig til i bestemte situationer. I afsnit fire analyserer vi tillidsrepræsentantens rolle i forhold til kollektive og individuelle forhandlinger om arbejdstid og løn, da det er de emner, der typisk forhandles på de fleste arbejdspladser. Endelig undersøges, hvilken betydning individuelle forhandlinger har for samarbejdet på virksomhederne.

11.1 De traditionelle og nyere overenskomstemner: Fra løn, arbejdsmiljø og arbejdstid til pension, efteruddannelse, psykisk arbejdsmiljø og sygeforsikringer

Som udgangspunkt kan det konstateres, at de fleste tillidsrepræsentanter har diskuteret overenskomstforhold såvel generelt som specifikt for arbejdspladsen - enten udelukkende med kollegerne eller med både kolleger og ledelsen. Men flyttes fokus til de mere specifikke overenskomstemner, er der relative store forskelle på, hvilke emner tillidsrepræsentanterne har haft oppe og vende på arbejdspladserne.

Løn, arbejdstid, arbejdsmiljø og sygefravær er emner, som optager kollegerne, ledelsen og tillidsrepræsentanterne i det daglige. I afsnit 7.8 fremgik det fx, at løn var et af de emner, som tiltrak størst opmærksomhed blandt kollegerne. Løn er også et af de emner, der næstefter arbejdsmiljø drøftes hyppigst på arbejdspladserne: oftest går løndiskussioner på årlig lønregulering og individuelle løntillæg. Andre forhold som fx efteruddannelse, pension, kompetencefonde, psykisk arbejdsmiljø og sundheds- og sygeforsikringer, der i de senere år er kommet ind i overenskomsterne, fylder markant mindre på arbejdspladserne.

Emner som kompetencefonde og integration af kolleger med anden etnisk baggrund end dansk debateres sjældent.

Tabel 11.1: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år? (procent)

	Drøftet hverken med kolleger eller ledelse	Drøftet kun med kolleger	Drøftet kun med ledelsen	Drøftet både med kolleger og ledelse	Total
Overenskomstforhold generelt	13	37	3	47	100
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	14	30	5	51	100
Arbejds miljø	15	16	7	62	100
Årlig lønregulering	19	31	2	49	100
Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere	20	5	31	44	100
Sygefravær	22	7	23	48	100
Individuel lønfastsættelse (fx. lokal løn, personlige tillæg)	25	15	12	48	100
Omlægning af arbejdsrutiner	39	8	13	41	100
Uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden	42	9	19	30	100
Seniorordninger	44	12	14	30	100
Pension og efterløn	46	28	5	21	100
Fritvalgsordninger	51	17	7	25	100
Sundhedsordninger og sygeforsikring	52	12	8	28	100
Familie og arbejdsliv	54	15	8	23	100
Skånejobs, puljejobs eller jobtræning	60	3	17	20	100
Lærlinge/elevforhold	61	7	15	16	100
Barsel og andre orlovsordninger	62	16	7	15	100
Integration af kolleger med anden etnisk baggrund	78	5	7	10	100
Ligeløn mellem mænd og kvinder	80	9	4	8	100
Kompetencefonde	80	4	3	12	100
Østarbejdere	86	6	3	5	100

n=7877

Selvom løn og herunder især årlig lønregulering og løntillæg fylder en del på arbejdspladserne, er *ligeløn* ikke et af de emner, som står højest dagsordenen. Således har 80 % af tillidsrepræsentanterne hverken drøftet ligeløn med kollegerne eller ledelsen, og i den sammenhæng er der ikke større forskelle mellem arbejdspladserne i staten, regionerne, kommunerne eller den private sektor og de selvejende institutioner (se Appendiks A: Tabel 21.14). Den lave interesse for ligeløn mellem mænd og kvinder på tværs af sektorer kan synes overraskende set i lyset af, at det var et emne, som fyldte en del under de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008, og debatten dengang resulterede i nedsættelsen af Lønkommissionen.

Emner som integration af nye lønmodtagergrupper, kompetencefonde, skånejobs lærlinge/elevforhold, fritvalgsordninger og barselsordninger drøftes heller ikke i særlig udbredt grad med ledelsen eller arbejdskollegerne. 23 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet integration af kolleger med anden etnisk baggrund end dansk med såvel ledere og kolleger. 14 % har haft integration af østarbejdere oppe og vende med både ledelsen og kollegerne, og hver femte tillidsrepræsentant har drøftet kompetencefonde med kollegerne og ledelsen på arbejdspladsen. En markant større gruppe har drøftet fritvalgsordninger (49 %), sundhedsordninger og sygeforsikringer (48 %) skånejobs, puljejobs og jobtræning (40 %), og balancen mellem familie og arbejdsliv (46 %) med kollegerne og ledelsen på arbejdspladsen. I den sammenhæng skal det understreges, at kompetencefonde og fritvalgsordninger primært er ordninger, der eksisterer i den private sektor; sondres der mellem tillidsrepræsentanter i den private og offentlige sektor fremgår det, at 41 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor, og 61 % i den offentlige sektor ikke har haft fritvalgsordninger op til diskussion. Med hensyn til kompetencefonde er det 61 % af de privatansatte tillidsrepræsentanter, som ikke har diskuteret dette – og meget naturligt er der ingen tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor, der har diskuteret kompetencefond, (da de ikke findes i den offentlige sektor).

Når det kommer til seniorordninger, pension og efterløn samt barselsordninger, er det næsten hver anden tillidsrepræsentant, som ikke har haft de emner oppe og vende med kollegerne og ledelsen. Flere har drøftet uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden med kollegerne eller ledelsen (58 %), og omlægning af arbejdsrutiner (61 %), sygefravær (78 %) og årlig lønregulering (79 %) er ligeledes emner som fylder i diskussionerne tillidsrepræsentanterne, ledelsen og kollegerne imellem.

Nogle emner synes dermed at optage tillidsrepræsentanterne, kollegerne og ledelsen mere end andre, og tages emnerne op af tillidsrepræsentanten, diskuteres de typisk med både kollegerne og ledelsen. Arbejdsmiljø synes at være en af topscorerne; 62 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet arbejdsmiljø med såvel deres arbejdsgiver som arbejdskolleger på arbejdspladsen.

Mange tillidsrepræsentanter vælger dog også - alt afhængigt af det pågældende emne - at tage diskussionen udelukkende med kollegerne. Fx har 37 % af tillidsrepræsentanterne kun drøftet overenskomstforhold med kollegerne, mens relativt få har diskuteret omlægning af arbejdsrutiner udelukkende med kollegerne (8 %). Flyttes fokus til ansættelse og afskedigelse af medarbejdere er situationen dog en anden. Her går flere tillidsrepræsentanter (31 %) udelukkende til ledelsen med den type problemstillinger eller tager diskussionen op med såvel medarbejdere som ledelsen (41 %). Ligeledes fremgår det af tabellen ovenfor, at overenskomstforhold såvel generelt som specifikt for arbejdspladsen er emner, som mange tillidsrepræsentanter diskuterer med både ledelsen og arbejdskollegerne (51 %).

Uddannelse er et emne, som 58 % af tillidsrepræsentanterne på den ene eller anden måde har haft oppe at vende på arbejdspladsen. Derudover har hver fjerde tillidsrepræsentant drøftet fritvalgsordninger med såvel kolleger som ledelsen, mens 17 % udelukkende har diskuteret fritvalgsordninger med kollegerne. Også kompetencefonde, barselsordninger og balancen mellem familie og ar-

bejdsliv er emner, der drøftes dels med kollegerne, dels ledelsen. Sygefravær, lærlinge/elevforhold samt uddannelsesplanlægning er derimod emner, som flere tillidsrepræsentanter udelukkende har drøftet med ledelsen. Men flertallet indtager dog både arbejdskolleger og ledelsen i den type diskussioner.

Samlet set viser analysen, at de fleste emner listet i Tabel 6.1 – dog med undtagelse af ligeløn, kompetencefonde, integration af kolleger med anden etnisk baggrund end dansk – er forhold som mere end hver anden tillidsrepræsentant har drøftet med enten kollegerne eller ledelsen på deres arbejdsplads. Men diskussionerne afspejler også, at nogle emner - som fx pension og efterløn - typisk kun drøftes med den ene part på arbejdspladsen – i dette tilfælde kollegerne. Andre emner som fx ansættelse og afskedigelse af medarbejdere er i større udstrækning diskussioner som flertallet af tillidsrepræsentanter tager udelukkende med ledelsen. Arbejdsmiljø er del af den fælles debat, som tillidsrepræsentanterne har med såvel ledelsen som kollegerne. Tallene viser dog også, at en mindre gruppe tillidsrepræsentanter ikke har drøftet overenskomstforhold med hverken kollegerne eller ledelsen (14 %) - et element der belyses yderligere i Rapport III: *Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*.

11.2 Diskussionsemner på klub- og fællesmøderne

Flere arbejdspladser har klubber og afholder fællesmøder. 47 % af tillidsrepræsentanterne er således på en arbejdsplads med en faglig klub, og 25 % har en fællesklub. I fællesklubben koordineres lønforhandlinger og andre krav til ledelsen tillidsrepræsentanterne i mellem (se kapitel 0).

Når det gælder emnerne, som diskuteres på klubmøderne, er det i vid udstrækning det samme billede, der tegner sig som ovenfor. Løn står højt på dagsordenen, idet 81 % af tillidsrepræsentanterne indenfor det sidste år har diskuteret løn på klubmøderne. En større gruppe tillidsrepræsentanter har dog også haft efteruddannelse, psykisk arbejdsmiljø, arbejdstid, fysisk arbejdsmiljø, seniorordning, afskedigelser og uorganiserede kolleger oppe og vende på klubmøderne. Til gengæld er det et fåtal, som har haft ligestilling og udenlandsk arbejdskraft på dagsordenen.

Tabel 11.2: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har indenfor det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftensmøder? (procent)	
Løn	81
Efteruddannelse	52
Psykisk arbejdsmiljø	47
Arbejdstid	44
Afskedigelser	43
Seniorordning	33
Fysisk arbejdsmiljø	36
Uorganiserede kolleger	19
Ligestilling	4
Udenlandsk arbejdskraft	7

n = 4769

Note: Her kunne markeres flere svar.

Hver anden tillidsrepræsentant svarer, at efteruddannelse og psykisk arbejdsmiljø har været oppe og vende på klubmøderne og hver tredje angiver, at seniorordninger og fysisk arbejdsmiljø har været drøftet på klubmøderne, mens lidt

over 40 % har debatteret henholdsvis arbejdstid og afskedigelser. Hver femte tillidsrepræsentant angiver at have drøftet de uorganiserede kolleger og det emne oppe og vende på klubmøderne. Som belyst i kapitel 0, er de uorganiserede og gule medarbejdere et emne, der i høj grad optager tillidsrepræsentanterne, kollegerne og ledelsen på forskellig vis. Men løn er uden tvivl det emne, som optager tillidsrepræsentanterne og kollegerne mest på klubmøderne og arbejdspladsen generelt.

11.3 Hvem henvender kollegerne sig til om bestemte overenskomstforhold?

Hvem kollegerne vil gå til, hvis de får problemer med eller spørgsmål der relaterer sig til bestemte forhold? I den sammenhæng synes problemets og spørgsmålets karakter at være afgørende for, hvem kollegerne går til først.

Når der er problemer med fx løntillæg, eller hvis spørgsmålene går på lønstop eller lønnedgang, foretrækker 40 % af LO-medlemmerne at gå direkte til tillidsrepræsentanten. Men næsten lige så mange LO-medlemmer vil gå direkte til ledelsen, hvis henvendelsen drejer sig om lokale løntillæg, mens et fåtal ville kontakte fagforening. Derimod angiver hver fjerde LO-medlem, at de enten ville kontakte ledelsen eller fagforeningen først, hvis de havde problemer eller spørgsmål relateret til lønstop eller lønnedgang.

Tabel 11.3: (Kolleger 2010) – kun LO-medlemmer: Hvem ville du først henvende dig til, hvis du har spørgsmål eller problemer vedrørende følgende? (procent)

	TR	SR	Nærme- ste leder	Fag- for- ening	Ingen af dem	Ikke rele- vant	Ved ikke	Total
Lønstop/ lønnedgang	40	0	24	26	1	5	3	100
Lokale/ individuelle løntillæg og bonus	39	0	41	11	2	5	3	100
Trussel om af- skedigelse	35	1	20	32	4	5	4	100
Ligeløn	24	0	15	30	4	20	8	100
Fritvalgsordnin- ger	23	0	42	15	5	8	8	100
Mobning og Chikane på ar- bejdspladsen	21	11	50	6	3	6	3	100
Ufleksibel ar- bejdstid	20	2	58	7	2	8	3	100
Diskrimination	20	8	48	8	4	8	5	100
Pension/ efterløn	18	13	13	51	7	6	5	100
Sundhedsord- ninger/ sygeforsikringer	18	5	32	18	8	11	7	100
Barsel og andre orlovsordninger	15	0	25	26	3	26	4	100
Efteruddannelse	12	0	61	14	2	8	3	100
Sammenhæng mellem familie og arbejdsliv	12	2	59	4	10	9	6	100
Stress	10	9	63	3	6	4	4	100
Personlige pro- blemer	7	2	58	2	19	8	5	100
Daginstitution- ernes åbnings- tider/ lukkedage	5	0	28	2	10	46	8	100
Børns sygdom	5	0	40	2	5	42	6	100
Sygdom blandt voksne familie- medlemmer	5	0	72	3	9	8	6	100

n=1169

Note: Personlige problemer omfatter her skilsmisse, dødsfald i familien, vold i hjemmet eller alkoholmisbrug.

Anderledes ser det ud, når det gælder ufleksibel arbejdstid. Her foretrækker 58 % at gå uden om tillidsrepræsentanten og direkte til ledelsen, mens hver femte vil kontakte tillidsrepræsentanten først. Drejer henvendelsen sig om efteruddannelse, sundhedsordninger, sygeforsikringer, fritvalgsordninger og diskrimination foretrækker langt de fleste LO-medlemmer at kontakte ledelsen frem for tillidsrepræsentanten. Således angiver 61 %, at de vil gå til den nærmeste leder, hvis de har spørgsmål og/eller problemer, der relaterer sig til efteruddannelse, og hver tredje vil rette henvendelse til ledelsen, hvis det drejer sig om sundhedsordninger eller sygeforsikringer. 42 % af LO-medlemmerne svarer endvidere, at de ville gå til nærmeste leder, hvis de har spørgsmål om fritvalgsord-

ninger. I situationer, hvor LO-medlemmerne oplever diskrimination, foretrækker 28 % at kontakte en af de tillidsvalgte på arbejdspladsen – det er dog stadig et flertal på 48 %, som vil henvende sig til ledelsen.

Vedrører LO-medlemmernes henvendelse personlige forhold, er der relativt mange, for hvem fx daginstitutionernes åbningstider, børns sygdom eller orlovsordninger ikke er relevant, da de ikke har børn. Men blandt dem, for hvem et eller flere af disse emner er relevante, ser vi, at et stort flertal først og fremmest vil tage den snak med ledelsen frem for tillidsrepræsentanten eller fagforeningen, hvis de har problemer, som relaterer sig til fx daginstitutionernes åbningstider, børns sygdom, stress, sygdom i familien, mobning og chikane på arbejdspladsen, balance mellem familie- og arbejdsliv.

Der er dog også en større gruppe LO-medlemmer, der foretrækker at kontakte fagforeningen frem for tillidsrepræsentanten eller ledelsen. Det gælder typisk, når de har spørgsmål til eller problemer med efterløn eller ligeløn. Hver tredje vil endvidere først tage kontakt til fagforeningen, hvis de har en trussel om fyring hængende over hovedet. At LO-medlemmerne foretrækker fagforeningen, når henvendelsen drejer sig om afskedigelser, ligeløn, pension eller efterløn stiller spørgsmålstejn ved, om tillidsrepræsentanterne er klædt godt nok på til at håndtere den type spørgsmål - et emne der tages yderligere op i rapport III om tillidsrepræsentanternes kompetencer.

At LO-medlemmerne i forskellig grad kontakter tillidsrepræsentanten, når de har spørgsmål eller problemer, understreges yderligere, når vi ser på, hvilket emne de senest har kontaktet deres tillidsrepræsentant om. Næsten hver femte LO-medlem erindrer ikke, hvad de senest har drøftet med deres tillidsrepræsentant. Men blandt dem der gør, har hvert fjerde LO-medlem kontaktet tillidsrepræsentanten om lokale løntillæg/bonus, mens lidt under hvert tiende LO-medlem har henvendt sig om samarbejdsforholdene på arbejdspladsen, arbejdstidsregler, barselsorlovsordninger og arbejdsmiljø. Til gengæld er det et fåtal, der har taget kontakt pga. børns sygdom, stress, mobning og chikane på arbejdspladsen eller personlige problemer. Og det er på trods af, at 17 % af LO-medlemmerne finder det svært at få arbejds- og familielivet til at hænge sammen (se kapitel 0).

Tabel 11.4: (Kollegerne-2010) – kun LO-medlemmer: Hvilket emne har du senest talt med din tillidsrepræsentant om? (kun et svar) (procent)	
	LO-medlemmer
Lokale løntillæg/bonus	24
Husker ikke	17
Andet	11
Samarbejdsforholdene på arbejdspladsen	9
Arbejdstidsregler	8
Barsel og andre orlovsordninger	8
Arbejds miljø	7
Fritvalgsordninger	3
Trussel om fyring	3
Personlige problemer	2
A-kasseforhold	2
Stress	2
Sundhedsordning og sygeforsikring	2
Mobning og chikane på arbejdspladsen	1
Barns sygdom	1
Total	100

n = 633

Selvom LO-medlemmerne sjældent retter henvendelse til tillidsrepræsentanten om psykisk arbejdsmiljø, balance mellem familie- og arbejdsliv, barsel- og andre orlovsordninger er det dog ikke ensbetydende med, at det ikke er emner, der fylder på arbejdspladserne. Flere tillidsrepræsentanter og ledere angiver således, at kolleger har kontaktet dem om mobning og chikane, vold på arbejdspladsen, stress, barsels- og orlovsregler samt haft forskellige henvendelser om mere personrelaterede problemer som fx skilsmisse, alkoholmisbrug og sygdom i familien. Det er markant flere ledere end tillidsrepræsentanter, som har oplevet, at kollegerne henvender sig om et eller flere af de nævnte emner. Det er især forhold som fx vold i hjemmet, sygdom blandt voksne familiemedlemmer og daginstitutionernes åbningstider, at medarbejderne oftere går til ledelsen frem for tillidsrepræsentanten med. Til gengæld oplever ca. hver anden tillidsrepræsentant, at kollegerne retter henvendelse, når de har en fyringstrussel hængende over hovedet.

Tabel 11.5: (TR-2010); (Ledere-2010): Har nogle af dine kolleger kontaktet dig-vedrørende problemer med følgende? – fordelt på TR, ledere med TR-ordning og ledere uden TR-ordning (procent)

	TR	Ledere med TR ordning	Ledere uden TR-ordning
Fyring	50	n/a	45
Mobning og chikane på arbejdspladsen	36	65	59
Stress	43	81	68
Barsel og orlovsregler	29	75	65
Ufleksibel arbejdstid	27	57	56
Børns sygdom	21	78	75
Samlivsproblemer (skilsmisse)	19	62	55
Dødsfald i familien	19	n/a	n/a
Alkoholmisbrug	13	n/a	n/a
Daginstitutionernes åbningstider/lukkedage	7	41	49
Vold på arbejdspladsen	6	38	26
Offentlig transport ift. arbejdstider (køreplaner)	6	n/a	n/a
Diskrimination	5	30	29
Sygdom blandt voksne familiemedlemmer	4	66	59
Vold i hjemmet	1	15	18
Efteruddannelse	n/a	81	61
Ingen af ovenstående	11	5	10

TR-2010: n = 7877, Ledere: n = 1577

Note: Her kunne markeres flere svar.

Emner som stress, mobning og chikane på arbejdspladsen, dødsfald i familien, børns sygdom og samlivsproblemer er emner, som mange tillidsrepræsentanter kontaktes af kollegerne om. Således har 36 % af tillidsrepræsentanterne stået i den situation, at en kollega har henvendt sig om mobning og chikane på arbejdspladsen, 43 % har modtaget henvendelser om stress, og hver femte tillidsrepræsentant har stået i den situation, at kolleger har henvendt sig med problemer, der relaterer sig til deres parforhold, dødsfald i familien eller børns sygdom. Men igen skal det bemærkes, at der er markant flere arbejdsgivere, der oplever, at medarbejderne går direkte til dem om disse emner. Næsten tre gange så mange ledere som tillidsrepræsentanter bliver kontaktet af kollegerne om samlivsproblemer, og mere end tre gange så mange oplever henvendelser om børns sygdom.

Ser vi yderligere på forhold som fx ufleksibel arbejdstid, efteruddannelse og diskrimination har flertallet af ledere på såvel arbejdspladser med som uden en TR-ordning modtaget henvendelser fra medarbejderne om disse forhold. Hver tredje leder svarer endvidere, at medarbejderne har kontaktet dem om diskrimination på arbejdspladsen. Til gengæld er det et fåtal af tillidsrepræsentanterne (5 %), som har modtaget henvendelser fra kollegerne om diskrimination, og hver tredje er blevet kontaktet pga. ufleksibel arbejdstid.

Der er dog også en mindre gruppe LO-medlemmer, som ikke finder de enkelte emner relevante eller slet ikke ønsker at kontakte hverken, fagforeningen, ledelsen, tillidsrepræsentanten eller sikkerhedsrepræsentant, såfremt de har problemer eller spørgsmål til et eller flere af de i tabellen listede emner.

Alt i alt viser analysen, at der er stor forskel på, hvilke personer LO-medlemmerne foretrækker at kontakte i forskellige situationer. Tillidsrepræsentanten er således kun i nogle situationer den person, som LO-medlemmerne først går til, når de har problemer eller spørgsmål, der relaterer sig overenskomstemmer eller andre mere personlige forhold. Og netop når det angår personlige forhold, er der relativt mange, der går til lederen frem for tillidsrepræsentanten.

11.4 Lokalaftaler

66 % af tillidsrepræsentanterne har indgået lokalaftaler indenfor overenskomsten, og yderligere 8 % har forhandlet skuffeaftaler med ledelsen, som bryder overenskomsten. En mindre gruppe (9 %) har endvidere forhandlet aftaler, der giver særlige medlemsfordele til medarbejdere, som er medlem af den etablerede fagbevægelse.

Ses der specifikt på indholdet af disse aftaler fremgår det af TR-undersøgelsen, at langt de fleste tillidsrepræsentanter har lavet aftaler om enten løn eller arbejdstid. 37 % har således indgået aftaler om lokalløn/løntillæg. Omkring hver femte har forhandlet lokalaftaler om lønstigninger, mens relativt få har indgået aftaler om lønstop, lønnedgang eller ligeløn. Samlet set har 61 % af lokalaftalerne, som er indenfor rammerne af overenskomsten, vedrørt løn i en eller anden form. Med hensyn til skuffeaftaler med ledelsen har 3 % af tillidsrepræsentanterne forhandlet aftaler om løn.

Tabel 11.6: (TR-2010): Hvad har aftalerne drejet sig om? – fordelt på lokalaftaler og skuffeaftaler (procent)		
	Lokalaftaler	Skuffeaftaler
Har ikke indgået...	34	92
Lokalløn/løntillæg	37	2
Overarbejde/afspadsring	27	4
Lønstigning	18	1
Flekstid o.l.	16	1
Seniorordninger	15	0,4
Afskedigelse/ansættelse	14	1
Efter- og videreuddannelse	13	,5
Sygefravær	13	1
Sundhedsordninger	12	,4
Arbejds miljø	10	1
Skiftehold o.l.	9	1
Fritvalgsordninger	9	,4
Sygeforsikring	7	,3
Lønstop eller lønnedgang	4	0,2
Tidsbegrænset ansættelse	8	1
Skånejobs	8	,5
Mobning og chikane	7	0,3
Øget ugentlig arbejdstid	5	1
Arbejdsrelateret stress	5	0,2
Mulighed for at arbejde hjemme	5	0,1
Barnets 2. og flere sygedage	4	0,1
Deltid	3	0,4
Andre orlovsordninger (sabbat, plejeorlov)	2	0
Ligeløn	2	0
Andet	7	1,1

n= 7876

Note: Her kunne markeres flere svar.

Arbejdstid er ligeledes et emne, der fylder på danske arbejdspladser, når der tages udgangspunkt i de lokalaftaler og skuffeaftaler, som tillidsrepræsentanten har indgået med ledelsen. 27 % har aftaler om overarbejde/afspadsring, og yderligere 16 % har aftaler om flekstid. På arbejdspladserne har en mindre gruppe tillidsrepræsentanter endvidere underskrevet aftaler om skifteholdsarbejde, øget ugentlig arbejdstid eller deltid. Samlet set er andelen af lokalaftaler indeholdende et eller flere elementer vedrørende arbejdstid 60 %. Derudover har 7 % af tillidsrepræsentanterne indgået skuffeaftaler om arbejdstid i en eller anden form.

Når det kommer til andre overenskomsttemner som fx ansættelse og afskedigelse af medarbejdere, fritvalgsordninger, sundhedsordninger, efter- og videreuddannelse, arbejdsrelateret stress, mobning og chikane, barnets første eller flere sygedage, mulighed for at arbejde hjemme samt tidsbegrænset ansættelser, forhandles de i langt mindre grad lokalt på arbejdspladserne. Endnu færre har forhandlet lokalaftaler om fuld løn under fædre- og forældreorlov. Det tyder dermed på, at løn og arbejdstid er de emner, som i særdeleshed dominerer lokalforhandlingerne på danske arbejdspladser, mens andre emner nok drøftes, men i langt mindre udstrækning forhandles og udmøntes i lokalaftaler.

Også aftalerne om særlige medlemsfordele vedrører typisk løntillæg, fleksibel arbejdstid eller uddannelsesrettigheder kun for medlemmer. Enkelte har dog også aftaler, som tilgodeser medlemmerne i forbindelse med nedskæringer og fyringer, mens ingen selv under svarkategorien andet har sådanne aftaler om arbejdsmiljø.

Tabel 11.7: (TR-2010): Har du som tillidsrepræsentant lavet formelle eller uformelle aftaler med ledelsen om særlige fordele for fagforeningens medlemmer? (procent)	
Løntillæg kun for medlemmer	5
Uddannelsesrettigheder kun for medlemmer	3
Fleksibel arbejdstid primært for medlemmer	2
Medlemmer afskediges sidst ved nedskæringer	1
Andet	1

n = 7876

Enkelte tillidsrepræsentanter tilhørende svarkategorien 'andet' angiver at have lavet særaftaler om pensionsrådgivning for medlemmerne. Få arbejdspladser har endvidere ordninger, hvor kørselstillæg kun betales til LO-medlemmerne. Andre har ordninger, hvor det kun er medlemmerne, som får del i jobrotationsordninger eller for lov at blive på arbejdspladsen, når medarbejdere skal forflyttes mellem virksomhedens forskellige aftaler. Af svarkategorien 'andet' fremgår det endvidere, at der på nogle arbejdspladser er aftaler om, at kun organiseret arbejdskraft ansættes, og enkelte har endvidere aftaler der stadfæster, at lokalaftalerne kun gælder for medlemmerne af den etablerede fagbevægelse.

Samlet set fremgår det af ovenstående analyse, at de aftaler, som tillidsrepræsentanterne har forhandlet med ledelsen lokalt - uanset om de har karakter af lokalaftaler, skuffeaftaler eller aftaler om særlige medlemsfordele - typisk vedrører løn og arbejdstid. Diskussioner om forhold som fysisk arbejdsmiljø, pension og efterløn, efteruddannelse, psykisk arbejdsmiljø udmønter sig i mindre udstrækning i konkrete aftaler for arbejdspladsen. Arbejdstid og løn er dermed emner, som ikke kun drøftes, men også i stor udstrækning forhandles på arbejdspladserne.

11.5 Tillidsrepræsentantens rolle for kollektive og individuelle løn og arbejdstidsforhandlinger

Såvel tillidsrepræsentant- som lederundersøgelsen giver mulighed for at belyse, hvordan løn og arbejdstid forhandles lokalt. 38 % af lederne rapporterer, at de har kollektive lønforhandlinger, og yderligere 31 % har kollektive forhandlinger, når det gælder løntillæg. Når det kommer til arbejdstid, har en række arbejdspladser ligeledes kollektive forhandlinger. Men de fleste arbejdspladser har også individuelle forhandlinger om løn generelt, om løntillæg og om arbejdstid.

Tabel 11.8: (Ledere-2010): Er der på virksomheden følgende systemer for lokale forhandlinger? (procent)

Kollektive lønforhandlinger	38
Individuelle lønforhandlinger	68
Kollektive løntillæg	31
Individuelle løntillæg	54
Kollektive forhandlinger om arbejdstid	26
Individuelle forhandlinger om arbejdstid	41
Ingen af ovenstående	8
Total	100

n = 1565

Note: Her kunne markeres flere svar

Næsten hver femte arbejdsplads har såvel kollektive som individuelle lønforhandlinger, mens 12 % forhandler arbejdstid både kollektivt og individuelt.

Tabel 11.9: (Ledere-2010): Er der på virksomheden følgende systemer for lokale lønforhandlinger? - (kun arbejdspladser der har både individuelle og kollektive forhandlingssystemer for løn og arbejdstid) (procent)

Lønforhandlinger	22
Løntillæg	20
Forhandlinger om arbejdstid	12

n = 1565

Note: Her kunne markeres flere svar.

At mange arbejdspladser har såvel kollektive som individuelle forhandlinger om løn, løntillæg og arbejdstid indikerer, at disse emner i varierende grad betragtes som dels kollektive, dels individuelle udfordringer. Tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant synes at have en vis betydning for, hvilke forhandlingssystemer, der eksisterer lokalt. Næsten dobbelt så mange arbejdspladser med en TR-ordning har således kollektive forhandlinger om løn, løntillæg og arbejdstid, sammenlignet med arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant. Det skyldes, at man mange steder forudsætter, at der skal være en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen for, at der kan indgås kollektive lokalaftaler.

Tabel 11.10: (Ledere-2010): Er der på virksomheden følgende systemer for lokale forhandlinger? – fordelt på arbejdspladser med en TR og uden en TR-ordning (procent)

	Med TR-ordning	Uden TR-ordning
Kollektive lønforhandlinger	52	23
Individuelle lønforhandlinger	64	71
Kollektive løntillæg	42	20
Individuelle løntillæg	62	45
Kollektive forhandlinger om arbejdstid	35	16
Individuelle forhandlinger om arbejdstid	40	42
Ingen af ovenstående	7	8
Total	100	100

n = 1565

Note: Her kunne markeres flere svar.

Når det kommer til individuelle forhandlinger, er forskellene mindre markante mellem de to typer af arbejdspladser. Når det gælder individuelle forhandlinger om arbejdstid, er der praktisk talt ingen forskel mellem virksomheder med og uden en TR-ordning. Mht. individuelle lønforhandlinger har lidt flere arbejdspladser uden en TR-ordning tradition for individuelle lønforhandlinger.

Anderledes ser det ud, når fokus flyttes til individuelle løntillæg. Her har markant flere arbejdspladser med en TR-ordning sådanne systemer. Også TR-undersøgelsen 2010 synes at understøtte, at de fleste arbejdspladser med en TR-ordning har tradition for individuelle forhandlinger om løn og løntillæg. 64 % af tillidsrepræsentanterne på LO-området nævner, ligesom 64 % af arbejdsgiverne med en TR-ordning, at de har individuelle forhandlinger om løn/løntillæg.

Tabel 11.11: (TR-2010): Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads? (procent)	
Ja	64
Nej	29
Ved ikke	6
Total	100

n = 7869

Der kan her identificeres nogle forskelle mellem offentlig og privat sektor. Således angiver 70 % af de offentlige tillidsrepræsentanter og 68 % af tillidsrepræsentanterne på de selvejende institutioner, at de har ordninger om individuel løn/løntillæg, mens det gælder for 59 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor.

Tabel 11.12: (TR-2010): Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads? - fordelt på offentlig og privat sektor (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Privat	59	36	4	100
Offentlig	70	21	9	100
Selvejende institution	68	27	5	100
Gennemsnit	64	29	6	100

n = 7869

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Arbejdspladsens størrelse synes ligeledes at have en vis betydning for, om der er ordninger om individuel løn og løntillæg. Ordninger med individuelle forhandlinger om løn er mere udbredt på de større arbejdspladser; 71 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med mere end 200 ansatte har den type ordninger, mens det gælder for under 60 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med færre end 25 ansatte.

Tabel 11.13: (TR-2010): Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads?- fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Mellem 1 og 4 ansatte	61	31	8	100
Mellem 5 og 9 ansatte	57	38	6	100
Mellem 10 og 24 ansatte	57	36	7	100
Mellem 25 og 49 ansatte	66	29	5	100
Mellem 50 og 199 ansatte	68	25	7	100
Mellem 200 og 499 ansatte	71	25	4	100
500 eller flere ansatte	69	23	8	100
Ved ikke	48	36	16	100
Gennemsnit	64	29	6	100

n = 7869

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

På arbejdspladser, hvor løn eller løntillæg forhandles individuelt, og hvor der er en tillidsrepræsentant, sidder tillidsrepræsentanten typisk med ved forhandlingsbordet. 40 % af lederne på den type arbejdspladser rapporterer, at der altid er en tillidsrepræsentant til stede under de individuelle lønforhandlinger på arbejdspladsen. Yderligere 9 % nævner, at det sker ofte, og atter andre henviser til at det sker af og til, at tillidsrepræsentanten sidder med.

Tabel 11.14: (Ledere-2010): Sidder tillidsrepræsentanten med ved forhandlinger om individuel løn/individuelle løntillæg? – kun arbejdspladser med TR-ordning (procent)

Aldrig	28
Sjældent	9
Af og til	10
Ofte	9
Altid	40
Ved ikke	3
Total	100

n= 915

Det efterlader en række arbejdsgivere (28 %), som markerer, at tillidsrepræsentanten aldrig er med til de individuelle forhandlinger om løn og løntillæg, der finder sted på arbejdspladsen, og en mindre gruppe (9 %), der svarer, at det sker yderst sjældent. Her er der markante forskelle på de offentlige og private arbejdspladser. Private arbejdspladser har fx i langt mindre grad tradition for, at tillidsrepræsentanten deltager i forhandlinger om individuelle løntillæg, mens tillidsrepræsentanten på 62 % af de offentlige arbejdspladser deltager i de individuelle lønforhandlinger ifølge lederne. Til gengæld synes arbejdspladsens størrelse kun at have begrænset betydning.

Tabel 11.15: (Ledere-2010): Sidder tillidsrepræsentanten med ved forhandlinger om individuel løn/individuelle løntillæg? - fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Altid	Ved ikke	Total
Privat	59	16	8	3	8	6	100
Offentlig	8	3	11	15	62	2	100
Selvejende institution	22	14	15	6	43	1	100
Gennemsnit ledere	28	9	10	9	40	3	100

n = 915

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Samlet set indikerer arbejdspladsernes forhandlingssystemer for løn, at flere offentlige og private arbejdspladser har en kombination af kollektive og individuelle lønforhandlinger. Måske særligt bemærkelsesværdigt er det, at individuelle lønsystemer er mere udbredt på virksomheder med en TR-ordning end på virksomheder uden en TR-ordning. Forventningen kunne være, at man fra arbejdsgiverside havde mere frihed til at implementere individuelle lønsystemer, når en tillidsrepræsentant ikke er til stede, men data indikerer, at det faktisk forholder sig omvendt – og at især individuelle løntillæg er mere udbredte på virksomheder med end uden en TR-ordning. Dette viser, at forhandlingssystemet med sammenhængende elementer af kollektiv og individuel regulering fungerer; overenskomsterne sætter rammen, der så udmøntes lokalt gennem aftaler, der er kollektive for så vidt tillidsrepræsentanten indgår dem – men som kan have individuelle elementer i form af løntillæg.

11.6 Individuelle forhandlinger og samarbejdet på arbejdspladsen

At arbejdspladserne har forhandlingssystemer, hvor medarbejderne individuelt frem for i fællesskab forhandler om løn og arbejdsvilkår, skaber dog også nogle udfordringer - ikke mindst for samarbejdet på arbejdspladsen. Spørgsmålet er, i hvilket omfang individuelle aftaler påvirker lønfastsættelsen og samarbejdet på virksomheden.

Et flertal af tillidsrepræsentanterne erklærer sig helt/delvis enig i, at individuelle lønaftaler/løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på arbejdspladsen.

Tabel 11.16: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler? (procent)

	Individuelle lønftaler/løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på min arbejdsplads	Individuelle lønftaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen	Individuelle lønftaler/løntillæg er til større gavn for ledelsen end for medarbejderne	Individuelle lønftaler/løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere	Hvis ledelsen alene bestemte, havde vi helt individuelle lønninger
Helt enig	26	16	19	35	31
Delvis enig	36	25	21	42	19
Hverken enig eller uenig	18	22	24	13	16
Delvis uenig	8	19	17	4	9
Helt uenig	8	16	15	4	15
Ved ikke	3	2	3	1	10
Total	100	100	100	100	100

n = 4958

Mange tillidsrepræsentanter – 41 % - mener dog også, at individuelle lønforhandlinger er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen. Og flere betragter også den type forhandlinger som værende til større gavn for ledelsen end medarbejderne (40 %). Derudover er det hver anden tillidsrepræsentant, der angiver, at hvis ledelsen alene bestemte, ville der på arbejdspladsen være helt individuelle lønninger.

Der er også et relativt stort mindretal af tillidsrepræsentanter, der ikke deler deres kollegers holdninger til individuel løn og solidaritet; 35 % erklærer sig således helt eller delvis uenige i udsagnet om, at individuelle lønftaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen. Hver tredje mener endvidere, at det *ikke* kun er ledelsen, der har gavn af de individuelle lønforhandlinger, og næsten hver fjerde tillidsrepræsentant er ligeledes helt/delvis uenig i udsagnet: 'Hvis ledelsen alene bestemte, havde vi helt individuelle lønninger'.

Tallene tyder derfor på, at holdningen til individuelle løntillæg og lønforhandlinger er blandet på medarbejderside. Det samme synes at gøre sig gældende på ledersiden, når den samme type spørgsmål stilles til lederne med og uden en TR-ordning. Langt flere ledere med en TR-ordning finder, at individuelle lønftaler/løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere. Der er ligeledes markant flere ledere fra arbejdspladser med en TR-ordning end uden en tillidsrepræsentant, der er helt eller delvis enige i, at individuelle løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på arbejdspladsen. De færreste er af den mening, at den type tillæg er til større gavn for ledelsen end medarbejderne.

Tabel 11.17:(Ledere-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler? – (kun ledere med en TR-ordning) (procent)

	Individuelle lønftaler/ løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere	Individuelle lønftaler/ løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på arbejdspladsen	Individuelle lønftaler/ løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen	Individuelle lønftaler/ løntillæg er til større gavn for ledelsen end for medarbejderne
Helt enig	66	29	6	6
Delvis enig	24	29	14	8
Hverken enig/ uenig	6	22	16	23
Delvis uenig	2	7	20	16
Helt uenig	1	7	43	44
Ved ikke	1	5	1	3
Total	100	100	100	100

n= 915

Af tabellen ses det endvidere, at hver femte leder fra en arbejdsplads med en TR-ordning er af den mening, at individuelle lønftaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen. 13 % af ledere fra arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant erklærer sig helt/delvis enige i, at individuelle lønftaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen. Det er altså især ledere med en tillidsrepræsentant, som finder, at individuelle aftaler kan skabe solidaritetsproblemer på arbejdspladsen.

Der er dog ikke den store forskel på ledere fra arbejdspladser med og uden en TR-ordning, når det kommer til spørgsmålet om, hvorvidt den type forhandlingssystemer er til større gavn for ledelsen end medarbejderne.

Tabel 11.18: (Ledere-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler? – (kun ledere uden en TR-ordning) (procent)

	Individuelle Lønftaler/ løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere	Individuelle lønftaler/ løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på arbejdspladsen	Individuelle lønftaler/ løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen	Individuelle lønftaler/ løntillæg er til større gavn for ledelsen end for medarbejderne
Helt enig	76	42	3	5
Delvis enig	14	25	10	9
Hverken enig/ uenig	6	20	16	24
Delvis uenig	1	5	15	12
Helt uenig		3	51	42
Ved ikke	2	5	4	9
Total	100	100	100	100

n = 473

11.7 Opsamling

Langt de fleste tillidsrepræsentanter (86 %) har drøftet overenskomst forhold generelt og mere specifikt med såvel kollegerne som ledelsen på deres arbejdsplads. Men analysen viser også, at nogle emner fylder mere end andre, når fokus flyttes til de mere specifikke overenskomststemmer og forhold, der gør sig gældende på de enkelte arbejdspladser.

Det er de mere traditionelle emner som løn, arbejdstid, sygefravær og arbejdsmiljø, der i størst udstrækning optager tillidsrepræsentanterne, kollegerne og medarbejderne:

- 85 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet arbejdsmiljø med arbejdskolleger og ledelsen
- 80 % har drøftet løn, afskedigelse og ansættelsesforhold med arbejdskollegerne og ledelsen
- 78 % af tillidsrepræsentanterne har diskuteret sygefravær med kollegerne og/eller ledelsen
- 60-66 % har drøftet omlægning af arbejdsrutiner, pension, efterløn og seniorordninger, efteruddannelse med ledelsen og/eller arbejdskollegerne.
- 58 % af tillidsrepræsentanterne har drøftet uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden med ledelsen og kollegerne
- 50 % har drøftet fritvalgsordninger, syge- og sundhedsforsikringer, balancen mellem familie og arbejdsliv med ledelsen og/eller arbejdskollegerne
- 40-30 % har debatteret skånejobs, puljejobs, lærlingeforhold, barselsordninger og integration af kolleger med anden etnisk baggrund end dansk
- 20 % har haft kompetencefonde oppe og vende

- 20 % har haft ligeløn oppe til diskussion.

Det kan også konstateres, at løn er det emne, som diskuteres klart mest på klubmøderne:

- 81 % af tillidsrepræsentanterne har haft det emne oppe og vende
- Næsten hver anden har drøftet efteruddannelse og psykisk arbejdsmiljø
- 44 % har drøftet arbejdstid og afskedigelser.
- Hver tredje har debatteret seniorordninger og fysisk arbejdsmiljø til klubmøderne.
- Hver femte har de uorganiserede kolleger på dagsordenen
- Endnu færre har drøftet ligestilling og udenlandsk arbejdskraft

Det er også løn og arbejdstid, der helt dominerer lokalaftalerne; 60 % af lokalaftalerne omhandler løn og 61 % omhandler arbejdstid - mens markant færre tillidsrepræsentanter har forhandlet lokalaftaler om arbejdsmiljø, seniorordninger, afskedigelse og ansættelse af medarbejdere. Aftaler om særlige medlemsfordele drejer sig også ofte om løn, og skuffeaftaler drejer sig tilsvarende om løn og arbejdstid.

Lønforhandlinger er det måske mest markante udtryk for, om der er tale om et kollektivemne eller et individuelt emne. Analysen viser, at:

- 41 % af tillidsrepræsentanterne og 13 % af lederne finder, at individuelle lønformer er ødelæggende for solidariteten
- 36 % af tillidsrepræsentanterne og 66 % af lederne finder ikke, at dette er tilfældet
- 14 % af tillidsrepræsentanterne og 14 % af lederne finder, at individuelle lønordninger er mere til gavn for ledelsen end for medarbejderne...
- 60 % af tillidsrepræsentanterne og 54 % af lederne er uenige i dette udsagn.

De fleste arbejdspladser ordninger om individuelle tillæg. Men ofte sidder tillidsrepræsentanten med ved disse forhandlinger, når det gælder arbejdspladser med en TR-ordning. Det er primært på offentlige arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant, at der er tradition for, at en repræsentant fra fagbevægelsen sidder med ved de lokale lønforhandlinger. På arbejdspladserne i den private sektor er dette derimod et særsyn. Det tyder derfor på, at fx løn ofte bliver betragtet som et emne, der skal håndteres såvel kollektivt som individuelt. Men selv når der er tale om individuelle forhandlinger - især på arbejdspladser med en TR-ordning - foregår sådanne forhandlinger med tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant. Dette viser, at forhandlingssystemet med sammenhængende elementer af kollektiv og individuel regulering, fungerer. Der sættes rammer centralt i verekonomierne, men når de så udmøntes lokalt gennem aftaler, har disse både et kollektiv og et individuelt element. Tillidsrepræsentanten indgår dem - men der er ofte individuelle elementer i form af løntillæg.

Nogle emner foretrækker medarbejderne at gå til deres leder frem for tillidsrepræsentanten med. Det kan konstateres, at:

- Et flertal vil henvende sig til ledelsen angående:
 - Ufleksibel arbejdstid

- Efteruddannelse
- Sunhedsordninger/sygeforsikring
- Fritvalgsordninger
- Et flertal vil henvende sig til tillidsrepræsentanten angående:
 - Lønstop/lønnedgang
 - Ligeløn
- Omtrent lige mange vil henvende sig til leder eller tillidsrepræsentant angående:
 - Lokale løntillæg og bonus
 - Pension/efterløn

Resultaterne indikerer, at der er områder, medarbejderne finder det mest naturligt at tale med lederen om – men de kan også antyde, at der er områder, hvor tillidsrepræsentanten måske mangler kompetencer. Fx kan det bemærkes, at kollegerne ofte vælger at diskutere efteruddannelse med en leder frem for tillidsrepræsentanten. Dette emne uddybes yderligere i rapport III.

Der er også emner, som en del medarbejdere går til fagforeningen og hvor en del går uden om tillidsrepræsentanten. Det gælder pension, hvor 51 % først og fremmest kontakter fagforeningen (18 % tillidsrepræsentanten) og ligeløn (30 % kontakter fagforeningen, 24 % kontakter tillidsrepræsentanten). 26 % vil først kontakte fagforeningen ifm. lønstop og lønnedgang (40 % vil kontakte tillidsrepræsentanten). Disse data indikerer dels, at et ikke ubetydeligt mindretal vurderer, at fagforeningen bedre tackler disse problemer for dem end tillidsrepræsentanten – og dermed også, at der er områder, hvor der er potentiale for udvikling af tillidsrepræsentantens kompetencer. Dette belyses også yderligere i rapport III.

12 Samarbejdsrelationer med andre tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanten samarbejder ofte med en række andre tillidsvalgte. Deres netværk dækker en bred vifte af kolleger. Nogle har et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanter fra andre forbund på deres arbejdsplads. Atter andre har et tæt samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten. Mange tillidsrepræsentanter deltager endvidere i netværk, der rækker ud over arbejdspladsen – TR-kolleger eller andre personer, som de har mødt på kurser, gennem fagforeningen eller ved møder med kolleger på virksomhedens andre danske og udenlandske filialer. Tillidsrepræsentanter i kommunerne og regionerne samarbejder også ofte med kolleger fra andre kommuner eller regioner.

De forskellige netværk kan bruges til at udveksle erfaringer, koordinere lønmodtagerkrav, fortolke overenskomster, løse tvister, organisere arbejdsnedlæggelser samt diskutere efteruddannelse og kompetenceudvikling.

I det følgende belyses først tillidsrepræsentanternes samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten. Dernæst undersøges hvilke netværk, de trækker på i det daglige, og hvad der mere præcist samarbejdes om i de forskellige netværkstyper.

12.1 Samarbejdet med SR - en positiv oplevelse

Næsten samtlige tillidsrepræsentanter på LO-området er på en arbejdsplads, hvor der er en sikkerhedsrepræsentant. Nogle tillidsrepræsentanter – 12 % - bestrider dog selv posten som sikkerhedsrepræsentant; disse har ikke fået stillet spørgsmålet vedrørende samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten. Men medregnes denne gruppe i den samlede population, fremkommer det, at der på 94 % af de arbejdspladser, hvor der er en tillidsrepræsentant, også er en sikkerhedsrepræsentant. Lederundersøgelsen antyder ligeledes, at de fleste arbejdspladser har en sikkerhedsrepræsentant (82 %), mens langt færre har en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen (54 %).³

Flyttes fokus til kollegerne, angiver 83 % af LO-medlemmerne, 72 % af de gule og 61 % af de uorganiserede lønmodtagere, at der er en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads. Andelen af LO-medlemmer, gule og uorganiserede lønmodtagere, som er på en arbejdsplads med en TR-ordning er henholdsvis 67 % for LO-medlemmerne, 40 % for de gule og 35 % for de uorganiserede lønmodtagere. Der er således en større andel af arbejdspladser, som har en SR-ordning end arbejdspladser, der har en TR-ordning. Disse data antyder desuden, at der kan være en sammenhæng mellem tilstedeværelsen af gule og organiserede og tilstedeværelsen af en sikkerhedsrepræsentant – eller måske mere overordnet, at der er større sandsynlighed for, at en arbejdsplads har en eller anden form for organisation, hvis der er organiserede kolleger på arbejdspladsen.

Det er især arbejdspladser med færre end 10 ansatte, som ikke har en sikkerhedsrepræsentant, men enkelte af de store og mellemstore virksomheder har heller ikke en sikkerhedsrepræsentant ifølge tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten samarbejder ofte på forskellig vis, og i den sammenhæng nævner 40 % af tillidsrepræsentanterne, at

³ For nærmere belysning af forskellene mellem tillidsrepræsentant- og sikkerhedsrepræsentant systemerne se rapport V: 'Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant'

samarbejdet mellem dem og sikkerhedsrepræsentanten fungerer særdeles godt. Yderligere 37 % af tillidsrepræsentanterne⁴ betegner samarbejdet med sikkerhedsrepræsentantens som godt.

Tabel 12.1: (TR- 2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed? (procent)	
Samarbejder ikke	4
Særdeles godt	40
Godt	37
Nogenlunde	12
Mindre godt	3
Ringe	2
Ved ikke	3
Total	100

n = 6641

De fleste tillidsrepræsentanter har således et velfungerende samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten, selvom en mindre gruppe (5 %) har et mindre godt/ringe samarbejde, og yderligere 4 % som overhovedet ikke samarbejder med sikkerhedsrepræsentanten. Der er næsten ikke forskel indenfor sektorerne, når det gælder samarbejdet mellem tillids- og sikkerhedsrepræsentanten.

Tabel 12.2: (TR- 2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed? – fordelt på sektor (procent)								
	Sam- arbejder ikke	Særde- les godt	Godt	Nogen lunde	Mindre godt	Ringe	Ved ikke	Total
Privat	4	39	37	13	3	3	2	100
Offentlig	3	41	36	11	3	2	3	100
Selvejende institution	4	38	36	11	4	2	5	100

n = 6641

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Til gengæld viser undersøgelsen, at de unge tillidsrepræsentanter under 30 år (13 %) samarbejder i mindre udstrækning med sikkerhedsrepræsentanten sammenlignet med deres ældre kolleger (3-5 % alt afhængig af aldersgruppen).

Forbundsspecifikt viser analysen, at relativt flere tillidsrepræsentanter fra Blik og Rør (9 %), HKKF (8 %), NNF (8 %) og TIB (7 %) vurderer, at deres samarbejde med tillidsrepræsentanten er mindre godt eller ringe. Men samtidig er det også blandt fx Blik og Rørs og HKKF's tillidsrepræsentanter, at over 80 % har et særdeles godt eller godt samarbejde med deres sikkerhedsrepræsentant. Det samme gælder for forbund som fx El-Forbundet, Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og Malerforbundet.

⁴ For en analyse af *sikkerhedsrepræsentanternes* syn på samarbejdet og rollefordelingen i forhold til tillidsrepræsentanten henvises til Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant.

Tabel 12.3: (TR-2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed? – fordelt på forbund (procent)

	Samarbejder ikke	Særdeles godt/godt	Nogen lunde	Mindre godt/ringe	Ved ikke	Total
3F	3	78	13	5	2	100
Blik og rør	2	83	7	9	0	100
Dansk Metal	2	79	13	5	2	100
EI-Forbundet	2	82	11	4	2	100
FOA	3	75	14	6	2	100
Fængselsforbundet	5	84	5	0	5	100
HK	6	72	10	5	5	100
HKKF	4	84	4	8	0	100
Jernbaneforbundet	0	83	14	83	3	100
Malerforbundet	0	85	8	5	2	100
Fødevarerforbundet	5	71	12	8	3	100
Serviceforbundet	2	77	13	5	2	100
Socialpædagogerne	3	77	14	5	1	100
TIB	3	79	10	7	1	100
TL	5	77	8	5	5	100
Gennemsnit	4	76	12	5	3	100

n = 6641

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

At nogle tillidsrepræsentanter mere end andre har et tæt samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten understreges yderligere, når fordelingen af arbejdsopgaver belyses i det følgende.

12.2 Fordelingen af arbejdsopgaver mellem SR og TR - hvem gør hvad?

Opgavefordelingen mellem tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant følger i høj grad den kompetencefordeling, der ligger i hvervets hovedopgaver. Flertallet af tillidsrepræsentanter mener, at det primært er deres opgave at tage sig af overenskomstmæssige forhold, lokale forhandlinger om løn og arbejdsvilkår, udbredelse af fagforeningens ideologi samt organiseringen af arbejdskollegerne. Sikkerhedsrepræsentantens primære ansvarsområde er arbejdsmiljøregler og fysisk arbejdsmiljø. Men flyttes fokus til fx psykisk arbejdsmiljø, hvor emnerne ofte vedrører stress, mobning og chikane samt kollegernes personlige problemer, regnes det typisk for en fællesopgave.

Tabel 12.4: (TR-2010): Er følgende emner sikkerhedsrepræsentanten eller tillidsrepræsentantens ansvarsområde? (procent)						
	Primært TR	Både SR og TR	Primært SR	Hverken TR eller SR	Ved ikke	Total
At sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår	90	8	0	1	1	100
At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretslige system	88	10	0	1	1	100
At organisere og fastholde medlemmer af fagforeningen	74	20	0	3	3	100
At udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne	68	24	0	4	4	100
At støtte kollegerne, når der er problemer i forhold til familie- og arbejdsliv	42	51	2	2	4	100
Etablering af skånejobs, puljejobs etc.	37	35	9	9	11	100
Sygefravær	37	46	6	7	5	100
Sundhedsordninger og sygeforsikring	30	33	8	12	16	100
Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane	21	66	8	1	3	100
Stressrelaterede problemer og forebyggelse heraf	9	70	17	1	2	100
Fysisk arbejdsmiljø	2	43	53	0	1	100
At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder	1	26	70	1	2	100

n = 6641

Næsten hver anden tillidsrepræsentant mener fx, at det er en fællesopgave for tillids- og sikkerhedsrepræsentanten at støtte kollegerne, når der er problemer i forhold til familie- og arbejdslivet, samt når sygefravær skal håndteres. Markant flere tillidsrepræsentanter betragter dog stressrelaterede problemer og forebyggelse af mobning og chikane som et fælles ansvarsområde, om end næsten hver femte tillidsrepræsentant regner håndteringen af arbejdsrelateret stress blandt kollegerne som en arbejdsopgave primært for sikkerhedsrepræsentanten.

I den sammenhæng er det dog interessant, som det også fremgår af kapitel 11.3, at flertallet af LO-medlemmerne foretrækker at kontakte den nærmeste leder frem for tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten, såfremt de har problemer eller spørgsmål, der relaterer sig til stress, mobning og chikane eller balance mellem familie og arbejdsliv. Ca. 10 % af LO-medlemmerne vil således tage kontakt til sikkerhedsrepræsentanten i forbindelse med stress og mobning og chikane og endnu færre (2 %) ville kontakte sikkerhedsrepræsentanten, når det kommer til balanceproblemer i forhold til familie- og arbejdsliv. I situationer om mobning og chikane angiver markant flere LO-medlemmer (21 %), at de ville kontakte tillidsrepræsentanten, mens stress eller balanceproblemer er emner, som godt hver tiende LO-medlem ville gå til tillidsrepræsentanten med.

Relativt få LO-medlemmer (1-2 %) har kontaktet deres tillidsrepræsentant om mobning og chikane, balanceproblemer eller arbejdsrelateret stress (se kapitel 11.3 for yderligere information).

Dette antyder, at selvom tillidsrepræsentanten ser emner, der relaterer sig til det psykiske arbejdsmiljø, som deres og sikkerhedsrepræsentantens fælles ansvarsområde, er det få LO-medlemmer, som retter henvendelse til sikkerheds- og tillidsrepræsentanten om et eller flere af de nævnte emner.

Det fremgår endvidere af **Tabel 12.4**, at enkelte tillidsrepræsentanter mener, at nogle områder hverken er tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens ansvarsområde. Det drejer sig fx om spørgsmål vedrørende sundhed og sygeforsikring (12 %), sygefravær (7 %) og etablering af skånejobs, puljejobs osv. (9 %). Men trods dette er der flere LO-medlemmer, der synes at betragte emner af denne type, som værende indenfor især tillidsrepræsentantens og i mindre udstrækning sikkerhedsrepræsentantens ansvarsområder, eftersom hver fjerde LO-medlem ville kontakte sikkerheds- eller tillidsrepræsentanten, såfremt de har problemer eller spørgsmål vedrørende fx sundheds- og sygeforsikringsordninger (se kapitel 11.3 for yderligere information).

At en række områder regnes for en fællesopgave for tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant skaber ofte et behov for sparring og koordinering mellem de to parter. Men ikke for alle står det krystalklart, hvem der har ansvar for hvad.

Tabel 12.5: (TR- 2010): Hvilket af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse af rollen som tillidsrepræsentant i forhold til sikkerhedsrepræsentantens rolle? (procent)	
Der er en skarp afgrænsning mellem TR-opgaver og SR-opgaver	7
Opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR	58
Det til tider uklart, hvad der er sikkerhedsrepræsentantens ansvar og hvad der er tillidsrepræsentantens ansvar	21
SR og TR kunne med fordel være én og samme person, da opgaverne ikke kan adskilles	7
Ved ikke	6
Total	100

n = 6641

Flertallet af tillidsrepræsentanter efterlyser et behov for sparring og koordinering mellem sikkerheds- og tillidsrepræsentanten, men ser samtidig deres opgaver som klart adskilte. Hver femte tillidsrepræsentant oplever dog også, at grænserne mellem de to af og til er uklare, og atter andre angiver, at opgaverne lige så godt kunne varetages af én og samme person, fordi de er så sammenfaldende.

Tillidsrepræsentanternes profil synes at have en betydning for deres opfattelse af samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten. Markant flere mandlige end kvindelige tillidsrepræsentanter efterlyser et behov for sparring og koordinering mellem sikkerheds- og tillidsrepræsentanten, samtidig med at opgaverne ses som klart adskilte. Til gengæld er der flere kvindelige end mandlige tillidsrepræsentanter som finder det uklart, hvad er henholdsvis tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens ansvarsområde. Langt flere af de ældre end yngre

tillidsrepræsentanter oplever, at opgaverne er klart adskilte, men at der er et behov for sparring og koordinering mellem SR og TR.

12.3 Netværk med andre TR – fra arbejdspladsen til internationale kontakter

Et stort flertal af tillidsrepræsentanterne har netværk, som de bruger i større eller mindre grad; 13 % bruger dog slet ingen netværk. Ud over at samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten trækker tillidsrepræsentanterne således også på en række andre tillidsvalgte - ikke kun på arbejdspladsen, men også i koncernens, kommunens, regionens eller statens andre afdelinger. En større gruppe tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor samarbejder endvidere med tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner (43 %), mens enkelte tillidsrepræsentanter i den private sektor også har etableret forskellige netværk med tillidsrepræsentanter på virksomhedens udenlandske filialer (1 %).

Bruger ikke netværk	13
Tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner (Kun stillet til TR i kommuner/regioner)*	43
Tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	42
Netværk organiseret af fagforeningen	40
Andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen	31
Uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser	26
Tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger (kun stillet til TR i privat sektor)	1
Ved ikke	8
Total	100

n = 7877, TR i kommuner/regioner: n = 3454, TR i privat sektor: n = 3275

Note: Har kunne markeres flere svar.

I det daglige sparrer hver tredje af tillidsrepræsentant med andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Hver fjerde tillidsrepræsentant deltager i netværk med folk de har mødt på TR-kurser, og yderligere 40 % deltager i et netværk organiseret af fagforeningen. Atter andre trækker som nævnt på tillidsrepræsentanter fra andre kommuner og regioner eller virksomhedens udenlandske afdelinger.

Som tidligere berørt, er der en mindre gruppe (13 %), som ikke bruger netværk i forbindelse med deres arbejde som tillidsrepræsentant. Og tallene viser, at det er markant flere tillidsrepræsentanter i den private end i den offentlige sektor, der ikke bruger TR-netværk. Ligeledes ses det, at der er langt flere mænd (16 %) end kvinder (9 %), som ikke bruger netværk i deres daglige arbejde.

Til gengæld er der ikke forskel på brugen af netværk i forhold til tillidsrepræsentanternes alder, anciennitet og køn.

Tabel 12.7: (TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? – fordelt på sektor (procent)

	Privat	Offentlig
Bruger ikke TR-netværk	19	6
Netværk organiseret af fagforeningen	35	46
Andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen	25	38
Tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	35	51
Uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser	24	29
Tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner	n/a	43
Tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger	1	n/a
Ved ikke	11	5
Total	100	100

n = 7877, TR i kommuner/regioner: n = 3454, TR i privat sektor: n = 3275

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Note: Har kunne markeres flere svar.

Arbejdspladsens størrelse synes også at have en vis betydning for, hvorvidt tillidsrepræsentanterne bruger forskellige netværk i deres daglige arbejde. Således bruger tillidsrepræsentanter på de større arbejdspladser med mere end 200 ansatte i større udstrækning netværk end de, der er på arbejdspladser med mindre end 10 ansatte.

Det fremgår endvidere af tabellen, at markant flere tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med mere end 50 ansatte deltager i uformelle netværk fra fx TR-kurser end tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med færre end 10 ansatte. Der er derimod ikke store forskelle mellem tillidsrepræsentanterne på større og små arbejdspladser, når det kommer til deltagelse i netværk organiseret af fagforeningen;

her kunne det ellers forventes, at netop den netværksform var af stor betydning for tillidsrepræsentanter på små virksomheder, hvor der typisk kun er én tillidsrepræsentant og dermed ikke mange at sparre med lokalt.

Tabel 12.8: (TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? – fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Bruger ikke TR-netværk	Netværk organiseret af fagforeningen	Andre faggruppers TR på arbejdspladsen	TR i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	Uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser	TR i andre kommuner/regioner
1-4 ansatte	18	37	19	27	20	52
5-9 ansatte	20	35	21	32	19	47
10-24 ansatte	16	42	20	35	24	43
25-49 ansatte	14	42	25	41	27	55
50-199 ansatte	11	39	38	48	29	44
200-499 ansatte	9	37	49	50	29	28
500 ansatte +	6	42	53	50	30	36
Ved ikke	12	36	28	16	24	75
Gennemsnit	13	40	31	42	26	43

n = 7877, TR i kommuner/regioner: n = 3454, TR i privat sektor: n = 3275

Høj signifikans p=0,000 (Chi²)

Note: Har kunne markeres flere svar.

Nogle af forbundenes tillidsrepræsentanter trækker mere end andre på forskellige netværk. Således bruger mere end hver fjerde tillidsrepræsentant fra Blik og Rør, Malerforbundet og TIB ikke netværk med andre tillidsrepræsentanter. Blandt El-Forbundets og Fødevarerforbundetss tillidsrepræsentanter gælder det for hver femte tillidsrepræsentant. TR-netværk er dog noget flertallet af tillidsrepræsentanter trækker på i deres daglige arbejde, uanset deres faglige

Tabel 12.9:(TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? – fordelt på forbund (procent)						
	Bruger ikke TR-netværk	Netværk organiseret af fagforeningen	Andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen	TRr i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	Uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser	TR i andre Kommuner/regioner
3F	14	42	28	40	27	40
Blik og rør	26	26	20	19	11	50
Dansk Metal	15	36	37	40	28	27
El-Forbundet	20	27	30	37	15	20
FOA	6	53	30	48	30	99
Fængselsforbundet	9	41	14	41	38	
HK	12	35	37	47	26	27
HKKF	9	39	39	44	39	
Jernbaneforbundet	5	55	37	37	24	4
Malerforbundet	29	30	20	14	16	
Fødevarerforbundet NNF	17	42	23	43	28	100
Serviceforbundet	17	37	24	26	28	20
Socialpædagogerne	6	62	21	50	24	53
TIB	28	26	15	21	17	43
TL	17	22	56	29	25	40
Gen-nemsnit	13	40	31	42	26	50

n = 7877, TR i kommuner/regioner: n = 3454, TR i privat sektor: n = 3275

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Note: Her kunne markeres flere svar.

tilhørsforhold.

FOA's og Socialpædagogerne tillidsrepræsentanter bruger i særlig høj grad TR-netværk, og det er typisk netværk organiseret af fagforeningen eller netværk

bestående af tillidsrepræsentanter fra andre afdelinger i kommunen eller regionen, som der trækkes på.

Selvom tillidsrepræsentanterne trækker på et væld af netværk, er der dog nogle netværk, de bruger mere end andre i forbindelse med deres arbejde som tillidsrepræsentant. De mest brugte netværk er andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen, netværk organiseret af fagforeningen samt tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen, kommunen og regionen.

Tabel 12.10: (TR-2010): Hvilket tillidsrepræsentantnetværk bruger du mest? (procent)	
Bruger ikke netværk	13
Tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	27
Netværk organiseret af fagforeningen	24
Andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen	17
Uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser	8
Tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner*	4
Tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger**	0,1
Ved ikke	9
Total	100

n = 7874

Note: Her kunne markeres flere svar.

27 % af tillidsrepræsentanterne samarbejder med kolleger i andre afdelinger i koncernen, kommunen eller regionen, og hver fjerde tillidsrepræsentant trækker primært på netværk organiseret af fagforeningen. 17 % af tillidsrepræsentanterne samarbejder med andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Relativt få tillidsrepræsentanter (8 %) har uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser som deres foretrukne netværk – så selvom relativt mange (hver fjerde) har et sådant netværk, er det for de flestes vedkommende altså ikke det foretrukne. Endnu færre henviser til samarbejdet med tillidsrepræsentanter i andre kommuner eller regioner - eller med tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger.

Ser vi mere specifikt på, hvilke forbunds tillidsrepræsentanter, der især trækker på netværk organiseret af fagforeningen, fremgår det af nedenstående tabel, at det primært gælder for tillidsrepræsentanter fra Socialpædagogerne, Jernbaneforbundet og FOA, mens relativt få af TL's tillidsrepræsentanter (9 %) bruger denne type netværk i deres daglige arbejde.

Tabel 12.11: (TR-2010): Bruger du mest netværk organiseret af fagforeningen? - fordelt på forbund (procent)	
3F	24
Blik og rør	22
Dansk Metal	22
Elforbundet	16
FOA	35
Fængselsforbundet	30
HK	18
HKKF	30
Jernbaneforbundet	41
Malerforbundet	30
Fødevareforbundet NNF	28
Serviceforbundet	27
Socialpædagogerne	42
TIB	22
TL	9
Gennemsnit	40

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Relationen med andre tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen synes at være præget af et relativt velfungerende samarbejde uden konflikter; flertallet erklærer sig delvis/helt uenige i udsagnet 'Der opstår ofte konflikter mellem mig og andre tillidsrepræsentanter'.

Tabel 12.12: (TR-2010): Der opstår ofte konflikter mellem mig og andre tillidsrepræsentanter (procent)	
Helt/delvis enig	5
Hverken enig eller uenig	9
Delvis/helt uenig	81
Ved ikke	5
Total	100

n = 7877

Et stort flertal af tillidsrepræsentanter finder, at de forskellige netværk er en stor hjælp for dem i det daglige. 30 % påpeger således, at deres TR-netværk i meget høj grad er en hjælp i deres virke som tillidsrepræsentant, mens 44 % i høj grad er enige i denne vurdering.

Tabel 12.13: (TR-2010): I hvilken grad er TR-netværk en hjælp i dit virke som tillidsrepræsentant? (procent)	
I meget høj	30
I høj grad	44
Neutral	21
I ringe	2
I meget ringe grad	2
Slet ikke	0
Ved ikke	1
Total	100

n = 6323

Hver femte tillidsrepræsentant forholder sig dog neutralt til spørgsmålet om hvorvidt deres TR-netværk er en hjælp i deres daglige virke som tillidsrepræsentant. I det følgende belyses, hvorfor netværk synes at være så vigtige for flertallet af tillidsrepræsentanterne.

12.4 Samarbejdet i de forskellige netværk – hvilke emner diskuteres?

At netværk er så centrale for tillidsrepræsentanternes daglige arbejde, skyldes ikke mindst, at en stor gruppe bruger netværkene som fora til fortolkning af overenskomsten, løsning af konflikter på arbejdspladsen, udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav forud for forhandlinger med ledelsen samt til koordinering af lokalaftaler. En række tillidsrepræsentanter trækker endvidere på deres netværk i forbindelse med arbejdsnedlæggelser, fyringsrunder, lønforhandlinger og når det gælder efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Tabel 12.14: (TR-2010): Hvad der samarbejdes om i de forskellige netværk (procent)	
Fortolkning af overenskomsten	46
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	44
Koordinering af lokalaftaler	36
Vi diskuterer fyringsrunder/lønstop/lønnedgang	35
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på	33
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	28
Arbejdsnedlæggelser	11
Andet	15
Total	100

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Nogle emner drøftes i større udtrækning i visse . Således foregår fx udarbejdelsen af fælles lønmodtagerkrav ganske oplagt typisk i samarbejde med tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen, kommunen eller regionen. Også i netværk bestående af andre faggrupperes tillidsrepræsentanter udarbejder 44 % af tillidsrepræsentanterne fælles lønmodtagerkrav. Det er ligeledes i disse typer af netværk, at koordinering af lokalaftaler, løsning af konflikter på arbejdspladsen, drøftelser vedrørende lønstop, lønnedgang og fyringsrunder finder sted. Derimod viste drøftelser af fortolkning af overenskomsten at være udbredt i samtlige typer netværk.

Tabel 12.15: (TR-2010): Hvad der samarbejdes om i de forskellige netværk – fordelt på netværkstyper (procent)

	Netværk organiseret af fagforeningen	Andre faggruppers TR på arbejdspladsen	TR i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	Uformelle TR-netværk fra fx TR-kurser
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt	35	44	51	23
Koordinering af lokalaftaler	37	53	55	23
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	47	71	57	44
Fortolkning af overenskomsten	60	49	65	54
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	32	41	39	23
Arbejdsnedlæggelser	11	17	16	12
Vi diskuterer fyringsrunder/lønstop/lønnedgang	36	54	49	44
Andet	16	17	20	24
Ved ikke	6	1	2	4
Total	100	100	100	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Note: Her kunne markeres flere svar.

Det tyder derfor på, at der samarbejdes om lidt forskellige emner i rækken af netværk, som tillidsrepræsentanterne deltager i. Nogle netværk bruges således mere til at udarbejde fælles lønmodtagerkrav før, der forhandles lokalt på arbejdspladsen og til at koordinere lokalaftaler. I andre netværk søger tillidsrepræsentanterne viden om efteruddannelse og kompetenceudvikling, mens fx fortolkning af overenskomsten er et emne der fylder i samtlige af de her undersøgte netværk. De forskellige netværk forekommer således at være fora, hvor der foregår en vis erfaringsudveksling tillidsrepræsentanterne imellem. Netværkene synes dermed at fungere som fora, hvor tillidsrepræsentanterne deler og tilegner sig ny viden og dermed udvikler deres kompetencer.

12.5 Internationale kontakter (ESU)

En mindre gruppe tillidsrepræsentanter har – ud over de arbejdspladsmæssige og nationale netværk - også internationale kontakter. Det gælder dog blot 1 % af tillidsrepræsentanterne. Enkelte tillidsrepræsentanter sidder i europæiske samarbejdsudvalg. 18 % af de private arbejdspladser har et europæisk samarbejdsudvalg, og 3 % af LO-tillidsrepræsentanter i den private sektor sidder med i den type udvalg.

Erfaringerne med disse udvalg er blandede. De fleste oplever, at samarbejdet i det europæiske samarbejdsudvalg fungerer godt; lige så mange oplever, at mødedeltagelsen er høj, og at ledelsen bakker op om samarbejdet i udvalget. På minus-siden tæller, at mange føler, at dem selv og deres europæiske kolleger

har begrænset viden om andre landes forhandlingskultur. 60 % oplever desuden sprogbarrierer, når der samarbejdes på tværs af landegrænserne. Netop kultur og landeforskellene gør det ofte svært at nå til enighed i de europæiske samarbejdsudvalg. Således henviser mere end hver tredje tillidsrepræsentant, som repræsenterer kollegerne i et europæisk samarbejdsudvalg til den type problemer.

Tabel 12.16:(TR-2010): Hvad er dine erfaringer fra samarbejdet i ESU? (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Samarbejdet fungerer godt	54	20	13	13	100
Der er høj mødedeltagelse	80	5	4	11	100
Der er sprogbarrierer	60	1	30	9	100
Der er begrænset viden om de andre landes forhandlingskultur	72	9	9	9	100
Kultur- og landeforskelle gør det svært at nå til enighed	36	21	29	13	100
Jeg modtager information fra ledelsen forud for møder	69	4	20	7	100
Ledelsen bakker op om samarbejdet	65	12	12	11	100

n = 89

Note: Her kunne markeres flere svar.

Tillidsrepræsentanternes erfaringer fra de europæiske samarbejdsudvalg tyder det på, at viden om andre landes arbejdsmarkedsmodeller og sprog er områder, hvor der kan være brug for kompetenceudvikling, når de samarbejder med deres europæiske kolleger. Andre undersøgelser viser ligeledes, at manglende sprogkunderskab samt begrænset forståelse for andre landes forhandlingskulturer og arbejdsmarkedssystemer ofte er barrierer, tillidsrepræsentanter og ledere står over for, når der skal samarbejdes på tværs af landegrænser (Larsen et al, 2008).

12.6 Opsamling

Et stort flertal af tillidsrepræsentanterne på LO-området har opbygget et eller flere netværk med andre tillidsvalgte. Kun 13 % har slet ikke noget netværk af nogen art. Overordnet er der ikke markante forskelle på, i hvilket omfang tillidsrepræsentanter i den offentlige hhv. den private sektor bruger netværk.

De mest brugte netværk er netværk med andre tillidsrepræsentanter i koncernen, kommunen eller regionen – det benyttes af 27 % som det primære netværk. Dette netværk bruges typisk til koordinering af overenskomstkrav og koordinering af lokalaftaler og lønmodtagerkrav. Også andre faggrupper på arbejdspladsen er et vigtigt netværk for mange (17 %) og bruges til det samme. Begge disse netværk er meget naturligt et centralt element i tillidsrepræsentantens virke. Men også netværk etableret af fagforeningen er for en betydelig del – 24 % - det primære netværk. Det indikerer, at fagforeningen for et stort mindretal er en vigtig formidler af kontakt til andre TR-kolleger. Interessant nok er der ikke de store forskelle på, om tillidsrepræsentanten kommer fra en stor eller lille virksomhed, når det kommer til brugen af fagforeningsformidlet netværk. Det kunne ellers forventes, at netop den netværksform var af stor betydning for

tillidsrepræsentanter på små virksomheder, hvor der typisk kun er den samme tillidsrepræsentant og dermed ikke mange at sparre med lokalt.

Sikkerhedsrepræsentanten kan være en særlig sparringspartner for tillidsrepræsentanten. Dog er 12 % af tillidsrepræsentanterne selv sikkerhedsrepræsentanter. Når det gælder den resterende del, er der generelt set et godt samarbejde; meget få tillidsrepræsentanter oplever samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten som problematisk. Men der er behov for sparring om, hvem der tager sig af hvilke opgaver, ikke mindst i lyset af, at stadig flere opgaver især omkring psykisk arbejdsmiljø befinder sig i en gråzone mellem tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens kompetenceområder. For en nærmere analyse af samarbejdsrelationerne set fra sikkerhedsrepræsentantens synspunkt henvises til rapport V.

En ret lille del af tillidsrepræsentanterne – 1 % - arbejder med internationale netværk i form af tillidsrepræsentanter på virksomhedens udenlandske afdelinger. 3 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor sidder i europæiske samarbejdsudvalg, og deres erfaringer med disse udvalg er blandede; på den ene side oplever et stort flertal, at mødedeltagelsen er høj, at der er opbakning fra ledelsen, og at samarbejdet fungerer godt; på den anden side er der også mange, der oplever kulturelle og sproglige barrierer i samarbejdet.

Den ret udbredte brug af netværk indikerer, at netværk er vigtige for opgradering af kompetencer. Det er her, mange – ud over at koordinere konkrete krav til ledelsen – også udveksler viden og meninger om fortolkning af overenskomster og sparrer indbyrdes om fx efteruddannelse og dermed opgraderer deres kompetencer som tillidsrepræsentanter. Dette registreres ikke nogen steder, men kan betegnes som en skjult ressource for kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanterne - og at hver fjerde tillidsrepræsentant netop ser netværk etableret via fagforeningen som deres vigtigste netværk indikerer, at der her er et væsentlig potentiale for kompetenceudvikling.

13 Tillidsrepræsentanten og familien

Som det fremgik af kapitlet tillidsrepræsentantens profil, lever en række tillidsrepræsentanter i parforhold, har børn, passer børnebørnene eller hjælper et ældre plejekrævende familiemedlem. Hvordan de håndterer balancen mellem familie og arbejdsliv, og i hvilket omfang familien har betydning for tillidsrepræsentantens virke undersøges i dette kapitel.

13.1 Balance mellem familie og arbejdsliv – som tillidsrepræsentant

At få familie og arbejdsliv til at hænge sammen på en fornuftig måde er en udfordring, som mange danskere står over for i det daglige, og tillidsrepræsentanterne og LO-medlemmerne er ingen undtagelse. Således har en række undersøgelser vist, at én ud af to danske børnefamilier har problemer med balancen, mens andre lønmodtagergrupper i varierende grad oplever balanceproblemer (Deding et al, 2006; DA, 2009; Larsen, 2009). I TR-undersøgelsen fra 2010 og 1998 samt i kollegaundersøgelsen blev der spurgt ind til, om LO-medlemmerne og tillidsrepræsentanternes oplever balanceproblemer i det daglige. I den sammenhæng svarer 18 % af LO-medlemmerne, at de har svært ved at få dagligdagen til at hænge sammen, og det er i den forbindelse især LO-medlemmer med hjemmeboende børn og omsorgsforpligtigelser, der oplever balanceproblemer.

Helt enig	3
Delvis enig	15
Hverken enig eller uenig	14
Delvis uenig	13
Helt uenig	40
Ikke relevant for mig	14
Ved ikke	1
Total	100

n = 1169

De fleste LO-medlemmer synes dermed ikke at have svært med balancen. Det samme synes at gøre sig gældende for tillidsrepræsentanterne. TR-undersøgelsen anno 2010 viser, at hver femte tillidsrepræsentant mener, at TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen – et antal der er væsentligt lavere end i 1998.

Tabel 13.2: (TR-1998; TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Helt enig/delvis enig	27	19
Hverken enig/uenig	18	26
Delvis uenig/helt uenig	52	47
Ikke relevant for mig	0	7
Ved ikke	3	0
Total	100	100

TR-1998: n = 6148; TR-2010: n = 7874

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Flertallet af tillidsrepræsentanter har således ikke svært med at forene familie, TR og arbejdsliv. Og det tyder på, at det er blevet nemmere at få tingene til at hænge sammen siden 1998. Der var således 27 % af tillidsrepræsentanterne tilbage i 1998, som oplevede balanceproblemer, mens det gælder for 19 % af tillidsrepræsentanterne i 2010. Det kunne eventuelt hænge sammen med at langt færre tillidsrepræsentanter i 2010 end tilbage i 1998 klager over ikke at have den fornødne tid til tillidsrepræsentantopgaverne. De kan dermed være mindre presset i 2010 end tidligere, hvilket giver udslag i, at markant færre oplever balanceproblemer.

Hvad der mere præcist kendetegner de tillidsrepræsentanter som finder det svært at forene familieliv, tillidsrepræsentant arbejdet og deres almene arbejde kan belyses ud fra forhold som køn, alder, anciennitet, faglige tilhørsforhold, omsorgsforpligtigelser, parforholdsstatus samt ansættelsesforhold – herunder om de er ansat i den offentlige eller private sektor samt fuldtids eller deltidsansatte.

13.2 Hvem har problemer med balancen?

Der er ikke umiddelbart de store forskelle mellem mænd og kvinder, mellem unge, midaldrende og ældre tillidsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter i henholdsvis den offentlige og den private sektor forhold til balancen mellem familie- og arbejdsliv. Men deres anciennitet og faglige tilhørsforhold synes derimod at have en vis betydning. Der er markant flere garvede tillidsrepræsentanter, der har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen, hvilket kan være et resultat af, at det også typisk er de grupper, der bruger mest tid på TR-opgaverne, og som sidder på en række forskellige poster i fagbevægelsen (se kapitel 4 om TR's profil samt kapitel 0 om tillidsrepræsentanternes tidsforbrug). Næsten hver fjerde tillidsrepræsentant med mere end 11 års erfaring har således problemer med balancen, mens deres nyvalgte kolleger i mindre udstrækning står med den type udfordringer.

Tabel 13.3: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen – fordelt på anciennitet (procent)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant for mig	Total
0 til 2 år	3	14	26	15	33	8	100
3 til 5 år	2	16	25	17	33	7	100
6 til 10 år	4	15	27	18	29	7	100
11 til 20 år	3	19	27	20	24	6	100
21 til 60 år	6	23	26	21	20	3	100
Gennemsnit	3	16	26	17	30	7	100

n = 7874

Høj signifikans (Chi²)

Ses der endvidere på hvilke forbund de enkelte tillidsrepræsentanter kommer fra, er det især Jernbaneforbundets, 3F's, Serviceforbundets og NNF's tillidsrepræsentanter, som har svært ved at få familielivet, TR-arbejdet og deres faste arbejde til at gå op i en højere enhed. Andre forbunds tillidsrepræsentanter oplever i langt mindre grad den type balanceproblemer.

Tabel 13.4: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen -fordelt på forbund (procent)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant for mig
3F	5	20	26	18	25	6
Blik og rør	4	9	18	20	42	7
Dansk Metal	3	13	29	21	30	4
Elforbundet	3	10	25	17	39	7
FOA	2	15	25	15	33	9
Fængselsforbundet	9	14	23	18	32	5
HK	2	17	26	18	30	8
HKKF	3	18	27	27	21	3
Jernbaneforbundet	13	29	32	11	11	5
Malerforbundet	4	5	25	11	36	19
Fødevarerforbundet NNF	6	25	28	15	24	2
Serviceforbundet	5	20	27	17	26	5
Socialpædagogerne	1	11	24	18	37	8
TIB	4	8	25	18	38	8
TL	3	12	29	16	28	11
Gennemsnit	3	16	26	17	30	7

n=7874

Høj signifikans (Chi²)

Næsten hver anden af Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter har balanceproblemer, mens det samme gælder for lidt under hver tredje tillidsrepræsentant fra NNF. Blandt 3F's og Serviceforbundet's tillidsrepræsentanter er det ca. hver fjerde der erklærer sig helt/delvis enige i udsagnet: 'TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen'. De øvrige forbundstillidsrepræsentanter

har i mindre udstrækning problemer med balancen. Det gælder især tillidsrepræsentanter fra TIB, Malerforbundet, Blik og Rør og Socialpædagogerne, hvor mellem 9 – 14 % af tillidsrepræsentanterne oplever balanceproblemer.

At det er svært at få familie, TR-jobbet og arbejdslivet til at gå op i en højere enhed netop blandt tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet, NNF, 3F og Serviceforbundet kan skyldes, at disse tillidsrepræsentanter ofte er beskæftiget indenfor brancher, hvor det ikke på samme måde er muligt at forlade arbejdspladsen, når uventede udfordringer dukker op. De er fx typisk beskæftiget indenfor produktion og samleband, handel, restauration og hotel samt bygge/anlæg og vedligeholdelses branchen - brancher der ikke just er kendt for fx fleksible arbejdstider. I stedet er det arbejdsområder, hvor atypiske og uregelmæssige arbejdstider som fx skifteholdsarbejde er relativt udbredt. At Dansk Metal ikke er med i denne gruppe, kan skyldes, at Metal'ere ofte – i modsætning til andre timelønnede – ønsker og opnår mere faste arbejdstider på industrivirksomhederne (Navrbjerg, 1999).

At nogle grupper mere end andre har problemer med balancen mellem familie, TR-jobbet og arbejdslivet kan også være tæt forbundet med, hvorvidt de har hjemmeboende børn, regelmæssigt passer børnebørnene og/eller hjælper en plejkrævende ældre. TR-2010 undersøgelsen viser, at næsten hver femte tillidsrepræsentant, der har hjemmeboende børn, har svært ved at få familie og arbejdsliv til at hænge sammen. Det er især tillidsrepræsentanter med børn under 2 år, der har problemer. Men også blandt forældre til børn under 12 år kan det være svært at få tingene til at gå op, mens det i mindre udstrækning gælder for tillidsrepræsentanter med hjemmeboende børn over 12 år.

Tabel 13.5: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen - fordelt på alder af yngste hjemmeboende barn (procent)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant for mig	Total
Har hjemmeboende børn	3	17	27	19	31	3	100
yngste Under 2 år	6	24	27	20	20	3	100
Yngste 2-6 år	4	18	29	17	29	3	100
Yngste 7-12 år	3	18	26	17	32	3	100
Yngste Over 12 år	3	16	26	20	33	3	100

n = 3937
Høj signifikans (Chi²)

Tillidsrepræsentanter der er involveret i andre typer af omsorgsopgaver, som fx regelmæssigt at give en hånd med, når det kommer til pasningen af børnebørnene, oplever også, at det kan være svært at få tingene til at hænge sammen. Andelen af tillidsrepræsentanter med den type omsorgsopgaver rapporterer dog i mindre udstrækning end børnefamilierne om balanceproblemer.

Næsten hver femte tillidsrepræsentant, som passer børnebørnene dagligt eller flere gange ugentligt, har svært med balancen. Det samme gælder for de tillidsrepræsentanter, som aldrig passer børnebørnene, hvilket antyder, at den type

omsorgsforpligtigelser sjældent er den primære grund til at denne gruppe tillidsrepræsentanter har svært ved at forene familie og arbejdsliv.

Flyttes fokus i stedet til tillidsrepræsentanter, der regelmæssigt hjælper en plejekrævende ældre, fremgår det af TR-undersøgelsen 2010, at de også har problemer med balancen..

Tabel 13.6: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen- fordelt på pårørende til ældre (procent)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant for mig	Total
Dagligt	5	17	40	17	20	2	100
Flere gange om ugen	3	18	23	26	19	11	100
Flere gange om måneden	4	19	30	22	22	4	100
En gang om måneden eller sjældnere	1	21	22	17	31	8	100
Aldrig	5	11	21	16	37	11	100
Gennemsnit	3	18	27	21	23	7	100

n = 562

Blandt tillidsrepræsentanterne, der aldrig hjælper et ældre plejekrævende familiemedlem, nævner 16 %, at de har svært ved at forene familie og arbejdsliv. Det tal er markant højere blandt tillidsrepræsentanter der jævnligt er involveret i den type omsorgsopgaver. Ca. 22 % af tillidsrepræsentanterne der dagligt, flere gange ugentligt eller månedligt hjælper en plejekrævende ældre har fx problemer med balancen og blandt dem er det især de tillidsrepræsentanter der dagligt er involveret i den type omsorgsopgaver der erklærer sig helt enige i udsagnet: *'TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen'*.

Samlet set tyder det altså på, at tillidsrepræsentanter fra småbørnsfamilierne samt dem der hjælper en plejekrævende ældre i højere grad end de tillidsrepræsentanter, der giver en hånd med i pasningen af børnebørnene eller slet ikke er involveret i den type omsorgsopgaver, har sværere ved at forene deres almene arbejde, TR-posten og familielivet. Ikke desto mindre skal det understreges, at de fleste tillidsrepræsentanter, uanset om de har hjemmeboende børn, regelmæssigt passer børnebørnene, hjælper et ældreplejekrævende familiemedlem eller slet ikke er involveret i den type omsorgsopgaver, *ikke* har problemer med at forene familie- og arbejdsliv.

13.3 Den dårlige samvittighed, forpligtigelserne og opbakningen fra familien

Familien er central for tillidsrepræsentanternes mulighed for at stille op til TR-posten og fortsætte i TR-jobbet. I den sammenhæng oplever de fleste tillidsrepræsentanter da også, at deres familie bakker dem op i deres funktion som tillidsrepræsentant. Således erklærer 41 % af tillidsrepræsentanterne sig enige i

udsagnet: 'Familien er god til at give opbakning til mit TR-arbejde', og yderligere 27 % er delvis enige heri.

Helt enig	41
Delvis enig	27
Hverken enig eller uenig	19
Delvis uenig	3
Helt uenig	2
Ikke relevant for mig	8
Total	100

n = 7874

Der er således relativt få tillidsrepræsentanter, der ikke føler, at familien bakker op om deres funktion som tillidsrepræsentant. Ses der på de begrundelser, som tillidsrepræsentanterne angiver, når det kommer til ikke at have tid nok til tillidsrepræsentantopgaverne, henvises der ofte til forpligtigelser overfor familien. Det er også for hver femte tillidsrepræsentant forpligtigelser overfor familien, som gør, at de ikke kan deltage i TR-kurser. Det fremkommer endvidere af TR-undersøgelsen 2010, at 15 % af de tillidsrepræsentanter, som ønsker at forlade TR-posten, gør det af hensyn til familien..

		n
Forpligtigelser over for familien gør at jeg ikke kan deltage i kurser	20	7876
Grunden til at ikke jeg ønsker at forlade TR-posten er at jeg foretrækker at bruge tiden på familien (kun TR som ikke ønsker at genopstille)	15	571
Grunden til, at jeg ikke har tid nok til TR-arbejdet, skyldes, at jeg ikke vil bruge min fritid (kun TR som ikke har tid nok)	21	2077
Jeg lod mig vælge til tillidsrepræsentant, fordi jeg havde overskud til det	31	7876

Blandt de tillidsrepræsentanter, som ofte føler, at de ikke har tid nok til tillidsrepræsentant jobbet, nævner hver femte, at de af forskellige årsager ikke ønsker at bruge af deres fritid - ofte fordi de har forpligtigelser over for familien. Ses der på de begrundelser tillidsrepræsentanterne angiver som årsag til, at netop de lod sig vælge til TR-posten, rapporterer næsten hver tredje, at de havde overskuddet til at påtage sig den type ekstra arbejde. Alt i alt tyder det således på, at familien har stor betydning for tillidsrepræsentanternes virke.

At familien spiller en vigtig rolle for den enkelte tillidsrepræsentant afspejles yderligere ved, at flere diskuterer problemerne i forbindelse med TR-arbejdet med familie og venner. Mere end hver anden tillidsrepræsentant taler således med familien om de problemer der knytter sig til TR-posten. Men det er også næsten hver femte, som ikke trækker på familie og venner, når der er problemer på arbejdspladsen.

Tabel 13.9: (TR-2010): Jeg taler om problemerne i forbindelse med TR-arbejdet med familie og venner (procent)

Helt enig	19
Delvis enig	33
Hverken enig eller uenig	20
Delvis uenig	9
Helt uenig	13
Ikke relevant for mig	6
Total	100

n = 7874

Set i lyset af tillidsrepræsentanternes udsagn er familien en vigtig allieret for tillidsrepræsentanternes mulighed for at fortsætte på posten og det samme gør det faktisk, at de ofte trækker på familien, når det kommer til problemer i forbindelse med TR-jobbet. Men TR-arbejdet går til tider ud over familielivet, hvilket fx afspejles ved, at flere tillidsrepræsentanter har dårlig samvittighed over for familien, når de skal til møder, kurser o.l.

Tabel 13.10: (TR-2010): Jeg har dårlig samvittighed over for familien, når jeg skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser (procent)

Helt enig	6
Delvis enig	18
Hverken enig eller uenig	20
Delvis uenig	14
Helt uenig	32
Ikke relevant for mig	10
Total	100

n = 7874

Næsten hver fjerde tillidsrepræsentant erklærer sig således hel/delvis enige i udsagnet: '*Jeg har dårlig samvittighed over for familien, når jeg skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser*'. Atter andre føler, at de af og til har dårlig samvittighed over for familien, når de tager til møder eller på kurser, mens næsten hver tredje tillidsrepræsentant aldrig føler de står i den type dilemmaer. Ikke desto mindre, viser de forskellige udsagn fra tillidsrepræsentanterne, at opbakningen fra familien og deres forståelse for den tid der går til TR-jobbet er vigtige for tillidsrepræsentanterne og deres daglige arbejde.

13.4 Opsamling

Familien spiller en central rolle for tillidsrepræsentantens virke – de er ofte en væsentlig faktor, når det kommer til, hvorvidt tillidsrepræsentanterne vælger at lade sig opstille og fortsætte som tillidsrepræsentant eller deltage i TR-kurser. Af analysen fremgår det, at:

- 20 % fravælger kurser, fordi de har forpligtigelser over for familien
- 15 % forlader TR-posten, fordi de vil bruge tid på familien
- 31 % lod sig vælge som tillidsrepræsentant, fordi de havde overskuddet til at udfylde posten.

Familien er ligeledes en af de grupper, som tillidsrepræsentanten læner sig op af, når der er problemer på arbejdspladsen – de diskuterer i vid udstrækning de daglige problemer med familien, og det er også her, hvor tillidsrepræsentanterne henter stor opbakning:

- 52 % af tillidsrepræsentanterne taler med familien og vennerne om problemer i forbindelse med TR-arbejdet
- 68 % udtaler at familien er god til at give opbakning til mit TR-arbejde
- 25 % har dårlig samvittighed over for familien, når de skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser

Forpligtigelser over for familien synes dog også i nogle tilfælde at begrænse tillidsrepræsentanternes engagement, og en mindre gruppe har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen. Det er især småbørnsfamilierne samt dem der hjælper en plejekrævende ældre, der har svært ved at forene TR-arbejdet, det faste arbejde og familielivet. Ikke desto mindre skal det understreges, at de fleste tillidsrepræsentanter og LO-medlemmer - uanset om de har hjemmeboende børn, regelmæssigt passer børnebørnene, hjælper et ældreplejekrævende familiemedlemmer eller slet ikke er involveret i den type omsorgsopgaver - *ikke* har balanceproblemer:

- 18 % af LO-medlemmerne har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen
- 19 % af tillidsrepræsentanterne har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen i 2010 (mod 27 % i 1998)

Samlet set viser analysen, at især forpligtigelser over for familien og dennes opbakning er vigtig for, tillidsrepræsentanternes engagement og er afgørende for, hvorvidt de vælger at fortsætte som tillidsrepræsentant samt deltager i TR-kurser.

14 TR-dækningen på det danske arbejdsmarked anno 2010

TR-dækningen på det danske arbejdsmarked kan opgøres på forskellig vis. Danske lønmodtagere kan fx spørges, om de har en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads. En anden måde er at kontakte danske arbejdsgivere og høre, om de har en TR-ordning. I TR-undersøgelsen 2010 har vi spurgt både danske lønmodtagere og arbejdsgivere for at kunne give et bud på, hvad TR-dækningen er på det danske arbejdsmarked. I det følgende undersøges først TR-dækningen på det samlede arbejdsmarked og indenfor den offentlige og private sektor. Dernæst undersøges TR-dækningen på arbejdspladser af forskellig størrelse og indenfor bestemte brancher. Herefter ses der på, hvilke forbund de enkelte tillidsrepræsentanter repræsenterer på danske arbejdspladser. Endeligt belyses hvilke udfordringer det skaber, at nogle arbejdspladser ikke har en TR-ordning - ikke kun for fagforeningen, men også det danske aftalesystem.

14.1 TR-dækningen på private og offentlige arbejdspladser

Af kollegaundersøgelsen fremgår det, at 67 % af LO-medlemmerne har en tillidsrepræsentant, mens det tal er relativt lavere, når der tages udgangspunkt i de gule og uorganiseredes svar.

	LO-medlemmer	Gule	Uorganiserede
	Har TR-ordning	Har TR-ordning	Har TR-ordning
Offentlig	81	66	65
Privat	56	34	25
Gennemsnit	67	40	35

LO-medlemmer: n = 1169, gule: n = 104; uorganiserede: n = 142
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

TR-dækningen er markant højere i den offentlige end i den private sektor, uanset om der tages udgangspunkt i svarene fra de uorganiserede, de gule eller LO-medlemmerne. Således nævner 85 % af de offentligt ansatte LO-medlemmer, at de har en tillidsrepræsentant, mens det gælder for lidt mere end hvert andet LO-medlem i den private sektor. 70 % af LO-medlemmerne på de selvejende institutioner angiver at have en TR-ordning.

Flyttes fokus til de gule og uorganiserede, fremgår det, at ca. 65 % af den type offentligt ansatte har en TR-ordning på arbejdspladsen, mens det tal er væsentligt lavere i den private sektor. Her svarer hver tredje medlem af de gule fagforeninger og hver fjerde af de uorganiserede, at der er en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads. Tallene viser dermed, at flertallet af LO's medlemmer har en TR-ordning på deres arbejdsplads, uanset om de arbejder i den offentlige eller private sektor. Også flertallet af de gule og uorganiserede i den offentlige sektor har en TR-ordning. Forskellen kan skyldes, dels at de gule og uorganiserede kan have mindre viden om det faglige system end medlemmerne af den etablerede fagbevægelse, dels at gule og uorganiserede typisk er ansat på virksomheder, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant.

Men kollegaundersøgelsen viser dog kun andelen af LO-medlemmer, gule og uorganiserede, der er omfattet en TR-ordning. Det er således ikke på baggrund af kollegaundersøgelsen muligt at give et bud på, hvor mange danske arbejdspladser, der har en TR-ordning. Af den grund har vi også i lederundersøgelsen spurgt lederne om de har en TR-ordning på arbejdspladsen for dermed at kunne give et bud på TR-dækningen på det danske arbejdsmarked.

Af lederundersøgelsen fremgår det, at 52 % af danske arbejdspladser har en TR-ordning. TR-dækningen er dog markant højere i den offentlige end i den private sektor. 91 % af de offentlige arbejdspladser har således en TR-ordning, mens det gælder for hver tredje arbejdsplads i den private sektor. Også på de selvejende institutioner er der en relativ høj TR-dækning. 71 % af de selvejende institutionsledere svarer, at de har en tillidsrepræsentant.

Tabel 14.2: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant? (procent)	
	Har TR-ordning
Offentlig	91
Privat	33
Selvejende institutioner	71
Gennemsnit	52

n = 1582

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Selvom der er forskel på de offentlige og private arbejdspladser, viser tallene fra lederundersøgelsen, at relativt mange danske arbejdspladser har en TR-ordning. Det understreges, når der sammenlignes med vores nordiske naboer og andre europæiske lande. Undersøgelser viser, at TR-dækningen i fx Storbritannien er 38 % (Kersley et al, 2006: 146). Men selvom TR-dækningen på det danske arbejdsmarked er komparativt højere sammenlignet med andre europæiske lande, er der markante forskelle ikke kun mellem arbejdspladser i den offentlige og private sektor, men også når det kommer til arbejdspladser af forskellig størrelse og indenfor bestemte brancher.

14.2 TR-dækningen i forhold til størrelse og sektor

Tages der udgangspunkt i arbejdspladsernes størrelse fremgår det af lederundersøgelsen, at TR-dækningen er langt lavere på arbejdspladser med færre end 10 ansatte, og antallet synes at stige proportionalt med størrelsen på arbejdspladsen.

Tabel 14.3: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant? – fordelt på arbejdspladsernes størrelse (procent)

	Har TR	Har ikke TR
5-9 ansatte	35	65
10-19 ansatte	57	43
20-49 ansatte	69	31
50-99 ansatte	83	17
100-249 ansatte	91	9
250 ansatte og derover	90	10
Gennemsnit	52	48

n = 1582

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Blandt arbejdspladser med mere end 100 ansatte har omkring 90 % en TR-ordning. På arbejdspladser med mere end 20 ansatte svarer mere end 70 % af lederne, at de har en tillidsrepræsentant. Det tal er dog væsentligt lavere på arbejdspladser med færre end 10 ansatte. Her har hver tredje arbejdsplads en TR-ordning, og på arbejdspladser med 10-19 ansatte gælder det for 57 %. Det er typisk de små offentlige arbejdspladser frem for de små private, der har en tillidsrepræsentant.

Tabel 14.4: (Ledere-2010): Er der en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen? – fordelt på størrelse og sektor (procent)

	Privat	Offentlig	Selvejende institution	Total
5-9 ansatte	18	82	52	100
10-19 ansatte	35	90	80	100
20-49 ansatte	50	99	72	100
50-99 ansatte	65	100	93	100
100-249 ansatte	81	100	100	100
250 ansatte og derover	91	100	100	100
Gennemsnit	33	91	71	100

n = 1582

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Lidt under hver femte private arbejdsplads med færre end 10 ansatte har en TR-ordning, mens det gælder for 82 % af de offentlige arbejdspladser og 52 % af de selvejende institutioner. Private arbejdspladser med 10 til 19 ansatte (35 %) har ligeledes en relativ lav TR-dækning sammenlignet med arbejdspladser af den størrelse i den offentlige sektor (90 %) og de selvejende institutioner (80 %). Tallene viser, at arbejdspladsernes størrelse, og hvorvidt der er tale om en selvejende institution, offentlig eller privat arbejdsplads, har betydning for, om arbejdspladsen har en TR-ordning.

Da vi i lederundersøgelsen udelukkende har spurgt ledere fra arbejdspladser med mere end fem ansatte, er det ikke muligt at give et bud på, hvad TR-dækningen er på arbejdspladser med færre end fem ansatte. TR og kollegaundersøgelserne kan dog give en indikation på, hvorvidt LO-medlemmerne selv på arbejdspladser med færre end fem ansatte er omfattet en TR-ordning. TR- og kollegaundersøgelserne viser, at LO-medlemmer på danske arbejdspladser med færre end fem ansatte i en række tilfælde har en TR-ordning, selvom de i princippet ikke er berettiget til en tillidsrepræsentant. 3 % af tillidsrepræsentanterne er fx ansat på en arbejdsplads med færre end fem ansatte, mens hver tredje af de adspurgte LO-medlemmer, som arbejder på den størrelse arbejdsplads svarer, at de har en tillidsrepræsentant.

Tabel 14.5: (TR-2010; Kolleger-2010): Har du en TR på din arbejdsplads?– fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)		
	TR-2010	LO-medlemmer
1 – 4 ansatte	3	33
5 – 9 ansatte	8	41
10 – 24 ansatte	22	58
25 – 49 ansatte	20	71
50 – 199 ansatte	30	78
200 – 499 ansatte	9	80
500 eller flere ansatte	7	88
Ved ikke	0	61
Total	100	67

TR-2010: n=7877, LO-medlemmer n = 1169
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Analysen viser, at selv på de relativt små arbejdspladser er der en hel del LO-medlemmer, som er omfattet af en TR-ordning – om end andelen er markant lavere end gennemsnittet for de adspurgte LO-medlemmer.

14.3 TR-dækningen indenfor forskellige brancher og arbejdsfunktioner

Ses der nærmere på, tillidsrepræsentantdækningen i forhold til brancher og LO-medlemmernes arbejdsfunktioner, viser der sig forskelle. Af lederundersøgelsen fremgår det, at det især er indenfor brancher som ældreplejen, børnepasningsområdet, undervisning og offentlig administration, at de fleste arbejdspladser har en TR-ordning. TR-dækningen indenfor andre brancher er markant lavere, og det gælder især områder som fx teknik, design og IT samt handel, restaurations og hotel.

Tabel 14.6: (Lederne-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen? - fordelt på branche (procent)

	Har TR	Har ikke TR	Total
Offentlig administration	100	0	100
Ældrepleje og døgninstitutioner	95	5	100
Daginstitution, dagpleje og SFO	87	13	100
Undervisning	85	15	100
Kontor/administration	51	49	100
Produktion/samlebånd	49	51	100
Sundhedsvæsen, hospital mv.	45	55	100
Andet	45	55	100
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	42	58	100
Handel, restauration/hotel	27	73	100
Transport	40	60	100
Teknik, design og it	10	90	100
Gennemsnit	52	48	100

n = 1583

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

For industriens vedkommende er det omkring hver anden arbejdsplads, der her har en TR-ordning. Indenfor bygge- og anlægsbranchen er TR-dækningen lavere end gennemsnittet for det samlede arbejdsmarked (42 %), hvilket hænger sammen med at der er mange små og ofte geografisk spredte arbejdspladser. Det samme gælder for sundhedsvæsenet og hospitalssektoren, hvor 45 % af de adspurgte ledere svarer, at de har en TR-ordning. Andre brancher som fx offentlig administration har en TR-ordning på samtlige arbejdspladser. Nogle brancher på det danske arbejdsmarked har derfor en relativ lav TR-dækning, mens andre har en høj og i nogle tilfælde fuld TR-dækning.

Kollegaundersøgelsen understreger ligeledes, at nogle brancher har en højere TR-dækning end andre. Men tallene er dog noget anderledes end lederundersøgelsen, hvilket skyldes, at der i kollegaundersøgelsen blev spurgt ind til LO-medlemmernes arbejdsfunktion, frem for hvilken branche, de er ansat indenfor. Desuden er fokus på det enkelte LO-medlem, og ikke - som i lederundersøgelsen - på den enkelte arbejdsplads. Ikke desto mindre fremgår det af kollegaundersøgelsen, at markant flere LO-medlemmer indenfor ældreplejen, børnepasning, administration og sundhedsvæsenet har en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads end blandt LO-medlemmerne ansat i industrien, bygge-, anlægs- og vedligeholdelsessektoren samt handel, hotel og restauration. Det er dermed - trods forskelle i spørgeteknik - indenfor de samme områder, LO-medlemmerne og lederne fremhæver, at TR-dækningen er høj.

Tabel 14.7: (Kolleger-2010): Har du en TR på din arbejdsplads (kun LO-medlemmer fordelt på arbejdsfunktion) (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Socialvæsen, børne- og ældrepleje	81	16	3	100
Sundhedsvæsen, hospital mv.	77	20	4	100
Transport	75	23	2	100
Kontor	69	27	4	100
Undervisning	64	36	0	100
Produktion/samlebånd	63	35	2	100
Bygge/anlæg	55	43	2	100
Andet	59	34	7	100
Handel, restauration og hotel	36	45	19	100
Gennemsnit	67	29	4	100

n = 1169

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Resultaterne fra leder- og kollegaundersøgelsen viser, at TR-ordninger er mere udbredt indenfor nogle brancher og arbejdsfunktioner end andre. Hvorvidt TR-dækningen på LO-området er højere end det øvrige arbejdsmarked undersøges i det følgende, hvor vi i lederundersøgelsen har spurgt ind til, hvilke forbund de enkelte tillidsrepræsentanter repræsenterer.

14.4 Tillidsrepræsentantdækningen fordelt på forbund

Mere end hver anden arbejdsplads har, som det fremgår af lederundersøgelsen ovenfor, en TR-ordning. 29 % af arbejdspladserne har kun én tillidsrepræsentant, mens hver femte har 2-5 tillidsrepræsentanter på deres arbejdsplads. Enkelte arbejdspladser har mere end fem tillidsrepræsentanter, og nogle endda mere end 10.

Tabel 14.8: (Ledere-2010): Hvor mange tillidsrepræsentanter er der på arbejdspladsen (procent)	
Vi har ingen TR-ordning	46
1 tillidsrepræsentant	29
2-5 tillidsrepræsentanter	18
6-10 tillidsrepræsentanter	2
Flere end 10 tillidsrepræsentanter	3
Ved ikke	2
Total	100

n = 1618

Tillidsrepræsentanterne kommer fra en bred vifte af fagforeninger. I lederundersøgelsen 2010 blev der spurgt om, hvilke forbund den enkelte arbejdsplads' tillidsrepræsentanter repræsenterer. Undersøgelsen viser, at hver anden arbejdsplads med en TR-ordning har en eller flere tillidsrepræsentanter fra et af de 15 LO-forbund, som deltager i TR-undersøgelsen 2010. En mindre gruppe har også tillidsrepræsentanter fra et eller flere af FTF's og AC's medlemsforbund (7 %), og enkelte arbejdspladser har endvidere tillidsrepræsentanter fra de gule fagforeninger. Derudover nævner mere end hver femte leder, at de har en eller flere tillidsrepræsentanter, men ikke synes at erindre, hvilket forbund vedkommende repræsenterer.

Tabel 14.9: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant fra... (procent)	
	Arbejdspladser med TR-ordning
3F	10
Blik og rør	0,4
Dansk Metal	5
EI-Forbundet	1
FOA	10
Fængselsforbundet	,2
HK	12
HKKF	0
Jernbaneforbundet	0,2
Malerforbundet	1
Fødevareforbundet NNF	1
Serviceforbundet	0,3
Socialpædagogerne	4
TIB	1
TL	1
Krifa	0,3
Faglige hus	0,1
LO-15 forbund	47
FTF/AC forbund	7
Andre forbund	22

n = 1583

Note: Her kunne markeres flere svar.

Forbundsspecifikt ser vi, at hver tiende arbejdsplads har en tillidsrepræsentant fra 3F, FOA eller HK. 5 % af arbejdspladserne har en tillidsrepræsentant fra Dansk Metal. Det samme gælder for Socialpædagogerne, mens de øvrige LO-forbunds tillidsrepræsentanter er at finde på under 1 % af de danske arbejdspladser. Ikke desto mindre er et eller flere af LO's forbund repræsenteret på næsten hver anden danske arbejdsplads. Det tyder derfor på, at TR-dækningen på LO-området er relativt højere end blandt de øvrige fagforbund, eftersom det er den faglige hovedorganisation, som ikke kun har flest medlemmer, men også hvis tillidsrepræsentanter er at finde på langt de fleste danske arbejdspladser. LO og er dermed talerør for et betydeligt antal medarbejdere over for ledelsen på arbejdspladser med en TR-ordning. De arbejdsvilkår og det arbejde tillidsrepræsentanter fra LO-forbundene udfører i det daglige synes derfor at være vigtig ikke kun for LO-medlemmerne, men også for det danske aftalesystem som helhed. Der er imidlertid også en stor gruppe af danske arbejdspladser, som ikke har en TR-ordning.

14.5 Manglende interesse for TR-hvervet – En ny udfordring for fagbevægelsen og den danske model

At nogle arbejdspladser ikke har en TR-ordning skyldes i nogle tilfælde som vist i kapitel 10.6, at det kan være svært at finde nye kandidater til tillidsrepræsentantposten. Det kan medvirke til, dels at lønmodtagernes interesser ikke repræsenteres over for ledelsen, dels at lederne ikke får den forhandlings- og sparringspartner på virksomhederne, som er en af grundpillerne i det danske aftalesystem og en vigtig forudsætning for en øget decentralisering af forhandlingskompetencerne fra centralt plan mod virksomhedsniveauet. Det danske aftalesy-

stem karakteriseres netop ved, at danske arbejdspladser indenfor såvel den private som offentlige sektor i takt med decentraliseringen af forhandlingskompetencerne udvikler lokale forhandlingssystemer, der reproducerer de centrale strukturer og procedurer samt de centrale parter forhandlingskultur på virksomhedsplan (Navrbjerg, 2004: 10-2; Madsen, 2002: 57; Due et al, 1993:323-5). Men eftersom kun lidt over hver anden arbejdsplads har en TR-ordning og ofte pga. manglende kandidater til posten, er der kun i begrænset omfang blevet udviklet lokale forhandlingssystemer, der matcher det centrale overenskomssystem på de danske arbejdspladser. Desuden kan fraværet af en tillidsrepræsentant være med til at forrykke styrkeforholdet mellem arbejdsmarkedets parter på virksomhederne til ledernes fordel. De grundlæggende forudsætninger for det danske aftalesystem synes derfor at være under pres, hvilket yderligere forstærkes af de udfordringer, fagbevægelsen har med at rekruttere nye tillidsrepræsentanter.

Det er ikke kun lederne, der oplever, at det kan være svært at finde nye kandidater til TR-posten. I TR-undersøgelserne 1998 og 2010 er tillidsrepræsentanterne blevet spurgt om, hvorvidt det ville være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, såfremt de ikke selv fortsatte. Hertil svarede 43 % af tillidsrepræsentanterne i 2010, at det ville være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, hvis de ikke fortsatte og yderligere 37 % tilhørte svarkategorien 'både ja og nej'.

Tabel 14.10: (TR-1998); (TR-2010): Ville det være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, hvis du ikke fortsatte? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Ja	45	43
Både ja og nej	36*	37*
Nej	10	8
Ved ikke	9	12
Total	100	100

TR-1998 n=7287; TR-2010: 7874

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Det er således et fåtal af tillidsrepræsentanterne, som mener, at de med lethed kan finde en ny kandidat til tillidsrepræsentantposten. Sammenlignet med situationen i 1998 synes det ikke at være blevet nemmere at finde nye tillidsrepræsentanter blandt kollegerne. Faktisk er situationen relativt uforandret. Men i modsætning til tidligere har tillidsrepræsentanterne anno 2010 i langt større udstrækning lyst til at fortsætte som tillidsrepræsentant.

Tabel 14.11: (TR-2010; TR-1998): Kunne du tænke dig at blive valgt til tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Ja	64	79
Nej	14	7
Ved ikke	22	14
Total	100	100

TR-1998: n = 7290; TR-2010: n = 7874

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

Således er det otte ud af 10 tillidsrepræsentanter anno 2010, der har lyst til at fortsætte endnu en periode sammenlignet med knap to tredjedel af tillidsrepræsentanterne i 1998. Men dette ændrer dog ikke ved, at det kan være svært at finde en ny tillidsrepræsentant blandt arbejdskollegerne. At flere arbejdspladser ikke har en tillidsrepræsentant, og at de fleste tillidsrepræsentanter har svært ved at finde en efterfølger, fordi lysten til at lade sig vælge som tillidsrepræsentant er relativt begrænset blandt medarbejderne, udgør en udfordring - ikke kun for fagforeningen, men også for det danske aftalesystem. Det kan således blive svært for arbejdsgiverne lokalt at bruge de fleksibilitetsmuligheder, der ligger i overenskomsterne, da det kræver lokal aftale at lave egne regler. Og det kan i princippet ikke lade sig gøre uden en tillidsrepræsentant til at forhandle og indgå en aftale med.

14.6 Opsamling

Undersøgelsen har søgt at belyse TR-dækningen på det danske arbejdsmarked. Data fra lederne viser, at lidt mere end hver anden arbejdsplads på det danske arbejdsmarked har en tillidsrepræsentant. Det er især de offentlige arbejdspladser, hvor TR-dækningen er høj, mens det er markant færre på arbejdspladser i den private sektor og på de selvejende institutioner, der har en tillidsrepræsentant:

- TR-dækningen - det samlede arbejdsmarked: 52 %
- TR-dækningen - offentlig sektor: 91 %
- TR-dækningen - privat sektor: 33 %
- TR-dækningen - selvejende institutioner: 71 %.

Tillidsrepræsentanterne repræsenterer en bred vifte af fagforeninger, men det er især LO-forbundene, der dominerer på de danske arbejdspladser:

- Tillidsrepræsentanter fra LO-forbund: 47 %.
- Tillidsrepræsentanter fra AC/FTF forbund: 7 %.
- Tillidsrepræsentanter fra gule fagforeninger: 0,4 %.

Der er således en tillidsrepræsentant fra et eller flere af LO's forbund på næsten hver anden arbejdsplads. Det indikerer, at TR-dækningen på LO-området er relativt højere end for andre organisationer.

Kollegaundersøgelsen viser, at markant flere LO-medlemmer er ansat på en arbejdsplads, hvor der er en tillidsrepræsentant - sammenlignet med de gule og uorganiserede:

- LO-medlemmer: 67 %
- Medlemmer af de gule fagforeninger: 40 %
- Uorganiserede lønmodtagere: 25 %.

TR-dækningen varierer med arbejdspladsens størrelse og branche. Det er især arbejdspladser i den private sektor med færre end 10 ansatte, der ikke har en TR-ordning. Også på arbejdspladser med 10-19 ansatte er TR-dækningen relativ lav i den private sektor (35 %), men bliver markant højere, jo større den private arbejdsplads er. Arbejdspladser i den private sektor med mere end 100 ansatte

har en TR-dækning på 81 % og den er ca. 90 % for private arbejdspladser med mere end 250 ansatte. Samtlige arbejdspladser af disse størrelser i den offentlige sektor samt på de selvejende institutioner har en tillidsrepræsentant.

De brancher, der har den laveste TR-dækning på det danske arbejdsmarked er teknik, design og IT (10 %) samt handel, restauration og hotel (27 %). Omvendt har områder som offentligt administration, plejesektoren og undervisning en meget høj TR-dækning – over 87 %. Industrien ligger omkring gennemsnittet, hvor hver anden arbejdsplads har en tillidsrepræsentant.

Årsagen til, at der ikke er en TR-ordning på en arbejdsplads er mange som belyst tidligere i kapitel 10.6. Men hver femte leder henviser også til at ingen af medarbejderne ønsker at være tillidsrepræsentant. Også tillidsrepræsentanterne påpeger, at interessen blandt medarbejderne for at lade sig opstille og vælge til TR-posten er lav. Kun 8 % af tillidsrepræsentanterne vil således have let ved at finde en ny kandidat til TR-posten, såfremt de fratrådte. Men de fleste tillidsrepræsentanter (79 %) ønsker dog at fortsætte som tillidsrepræsentant endnu en periode, hvilket er markant flere end i 1998, hvor 64 % kunne tænke sig at fortsætte som tillidsrepræsentant.

Netop det faktum at flere arbejdspladser ikke har en tillidsrepræsentant, og at de fleste tillidsrepræsentanter har svært ved at finde nye kandidater til posten skaber nye udfordringer - ikke kun for den danske fagbevægelse, men også for det danske aftalesystem som helhed. Det kan således blive svært for fagforeningerne at give lederne det modspil og den forhandlingspartner lokalt, som er en af forudsætningerne for den danske arbejdsmarkedsregulering, hvor løn og arbejdsvilkår reguleres gennem kollektive aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter frem for lovgivning – og hvor stadig mere er lagt ud til lokale forhandlinger.

15 Overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked

Opgørelser over overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked er behæftet med visse usikkerheder. Ikke desto mindre vil vi i dette afsnit forsøge at give først et bud på den generelle udvikling i overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked i perioden 1997-2007. Dernæst flyttes fokus til overenskomstdækningen anno 2010, hvor der trækkes på data fra tillidsrepræsentant-, leder- og kollegaundersøgelserne. I den sammenhæng sondres der endvidere mellem selvejende institutioner, offentlige og private arbejdspladser, brancher samt overenskomstdækningen for bestemte lønmodtagergrupper som fx time-lønnede, funktionærer og akademikere.

15.1 Udviklingen i overenskomstdækningen – fra 1997 til 2007

En ny undersøgelse af Due og Madsen (2010: tabel 5.3) viser, på baggrund af tal fra Danmarks statistik og DA, at overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked har været faldende fra 84 % i 1997 til 80 % i 2007.

	1997	2002	2007
Overenskomstdækningen - offentlig sektor	100	100	100
Overenskomstdækningen - privat sektor	75	73	71
Overenskomstdækning - hele arbejdsmarkedet	84	83	80

Kilde: Due og Madsen (2010: tabel 5.3)

Det er især indenfor det private område, at der er sket et fald i overenskomstdækningen siden 1997. I 2007 var dækningsgraden således 100 % indenfor den offentlige sektor, mens den i den private sektor lå på 71 %. Derudover vurderer flere faglige organisationer, arbejdsgiverforeninger og Beskæftigelsesministeriet, at overenskomsternes afsmittende effekt er ca. 20 % (Arbejdsministeriet, 1998; 2000; 2001). Overenskomsternes afsmittende effekt refererer til, at overenskomsternes regler og bestemmelser for løn og arbejdsvilkår i en vis udstrækning også bliver gældende praksis på det uorganiserede arbejdsmarked, eftersom de er med til at skabe nogle forventninger hos lønmodtagerne om fx minimumssatser for lønniveauet for forskellige medarbejdergrupper. Ikke desto mindre har overenskomstdækningen i løbet af de sidste 10 år været faldende, og det synes at være tæt forbundet med, at relativt færre virksomheder på det uorganiserede arbejdsmarked har tegnet en tiltrædelsesoverenskomst i 2007 sammenlignet med 1997. Således viser Due og Madsen, at andelen af private virksomheder, der ikke er medlem af arbejdsgiverorganisationerne DA, FA og SALA, men som er omfattet af en overenskomst, er faldet fra 57 % i 1997 til 45 % i 2007 (Due og Madsen, 2010: tabel 5.3). Andre undersøgelser finder dog en højere overenskomstdækning på det danske arbejdsmarked (Tijdens and Van Klavern, 2007; Scheur og Madsen, 2000). Ifølge en undersøgelse af Tijdens and Van Klavern (2007: 7) estimeres overenskomstdækningen til at være 86 % i 2006, mens Scheur og Madsen (2000: 17) vurderer i deres TR-undersøgelse fra

2000 overenskomstdækningen til at være 83 % for det samlede arbejdsmarked, når procentsatsen beregnes ved hjælp af kontrolspørgsmål, og 70 % hvis der udelukkende tages udgangspunkt i svarpersonernes angivelse af, om de selv mener, at de er dækket af en kollektiv overenskomst. I det følgende gives en vurdering af overenskomstdækningen anno 2010 på baggrund af data fra lederundersøgelsen, TR-undersøgelsen og kollegaundersøgelsen.

15.2 Overenskomstdækningen anno 2010

Tillidsrepræsentanterne og kollegerne er blevet spurgt om, hvorvidt de arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads, mens lederne skulle svare på, om der var indgået overenskomster med henholdsvis timelønnede, funktionærer og akademikere på deres arbejdsplads. Det er dermed muligt at give et bud på, dels hvor mange LO-medlemmer, gule og uorganiserede, der er omfattet en overenskomst, dels hvor mange tillidsrepræsentanter, der arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads, og endeligt hvor mange danske arbejdspladser der er overenskomstdækket.

I TR-undersøgelsen 2010 angiver 99 % af tillidsrepræsentanterne, at deres arbejdsplads er overenskomstdækket, mens det af kollegaundersøgelsen fremgår, at markant færre LO-medlemmer, gule og uorganiserede svarer, at deres arbejdsplads er omfattet af en overenskomst.

Tabel 15.2: (Kolleger-2010): Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? (procent)			
	LO-medlemmer	Gule	Uorganiserede
OK-dækning	87	52	49
Ikke-OK-dækket	10	41	39
Ved ikke	4	7	12
Total	100	100	100

LO-medlemmer: n = 1169; Gule: n = 164; Uorganiserede: n = 142

87 % af LO-kollegerne angiver, at de arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads. En mindre gruppe af LO-medlemmerne (10 %) er ansat på en uorganiseret arbejdsplads, mens enkelte ikke ved, om deres arbejdsplads er omfattet af en overenskomst. Tallene for de gule og uorganiserede lønmodtagere viser, at omkring 40 % arbejder på arbejdspladser uden overenskomst, hvilket er markant flere end blandt LO-medlemmerne. Kollegaundersøgelsen antyder dermed, at LO-medlemmerne i større udstrækning end de gule og uorganiserede er at finde på det overenskomstdækkede arbejdsmarked. Men der er relativ stor forskel på, hvor mange LO-medlemmer, henholdsvis gule og uorganiserede lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst i henholdsvis den offentlige og private sektor. 79 % af de privatansatte LO-medlemmer er dækket af en overenskomst, mens det gælder for lidt mere end hver tredje af de uorganiserede og 45 % af gule, som arbejder i den private sektor.

Tabel 15.3: (Kolleger-2010): Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? – fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	LO-medlemmer	Gule	Uorganiserede
Privat	79	45	36
Offentlig	97	86	90
Gennemsnit	87	52	49

LO-medlemmer: n = 1169; Gule: n = 164; Uorganiserede: n = 142

Høj signifikans $p = 0,001$ (Chi^2)

Data fra lederundersøgelsen viser andelen af danske arbejdspladser, der er dækket af en overenskomst. Ifølge lederne er 23 % af arbejdspladserne uorganiserede. De har således ikke indgået en overenskomst for hverken de timelønnede, funktionærerne eller akademikerne. Men flertallet af danske arbejdspladser er, ifølge lederundersøgelsen, omfattet af en eller flere overenskomster. Således har 75 % af arbejdspladserne i lederundersøgelsen indgået en overenskomst for mindst en af de tre medarbejdergrupper, der omfatter timelønnede, funktionærer og akademikere. Men der er markante forskelle på overenskomstdækningen i den private og offentlige sektor.

Tabel 15.4: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? – fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	Nej	Ja	Ved ikke	Total
Privat	32	65	3	100
Offentlig	5	92	3	100
Selvejende institution	12	88	0	100
Gennemsnit	23	75	2	100

n = 1617

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

65 % af arbejdspladserne i den private sektor har indgået overenskomst med en eller flere medarbejdergrupper, mens det gælder for 92 % af de offentlige arbejdspladser og 88 % af de selvejende institutioner. I den sammenhæng skal det nævnes, at hele den offentlige sektor i Danmark er overenskomstdækket, og det kan derfor undre, at en mindre gruppe offentlige ledere har svaret nej til, at deres arbejdsplads er overenskomstdækket eller tilhører svarkategorien *ved ikke*. Andre undersøgelser viser ligeledes, at en mindre gruppe offentlige ledere typisk svarer, at deres arbejdsplads ikke er overenskomstdækket, selvom de offentlige overenskomster dækker hele den offentlige sektor (Tijdens and Van Klavern, 2007; Madsen og Scheuer, 2000). Af tabellen ses det endvidere, at næsten hver tredje arbejdsplads i den private sektor er at finde på det uorganiserede arbejdsmarked, mens det gælder for 12 % af de selvejende institutioner.

Sammenholdes data fra lederundersøgelsen med andre danske og udenlandske undersøgelser vedrørende overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked, viser tallene, at overenskomstdækningen anno 2010 er noget lavere end i 2007. Dues og Madsens undersøgelse viser fx, at overenskomstdækningen i 2007 for det samlede arbejdsmarked var 80 % og 71 % for det private arbejdsmarked. Set i det lys er overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked faldet fra at være 71 % til 65 % i 2010. For det samlede arbejdsmarked er der tale om et fald fra 80 % i 2007 til 75 % i 2010. Overenskomstdækningen synes

dermed at være fortsat i nedadgående retning, som argumenteret bl.a. af Due og Madsen (2010).

Selvom overenskomstdækningen har været faldende i løbet af de seneste tre år, er andelen af danske virksomheder, som er omfattet af en overenskomst fortsat relativt høj, når der sammenlignes med vores nordiske naboer og andre europæiske lande. Det gælder også for det private arbejdsmarked. Fx er overenskomstdækningen for den private sektor i Sverige og Norge henholdsvis 87 % og 58 % i 2007-8, mens lande som fx Storbritannien har en noget lavere overenskomstdækning i den private sektor (20 % - Nergaard og Stokke, 2010: 19; Kjellberg, 2010: 6; EIRO, 2010).

15.3 Overenskomstdækningen i forhold til virksomhedsstørrelse

Såvel leder- som kollegaundersøgelsen giver mulighed for at belyse overenskomstdækningen på arbejdspladser af forskellig størrelse. Lederundersøgelsen viser, at overenskomstdækningen på arbejdspladser med færre end 10 ansatte er 67 % - og den stiger proportionalt med størrelsen på arbejdspladsen. Således har 95 % af arbejdspladserne med mere end 250 ansatte indgået en eller flere overenskomster for mindst en medarbejdergruppe af timelønnede, funktionærer eller akademikere.

Tabel 15.5: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? – fordelt på arbejdspladserns størrelse (procent)			
	Nej	Ja	Ved ikke
5-9 ansatte	30	67	3
10-19 ansatte	23	74	3
20-49 ansatte	16	82	2
50-99 ansatte	9	91	0
100-249 ansatte	6	94	0
250 ansatte og derover	5	95	0
Gennemsnit	23	75	2

n = 1618

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Selvom små virksomheder med færre end 10 ansatte i mindre udstrækning har tegnet overenskomst, må en overenskomstdækning på 67 % på denne størrelse arbejdsplads betegnes som relativt høj, især når der sammenlignes med andre europæiske lande. Den samlede overenskomstdækning på arbejdsmarkedet i lande som fx Storbritannien og Tyskland kommer ikke i nærheden af en overenskomstdækning på samme niveau (EIRO, 2010).

Lederundersøgelsen viser dog også, at der er relativ stor forskel på de små og store arbejdspladser i den private sektor. Således er 59 % af de private arbejdspladser med færre end 10 ansatte omfattet en overenskomst, mens det gælder for ni ud af ti arbejdspladser med mere end 100 ansatte i den private sektor.

Tabel 15.6: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? - fordelt på offentlig og privat sektor samt arbejdspladsens størrelse (procent)

	Ja		
	Privat	Offentlig	Selvejende Institutioner
5-9 ansatte	59	86	88
10-19 ansatte	62	91	86
20-49 ansatte	73	97	84
50-99 ansatte	81	98	100
100-249 ansatte	89	100	100
250 ansatte og derover	91	100	100
Gennemsnit	65	92	88
Sig. (Chi²)	0,000	0,065	0,965

n = 1618

På arbejdspladser med op til 20 ansatte er overenskomstdækningen mere end 60 % i den private sektor, og for arbejdspladser med over 50 ansatte er tallet 80 %. Også blandt de selvejende institutioner er overenskomstdækningen relativt høj uanset arbejdspladsens størrelse og væsentligt højere end det samlede gennemsnit for overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked.

Selvom lederundersøgelsen ikke giver mulighed for at undersøge overenskomstdækningen på arbejdspladser med færre end fem ansatte, kan man med kollegaundersøgelsen belyse andelen af LO-medlemmer, som er omfattet en overenskomst på arbejdspladser med færre end fem ansatte.

Kollegaundersøgelsen viser således, at langt de fleste LO-medlemmer selv på arbejdspladser med færre end fem ansatte, har en overenskomst (83 %), og at andelen af LO-medlemmer, der arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads, stiger proportionalt med arbejdspladsens størrelse. En undtagelse er dog arbejdspladser med 5-9 ansatte hvor relativt færre LO-medlemmer svarer, at de er omfattet en overenskomst.

Tabel 15.7: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? - fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke
1 – 4 ansatte	83	10	7
5 – 9 ansatte	77	19	3
10 – 24 ansatte	83	14	3
25 – 49 ansatte	88	10	3
50 – 199 ansatte	89	7	4
200 – 499 ansatte	92	2	7
500 eller flere ansatte	94	6	1
Ved ikke	73	12	15
Gennemsnit	86	10	4

n = 1169

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

At der på de små arbejdspladser med færre end fem ansatte er relativt mange LO-medlemmer, som er overenskomstdækket synes at være lige så udbredt i den private som i den offentlige sektor. Således angiver otte ud af 10 LO-medlemmer på en arbejdsplads med færre end fem ansatte i den private sektor,

at de er dækket af en overenskomst. Det betyder, at overenskomstdækningen er relativt høj selv på små private arbejdspladser på LO-området.

15.4 Overenskomstdækningen i forhold til brancher og arbejdsfunktioner

I nogle brancher som fx teknik, design og IT, handel, restauration og hotel samt kontor/administration i den private sektor er overenskomstdækningen markant lavere end gennemsnittet for det samlede danske arbejdsmarked. Andre brancher har næsten fuld overenskomstdækning, når der spørges ind til, om der på arbejdspladsen er indgået overenskomst med en eller flere medarbejdergrupper – hvilket i denne sammenhæng omfatter timelønnede, funktionærerne og akademikere.

Tabel 15.8: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? - fordelt på brancher (procent)

	Nej	Ja	Ved ikke	Total
Produktion/samlebånd	24	73	3	100
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	13	85	2	100
Teknik, design og it	57	30	13	100
Kontor/administration	38	62	0	100
Offentlig administration	0	100	0	100
Handel, restauration/hotel	37	61	2	100
Transport	20	80	0	100
Undervisning	10	90	0	100
Ældrepleje og døgninstitutioner	9	91	0	100
Daginstitution, dagpleje og SFO	4	92	5	100
Sundhedsvæsen, hospital mv.	2	93	5	100
Andet	32	65	3	100
Gennemsnit	23	75	2	100

n = 1618

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Indenfor offentlig administration, undervisning, ældreplejen, børnepasning og sundhedsvæsenet er overenskomstdækningen til gengæld meget høj - over 90 % og i nogle tilfælde endda 100 %. Produktion og samlebånd, transport og bygge-, anlægs- og vedligeholdelsessektoren er også præget af en relativt høj overenskomstdækning. Blandt de arbejdspladser, som tilhører svarkategorien 'andet', er overenskomstdækningen ca. 65 %, og i den gruppe finder vi arbejdspladser fra en bred vifte af brancher. Samlet set viser lederundersøgelsen, at det især er indenfor brancher som handel, hotel, restauration samt kontor og administration, at overenskomstdækningen er lav, mens den typisk er væsentligt højere indenfor offentlig administration, sundheds- og plejesektoren.

Men selvom der på en arbejdsplads er indgået en eller flere overenskomster for bestemte medarbejdergrupper, er det langt fra sikkert, at alle medarbejdere på arbejdspladsen omfattes af disse overenskomster. Medarbejdernes ansættelsesforhold, og i den forbindelse om de er timelønnede, funktionærer eller akademikere, har typisk afgørende betydning for, om de omfattes af de overenskomster der er indgået på arbejdspladsen. Fx er der på det private arbejdsmarked ikke tradition for at indgå overenskomster for akademikere, mens der indenfor det offentlige arbejdsmarked er større traditioner for at forhandle over-

enskomster for såvel akademikere som funktionærer og timelønnede. I det følgende belyses overenskomstdækningen blandt timelønnede, akademikere og funktionærer på det danske arbejdsmarked.

15.5 Overenskomstdækningen blandt timelønnede, akademikere og funktionærer

Danske arbejdspladser har i forskellig udstrækning timelønnede, funktionærer og akademikere blandt deres medarbejderstab, og der er relativ stor forskel på overenskomstdækningen for hver af de tre medarbejdergrupper. Således fremgår det af lederundersøgelsen, at 75 % af arbejdspladserne har timelønnede ansat, mens 91 % har medarbejdere i funktionærstillinger og 42 % har akademikere på lønningslisten.

Overenskomstdækningen for disse grupper kan opgøres på forskellig vis, dels ved at spørge danske lønmodtagere om deres ansættelsesforhold, herunder om de er omfattet af en overenskomst, dels ved at spørge lederne, om der er tegnet overenskomst for de timelønnede, funktionærerne og akademikergupperne. Lederundersøgelsen viser, at 58 % af samtlige adspurgte ledere har indgået overenskomst for de timelønnede. Når det kommer til funktionærerne, har 59 % af lederne tegnet overenskomst for den gruppe, og 18 % har overenskomster med akademikerne.

At overenskomstdækningen er markant lavere for de enkelte grupper end for gennemsnittet for det samlede danske arbejdsmarkeds skyldes, at 25 % af arbejdspladserne har indgået overenskomst for kun én af de tre medarbejdergrupper. Yderligere 40 % har indgået overenskomst med to af medarbejdergrupperne, og kun et fåtal – 10 % – har overenskomster for både timelønnede, funktionærer og akademikere. Netop denne fordeling betyder, at gennemsnittet for det samlede arbejdsmarked er væsentligt højere end blandt de enkelte medarbejdergrupper.

Tabel 15.9: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? (procent)

	Har ikke følgende grupper ansat:	OK-dækning	Ingen OK-dækning	Ved ikke	Total
Timelønnede	25	58	15	4	100
Funktionærer	9	59	29	3	100
Akademikere	58	18	42	4	100
Gennemsnit- OK- med mindst en af grupperne	0	75	23	2	100

n = 1618

Der er således en tendens til, at de timelønnede og funktionærerne i langt større udstrækning er omfattet af en overenskomst end de af deres kolleger, som er organiseret som akademikere. Men overenskomstdækningen for timelønnede, funktionærer og akademikere varierer typisk alt afhængig af, om der er tale om en selvejende institution, offentlig eller privat arbejdsplads.

Ses der specifikt på arbejdspladserne i den private sektor, har 46 % tegnet overenskomst for de timelønnede, mens 54 % har overenskomster for privat ansatte funktionærer og endnu færre for akademikergupperne.

Tabel 15.10: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper? – fordelt på offentlig og privat sektor (procent)

	Gennemsnit	Timelønnede	Funktionærer	Akademikere
Privat sektor	65	46	54	10
Offentlig sektor	92	66	82	30
Selvejende institution	88	60	77	35

n = 1618

Overenskomstdækningen for akademikere i den private sektor er 10 %.. Ikke desto mindre følger tallene fra lederundersøgelsen mht. overenskomstdækningen for akademikergrupper i vid udstrækning de seneste opgørelser fra Akademikernes Central Organisation og IDA, som viser, at ca. 11 % af AC's medlemmer og 4 % af IDA's medlemmer på det private arbejdsmarked er omfattet af en overenskomst. Samlet set svarer det til en overenskomstdækning på ca. 7,8 % for AC's og IDA's medlemmer i den private sektor (AC, 2010; IDA, 2010). Men der er relativ stor forskel på de sektorer de overenskomstdækkede akademikere typisk befinder sig indenfor.

Lederundersøgelsen viser således, at de overenskomstdækkede akademikere typisk befinder sig indenfor det private sundhedsvæsen, bygge-, anlægs- og vedligeholdelsessektoren samt kontor og administration. Det antyder, at de overenskomstdækkede akademikere kunne være faggrupper som læger, arkitekter, ingeniører, dyrlæger, bankansatte eller personaleledere – grupper for hvem der typisk er tegnet virksomheds- eller sektoroverenskomster for på det private arbejdsmarked. I den sammenhæng er akademikere fx på bankområdet omfattet af FA's og Finansforbundets overenskomst. Det private sundhedsområde har ligeledes tegnet overenskomster for akademikergrupper som fx de praktiserende læger, mens enkelte virksomheder i industrien har virksomhedsoverenskomster for akademikergrupperne – det gælder fx for DONG, TDC, NOVO, ORBICON, Post Danmark, Københavns Lufthavn og enkelte IT- virksomheder (DI, 2010). Samlet set viser lederundersøgelsen, at overenskomstdækningen altså typisk er markant højere for de timelønnede og funktionærerne end for akademikerne i den private sektor, mens forskellene er mindre markante, når overenskomstdækningen for de tre medarbejdergrupper i den offentlige sektor sammenlignes.

15.6 Overenskomstdækningen i forhold til køn og alder

Der er ikke den store forskel i forhold til hverken køn eller alder, når det gælder overenskomstdækningen blandt LO-medlemmerne. Således er der lige mange mandlige og kvindelige LO-medlemmer, der er omfattet af en kollektiv overenskomst. Kønsfordelingen er dog lidt anderledes, når det kommer til de gule og uorganiserede, hvor flere kvinder blandt de gule fagforeningers medlemskare er overenskomstdækket. Blandt de uorganiserede er der relativt flere mænd end kvinder, som arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads, hvilket kan skyldes, at kvinderne er overrepræsenteret i den offentlige sektor.

Tabel 15.11: (Kolleger-2010): Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? - fordelt på LO-medlemmer, gule, uorganiserede (procent)

	Mand	Kvinde	Gennemsnit
LO-medlemmer	87	87	87
De gule	45	56	52
De uorganiserede	55	42	49
Total	100	100	100

LO-medlemmer: n = 1169; De gule: n = 164; De uorganiserede: n = 142

Overenskomstdækningen blandt såvel unge som ældre LO-medlemmer er relativt høj og svinger mellem 84 og 90 %. Overenskomstdækningen er højest for de lidt ældre LO-medlemmer, som befinder sig i aldersgruppen 50-59 år (90 %), mens 85 % af de yngre LO-medlemmer under 30 år svarer, at de er omfattet af en overenskomst på deres arbejdsplads.

Tabel 15.12: (Kolleger-2010): OK-dækning blandt LO-medlemmer fordelt på alder (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
20-29 år	85	12	3	100
30-39 år	84	7	9	100
40-49 år	84	12	3	100
50-59 år	90	9	1	100
60-75 år	85	8	8	100
Gennemsnit	87	10	4	100

n = 1169

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

15.7 Hvorfor nogle arbejdspladser ikke overenskomstdækket?

Begrundelserne for, at nogle danske arbejdspladser har valgt ikke at tegne overenskomst for de timelønnede, funktionærerne og/eller akademikere er mange og varierer ofte fra en medarbejdergruppe til en anden.

Når det drejer sig om de timelønnede, svarer 38 % af lederne, at medarbejderne ikke finder en overenskomst nødvendig. 34 % henviser til, at ledelsen er imod at indgå en overenskomst. Næsten hver femte leder angiver andre begrundelser for ikke at have indgået en overenskomst for de timelønnede.

Tabel 15.13: (Ledere-2010): Hvad er årsagen til, at der ikke er indgået overenskomst? – fordelt på funktionærer, timelønnede og akademikere (procent)

	Timelønnede	Funktionærer	Akademikere
Medarbejderne synes ikke det er nødvendigt	38	37	36
Ledelsen er imod at indgå overenskomst	34	24	23
Andet	21	28	26
Ved ikke	20	24	27

Timelønnede: n = 176; funktionærer: n = 389; akademikere: n = 393

Fordelingen af svar er lidt anderledes, når det kommer til funktionærerne og akademikergrupperne. At 59 % af arbejdspladserne ikke har en overenskomst for funktionærer skyldes ifølge 37 % af lederne at medarbejdere ikke finder det nødvendigt, mens 24 % angiver, at ledelsen er imod, at der indgås overenskomst for den medarbejdergruppe. Også blandt akademikerne er disse to begrundelser

typiske. Men ligesom for de timelønnede angiver nogle ledere en række andre grunde til, at de ikke har indgået en overenskomst for akademikerne på deres arbejdsplads. Nogle af de typiske argumenter for, at akademikerne ikke er overenskomstdækket, er at:

- akademikerne betragtes som funktionærer
- akademikerne udgør en for lille gruppe på arbejdspladsen eller
- løn og arbejdsvilkår for den medarbejdergruppe forhandles individuelt på arbejdspladsen.

Når lederne angiver årsager til, at man ikke har indgået overenskomst for funktionærer, er det i vid udstrækning de samme årsager, der dominerer. Men en del henviser også til, at der på arbejdspladsen på undersøgelsestidspunktet bliver arbejdet for en overenskomst for funktionærerne. Andre finder det 'upraktisk' med en overenskomst for funktionærgruppen, og nogle ledere angiver endvidere, at de ikke har tradition for at indgå overenskomst for funktionærerne. Enkelte har også oplevet, at der fra deres arbejdsgiverforening er blevet stillet krav om, at overenskomsten med funktionærgruppen opsiges.

Ses der på de begrundelser, som lederne bruger i forbindelse med de ikke-overenskomstdækkede timelønnede, er der også enkelte, som henviser til, at en overenskomst for den gruppe er upraktisk. Andre påpeger, at arbejdspladsen er for lille, eller at der er for få timelønnede. Enkelte forhandler løn og arbejdsvilkår individuelt, og atter andre nævner, at arbejdspladsen ikke har råd til at indgå overenskomst for de timelønnede pga. de omkostninger, der er forbundet hermed.

Samlet set tyder det på, at der er mange argumenter for, hvorfor danske arbejdspladser har valgt ikke at tegne overenskomst for bestemte lønmodtagergrupper. Men typisk er begrundelserne, at medarbejderne ikke har ytret ønske om en overenskomst eller at lederne fundamentalt er mod at tegne en overenskomst for en eller flere af medarbejdergrupperne på arbejdspladsen.

15.8 Opsamling

Overordnet viser undersøgelsesresultaterne, at overenskomstdækningen stadig er relativ høj på det danske arbejdsmarked, især når der sammenlignes med andre europæiske lande. Ikke desto mindre har overenskomstdækningen været nedadgående i de seneste år. Der er endvidere stor forskel på, hvilke lønmodtagergrupper og arbejdspladser, der er del af det overenskomstdækkede arbejdsmarked i Danmark.

Fra en overenskomstdækning på 84 % i 1997 var overenskomstdækningen i 2007 80 %. Lederundersøgelsen – som er de seneste data - viser, at den er faldet yderligere til 75 % i 2010. Herudover vurderes det, at overenskomsterne har en afsmittende effekt på ca. 20 % - det betyder, at overenskomsternes regler og bestemmelser for løn og arbejdsvilkår i en vis udstrækning også bliver gældende praksis på det uorganiserede arbejdsmarked, eftersom de er med til at skabe nogle forventninger hos lønmodtagerne om fx minimumssatser for lønniveauet for forskellige medarbejdergrupper.

Der er dog også forskel på det private og det offentlige arbejdsmarked. Due og Madsen argumenterer med baggrund i tal fra Danmarks Statistik og DA for,

at overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked har været nedadgående fra 75 % i 1997 til 71 % i 2007. Der er endvidere en tendens til, at færre virksomheder på det uorganiserede arbejdsmarked tegner en tiltrædelsesoverenskomst i 2007 sammenlignet med 1997.

Denne undersøgelses data fra kolleger og ledere indikerer, at overenskomstdækningen har været for nedadgående siden 2007. Vurderer man overenskomstdækningen ud fra arbejdspladser, hvor der er indgået overenskomst med mindst én medarbejdergruppe – altså en eller flere af grupperne timelønnede, funktionærer og akademikere – viser tallene i 2010 følgende:

- overenskomstdækningen på det samlede arbejdsmarked: 75 %
- overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked: 65 %
- overenskomstdækningen på det offentlige arbejdsmarked: 92 %
- overenskomstdækningen på de selvejende institutioner: 88 %,

Sondres der mellem de tre medarbejdergrupper, er det især de timelønnede og funktionærerne, lederne har indgået en overenskomst med. Beregnes overenskomstdækningen for de tre medarbejdergrupper med udgangspunkt i samtlige adspurgte arbejdspladser, der deltager i lederundersøgelsen, er tallene relativt lavere end gennemsnittet. Det skyldes, at nogle arbejdspladser kun har indgået overenskomst for én medarbejdergruppe, mens andre har forhandlet overenskomster med to medarbejdergrupper – typisk timelønnede og funktionærer og en mindre gruppe har tegnet overenskomster for såvel timelønnede, som funktionærer og akademikere:

- timelønnede – overenskomstdækning: 58 % - (privat sektor: 46 %)
- funktionærer – overenskomstdækning: 59 % - (privat sektor: 54 %)
- akademikere – overenskomstdækning: 18 % - (privat sektor 10 %).

Overenskomstdækningen for akademikere følger i vid udstrækning de seneste overenskomstopgørelser fra AC og IDA, hvor ca. 11 % af AC's medlemmer og 4 % af IDA's medlemmer i den private sektor er overenskomstdækket.

De overenskomstdækkede akademikergrupper i lederundersøgelsen er typisk at finde indenfor brancher som fx det private sundhedsvæsen, bygge-, anlægs- og vedligeholdelsessektoren samt kontor og administration, hvilket kan tyde på, at de overenskomstdækkede akademikere fx er læger, arkitekter, ingeniører, banksatte og personaleledere. Det er også de akademikergrupper, der typisk er overenskomstdækkede på det private arbejdsmarked ifølge danske arbejdsgiverforeninger og fagforeninger.

Andre karakteristika præger også medarbejderne på overenskomstdækkede arbejdspladser. Kollegaundersøgelsen indikerer, at der aldersmæssigt ikke er de store forskelle mellem LO-medlemmerne, når det kommer til at arbejde på en overenskomstdækket arbejdsplads. Men flyttes fokus til medarbejdernes forskellige faglige tilhørsforhold er markant flere gule og uorganiserede end LO-medlemmer at finde på det uorganiserede arbejdsmarked. I den sammenhæng er der en næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt LO-medlemmerne, som arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads, mens kønsfordelingen er lidt anderledes mellem de gule og uorganiserede:

- overenskomstdækningen blandt LO-medlemmer: Kvinder (87 %) Mænd (87 %)
- overenskomstdækningen blandt medlemmer af de gule fagforeninger: Kvinder (56 %) Mænd (45 %)
- overenskomstdækningen blandt de uorganiserede: Kvinder (42 %) Mænd (55 %).

Tallene viser – måske ikke overraskende - at markant flere gule og uorganiserede er at finde på det uorganiserede arbejdsmarked. Det er ikke kun på medarbejderside, at der er forskel på overenskomstdækningen for bestemte grupper. Også arbejdspladsernes størrelse og hvilke brancher, de tilhører, synes også at have en vis betydning for overenskomstdækningen:

- overenskomstdækningen på selvejende institutioner og arbejdspladser indenfor den private sektor er markant højere på de store og mellemstore arbejdspladser end på de små arbejdspladser med færre end 10 ansatte.
- ni ud af ti af de private arbejdspladser med over 100 ansatte har indgået overenskomster for mindst en eller flere medarbejdergrupper - hvilket ligger markant over gennemsnittet for det private arbejdsmarked (65 %).
- på private arbejdspladser med færre end 10 ansatte er overenskomstdækningen 59 % og synes at stige proportionalt med størrelsen på arbejdspladsen.

Kollegaundersøgelsen viser, at 83 % af LO-medlemmerne på arbejdspladser med færre end fem ansatte arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads. Det tyder på, at overenskomstdækningen selv på små private arbejdspladser er relativ høj på LO-området.

Selvom overenskomstdækningen ifølge lederundersøgelsen synes relativ høj på såvel små som store danske arbejdspladser især når der sammenlignes med andre europæiske lande som fx Storbritannien, hvor den samlede overenskomstdækning er 35 % - er der nogle brancher, hvor overenskomstdækningen uanset arbejdspladsens størrelse er markant lavere eller større end gennemsnittet. Markant lavere er:

- teknik, design og IT (30 %)
- kontor og administration i den private sektor (62 %)
- handel, restauration og hotel (61 %).

Markant højere overenskomstdækning er der inden for:

- undervisning (90 %)
- ældreplejen (91 %)
- daginstitutionsområdet (92 %)
- offentlig administration (100 %).

Indenfor produktion og samleband (73 %), transport (80 %) og bygge og anlægssektoren (85 %) er der også en relativ høj overenskomstdækning.

Når det gælder begrundelserne for ikke at indgå overenskomster, er der relativ stor overensstemmelse, uanset om der er tale om timelønnede, funktionærer eller akademikere. Ledernes begrundelser er:

For timelønnede:

- medarbejderne synes ikke, at det er nødvendigt: 38 %
- ledelsen er imod at indgå overenskomst 34 %
- andet: 21 %.

For funktionærer:

- medarbejderne synes ikke, at det er nødvendigt: 37 %
- ledelsen er imod at indgå overenskomst 24 %
- andet: 28 %.

For akademikere:

- medarbejderne synes ikke, at det er nødvendigt: 36 %
- ledelsen er imod at indgå overenskomst 23 %
- andet: 26 %.

Næsten hver femte leder henviser til andre forhold – fx at:

- løn og arbejdsvilkår forhandles individuelt på arbejdspladsen
- de enkelte medarbejdergrupper udgør en for lille del af medarbejderstaben til, at det giver mening at indgå en overenskomst for dem
- det er 'upraktisk' med en overenskomst.

Enkelte ledere, der tidligere havde en overenskomst for funktionærer, var blevet pålagt af deres arbejdsgiverforening at opsige overenskomsten. Men der er også en stor andel – 20 til 27 % - der ikke ved, hvad den egentlige begrundelse var til ikke at have tegnet en overenskomst.

16 Faglig organisering på arbejdspladserne

Medlemsudviklingen på medarbejderside har været under forandring de seneste 20 år. I dette afsnit ser vi først på, hvad der karakteriserer den generelle medlemsudvikling i perioden 1990 til 2007, hvorefter den faglige organisering på arbejdspladserne anno 2010 undersøges. Vi sonderer her mellem offentlige, private og selvejende institutioner, store og små arbejdspladser samt forskellige brancher og ejerskabsformer. Dernæst beskriver vi kort, hvad der karakteriserer de lønmodtagere, der har fravalgt den etablerede fagbevægelse. For en yderligere uddybning af fagforeningens rolle i organiseringen af de uorganiserede og gule henvises til rapport II.

16.1 De generelle tal for medlemsudviklingen på medarbejdersiden 1990-2007

Størstedelen af de danske lønmodtagere er medlem af en faglig organisation, men over de sidste 20 år er der sket et fald i organisationsprocenten. Hvor stort dette fald formodes at være, varierer betydeligt alt afhængig af, hvilke undersøgelser, der ligger til grund for sammenligningen. Der skal derfor tages visse forbehold, eftersom de fleste undersøgelser er baseret på skøn frem for faktuelle oplysninger, og ligesom beregningsmetoderne varierer.

En anden fejlkilde er, at de faglige organisationers medlemstal omfatter en bred vifte af arbejdstagere – ofte også personer, som ikke er aktive på arbejdsmarkedet. Organisationsprocenten blandt danske lønmodtagere og arbejdsgivere kan derfor *de facto* være en smule anderledes end de angivne estimater, og det har skabt uenigheder mellem de forskellige undersøgelser af faglig organisering blandt danske lønmodtagere. (se fx Due og Madsen, 2010; DA, 2008; Ibsen, 2000; Scheuer, 1996; Madsen og Scheuer, 2000). Data fra de forskellige undersøgelser varierer; vi tager her udgangspunkt i den nyeste undersøgelse af Due og Madsen (2010), der med baggrund i registerdata beregner den faglige organisering på det danske arbejdsmarked. Deres undersøgelse tegner overordnet et billede af, at organisationsprocenten på lønmodtagersiden er faldet fra 73 % i 1990 til 67 i 2010.

	1995	2000	2005	2009	2010
Organisationsprocenten blandt lønmodtagere	73	72	72	68	67
LO	65	62	60	54	53
FTF	18	19	19	20	20
AC	7	8	9	10	10
LH	4	4	4	4	5
Gule fagforeninger	3	4	5	8	10
Ikke-medlemmer	27	28	28	32	33

Kilde: Due og Madsen, 2010

Som det ses, er det den etablerede fagbevægelse – og LO i særdeleshed - som har mistet medlemmer siden midten af 1990'erne. De øvrige danske fagforeninger såsom AC, FTF, LH og de alternative fagbevægelser – de gule - har der-

imod i varierende grad oplevet en medlemstilgang. Således viser de seneste tal, at LO har haft en medlemstilbagegang på lidt under 12 % siden 1995, mens FTF, AC og LH har oplevet en medlemsfremgang på mellem 1-4 %, alt afhængigt af hvilken hovedorganisation der tages udgangspunkt i (Due og Madsen, 2010).

De gule fagforeninger har mere end fordoblet deres medlemstal og organiserede i 2010 10 % af arbejdsstyrken sammenlignet med 3 % i 1995 (DA, 2009: tabel 6.2; Statistikbanken, LONMED; AKU1; Due og Madsen, 2010). Trods medlemsfremgangen hos nogle faglige organisationer har de altså *ikke* formået at hverve de medlemmer, som LO har mistet, hvilket yderligere understreges af den faldende organisationsprocent for det samlede arbejdsmarked. De seneste tal viser, at hver tredje danske lønmodtager ikke er medlem af en faglig organisation; medregnes de gule/alternative fagforeninger, er det omkring 40 % af den danske arbejdsstyrke, der ikke er organiseret i den traditionelle fagbevægelse. (Due og Madsen, 2010).

Disse tendenser bekræftes af TR-undersøgelsen 2010, hvor data viser, at 18 % af tillidsrepræsentanterne i løbet af det sidste år har mistet medlemmer til de gule eller andre fagforeninger.

Tabel 16.2: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes hvervning og tab af medlemmer til de gule eller andre fagforeninger (procent)					
	Ja	Nej	Ved ikke	Total	n
Har I på din arbejdsplads mistet medlemmer til de gule/alternative fagforeninger indenfor det sidste år?	18	63	19	100	5342
Har du skaffet nye medlemmer over fra de 'gule' /alternative fagforeninger?	43	49	8	100	5334

43 % af tillidsrepræsentanterne har dog også skaffet et eller flere nye medlemmer, der tidligere var organiseret i de gule fagforeninger. Men der er dog betydelige forskelle mellem sektorer og brancher, og nogle tillidsrepræsentanter står således mere end andre over for at skulle håndtere det faktum, at flere arbejdskolleger fravælger den etablerede fagbevægelse.

16.2 Faglig organisering på danske arbejdspladser anno 2010

De seneste tal viser, at omkring 90 % af ansatte i den offentlige sektor var medlem af en faglig organisation i 2008 – et tal der var væsentligt lavere på det private område (65 %; Ibsen mfl. forthcoming: tabel 2.3:10).

Også data i denne undersøgelse viser, at organisationsprocenten blandt medarbejderne på danske arbejdspladser varierer, alt afhængigt af, om der er tale om en selvejende institution, offentlig eller privat arbejdsplads – det samme viser Due og Madsens (2010) undersøgelse af organisationsprocenten.

Ser vi specifikt på organisationsgraden blandt LO-medlemmerne, gule og uorganiserede i den offentlige og private sektor viser tallene fra kollegaundersøgelsen, at de gule og uorganiserede lønmodtagere i større udstrækning er at finde på det private end offentlige arbejdsmarked.

Tabel 16.3: (Kolleger-2010): Er du ansat i... - fordelt på sektor (procent)				
	Privat	Offentlig	Andet (f.eks. selvejende institution)	Total
LO-medlemmer	55	42	3	100
De gule	79	18	4	100
De uorganiserede	75	22	4	100

LO-medlemmer: n = 1169; De gule: n = 164; De uorganiserede: n = 142

Blandt LO-medlemmerne er 42 % offentligt ansatte, og 55 % arbejder i den private sektor. Når det kommer til de gule og uorganiserede, er de fleste at finde i den private sektor, da det kun er hver femte, som er offentligt ansat. Relativt få af de adspurgte lønmodtagere er ansat på en selvejende institution, og det gælder for såvel LO-medlemmerne som de gule og uorganiserede.

Men selvom både kollega-data og andre undersøgelser indikerer, at andelen af organiserede lønmodtagere er relativt højere i den offentlige sektor, fremgår det af TR-2010 undersøgelsen, at relativt flere LO-tillidsrepræsentanter i den private sektor end på de selvejende institutioner og offentlige arbejdspladser er på en arbejdsplads, hvor samtlige medarbejdere er medlem af den etablerede fagbevægelse.

Tabel 16.4: (TR-1998); (TR-2010): Andelen af arbejdspladser, hvor der hverken er gule eller uorganiserede - fordelt sektor (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Offentlig	54	27
Privat	74	35
Selvejende institution	52	31
Gennemsnit	64	32

TR 1998: n = 6774; TR 2010: n = 7877;

Alle andelen er signifikant forskellige ved signifikans niveau 0,05.

Mere end hver tredje arbejdsplads i den private sektor har fuld organisering ifølge tillidsrepræsentanter – et tal der er relativt højere end blandt de offentlige arbejdspladser, hvor 27 % af arbejdspladserne hverken har gul eller uorganiseret arbejdskraft. Men sammenholdes TR-undersøgelserne fra 1998 og 2010, er der næsten sket en halvering af antallet af arbejdspladser, hvor samtlige lønmodtagere er medlemmer af den etablerede fagbevægelse siden 1998. Det er især de private arbejdspladser, hvor tillidsrepræsentanterne har oplevet, at flere kolleger fravælger den etablerede fagbevægelse. Der er således tale om et fald fra 77 % til 35 % fra 1998 til 2010 i andelen af private arbejdspladser med fuld organisering.

Også de offentlige tillidsrepræsentanter oplever, at flere medarbejdere bliver uorganiserede eller melder sig ind i de gule fagforeninger. 27 % af de offentlige tillidsrepræsentanter er i 2010 på en arbejdsplads, hvor samtlige kolleger er medlemmer af den etablerede fagbevægelse – i 1998 var tallet 57 %.

Selvom relativt flere tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor i 2010 er på arbejdspladser med uorganiserede og gule kolleger, viser undersøgelsen dog også, at andelen af arbejdspladser, hvor disse grupper udgør mere end 25 %

procent af medarbejderne er relativt højere blandt de private arbejdspladser og selvejende institutioner end på de offentlige arbejdspladser.

Tabel 16.5: (TR2010): Andelen af arbejdskolleger, der ikke er medlemmer af en fagforening – fordelt på sektor (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Privat	45	27	10	6	6	6	100
Offentlig	37	42	11	3	3	5	100
Selvejende institution	40	34	14	7	4	2	100
Gennemsnit	41	34	10	5	5	5	100

n = 7877
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

For eksempel angiver 12 % af tillidsrepræsentanterne på de private arbejdspladser og 11 % på de selvejende institutioner, at mere end hver fjerde lønmodtager er uorganiseret sammenlignet med 6 % af de offentlige tillidsrepræsentanter. Med hensyn til lønmodtagere, der er medlemmer af de alternative fagforeninger, udgør de mere end hver fjerde af medarbejderne på henholdsvis 6 % af de private arbejdspladser, 4 % af de selvejende institutioner og 2 % af de offentlige arbejdspladser.

Tabel 16.6: (TR-2010): Andelen af arbejdskolleger, der er medlemmer af de gule fagforeninger – fordelt på sektor (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Privat	40	30	12	4	1	13	100
Offentlig	39	38	6	1	0	15	100
Selvejende institution	44	31	10	4	0	10	100
Gennemsnit	40	33	9	3	1	14	100

n = 7877
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Analysen viser således, at selvom flere tillidsrepræsentanter i den offentlige end private sektor rapporterer om gule og uorganiserede kolleger, udgør de ofte en markant mindre gruppe på de enkelte offentlige arbejdspladser sammenlignet med de private arbejdspladser. Dette kan fx have betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen, og især i hvilken udstrækning tilstedeværelsen af gule og uorganiserede medarbejdere har en negativ påvirkning af samarbejdet mellem tillidsrepræsentanterne, kollegerne og ledelsen (se også kapitel 0).

16.3 Faglig organisering på store og små arbejdspladser

Det er især på de store arbejdspladser, at de gule og de uorganiserede befinder sig, mens de i mindre udstrækning er at finde på de små arbejdspladser. Markant flere tillidsrepræsentanter på de små arbejdspladser med færre end 10 ansatte angiver, at de ikke har gule og uorganiserede kolleger. Men også på ar-

bejdspladser med mere end 200 ansatte beretter hver femte tillidsrepræsentant, at der ikke er gule og uorganiserede på deres arbejdsplads.

På de mindre arbejdspladser med færre end 10 ansatte er det lidt under hver anden arbejdsplads, som ikke har gule og uorganiserede og det antal synes at falde proportionalt med størrelsen på arbejdspladsen. Det er formentligt et udtryk for, at det er sværere på større virksomheder at kontrollere alle kollegers faglige tilhørsforhold.

Tabel 16.7: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og: Hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? - fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Alle organiserede men ikke i gule fagforeninger	Ved ikke/uorganiserede/gule	Total
Mellem 1 og 4	39	61	100
Mellem 5 og 9	47	53	100
Mellem 10 og 24	38	62	100
Mellem 25 og 49	34	66	100
Mellem 50 og 199	24	76	100
Mellem 200 og 499	23	77	100
500 eller flere	23	77	100
Ved ikke	25	75	100
Gennemsnit	32	68	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Sondres der endvidere mellem de gule og uorganiserede, viser TR-undersøgelsen, at mere end hver anden arbejdsplads med færre end 10 ansatte ikke har uorganiseret arbejdskraft, mens det gælder for lidt under 30 % af arbejdspladserne med mere end 200 ansatte.

Tabel 16.8: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? - fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Mellem 1 og 4	51	27	5	5	5	6	100
Mellem 5 og 9	58	20	7	5	4	6	100
Mellem 10 og 24	50	30	8	3	5	4	100
Mellem 25 og 49	46	35	9	3	3	4	100
Mellem 50 og 199	33	37	13	6	5	6	100
Mellem 200 og 499	29	40	14	7	4	6	100
500 eller flere	28	39	15	5	6	6	100
Ved ikke	44	20	4	4	12	16	100
Gennemsnit	41	34	10	5	5	5	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

På de arbejdspladser, hvor tillidsrepræsentanterne har arbejdskolleger, der ikke er medlemmer af en fagforening, udgør de ofte under 10 % af medarbejderne. Der er dog på de større arbejdspladser en tendens til, at en større andel af medarbejderne har fravalgt fagforeningen. Også når det kommer til medlemmer af

de gule fagforeninger synes arbejdspladsens størrelse at have betydning for, om tillidsrepræsentanterne har gule eller uorganiserede blandt kollegerne. På de større arbejdspladser, dvs. med mere end 200 ansatte, er det ca. 30 % af tillidsrepræsentanterne, som beretter, at de ikke har medlemmer af de gule fagforeninger på deres arbejdsplads.

Tabel 16.9: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? (Kristelige Fagbevægelse, Det Faglige Hus og lignende) – fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Mellem 1 og 4	43	26	9	7	1	14	100
Mellem 5 og 9	57	21	6	2	1	12	100
Mellem 10 og 24	51	28	7	2	1	11	100
Mellem 25 og 49	43	33	10	3	1	10	100
Mellem 50 og 199	31	39	12	3	1	15	100
Mellem 200 og 499	29	38	10	3	1	18	100
500 eller flere	30	33	11	3	1	22	100
Ved ikke	29	46	4	0	4	17	100
Gennemsnit	40	33	9	3	1	14	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

16.4 Branche og arbejdsfunktion – lavere organisering i nogle brancher

De uorganiserede og gule lønmodtagere synes også at være koncentreret i bestemte brancher. Tillidsrepræsentanter, som arbejder inden for handel, restauration og hotel, ældreplejen, postvæsenet samt daginstitutionerne, står i særlig grad over for den udfordring at skulle forholde sig til medarbejdere, der er uorganiserede eller medlemmer i de gule fagforeninger.

Tabel 16.10: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? – fordelt på arbejdsfunktioner (procent)

	Alle organiserede, men ikke i gule fagforeninger	Ved ikke/uorganiserede/gule	Total
Produktion/samlebånd	38	62	100
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	50	50	100
Teknik, design og it	38	62	100
Kontor/administration	23	77	100
Handel	8	92	100
Transport	34	66	100
Rengøring	24	76	100
Restauration/hotel	21	79	100
Undervisning	25	75	100
Ældrepleje og døgninstitutioner	13	87	100
Daginstitution, dagpleje og SFO	24	76	100
Sundhedsvæsen, hospital mv.	38	62	100
Kriminalforsorgen	42	58	100
Militært arbejde	46	54	100
Ledelse	34	66	100
Andet	32	68	100
Laboratorium/forskning	29	71	100
Andet socialt og pædagogisk arbejde	36	64	100
Post	9	91	100
Brand og beredskab	65	35	100
Gennemsnit	32	68	100

n=7877

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi²)

Mere end 90 % af tillidsrepræsentanterne indenfor handel og postvæsenet har arbejdskolleger, der er uorganiserede eller medlemmer af de gule fagforeninger. Også indenfor ældreplejen og restaurations/hotel branchen beretter mere end 80 % af tillidsrepræsentanterne, at deres arbejdsplads har ansatte, som har fravalgt den etablerede fagbevægelse. Tillidsrepræsentanter, som dagligt bestrider andre jobfunktioner, står i mindre udstrækning over for den type udfordringer. For eksempel beretter hver anden, som arbejder inden for bygge/anlæg eller vedligeholdelse, at samtlige medarbejdere på deres arbejdsplads er medlemmer af den etablerede fagbevægelse. Selvom de fleste tillidsrepræsentanter i forskellig grad har kolleger, der ikke er medlemmer af den etablerede fagbevægelse, viser disse data dog, at de uorganiserede og gule typisk er koncentreret indenfor bestemte brancher.

16.5 Uorganiseret arbejdskraft – en udfordring for nogle forbund mere end andre

At skulle samarbejde med kolleger, der er medlem af de alternative fagforeninger eller helt har fravalgt fagforeningen, er udfordringer, som de fleste forbunds tillidsrepræsentanter står over for, og det er en tendens, der for de fleste forbund har accelereret siden 1998. Tillidsrepræsentanter fra HK, Socialpædagogerne, FOA, TL og 3F møder den type udfordringer oftere end andre.

Tabel 16.11: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? – fordelt på forbund (procent)

	TR 1998 (alle er organiseret)	TR 2010 (alle er organiseret)	Ændring siden 1998
3F	n/a	35	n/a
Blik og rør	86	64	-22
Dansk Metal	84	52	-32
El-Forbundet	86	53	-33
FOA	48	22	-26
Fængselsforbundet	n/a	55	:
HK	48	20	-28
HKKF	45	47	+2
Jernbaneforbundet	71	58	-13
Malerforbundet	80	55	-25
Fødevareforbundet NNF	89	44	-45
Serviceforbundet	74	44	-30
Socialpædagogerne	55	24	-31
TIB	73	36	-37
TL	41	17	-24
Grafisk Forbund	87	n/a	n/a
Telekommunikationsforbundet	71	n/a	n/a
RBF	59	n/a	n/a
Dansk Postforbund	40	n/a	n/a
PMF	45	n/a	n/a
KAD	62	n/a	n/a
SID	73	n/a	n/a
Gennemsnit	64	32	-32

TR-1998: n=7271; TR-2010: n=7877

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Hver femte tillidsrepræsentant fra FOA og HK angiver, at der ikke er uorganiserede eller gule på deres arbejdsplads. Det tal er relativt højere blandt de øvrige forbund - dog med undtagelse af TL, hvor kun 17 % af tillidsrepræsentanterne beretter, at samtlige arbejdskolleger er medlemmer af den etablerede fagbevægelse. Mere end hver anden tillidsrepræsentant fra forbund som fx Blik og Rør (64 %), El-Forbundet (53 %), Dansk Metal (52 %), Jernbaneforbundet (58 %) og Malerforbundet (55 %) er på en arbejdsplads uden uorganiserede eller gule.

Men selvom nogle forbunds tillidsrepræsentanter angiver en relativ høj organisering blandt deres arbejdskolleger, er der dog i perioden 1998 til 2010 sket et markant fald i andelen af arbejdspladser, hvor samtlige lønmodtagere er medlemmer af den etablerede fagbevægelse. Siden 1998 har de fleste forbunds tillidsrepræsentanter med undtagelse af HKKF oplevet, at flere af deres arbejdskolleger er blevet medlemmer hos de gule eller helt har fravalgt fagforeningen. I den sammenhæng skiller NNF's og TIB's tillidsrepræsentanter sig ud fra de øvrige forbund, eftersom de to forbunds tillidsrepræsentanter i særlig grad i løbet af de 12 år har oplevet, at arbejdspladsen har udviklet sig fra at være fuldt organiseret til at have en andel gule og/eller uorganiserede.

16.6 Faglig organisering og ejerskabsformen på danske arbejdspladser

Hver tredje tillidsrepræsentant i den private sektor er på en arbejdsplads med fuld organisering, uanset om arbejdspladsen er dansk, eller helt eller delvis udenlandsk ejet.

Tabel 16.12: (TR-2010); (TR-1998) – kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger? - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab i procent		
	TR-2010	TR-1998
Dansk ejet	36	74
Udenlandsk ejet	34	75
Både dansk og udenlandsk ejet	32	76
Ved ikke	23	64
Gennemsnit	35	74

TR-1998: n = 3239, TR- 2010: n = 3275
Ved signifikans-niveau 0,05 er andele signifikant forskellige.

Som tabellen viser, er andelen af gule og uorganiserede kolleger ikke signifikant højere blandt de danske og helt eller delvis udenlandsk ejede arbejdspladser. 12 % af tillidsrepræsentanterne fra såvel de dansk ejede som helt/delvis udenlandsk ejede angiver, at mere end hver fjerde medarbejder på deres arbejdsplads ikke er medlem af en fagforening, mens under 6 % af tillidsrepræsentanterne påpeger, at mere end hver fjerde kollega er medlem af de alternative fagforeninger (se Appendiks A: Tabel 21.10; Tabel 21.11).

Dette indikerer, at de gule og uorganiserede lønmodtagere ikke er koncentreret på arbejdspladser med en bestemt type ejerskab. Det understreges yderligere, når der sondres mellem arbejdspladser, som er familieejet eller ejes af en investeringsfond, kapitalfond eller er underlagt en anden form for selskabsfond. Her ser vi, at 35 % af tillidsrepræsentanterne på familieejede virksomheder har arbejdskolleger, som alle er organiseret, mens det gælder for omkring 40 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser ejet af en investeringsfond eller kapitalfond eller som er underlagt en anden selskabsform.

Tabel 16.13 (TR-2010) – kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger?– fordelt på ejerskabsform (procent)	
	Har hverken gule eller uorganiserede på arbejdspladsen
Ejet af mester/familieejet	35
Ejet af en investeringsfond eller kapitalfond	39
Et aktieselskab	33
Anden selskabsform	40
Ved ikke	27
Total	35

n= 3275
Høj signifikans p=0,000 (Chi²)

16.7 Karakteristika ved de organiserede og uorganiserede lønmodtagere

Når der ses specifikt på LO's medlemmer, fremgår det af Danmarks Statistiks tal, at der er en næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder på tværs af LO-forbundene. Således er 51 % af LO's medlemmer mænd og 49 % er kvinder, men der er relativt store forskelle mellem de enkelte forbund, hvor fx 83 % af FOA's medlemmer er kvinder, mens 90 % eller mere af Dansk Metal, Dansk El-Forbundets, TIB's, HKKF's og Blik og Rørs medlemmer er mænd (Danmarks Statistik, 2010; se også kapitel 8).

Tal fra Danmarks Statistik viser, at organisationsgraden er væsentligt højere blandt kvinder end mænd. De seneste tal viser, at 74 % af de kvindelige lønmodtagere er fagforeningsmedlemmer sammenlignet med 65 % af de mandlige lønmodtagere på det danske arbejdsmarked (Statistikbanken, 2009: LONMED; AKU1).

Kollegaundersøgelsen afspejler ligeledes den næsten ligelige fordeling af mænd og kvinder på LO-området, mens der til gengæld blandt de gule er en overvægt af kvinder. Når det kommer til de uorganiserede, er der – ligesom for LO-området - en ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt de adspurgte.

	Mand	Kvinde
LO-medlemmer	51	49
De gule	39	61
De uorganiserede	50	50

LO-medlemmer: n = 1169; De gule: n = 164; De uorganiserede: n = 142

De faglige organisationer har ofte svært ved at få fat i de yngre medlemmer. Således viser en ny undersøgelse af Ibsen et al. (2010: tabel 2.3.), at 66 % af lønmodtagere under 29 år var medlem af en fagforening i 2008, mens det gjaldt for over 80 % af danske lønmodtagere i alderen 50-59. Data fra kollegaundersøgelsen viser ligeledes, at der er en relativ overvægt af LO-medlemmer over 50 år, mens relativt få af de adspurgte LO-medlemmer er under 30 år.

18-29 år	6
30-39 år	15
40-49 år	31
50-59 år	38
60-70 år	10
Total	100

n = 1169

6 % af de adspurgte LO-medlemmer er således under 30 år, mens mere end hver tredje er at finde i aldersgrupperne 40-49 år eller 50-59 år. Den samlede gennemsnitsalder for LO-medlemmerne antyder ligeledes, at LO's medlemsskare er

ved at være oppe i årene. Gennemsnitsalderen for de mandlige LO-medlemmer er fx 50 år, mens de kvindelige LO-medlemmer er et par år yngre (46 år).

Ud over at det især er kvinder og de lidt mere modne og ældre lønmodtagere, der er medlemmer af en fagforening, synes også danske lønmodtageres ansættelsesforhold at spille en rolle, når det kommer til fagforeningsmedlemskab. I lederundersøgelsen er lederne blevet spurgt om, hvor mange uorganiserede og gule timelønnede, funktionærer og akademikere de har ansat. I den forbindelse svarede lederne, at de fleste af deres medarbejdere er medlemmer af en fagforening uanset om de er timelønnede, funktionærer eller akademikere.

Tabel 16.16: (Ledere-2010): Hvor stor en andel af medarbejderne indenfor følgende grupper er organiseret i en fagforening? (procent)

	Timelønnede	Funktionærer	Akademikere
Ingen	8	4	9
Under 10 % ansatte	9	4	7
Mellem 10 og 25 % ansatte	4	4	3
Mellem 25 og 50 % ansatte	3	6	5
Over 50 % ansatte	46	66	49
Ved ikke	30	17	28
Total	100	100	100

Timelønnede: n = 1228, Funktionærer: n = 1454, Akademikere: n = 849

Derudover angiver en række ledere, at der hverken blandt deres timelønnede, akademikere og funktionærer er medlemmer af gule fagforeninger. Det er især blandt de timelønnede, at flere ledere oplever, at medarbejderne er medlem hos de gule fagforeninger, mens det antal er markant mindre blandt ledere, der beskæftiger funktionærer og akademikere. Men mange ledere ved dog ikke altid, hvilken fagforening deres medarbejdere tilhører. Det gælder fx for hver anden leder, der beskæftiger akademikere eller timelønnede. Blandt funktionærerne er det tal 41 %.

Tabel 16.17: (Ledere-2010) Hvor stor en andel af følgende grupper er medlem af de gule fagforeninger, såsom Kristelig Fagforening, Det Faglige Hus og lignende? (procent)

	Timelønnede	Funktionærer	Akademikere
Ingen	29	37	37
Under 10 %	11	13	8
Mellem 10 og 25 %	3	4	1
Mellem 25 og 50 %	3	3	1
Over 50 %	4	2	2
Ved ikke	50	41	51
Total	100	100	100

Timelønnede: n = 1228; Funktionærer: n=1454, Akademikere: n=849

16.8 Bevæggrundene for at fravælge den etablerede fagbevægelse

De lønmodtagere, som fravælger den etablerede fagbevægelse, har ofte tidligere være medlemmer af en fagforening. Således fremgår det af kollegaundersøgelsen, at 72 % af de uorganiserede lønmodtagere og 81 % af medlemmerne af de

alternative fagforeninger, tidligere har været medlemmer af den etablerede fagbevægelse. Nogle har endda været aktive i fagforeningen og har bestredet poster som fx tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. Andre undersøgelser, herunder European Social Survey (2008), viser ligeledes, at 23 % af de uorganiserede lønmodtagere har tidligere været medlemmer af en fagforening, mens 16 % aldrig har været medlemmer. De uorganiserede og gules argumenter for at fravælge den etablerede fagbevægelse er mange. Men de mest typiske er 1) at kontingentet er for dyrt, 2) at de ikke ønsker at støtte et bestemt politisk synspunkt, 3) at fagforeningen ikke giver den service, vedkommende har brug for og 4) at de alligevel får del i de samme rettigheder som medlemmerne af den etablerede fagbevægelse. Andre undersøgelser har ligeledes påpeget lignende årsager til, at danske lønmodtagere forlader den etablerede fagbevægelse og enten bliver medlemmer af de gule fagforeninger eller helt fravælger fagbevægelsen. I rapport II kapitel 8 diskuteres og analyseres yderligere danske lønmodtageres bevæggrunde for at fravælge den etablerede fagbevægelse, samt hvilke tiltag tillidsrepræsentanterne på LO-området har iværksat for at rekruttere nye medlemmer. Hvilken betydning gule og uorganiserede har for samarbejdsrelationerne på danske arbejdspladser og herunder tillidsrepræsentanternes daglige arbejde undersøges yderligere i kapitel 0 .

16.9 Opsamling

For at give et overordnet billede af organisationsudviklingen på medarbejderside og især på LO-området har vi i rapporten inddraget andres analyse af udviklingen i faglig organisering (Due og Madsen 2010). Deres undersøgelse viser, at organisationsprocenten på medarbejderside har været faldende i løbet af de seneste 15 år. I 1995 var organisationsprocenten blandt danske lønmodtagere 73 %, mens den i 2010 er 67 %. Det er især LO-forbundene, der har oplevet en medlemstilbagegang siden midten af 1990'erne, mens LH, AC, FTF samt de gule fagforeninger har haft en vis medlemsfremgang, om end de langt fra har formået at organisere de medlemmer, som LO-forbundene har mistet:

- LO: Medlemstilbagegang: Fra 65 % i 1995 til 53 % i 2010
- FTF: Medlemsfremgang: Fra 18 % i 1995 til 20 % i 2010
- AC: Medlemsfremgang: Fra 7 % i 1995 til 10 % i 2010
- Gule fagforeninger: Medlemsfremgang: Fra 3 % i 1995 til 10 % i 2010
- Uorganiseret arbejdskraft: Stigning: Fra 23-27 % i 1995 til 32 % i 2010.

At LO-forbundene har mistet medlemmer de senere år, er også noget, tillidsrepræsentanterne har mærket. Således angiver 18 % af tillidsrepræsentanterne på LO-området, at de har mistet medlemmer til de gule eller andre fagforeninger. Men samtidig med har 43 % af tillidsrepræsentanterne også hvervet nye medlemmer. Derudover er andelen af tillidsrepræsentanter på arbejdspladser uden gule og uorganiserede faldet markant siden 1998 på LO-området:

- arbejdspladser uden gule og uorganiserede: Fra 64 % i 1998 til 32 % i 2010
- arbejdspladser uden gule og uorganiserede: Privat sektor: Fra 74 % i 1998 til 35 % i 2010

- arbejdspladser uden gule og uorganiserede: Offentlig sektor: Fra 54 % i 1998 til 27 % i 2010
- arbejdspladser uden gule og uorganiserede: Selvejende institutioner: Fra 52 % i 1998 til 31 % 2010.

Det er især i den private sektor, at antallet af arbejdspladser uden gule og uorganiserede er faldet markant på LO-området, om end der er flere private end offentlige arbejdspladser med fuld organisering. Men selvom relativt færre offentlige arbejdspladser på LO-området har fuld organisering, udgør de uorganiserede en mindre andel af medarbejderne:

- private arbejdspladser med 25 % eller flere uorganiserede: 12 %
- offentlige arbejdspladser med 25 % eller flere uorganiserede: 6 %
- selvejende institutioner med 25 % eller flere uorganiserede: 11 %
- hele LO-området med 25 % eller flere uorganiserede: 10 %.

Når det kommer til andelen af gule på de danske arbejdspladser på LO-området, udgør de en langt mindre gruppe:

- private arbejdspladser med 25 % eller flere gule: 5 %
- offentlige arbejdspladser med 25 % eller flere gule: 1 %
- selvejende institutioner med 25 % eller flere gule: 4 %
- hele LO-området med 25 % eller flere gule: 4 %.

Flyttes fokus fra LO-området til det generelle arbejdsmarked, viser data fra lederundersøgelsen, at relativt mange arbejdspladser ikke har gule ansat blandt deres timelønnede (29 %), funktionærer (37 %) eller akademikere (37 %), mens de fleste har uorganiserede i deres medarbejderstab. Andelen af uorganiserede på arbejdspladserne er relativt højere ifølge data fra lederundersøgelsen, sammenlignet med data fra tillidsrepræsentanterne – som jo til gengæld kun er inden for LO-området. Men organisationsgraden varierer ofte kraftigt, alt afhængigt af, om spørgsmålene rettes mod de timelønnede, funktionærerne eller akademikere. I den sammenhæng viser lederundersøgelsen følgende mht. andelen af uorganiserede medarbejdere:

- timelønnede: under 50 % er medlem af en fagforening: 24 %
funktionærer: under 50 % er medlem af en fagforening: 18 %
- akademikere: under 50 % er medlem af en fagforening: 24 %.

Ses der på andelen af gule, viser lederundersøgelsen, at de ofte udgør en større andel af medarbejderne. Timelønnede vælger i større udstrækning end akademikere og funktionærerne at være medlemmer af de gule, og akademikere fravælger oftere end andre grupper fagforeningsmedlemskab overhovedet. Kollegaundersøgelsen viser, at:

- relativt flere kvinder end mænd er medlem af de gule fagforeninger
- der er næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt de uorganiserede.

De gule og uorganiseredes begrundelser for at fravælge den etablerede fagbevægelse er mange. Men de primære årsager er ofte dyre kontingenter, at de ikke ønsker at støtte et bestemt politisk synspunkt, at de ikke har fået den service, de havde brug for, eller føler de alligevel får de samme rettigheder som medlemmerne af den etablerede fagbevægelse. I den sammenhæng nævner mere end 81 % af de adspurgte gule, at de tidligere har været medlemmer hos den etablerede fagbevægelse. Det samme gælder 71 % af de uorganiserede.

Arbejdspladser, som beskæftiger gule og uorganiserede, har ligeledes en række kendetegn. Det er typisk LO-tillidsrepræsentanter på de større arbejdspladser med mere end 50 ansatte som har gule og uorganiserede ansat:

- 1-4 ansatte uden gule og uorganiserede: 39 %
- 5-9 ansatte uden gule og uorganiserede: 47 %
- 10-24 ansatte uden gule og uorganiserede: 38 %
- 25-50 ansatte uden gule og uorganiserede: 34 %
- 50-199 ansatte uden gule og uorganiserede: 24 %
- 200-499 ansatte uden gule og uorganiserede: 23 %
- 500 eller flere ansatte uden gule og uorganiserede: 23 %

Selvom de store arbejdspladser, dvs. med mere end 200 ansatte, oftere har gule og uorganiserede ansat, er det i et komparativt perspektiv relativt mange store danske arbejdspladser, der - ifølge tillidsrepræsentanten - ikke beskæftiger gule og uorganiserede (23 %). Det kan desuden konstateres, at de gule og uorganiserede typisk er koncentreret inden for handel, restauration og hotel, ældreplejen, postvæsenet samt daginstitutionsområdet. Omvendt er det især inden for bygge-, anlæg- og vedligeholdelsessektoren, kollegerne er organiseret; her er det kun hver anden tillidsrepræsentant, der har gule og uorganiserede på deres arbejdsplads. Indenfor kriminalforsorgen (42 %), militæret (46 %) samt brand og beredskab (65 %) er der også relativt mange tillidsrepræsentanter, som ikke har uorganiserede eller gule arbejdskolleger.

Mens der er en vis sammenhæng mellem branche og arbejdspladsernes størrelse og andelen af gule og uorganiserede, synes ejerskabsformen ikke at have nogen betydning. Uanset om arbejdspladsen er helt eller delvis udenlandsk ejet, om den er familieejet, eller om den er underlagt en investeringsfond, kapitalfond, aktieselskab eller anden selskabsform, så er andelen af gule og uorganiserede den samme.

17 Organisationsprocenten på arbejdsgiverside

I dette kapitel belyses organisationsprocenten på arbejdsgiverside. Først ses på udviklingen i organisationsprocenten siden midten af 1990'erne. Herefter undersøges organisationsprocenten blandt danske og udenlandsk ejede virksomheder, og hvorvidt det især er store eller små virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverforening. I den forbindelse belyses det også, indenfor hvilke brancher de organiserede og uorganiserede virksomheder befinder sig på det private arbejdsmarked. Afsluttende undersøges de uorganiserede arbejdsgiveres begrundelser for at fravælge det etablerede system, samt hvad arbejdsgiverne får ud af at være medlem af en arbejdsgiverforening.

17.1 Udvikling i organisationsprocenten på arbejdsgiverside

Sideløbende med de faldende medlemstal i den etablerede fagbevægelse, estimerer forskellige arbejdsmarkedsekspertter, at der på arbejdsgiverside har været en anden udviklingstendens. Andelen af arbejdsgivere i den private sektor, som er medlemmer af en arbejdsgiverforening, synes at være stigende.

	1997	2002	2007
Organisationsprocenten blandt arbejdsgivere (private sektor)	52	53	58
DA	44	46	51
FA	4	4	4
SALA	4	3	3
Andre/Uorganiserede	47	48	42
Total	100	100	100

Kilde: Due og Madsen (2010)

Over de seneste år har især DA oplevet et stigende antal medlemsorganisationer. I 2007 organiserede de ca. 51 % af danske virksomheder i den private sektor. I FA er andelen af arbejdsgivere relativt uforandret, mens SALA har oplevet en svag tilbagegang- 'fortrinsvis fordi Slagteriernes Arbejdsgiverforening er gået over i DI og dermed DA-området SALA er gået lidt tilbage' (Due og Madsen, 2010: 57) ⁵. På det offentlige område er samtlige kommuner, regioner og statslige instanser medlem af KL, Danske Regioner eller hører under Personalestyrelsen. Derfor fokuseres der i det følgende på den private sektor, når organisationsgraden behandles.

Data fra lederundersøgelsen viser, at 58 % af de private arbejdspladser og 35 % selvejende institutioner er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation.

⁵ per. 1.4. 2006 forlod desuden organisationen Danske Anlægsgartnere SALA. Med virkning fra 1.4. 2011 har GLS-A (Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere) besluttet at melde sig ud af SALA. GLS-A udgør halvdelen af SALA's samlede område, der desuden dækkes af Mejeribrugets Arbejdsgivere, der dækker 30 pct., samt Dansk Maskinhandlerforening og DLG, der dækker resten. Udmeldelsen skyldes uenighed om SALA's fremtidige linie' (Due og Madsen, 2010: 56).

Tabel 17.2: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverforening - fordelt på selvejende institutioner og private arbejdspladser (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke
Privat	58	35	7
Selvejende institution	35	44	21
Gennemsnit	55	36	9

n = 1078
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Sammenlignes organisationsprocenten for de private virksomheder anno 2010 med gennemsnittet for det private arbejdsmarked, tyder det på, at organisationsprocenten blandt danske arbejdsgivere er forblevet relativt uforandret siden 2007, hvor organisationsprocenten var 58 %. I det følgende belyser vi nærmere, hvad der kendetegner de organiserede arbejdsgivere – herunder om der kan identificeres forskelle i forhold til ejerskab, størrelse og hvilke brancher virksomhederne tilhører.

17.2 Arbejdspladsernes ejerskab og organiseringsgraden anno 2010

Der synes at være en sammenhæng mellem ejerskab og medlemskab af en arbejdsgiverforening. 55 % af de danskejede virksomheder i den private sektor og de selvejende institutioner er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, mens det gælder for 61 % af de udenlandsk ejede virksomheder og selvejende institutioner. Tal der er relativt lavere, når der ses på virksomheder og selvejende institutioner med både dansk og udenlandsk ejerskab.

Tabel 17.3: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? - fordelt på private arbejdspladser og selvejende institutioner i henhold til ejerskab (procent)

	Ja	Ved ikke	Total
Dansk ejet	55	8	100
Udenlandsk ejet	61	7	100
Både dansk og udenlandsk ejet	45	34	100
Ved ikke	20	80	100
Alle private sektor og selvejende institutioner	55	9	100
Gennemsnit - inklusiv offentlig sektor	67	9	100

n = 1078
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Lidt flere udenlandske end dansk ejede virksomheder og selvejende institutioner er således medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, mens virksomheder med både dansk og udenlandsk ejerskab i mindre grad synes at være organiseret.

58 % af de dansk ejede virksomheder i den private sektor er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, mens det gælder for 61 % af de udenlandsk ejede virksomheder, og 47 % af virksomheder med både dansk og udenlandsk ejerskab.

Tabel 17.4: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? (private arbejdspladser) fordelt på ejerskabsform (procent)

	Ja	Ved ikke	Total
Dansk ejede	58	6	100
Udenlandsk ejede	61	7	100
Både dansk og udenlandsk ejede	47	33	100
Gennemsnit private arbejdsgivere	58	7	100

n = 918

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Tallene viser således, at virksomheder med både dansk og udenlandsk ejerskab i mindre udstrækning end henholdsvis de danskejede og udenlandsk ejede private virksomheder er organiseret. At organisationsprocenten er relativt højere for de udenlandsk ejede virksomheder end private virksomheder med dansk eller både dansk og udenlandsk ejerskab er tæt forbundet med virksomhedernes størrelse. Blandt de udenlandske virksomheder er der en klar overvægt af større virksomheder med mere end 250 ansatte (60 %). Det samme gælder for virksomhederne med både dansk og udenlandsk ejerskab (63 %), mens de danske virksomheder ofte har under 50 ansatte (70 %). Disse data indikerer, at det er virksomhedens størrelse frem for deres ejerskabsform, der er afgørende for, om de er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation.

17.3 Organiseringen på arbejdsgiverside – store og små arbejdspladser

Andelen af virksomheder, som er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, hænger således tæt sammen med virksomhedsstørrelsen, uanset om der er tale om en dansk ejet, udenlandsk ejet virksomhed eller virksomheder med både dansk og udenlandsk ejerskab.

Tabel 17.5: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? – private virksomheder – fordelt på ejerskab og virksomhedsstørrelse (procent)

	Private virksomheder		Dansk ejet		Udenlandsk ejet		Både dansk/udenlandsk ejet	
	Ja	Ved ikke	Ja	Ved ikke	Ja	ved ikke	Ja	Ved ikke
5-9 ansatte	50	6	52	6	23*	0	0	0
10-49 ansatte	57	4	57	3	48	10	0	0
50- 249 ansatte	61	5	60	6	91*	0	29	0
250+ ansatte	68	18	75**	13	67	11	42	52
Gennemsnit	58	7	55	6	61	8	45	52

n = 918

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Af tabellen fremgår det, at knap hver fjerde af de relativt få udenlandsk ejede virksomheder med under ni ansatte er medlem af en arbejdsgiverorganisation, mens det gælder for lidt over halvdelen af de danske virksomheder med op til ni ansatte. Når det gælder virksomheder med 10-49 ansatte, er der stadig lidt flere udenlandske virksomheder, som har fravalgt medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, mens den tendens er noget anderledes blandt de større virksomheder.

der, hvor flere udenlandsk ejede virksomheder synes at være medlemmer af en faglig organisation.

Med hensyn til de selvejende institutioner er tendensen noget anderledes, da det typisk er de mindre institutioner med færre end ni ansatte (41 %), som er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation. Andelen af selvejende institutioner, der er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, synes at falde proportionalt med størrelsen på den selvejende organisation. Der er således kun 27 % af de selvejende institutioner med mere end 250 ansatte, der er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, hvorimod det gælder for 40 % med færre end 50 ansatte (se Appendiks A: Tabel 21.12).

17.4 Organisering på arbejdsgiverside indenfor forskellige brancher

De organiserede private virksomheder er typisk at finde indenfor brancher som fx bygge- og anlæg/vedligeholdelsessektoren, transportområdet og produktion og samleband. Til gengæld er organisationsprocenten indenfor kontor/administration samt teknik, design og IT markant lavere end gennemsnittet.

Tabel 17.6: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? – private virksomheder - fordelt på brancher (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	total
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	80	16	4	100
Transport	79	21	0	100
produktion/samlebånd	69	28	2	100
Sundhedsvæsen, hospital mv.	64	20	16	100
Handel, restauration/hotel	53	41	6	100
Teknik, design og it	39	55	6	100
Kontor og administration	39	51	10	100
Andet	49	38	14	100
Gennemsnit	58	35	7	100

n = 918
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Af tabellen fremgår det, at 80 % af de private virksomheder indenfor bygge, anlæg- og vedligeholdelsesbranchen er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, mens det gælder for 79 % af virksomhederne på transportområdet. Organisationsprocenten er også relativ høj indenfor privat sundhedsvæsen, hospital mv. samt på virksomheder indenfor produktion og samleband. Tallene viser endvidere, at relativt færre virksomheder indenfor handel-, restauration- og hotel branchen, teknik, design og IT samt kontor og administration er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation end blandt virksomheder indenfor de øvrige brancher. Det ændrer dog ikke ved det overordnede billede af, at de fleste private virksomheder uanset branche er medlemmer af en arbejdsgiverforening.

17.5 Begrundelser for medlemskab og ikke-medlemskab af en arbejdsgiverorganisation

Data fra lederundersøgelsen kan give nogle indikationer på, hvorfor nogle arbejdsgivere ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og hvad de organiserede arbejdsgivere føler, de får ud af deres medlemskab af en arbejdsgiverforening.

Listen med årsager både til medlemskab og ikke-medlemskab er lang, men der er også relativt mange ledere i det private, som ikke ved, hvorfor deres arbejdsplads ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation.

Tages der udgangspunkt i de bevæggrunde, som de uorganiserede arbejdsgivere angiver, er de typiske argumenter:

- at arbejdspladsen er for lille,
- at de tilbyder bedre forhold end de eksisterende overenskomster
- at der ikke er tradition for at være medlem af en arbejdsgiverorganisation indenfor deres branche.

Andre henviser til, at det er et principspørgsmål, at omkostningerne langt fra opvejer fordelene ved et medlemskab, eller at der ikke er behov for at være medlem af en arbejdsgiverorganisation. Årsagerne er altså ganske forskelligartede.

Men hvorfor vælger nogle arbejdsgivere så at være medlem af en arbejdsgiverforening? Den helt store topscorer er ifølge lederne juridisk bistand og informationer om løn og arbejdsvilkår – et aspekt næsten samtlige ledere henviser til. En række ledere angiver endvidere, at deres arbejdsgiverforening er en vigtig sparringspartner i det daglige, og at de gennem organisationen får opdateringer og nyheder vedrørende fx lov- og overenskomstændringer og kurser. Mange ledere trækker også på deres arbejdsgiverforening i forbindelse med løsning af tvister på arbejdspladsen. Atter andre mener, at deres arbejdsgiverforening er en stor hjælp i forbindelse med overenskomstforhandlinger, og at det ofte er en fordel at have en arbejdsgiverorganisation i ryggen, når der er problemer på arbejdspladsen. Enkelte ledere svarer, at virksomhedens medlemskab af en arbejdsgiverorganisation skaber et fælles fodslag blandt arbejdsgivere.

Der er dog også enkelte arbejdsgivere, som er af en lidt anden mening. De føler således *ikke*, at de får det store udbytte ud af at være medlem af en arbejdsgiverorganisation.

17.6 Opsamling

Flere og flere danske virksomheder er i det senere år blevet medlemmer af en arbejdsgiverforening. Således viser forskellige beregninger foretaget af DA, at den samlede organisationsprocent for arbejdsgivere på det danske arbejdsmarked er stigende. I 1997 var 53 % af private virksomheder medlem af en arbejdsgiverforening, mens antallet i 2007 var 58 %. Det er især DA, som har oplevet en medlemstilgang (44 % til 51 %)⁶.

Data fra lederundersøgelsen viser, at 58 % af de private arbejdsgivere og 35 % af de selvejende institutioner er medlemmer af arbejdsgiverforening. Det indikerer, at organisationsprocenten på arbejdsgiverside i den private sektor har været relativt uforandret siden 2007, hvor en tilsvarende andel - 58 % - af de private arbejdsgivere i 2007 var medlemmer af en arbejdsgiverforening.

Der er dog relativ stor forskel på, hvilke virksomheder der melder sig ind i en arbejdsgiverforening. Virksomhedernes ejerskab har en vis betydning, idet lidt flere udenlandsk ejede og dansk ejede virksomheder, end virksomheder med

⁶ Blandt de resterende 42 % er der nogle virksomheder, som er medlem af en af de små arbejdsgiversammenslutninger, der ikke er medlem af en hovedorganisation (Due og Madsen, 2010).

både dansk og udenlandsk ejerskab er medlem af en arbejdsgiverforening. Virksomhedens størrelse synes dog at betyde langt mere end ejerskabsformen.

Ses der på tværs af de private virksomheder, svarer lederne følgende:

- for alle private virksomheder: 58 % organiseret
- 5-9 ansatte - privat virksomhed: 50 % organiseret
- 10-49 ansatte - privat virksomhed: 57 % organiseret
- 50-249 ansatte - privat virksomhed: 61 % organiseret
- 250 eller flere ansatte: 68 % organiseret

Altså, jo større virksomhed, jo mere sandsynligt, at virksomheden er organiseret. Men samtidig kan det konstateres, at organisationsprocenten blandt de små danske virksomheder er relativt høj i en international sammenligning.

I forhold til brancher kan det konstateres, at organisationsprocenten på arbejdsgiverside er relativt høj indenfor:

- bygge, anlægs og vedligeholdelse (80 %)
- transport (79 %),
- produktion og samleband (69 %)

Til gengæld er organisationsprocenten for arbejdsgiverne relativt lav inden for

- handel, restauration og hotel (53 %)
- teknik, design og IT (39 %)
- kontor og administration (39 %).

Begrundelser for, at danske virksomheder har valgt eller fravalgt medlemskab af en arbejdsgiverforening, er mange. En af de helt store topscorere for medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er, at de kan få juridisk bistand og rådgivning fra deres arbejdsgiverforening. Derudover angiver en række ledere, at deres arbejdsgiverforening er en vigtig sparringspartner i det daglige og tilbyder et netværk, som de i høj grad kan drage nytte af i forbindelse med tvister og tvivlsspørgsmål, eller når der opstår forskellige problemer på arbejdspladsen. Andre mener, at medlemskab af en arbejdsgiverforening skaber fælles fodslag blandt arbejdsgivere, og nogle ser det som en klar fordel at have en arbejdsgiverorganisation i ryggen, når der er problemer på arbejdspladsen eller under lønforhandlinger med medarbejderne.

Blandt gruppen af arbejdsgivere, som har fravalgt medlemskab af en arbejdsgiverforening, er de typiske argumenter, at der ikke er behov for et sådant medlemskab, at arbejdspladsen er for lille, eller at de tilbyder bedre forhold end de eksisterende overenskomster. Andre henviser til, at der ikke er tradition for at være medlem af en arbejdsgiverorganisation indenfor deres branche. Atter andre nævner, at det er et principspørgsmål, at omkostningerne langt fra opvejer fordelene ved et medlemskab. Der er dog også en række private arbejdsgivere, som ikke angav nogen bestemt grund til, at deres virksomhed havde fravalgt det etablerede system.

18 Arbejdspladsens profil

Tillidsrepræsentanterne på LO-området arbejder på meget forskellige arbejdspladser. Nogle er ansat i den private sektor, andre i kommuner, regioner, staten eller på selvejende institutioner.

Blandt de private virksomheder er der endvidere en række tillidsrepræsentanter, som står over for at skulle samarbejde med en udenlandsk ledelse, da virksomheden har helt eller delvis udenlandsk ejerskab - en udvikling der i stigende grad præger det danske arbejdsmarked. Andre tillidsrepræsentanter er i den situation, at deres arbejdsplads er blevet opkøbt af en kapitalfond eller er blevet en del af en større multi-national koncern med en række udenlandske filialer, og det stiller i varierende grad krav til tillidsrepræsentanten om ikke kun at varetage forbundets medlemmers interesser på deres arbejdsplads, men også på virksomhedens øvrige danske og udenlandske afdelinger.

Også indenfor den offentlige sektor er der sket forandringer i løbet af de seneste 12 år. Strukturreformen har betydet større arbejdspladser, ny ledelse, sammenlægning af samarbejdsorganisationer og i det hele taget nye arbejdsopgaver for tillidsrepræsentanter i danske kommuner og regioner.

Derudover står tillidsrepræsentanten over for en meget forskelligartet sammensætning af kolleger, der ikke blot varierer fra en arbejdsplads til en anden, men også ofte på samme arbejdsplads. Mange tillidsrepræsentanter skal således håndtere forskellige medarbejdergrupper, herunder kolleger, der har fravalgt den etablerede fagbevægelse.

I dette kapitel belyses først, hvilke arbejdspladser tillidsrepræsentanterne anno 2010 arbejder på sammenlignet med 1998. I den sammenhæng undersøges det, hvorvidt fordelingen af tillidsrepræsentanter i den offentlige og private sektor, på store og små arbejdspladser og indenfor bestemte brancher har ændret sig siden 1998. Herefter følger fire afsnit om kendetegnene ved henholdsvis offentlige og private arbejdspladser samt de selvejende institutioner, hvor LO's tillidsrepræsentanter arbejder og repræsenterer og servicerer arbejdskollegerne.

18.1 Danske arbejdspladser – sektor, størrelse og branche fra 1998 til 2010

Lidt mere end hver anden tillidsrepræsentant på LO-området er beskæftiget i den private sektor, mens 42 % arbejder på en offentlig arbejdsplads. Derudover er en mindre gruppe ansat på en selvejende institution (7 %).

Også blandt de adspurgte LO-medlemmer er størstedelen – 62 % - at finde på det private arbejdsmarked. Der er ligeledes blandt LO-medlemmerne en relativ stor gruppe af offentligt ansatte (42 %), mens 3 % er ansat på en selvejende institution.

Tabel 18.1: (TR 1998); (TR-2010); (Kolleger-2010): Andelen af tillidsrepræsentanter og LO-medlemmer - fordelt på sektor (procent)

	TR-1998	TR-2010	LO-medlemmer
Privat	46	51	55
Offentlig	50	42	42
Selvejende institution	4	7	3
Total	100	100	100

TR-1998: n = 7277, TR-2010: n = 7877, LO-medlemmer: n = 1169

Ved signifikans-niveau 0,05 er andele signifikant forskellige.

Set i forhold til 1998, er der sket en relativ forskydning, hvor flere LO-tillidsrepræsentanter i 2010 end i 1998 synes at være ansat i den private sektor, mens andelen af LO-tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor har været faldende. Sideløbende med den udvikling synes flere tillidsrepræsentanter anno 2010 at være ansat på en selvejende institution sammenlignet med 1998. Det kan hænge sammen med de senere års privatisering og outsourcing af arbejdsopgaver indenfor den offentlige sektor (Ibsen mfl., forthcoming). Den relative stigning i antallet af tillidsrepræsentanter på selvejende institutioner har en vis betydning for balancen mellem offentligt og privat ansatte tillidsrepræsentanter i denne undersøgelse. Men selv hvis selvejende institutioner betragtes som offentlige arbejdspladser, er der stadig sket et relativt fald af tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor fra 54 % i 1998 til 49 % i 2010.

Danske arbejdspladser med TR-ordning - små og store

Mere end hver anden tillidsrepræsentant er ansat på en arbejdsplads med færre end 50 ansatte, uanset om der er tale om en offentlig, privat eller selvejende institution. Selvom de fleste tillidsrepræsentanter i 2010 er ansat på relativt små arbejdspladser, er der også en større gruppe (46 %), som arbejder på en virksomhed med mere end 50 ansatte; blandt dem er 7 % ansat på en arbejdsplads med 500 eller flere medarbejdere.

Tabel 18.2: (TR-1998; TR-2010): Størrelsen på de arbejdspladser, som tillidsrepræsentanterne er ansat på (procent)

	TR-1998	TR-2010
1-4 (5) ansatte	4	3
(5)6-49 ansatte	53	51
50-199 ansatte	28	30
200-499 ansatte	9*	9*
500 eller flere ansatte	6	7
Ved ikke	0*	0*
Total	100	100

TR-1998: n = 7277, TR-2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Note: TR-1998: 1-5 ansatte anvendes sidestillende med TR-2010: 1-4 ansatte, TR-1998: 6-49 ansatte anvendes sidestillende med TR-2010: 5-49 ansatte.

Sammenlignes arbejdspladsernes størrelse i 1998 og 2010, fremgår det, at tillidsrepræsentanterne anno 2010 fordeler sig relativt på samme måde som de gjorde tilbage i 1998. Der er således ikke de store forandringer at spore i perioden 1998 og 2010. De fleste tillidsrepræsentanter er således fortsat ansat på

arbejdspladser med 5-49 ansatte (3 %) eller arbejder på en arbejdsplads med mellem 50-199 ansatte.

Det er værd at bemærke, at en mindre gruppe af tillidsrepræsentanter bestrider posten på en arbejdsplads, hvor lønmodtagerne i princippet ikke er berettiget til en tillidsrepræsentant, da der er færre end fem ansatte på arbejdspladsen.

Branche og arbejdsfunktioner

De fleste tillidsrepræsentanter på LO-området er beskæftiget indenfor produktionen, bygge- og anlægssektoren eller kontor/administration. Men sondres der mellem tillidsrepræsentanter i den offentlige og private sektor, er der relative markante forskelle på, hvilke jobfunktioner de bestrider.

Tabel 18.3: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktion – fordelt på branche (procent)

	TR-2010	Offentlig	Privat	Selvejende institution
Produktion/samlebånd	18	1	34	6
Byggeanlæg og vedligeholdelse	15	10	18	18
Teknik, design og IT	7	4	9	11
Kontor/administration	19	26	13	27
Handel	5	0	9	2
Transport	8	4	11	8
Rengøring	2	4	1	2
Restauration	1	1	2	2
Undervisning	0,9	2	0,2	2
Ældrepleje og døgninstitutioner	8	18	0,3	6
Daginstitution, dagpleje og SFO	6	13	0,1	5
Sundhedsvæsen, hospital	6	13	0,1	5
Kriminalforsorgen	5	10	1	1
Militært arbejde	0,3	1	0	0
Ledelse	1	2	0	0
Laboratorie/forskning	1	1	1	1
Andet socialt og pædagogisk arbejde	1	2	1	1
Post	1	2	0	0,4
Brand og beredskab	1	1	1	5
Andet	0,3	0,4	0,1	0,4
Total	100	100	100	100

TR-2010: n = 7877, Offentlig: n = 4063, Privat: n = 3275, Selvejende institution: n = 538
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Indenfor den private sektor er næsten hver tredje tillidsrepræsentant ansat indenfor produktion, og det er dermed den type arbejdsopgaver, som de fleste tillidsrepræsentanter i den private sektor varetager ud over deres arbejde som tillidsrepræsentant. Den næststørste gruppe af tillidsrepræsentanter i den private sektor er beskæftiget med bygge- og anlægsopgaver (18 %), efterfulgt af kontor og administration samt transport.

I den offentlige sektor er fordelingen af tillidsrepræsentanter i henhold til arbejdsfunktioner noget anderledes. De fleste arbejder her med kontor og administration (26 %), mens næsten hver femte er ansat indenfor plejesektoren, og 13

% arbejder indenfor daginstitutionsområdet. En mindre gruppe er også beskæftiget indenfor sundhedsvæsenet (10 %). De resterende fordeler sig på en bredere vifte af jobfunktioner.

Blandt tillidsrepræsentanterne på de selvejende institutioner er de tre typiske arbejdsfunktioner kontor og administrationsopgaver, teknik, design og IT samt transport. Den branche, tillidsrepræsentanterne er beskæftiget indenfor, kan have betydning for det daglige samarbejde med ledelsen og kollegerne. I TR-undersøgelsen 1998 viste Navrbjerg et al. således, at der var relativ stor forskel på, hvordan forskellige lønmodtagergrupper indenfor bestemte sektorer og brancher opfattede samarbejdet med ledelsen og kollegerne, når det fx kom til opfattelsen og håndtering af konflikter på de enkelte arbejdspladser (Navrbjerg mfl., 1998). Hvorvidt det også gør sig gældende i TR undersøgelsen fra 2010, undersøges yderligere i kapitlerne om tillidsrepræsentanternes samarbejde med ledelsen og kollegerne.

18.2 Offentlige arbejdspladser med TR-ordning

Den offentlige sektor beskæftiger omkring 35 % af de danske lønmodtagere og er dermed en af de største arbejdsgivere på det danske arbejdsmarked. Inden for den offentlige sektor er der lange traditioner for medarbejderrepræsentation, selv på de små arbejdspladser i kommunerne, staten og regionerne. I afsnittet her ses der dels på fordelingen af tillidsrepræsentanter i kommunale, regionale og statslige sektor, dels hvilke arbejdsfunktioner de her varetager ud over tillidshvervet samt størrelsen på de kommunale, regionale og statslige arbejdspladser, hvor en eller flere af LO's tillidsrepræsentanter har deres daglige gang.

Kommunale, regionale og statslige arbejdspladser

Størstedelen af tillidsrepræsentanter, lønmodtagere og arbejdspladser indenfor den offentlige sektor er at finde i kommunerne og herefter i staten og en af de fem danske regioner. Mere end 60 % af LO-tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor er således kommunalt ansatte, mens det gælder for 88 % af de offentlige arbejdspladser, der indgår i lederundersøgelsen. Relativt få tillidsrepræsentanter er ansat i en af de fem danske regioner (12 %).

Tabel 18.4: (TR-1998); (TR-2010): Fordelingen af tillidsrepræsentanter og arbejdspladser i den offentlige sektor – fordelt på kommune, region og stat (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Kommune	56	62
Region	18	12
Stat	27*	25*
Total	100	100

TR-1998: n = 3204; TR-2010: n = 4063

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

I løbet af de seneste 12 år er der kommet flere LO-tillidsrepræsentanter til i den kommunale sektor, mens andelen af LO-tillidsrepræsentanter i regionerne er faldet fra 18 % til 12 %, hvor det var amterne. I den statslige sektor er antallet af tillidsrepræsentanter forblevet relativt uforandret. Strukturreformen synes i vid udstrækning at kunne forklare det lavere antal tillidsrepræsentanter i de danske

regioner. En række arbejdsopgaver, som tidligere lå i amterne, blev i forbindelse med strukturreformen flyttet over i kommunerne, og samtidigt blev antallet af enheder reduceret fra 14 amter til fem regioner (Rasmussen et al, 2006: 14). Antallet af kommuner blev ligeledes reduceret fra 271 til 98 kommuner under strukturreformen, men det har ikke umiddelbart betydet færre tillidsrepræsentanter i den kommunale sektor.

Men hvordan har udviklingen været i kommuner der har gennemgået en sammenlægning – sammenlignet med kommuner, som ikke er blevet sammenlagt? De fleste tillidsrepræsentanter (67 %) arbejder i en kommune, som er blevet sammenlagt med en eller flere nabokommuner i forbindelse med strukturreformen i 2007.

Tabel 18.5: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter på kommunale arbejdspladser - fordelt på kommuner som er fusioneret (procent)	
Ikke fusioneret kommune	33
Fusionskommune	67
Total	100

n = 2898

Det er således kun hver tredje tillidsrepræsentant, som ikke direkte er blevet berørt af kommunesammenlægningerne. Ikke desto mindre har strukturreformen selv for tillidsrepræsentanter fra kommuner, der ikke er blevet sammenlagt, sat sit præg på samarbejdet på arbejdspladserne. De fleste tillidsrepræsentanter har således oplevet, at medarbejderne skal løbe hurtigere, og at budgetterne er blevet mere komplicerede. Samtidigt har mange tillidsrepræsentanter dog også fået et større ansvar, medindflydelse og nye arbejdsopgaver, der har medvirket til at gøre arbejdet som tillidsrepræsentant mere krævende, men også mere interessant. Hver fjerde tillidsrepræsentant henviser endvidere til, at samarbejdsklimaet er blevet væsentligt forbedret på deres arbejdsplads som følge af strukturreformen – aspekter, der undersøges yderligere i kapitlet 10.7.

Store og små kommunale, regionale og statslige arbejdspladser

Næsten hver tredje tillidsrepræsentant i staten, regionerne eller den kommunale sektor arbejder på en arbejdsplads med 50-199 ansatte. Derudover er der også en relativ stor gruppe tillidsrepræsentanter i regionerne og den kommunale sektor, der er ansat på en arbejdsplads med 25-49, mens relativt få arbejder på en arbejdsplads med færre end 10 ansatte.

Tabel 18.6: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter på offentlige arbejdspladser - fordelt på kommune, region og stat (procent)

	Offentlig arbejdsplads	Kommune	Region	Stat
1-4 ansatte	2	3	1	2
5-9 ansatte	7	9	4	6
10-24 ansatte	21	25	12	16
25-49 ansatte	20	22	23	14
50-199 ansatte	32	31	30	34
200-499 ansatte	8	6	7	14
500 eller flere ansatte	9	3	23	15
Total	100	100	100	100

n = 4063

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ses der på tværs af den offentlige sektor, er der markant flere tillidsrepræsentanter i regionerne og staten, der arbejder på en arbejdsplads med mere end 200 ansatte, mens de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter i større udstrækning er at finde på mindre arbejdspladser med færre end 25 ansatte. Der er således relativt store forskelle på de kommunale, regionale og statslige arbejdspladser, når det gælder deres størrelse.

Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktioner i den offentlige sektor

Der er markante forskelle på de jobfunktioner, som tillidsrepræsentanterne udfører på de kommunale, regionale og statslige arbejdspladser.

Tabel 18.7: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktioner – fordelt på kommune, region og stat (procent)

	Gennemsnit – Offentlig sektor	Kommune	Region	Stat
Kontor/administration	26	20	16	45
Ældrepleje og døgninstitutioner	18	28	10	0
Daginstitution, dagpleje og SFO	13	20	1	0
Sundhedsvæsen, hospital	10	6	52	2
Byggeanlæg og vedligeholdelse	10	12	5	7
Teknik, design og IT	4	3	3	7
Transport	4	2	4	9
Rengøring	4	3	7	3
Undervisning	2	1	0	4
Militært arbejde	2	0	0	6
Laboratorie/forskning	2	0	0	6
Andet socialt og pædagogisk arbejde	2	2	0	0
Kriminalforsorgen	1	0	0	3
Restauration	1	0	1	1
Produktion/samlebånd	1	0	0	2
Ledelse	1	1	0	2
Post	1	0	0	2
Total	100	100	100	100

n = 4063

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Næsten hver anden tillidsrepræsentant i staten er beskæftiget inden for forvaltning og administration, mens det gælder for hver femte tillidsrepræsentant i den kommunale sektor og endnu færre i regionerne. I regionerne er tillidsrepræsentanterne derimod typisk at finde indenfor sundhedsvæsenet og hospitalsvæsenet. I den kommunale sektor arbejder langt de fleste enten med administration, ældrepleje eller børnepasning. En mindre gruppe er også beskæftiget inden for bygge-, anlæg- og vedligeholdelse. Det samme gælder også for tillidsrepræsentanterne i regionerne og staten.

Sammensætningen af kolleger i den offentlige sektor – et miks af kolleger

66 % af tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor er på en kvindedomineret arbejdsplads, mens ca. hver fjerde er på en arbejdsplads, hvor mere end halvdelen af de ansatte er mænd. Det er således kun et fåtal af tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor, som er på en arbejdsplads med næsten lige mange mænd og kvinder.

Tabel 18.8: (TR-2010): Kønsbalancen på offentlige arbejdsplads – fordelt på kommune, region og stat (procent)				
	Flest mænd	Flest kvinder	Ca. lige mange	Total
Kommune	19	72	8	100
Region	22	72	6	100
Stat	38	46	16	100
Gennemsnit – Offentlig sektor	24	66	10	100

n = 4063

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Det er især tillidsrepræsentanter på arbejdspladser i regionerne og kommunerne, der er ansat på kvindedominerede arbejdspladser. I staten er der markant flere mandsdominerede arbejdspladser (38 %) og arbejdspladser med en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Men også i den statslige sektor svarer næsten hver anden tillidsrepræsentant, at kvinder udgør flertallet af de ansatte på deres arbejdsplads. Så selvom der er forskel på andelen af mænd og kvinder på de kommunale, regionale og statslige arbejdspladser, er et generelt træk for den offentlige sektor, at de fleste arbejdspladser her domineres af kvinder.

Ses der på typen af ansatte, indikerer lederundersøgelsen 2010, at de fleste offentlige arbejdspladser har timelønnede og funktionærer ansat, mens akademikergrupper udgør en mindre del af arbejdspladsernes medarbejderstab. Således angiver 68 % af de offentlige arbejdsgivere, at de har timelønnede ansat, mens 81 % har funktionærer på lønningslisten.

Tabel 18.9: (Ledere-2010): Andelen af forskellige medarbejdertyper i den offentlige sektor – fordelt på timelønnede, funktioner og akademikere (procent)

	Timelønnede	Funktionærer	Akademikere
Ingen	29	15	63
Under 10 %	49	6	17
Mellem 10 og 25 %	10	5	3
Mellem 25 og 50 %	4	4	6
Over 50 %	5	66	6
Ved ikke	3	4	4
Total	100	100	100

n = 539

Som det ses, udgør funktionærer på de fleste offentlige arbejdspladser mere end 50 % af de ansatte, mens de timelønnede på hver anden arbejdsplads udgør lidt under 10 % af de ansatte. Akademikerne udgør mere end 10 % af den offentlige arbejdsplads på 15 % af arbejdspladserne. Disse data indikerer, at funktionærer dominerer på det offentlige område.

Ligesom i den private sektor står nogle af de offentlige tillidsrepræsentanter endvidere over for den udfordring, at deres kolleger er medlemmer af de gule fagforeninger eller helt har fravalgt fagforeningsmedlemskab. Undersøgelsen viser, at mellem 26 og 31 % i den offentlige sektor er på en arbejdsplads, hvor alle er organiserede – mens altså omkring tre fjerdedele enten ikke kender kollegernes fagforeningsstatus eller har kolleger, der er uorganiserede eller i gule fagforeninger.

Tabel 18.10: (TR-2010): Offentlige arbejdspladser med fuld organisering – fordelt på kommune, region og stat (procent)

	Alle er organiserede med ikke i gule fagforeninger	Ved ikke/uorganiserede/gule
Kommune	26	74
Region	31	69
Staten	28	72

n = 4063

Lav signifikans p = 0,159 (Chi²)

Selvom tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor i varierende grad har arbejdskolleger, der ikke er medlemmer af den etablerede fagbevægelse, udgør de ofte antalmæssigt en mindre gruppe. Således angiver 80 % af tillidsrepræsentanterne, uanset om de er ansat i kommunerne, regionerne eller staten, at de uorganiserede enten udgør under 10 % af de ansatte eller slet ikke er at finde blandt medarbejderne. Andelen af gule udgør ligeledes under 10 % af tillidsrepræsentanternes arbejdskolleger, eftersom 77 % af tillidsrepræsentanterne påpeger, at de gule udgør under 10 % af medarbejderne eller er slet ikke ansat på arbejdspladsen. Det afspejler dermed, at organisationsprocenten generelt er højere i den offentlige end i den private sektor.

18.3 Private arbejdspladser – med TR-ordning

Tillidsrepræsentanterne i den private sektor har ligesom de offentlige tillidsrepræsentanter stået over for en række nye udfordringer i de senere år. Ikke mindst har flere danske virksomheder fået udenlandsk ejerskab eller er blevet

overtaget af en investeringsfond, omdannet til aktieselskaber eller anden selskabsform. Samtidig repræsenterer tillidsrepræsentanter i den private sektor ofte nogle lidt andre typer af kolleger end dem, vi finder i den offentlige sektor, når data opdeles i henhold til branche, mands- og kvindedominerede arbejdspladser samt timelønnede, funktionærer og akademikere. I det følgende ser vi mere præcist på, hvad der kendetegner de private arbejdspladser med en TR-ordning.

Dansk eller udenlandsk ledelse

Flere og flere tillidsrepræsentanter i den private sektor står over for at skulle samarbejde med en helt eller delvis udenlandsk ledelse, eftersom hver tredje tillidsrepræsentant er ansat på en virksomhed med en eller anden form for udenlandsk ejerskab.

Tabel 18.11: (TR- 1998); (TR-2010) – kun private virksomheder: Fordelingen af tillidsrepræsentanter – fordelt på dansk eller udenlandsk ejerskab (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Dansk ejet	77	67
Udenlandsk ejet	14	20
Både dansk og udenlandsk ejet	8	12
Ved ikke	1*	1*
Total	100	100

TR-1998: n = 3386; TR-2010: n = 3275

Andelen er ikke signifikant forskellige ved signifikans niveau 0,05

67 % af tillidsrepræsentanterne er ansat på en dansk ejet virksomhed, mens 20 % arbejder på en udenlandsk ejet, og 12 % er på virksomheder med både dansk og udenlandsk ejerskab. Sammenlignes tallene med 1998, ses det, at andelen af tillidsrepræsentanter ansat på en helt eller delvis udenlandsk ejet virksomhed er steget fra ca. 20 % i 1998 til 32 % i 2010.

Det er især de store virksomheder, der er ejet helt eller delvis af udenlandske koncerner eller selskaber, mens de dansk ejede virksomheder i større udstrækning er at finde blandt de små og mellemstore virksomheder. Således fremgår det af lederundersøgelsen, at mere end 60 % af de helt eller delvis udenlandsk ejede virksomheder har mere end 250 ansatte sammenlignet med 14 % af de danske virksomheder. Omvendt er det mere end 60 % af de dansk ejede virksomheder, som har færre end 50 ansatte - et tal der er væsentligt lavere, når det gælder de helt eller delvis udenlandsk ejede virksomheder (se Appendiks A: Tabel 21.13).

Store og små private virksomheder

De fleste tillidsrepræsentanter på helt eller delvis udenlandsk ejede virksomheder er på en virksomhed med mere end 250 ansatte. De fleste tillidsrepræsentanter på udelukkende dansk ejede virksomheder er i større udstrækning at finde på de små og mellemstore virksomheder.

Tabel 18.12: (TR-2010) – kun privat sektor: Andelen af tillidsrepræsentanter - fordelt på virksomhedens størrelse og dansk og udenlandsk ejerskab (procent)				
	Gennemsnit - privat sektor	Dansk ejet	Udenlandsk ejet	Dansk og udenlandsk ejet
1-9 ansatte	3	4	:	:
10-49 ansatte	19	27	4	3
50- 249 ansatte	21	25	14	10
250+ ansatte	53	41	76	83
Ved ikke	4	4	6	:
Total	100	100	100	100

n = 3275

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Lidt mere end halvdelen af LO's tillidsrepræsentanter i den private sektor befinder sig på arbejdspladser med mere end 250 ansatte, mens relativt få er på en arbejdsplads med færre end 10 ansatte. Der er dog enkelte tillidsrepræsentanter (1 %), som arbejder på en privat arbejdsplads med færre end fem ansatte, og lidt flere tillidsrepræsentanter er ansat på en privat arbejdsplads med færre end ti ansatte (4 %).

Ejerskabsform – familieejet, investeringsfond eller aktieselskab

Det er ikke kun en helt eller delvis udenlandsk ledelse, som tillidsrepræsentanten anno 2010 i stadig stigende grad står over for. Mange tillidsrepræsentanter er også ansat på virksomheder, der ejes af en investeringsfond, et aktieselskab eller som er underlagt en anden selskabsform frem for at være mester/familieejet.

Tabel 18.13: (TR-2010) – kun privat sektor: Andelen af tillidsrepræsentanter fordelt på arbejdspladsens ejerskabsform (procent)	
Et aktieselskab	47
Ejet af mester/familieejet	19
Anden selskabsform	17
Ejet af en investeringsfond	13
Ved ikke	5
Total	100

n = 3275

Næsten halvdelen af tillidsrepræsentanterne er ansat på en privat virksomhed, der er ejet af et aktieselskab, og det er dermed den virksomhedstype, hvor flest tillidsrepræsentanter på LO-området er ansat, når det gælder den private sektor. De øvrige tillidsrepræsentanter arbejder på virksomheder, der er familie/mester ejet (19 %), ejes af en investeringsfond (13 %) – eller har en anden selskabsform (17 %).

Branche og arbejdsfunktion

Tillidsrepræsentanterne i den private sektor arbejder, som nævnt tidligere, indenfor en bred vifte af brancher, når der spørges om deres arbejdsfunktioner. De fleste arbejder indenfor produktion og samleband og dernæst bygge/anlæg og vedligeholdelse samt kontor og administration. Men sondres der mellem dansk-

ejede, helt og delvis udenlandsk ejede arbejdspladser, er der relative store forskelle på, hvad den enkelte tillidsrepræsentants almene arbejde består i ud over tillidsrepræsentanthvervet.

Tabel 18.14: (TR-2010) – kun privat sektor: Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktioner - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)

	Privat sektor	Dansk-ejet	Udenlandsk ejet	Både dansk og udenlandsk Ejet	Ved ikke
Produktion/Samlebånd	33	32	42	22	19
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	19	23	12	7	11
Teknik, design og it	9	7	14	16	4
Kontor/administration	13	13	10	17	52
Handel	9	10	5	11	:
Transport	11	10	12	15	7
Rengøring	1	1	1	1	0
Restauration/hotel	1	1	2	2	4
Undervisning	,3	,3	,1	1	0
Ældrepleje og døgninstitutioner	,3	,5	0	,2	0
Daginstitution, dagpleje og SFO	,1	,1	0	0	0
Sundhedsvæsen, hospital mv.	1	1	0	1	4
Ledelse	1	,5	,2	1	0
Andet	,4	,3	1	0	0
Laboratorium/forskning	1	1	1	0	0
Andet socialt og pædagogisk arbejde	0	,1	0	0	0
Post	1	,2	0	5	0
Brand og beredskab	,2	,2	0	1	0
Total	100	100	100	100	100

n = 3275

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Tillidsrepræsentanter på danskejede arbejdspladser er typisk ansat indenfor industrien, bygge og anlægssektoren samt kontor og administration. Men selv om de fleste tillidsrepræsentanter på de helt og delvis udenlandsk ejede virksomheder er beskæftiget indenfor produktion og samlebånd, arbejder en relativ stor gruppe også med IT, teknik og Design eller kontor/administration. Der er således markant færre tillidsrepræsentanter på de udenlandsk ejede arbejdspladser, der er ansat indenfor bygge, anlæg og vedligeholdelse.

Sammensætningen af kolleger

Sammensætningen af kolleger er markant anderledes på det private arbejdsmarked end i den offentlige sektor, hvad enten der tages udgangspunkt i andelen af kvinder og mænd, timelønnede, funktionærer og akademikere eller organiseret og uorganiseret arbejdskraft. Mens de fleste offentlige arbejdspladser domineres

af kvinder er det modsatte gældende i den private sektor, uanset om der ses på dansk eller udenlandsk ejede arbejdspladser.

Tabel 18.15: (TR-2010) – kun privat sektor: Kønsbalancen på private arbejdspladser fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)				
	Flest mænd	Flest kvinder	Ca. lige mange	Total
Danskejet	64	18	18	100
Udenlandsk ejet	69	12	18	100
Både dansk og udenlandsk ejet	58	18	24	100
Ved ikke	57	35	9	100
Gennemsnit – privat sektor	65	17	19	100

n = 3216
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

65 % af arbejdspladserne i den private sektor er mandsdomineret – et tal der er relativt højere for de udenlandsk ejede arbejdspladser. Men det ses også, at hver femte arbejdsplads i den private sektor har lige mange mænd og kvinder ansat, mens ca. 17 % kan karakteriseres som en kvindedomineret arbejdsplads, eftersom mere end halvdelen af medarbejderstaben er kvinder. Ses der på tværs af de private arbejdspladser, er der relativt flere arbejdspladser med både dansk og udenlandsk ejerskab, som har en mere ligelig fordeling mellem kønnene. Endelig kan det konstateres, at en større andel af de helt og delvis dansk ejede virksomheder har en overvægt af kvinder ansat.

Fordelingen af timelønnede, funktionærer og akademikere er også noget anderledes for de private arbejdspladser sammenlignet med de offentlige, eftersom flere medarbejdere ifølge lederne er ansat som timelønnede og akademikere i den private end i den offentlige sektor. Således har 74 % af de private arbejdsgivere timelønnede ansat, mens 91 % har medarbejdere i funktionærstillinger og yderligere 39 % beskæftiger akademikere, hvilket kan skyldes, at nogle af de grupper, som er timelønnede i den private sektor, typisk er funktionæransatte i den offentlige sektor.

Når det gælder organisationsgraden, kan det konstateres, at lidt over hver tredje tillidsrepræsentant svarer, at der ikke er gule og uorganiserede på deres arbejdsplads, uanset om de er ansat på en arbejdsplads med dansk, helt eller delvis udenlandsk ejerskab.

Tabel 18.16: (TR-2010) – kun privat sektor: Private arbejdspladser med hverken gule eller uorganiserede - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)		
	Alle organiserede men ikke i gule fagforeninger	Ved ikke/uorganiserede/gule
Danskejet	36	64
Udenlandsk ejet	34	66
Både dansk og udenlandsk ejet	31	69
Ved ikke	21	79
Gennemsnit - private sektor	35	65

n = 3275
Ingen signifikans p = 0,208 (Chi²)

Hver femte tillidsrepræsentant i den private sektor angiver, at de uorganiserede udgør mere end 10 % af medarbejderne på deres arbejdsplads, og det tal stiger til hver fjerde på arbejdspladser med udelukkende dansk ejerskab. På de helt og delvis udenlandsk ejede arbejdspladser er det lidt over hver femte tillidsrepræsentant, der påpeger, at mere end 10 % af kollegerne er uorganiserede. Derudover er der næsten dobbelt så mange tillidsrepræsentanter i den private (12 %) som i den offentlige sektor (6 %), der beretter, at mere end 25 % af deres arbejdskolleger *ikke* er medlem af den etablerede fagbevægelse. Der er i den sammenhæng ikke forskel på de dansk og udenlandsk ejede virksomheder.

Mange privatansatte tillidsrepræsentanter har gule arbejdskolleger. 17 % af tillidsrepræsentanterne arbejder på arbejdspladser, hvor de gule udgør 25 % eller flere af medarbejderne. Her ser vi til gengæld en forskel på danske og udenlandske virksomheder, da det især er på de udenlandsk ejede arbejdspladser (21 %), hvor mere end 25 % af medarbejderne er medlemmer af de gule fagforeninger.

Samlet set giver ovenstående analyse af de private arbejdspladser viden om de rammer, der danner udgangspunktet for tillidsrepræsentanternes hverdag i den private sektor. Flere tillidsrepræsentanter arbejder således på private arbejdspladser, der dels i større udstrækning ejes af udenlandske virksomheder, dels er underlagt en kapitalfond, aktieselskab, anden selskabsform. Derudover arbejder tillidsrepræsentanterne ofte indenfor bestemte brancher på arbejdspladser af forskellig størrelse, - typisk en mandsdomineret arbejdsplads, hvor størstedelen af medarbejderne er timelønnede eller funktionærer. Det er dermed nogle lidt andre rammer der gør sig gældende i den private sektor for tillidsrepræsentanterne sammenlignet med de forhold, der dominerer i den offentlige sektor.

18.4 Selvejende institutioner med TR-ordning

De selvejende institutioner er en type arbejdspladser, som der kommer stadig flere af på det danske arbejdsmarked. I løbet af de sidste 12 år er der således markant flere tillidsrepræsentanter beskæftiget på den type arbejdspladser. Hvor der i 1998 var 3 % tillidsrepræsentanter på de selvejende institutioner, er der i 2010 7 %.

Deres arbejdspladser ejes ligesom de private ofte af såvel danske som udenlandske koncerner. De er endvidere underlagt forskellige ejerskabsformer alt fra små familieejede virksomheder til større aktieselskaber, kapitalfonde og andre selskabsformer. Sammensætningen af medarbejdere på disse arbejdspladser har også nogle specielle karakteristika, når der sammenlignes med de offentlige og private arbejdspladser.

Dansk eller udenlandsk ledelse

17 % af tillidsrepræsentanterne på de selvejende institutioner er på en arbejdsplads med både dansk og udenlandsk ejerskab, mens ca. 3 % er ansat på en selvejende institution med udelukkende udenlandsk ejerskab.

Tabel 18.17: (TR-2010) – kun selvejende institutioner: Andelen af af tillidsrepræsentanter fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)	
Dansk ejet	79
Udenlandsk ejet	3
Både dansk og udenlandsk ejet	17
Ved ikke	1
Total	100

n = 538

Ud over at deres arbejdsplads ejes af såvel danske som udenlandske virksomheder, er de selvejende institutioner også i en vis udstrækning underlagt forskellige ejerskabsformer. Således beretter næsten hver tredje af tillidsrepræsentanterne på de selvejende institutioner, at deres arbejdsplads ejes af et aktieselskab og 15 % henviser til, at deres arbejdsplads ejes af en investeringsfond/kapitalfond. Men langt de fleste tillidsrepræsentanter på de selvejende institutioner er underlagt en anden selskabsform – fx statslige selskaber, og det er således kun et fåtal, der er mester/familieejet.

Tabel 18.18: (TR-2010) – kun selvejende institutioner: Andelen af tillidsrepræsentanter - fordelt på ejerskabsform (procent)	
Ejet af mester/familieejet	1
Ejet af en investeringsfond/kapitalfond	15
Et aktieselskab	31
Anden selskabsform	49
Ved ikke	5
Total	100

n = 538

Sammenlignet med de private arbejdspladser er der således markant flere tillidsrepræsentanter på de selvejende institutioner end private arbejdspladser, der er underlagt en anden selskabsform og/eller ejes af et aktieselskab. Men de synes i mindre udstrækning end de private at være ejet af en udenlandsk virksomhed. Ser vi på størrelsen af de selvejende institutioner adskiller de sig ligeledes fra de private arbejdspladser.

Store og små selvejende institutioner

Størrelsen på de selvejende institutioner varierer ligesom de offentlige og private arbejdspladser. I den forbindelse fremgår det af TR-2010 undersøgelsen, at de fleste tillidsrepræsentanter er ansat på en selvejende institution med mere end 50 ansatte.

Tabel 18.19: (TR-2010) - kun selvejende institutioner: Andelen af tillidsrepræsentanter- fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

1-4 ansatte	5
5-9 ansatte	9
10-24 ansatte	23
25-49 ansatte	19
50-499 ansatte	38
500 eller flere ansatte	6
Total	100

n = 538

Ud over at mange tillidsrepræsentanter er ansat på en større selvejende institution, er næsten hver femte også at finde på en arbejdsplads med henholdsvis 10-24 ansatte eller 25-49 ansatte. Relativt få af de adspurgte tillidsrepræsentanter arbejder således på en selvejende institution med under 10 ansatte. Det er, som nævnt tidligere, typisk indenfor brancher som bygge/anlæg og vedligeholdelse, kontor og administration at tillidsrepræsentanterne på de selvejende institutioner arbejder, om end en mindre gruppe også er beskæftiget indenfor plejesektoren (se Tabel 18.3).

Kendetegnende for tillidsrepræsentanternes kolleger på de selvejende institutioner

De selvejende institutioner har en lidt anden kønsfordeling end de offentlige og private arbejdspladser. Mens de offentlige arbejdspladser primært var kvindedominerede og de private arbejdspladser typisk mandsdominerede er der en næsten ligelig fordeling mellem arbejdspladser med flest kvinder og flest mænd. Næsten hver femte selvejende institution har ca. lige mange kvinder og mænd ansat

Tabel 18.20: (TR-2010) – Kun selvejende institutioner: Kønsbalancen på selvejende institutioner (procent)

Flest mænd	37
Flest kvinder	41
Ca. lige mange	22
Total	100

n= 538

Ses der yderligere på sammensætningen af timelønnede, akademikere og funktionærer på de selvejende institutioner fremgår det af Lederundersøgelsen 2010, at de fleste har funktionærer ansat, mens fx de timelønnede typisk udgør mindre end 10 % af medarbejderstaben.

Tabel 18.21: (Ledere-2010) – kun selvejende institutioner: Andelen af timelønnede, funktionærer og akademikere på på arbejdspladsen (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Timelønnede	22	57	7	2	12	0	100
Funktionærer	6	7	8	8	69	1	100
Akademikere	48	20	5	9	16	1	100

Timelønnede: n= 160; funktionærer: n=160; akademikere: n=160

Akademikere er også at finde på de selvejende institutioner, og omkring 16 % af de adspurgte arbejdsgivere fra de selvejende institutioner nævner, at de udgør over 50 % af deres medarbejderstab. De fleste ledere angiver dog, at funktionærer udgør langt størstedelen af deres medarbejderstab.

Når det kommer til, hvorvidt disse grupper er organiseret eller medlemmer af de gule fagforeninger, viser lederdata, at langt de fleste funktionærer på de selvejende institutioner er organiseret i en fagforening – og det samme gælder for akademikergrupeperne. De timelønnede er i mindre udstrækning organiseret.

Tabel 18.22: (Ledere-2010) kun selvejende institutioner: Andelen af medarbejdere organiseret i en fagforening fordelt på timelønnede, funktionærer og akademikere (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Timelønnede	12	15	7	6	32	28	100
Funktionærer	3	2	7	5	69	15	100
Akademikere	5	13	3	6	54	19	100

Timelønnede: n = 130, Funktionærer: n =149, Akademikere: n = 100

Andelen af gule varierer markant fra en medarbejdergruppe til en anden på de selvejende institutioner, selvom mange arbejdsgivere også erkender, at de ikke er bekendte med, hvilken fagforening deres medarbejdere tilhører. Således nævner hver tredje arbejdsgiver på de selvejende institutioner, at de ikke har gule timelønnede ansat. For funktionærerne gælder det for ca. hver anden arbejdsgiver, mens 39 % af de selvejende institutioner, som har akademikere ansat, rapporterer, at ingen af deres akademikere er medlem af de gule fagforeninger.

Tabel 18.23: (Ledere-2010) - kun selvejende institutioner – Andelen af medarbejdere medlemmer af de gule – fordelt på timelønnede, funktionærer og akademikere (procent)

	Ingen	Under 10 %	Mellem 10 og 25 %	Mellem 25 og 50 %	Over 50 %	Ved ikke	Total
Timelønnede	31	11	3	1	2	52	100
Funktionærer	48	12	3	1	1	36	100
Akademikere	39	11	3	0	4	43	100

Timelønnede: n= 130; funktionærer: n=149; akademikere: n=100

Samlet set er profilen på de selvejende institutioner noget anderledes end for de offentlige og private arbejdspladser. For det første er der langt færre kvinde- og

mandsdominerede arbejdspladser. Desuden har er de fleste medarbejdere ansat i funktionærstillinger og de er typisk medlemmer af en fagforening.. En relativ stor gruppe selvejende institutioner har end ikke gule og uorganiserede ansat.

18.5 Opsamling

Tillidsrepræsentanterne på LO-området arbejder typisk på vidt forskellige arbejdspladser. Nogle er ansat i kommuner, regioner eller staten, mens andre arbejder i den private sektor eller på selvejende institutioner:

- privat sektor: 51 % (1998: 46 %).
- offentlig sektor: 42 % (1998: 50 %).
- selvejende institution: 7 % (1998: 4 %).

Flere tillidsrepræsentanter er anno 2010 end i 1998 ansat i den private sektor eller på en selvejende institution frem for at være ansat i det offentlige. Der er således sket et relativt fald i andelen af tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor siden slutningen af 1990'erne, hvilket kan være tæt forbundet med de senere års omstruktureringer af den offentlige sektor i form af udlicitering, kommunesammenlægninger og privatisering af offentlige ydelser. I den sammenhæng har fordelingen af tillidsrepræsentanter i regionerne, kommunerne og staten forandret sig en del siden 1998:

- tillidsrepræsentanter i kommuner: 62 % (1998: 56 %).
- tillidsrepræsentanter i regionerne: 12 % (1998: 18 %).
- tillidsrepræsentanter i staten: 25 % (1998: 27 %).

Andelen af tillidsrepræsentanter i regionerne er således reduceret fra 18 % i 1998 til 12 % i 2010, hvor det var amterne, mens kommunerne har oplevet en stigning i andelen af tillidsrepræsentanter fra 56 % i 1998 til 62 % i 2010. Strukturreformen, hvor de tidligere 14 amter blev slået sammen til 5 nye regioner og antallet af kommuner reduceret fra 271 til 98 synes således kun at have påvirket regionerne, men ikke andelen af tillidsrepræsentanter i kommunerne negativt. Desuden arbejder 67 % af de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter i kommune, som er blevet sammenlagt med en eller flere nabokommuner. Men også blandt de kommunale tillidsrepræsentanter, der ikke direkte er blevet berørt af kommunesammenlægningen, har strukturreformen sat sig præg på samarbejdet.

Flere oplever, at kollegerne skal løbe hurtigere, og budgetterne er blevet mere kompliceret. Men samtidig rapporterer tillidsrepræsentanterne også, at ledelsesstrukturen er blevet forbedret, at de har fået et større ansvar, øget medindflydelse og nye arbejdsopgaver – alt sammen noget der har medvirket til at gøre arbejdet som tillidsrepræsentant mere krævende, men også spændende. Næsten hver fjerde oplever også, at samarbejdsklimaet på arbejdspladsen er blevet forbedret.

Flyttes fokus fra de offentlige til de private arbejdspladser og selvejende institutioner, er der også her foregået forandringer i løbet af de sidste 12 år. Flere og flere tillidsrepræsentanter i den private sektor står over for at skulle samarbejde med en helt eller delvis udenlandsk ledelsen:

- tillidsrepræsentanter på danskejede arbejdspladser: 67 % (1998: 77 %).

- tillidsrepræsentanter på udenlandsk ejede arbejdspladser: 20 % (1998: 14 %).
- tillidsrepræsentanter på både dansk og udenlandsk ejede virksomheder: 12 % (1998: 8 %).

Siden 1998 er andelen af tillidsrepræsentanter på udenlandske ejet arbejdspladser vokset fra 14 % i 1998 til 20 % anno 2010. Flere tillidsrepræsentanter i 2010 end 1998 arbejder endvidere på arbejdspladser med både dansk og udenlandsk ejerskab. Derudover er det langt størstedelen af tillidsrepræsentanterne i den private sektor på arbejdspladser, der ejes af et aktieselskab (47 %), mens de øvrige tillidsrepræsentanters arbejdsplads ejes henholdsvis af en investeringsfond/kapitalfond (13 %), er underlagt en anden selskabsform (17 %) eller er en familieejet virksomhed (19 %).

Tillidsrepræsentanterne på de selvejende institutioner er også underlagt forskellige ejerskabsformer. Deres arbejdsplads er typisk ejet af en dansk virksomhed (79 %), men mange svarer dog også, at deres arbejdsplads har en helt/delvis udenlandsk ledelse (20 %). Derudover er ejerskabsformen typisk et aktieselskab (31 %), en investeringsfond (15 %) eller anden selskabsform (49 %).

Ud over at være ansat på forskellige typer af arbejdspladser, arbejder LO-forbundenes tillidsrepræsentanter endvidere indenfor forskellige brancher og på arbejdspladser af forskellig størrelse. Fordelingen af tillidsrepræsentanter på små og store danske arbejdspladser har været relativt uforandret i perioden 1998-2010. De fleste tillidsrepræsentanter er således fortsat ansat på arbejdspladser med 5-49 ansatte (53 %) eller arbejder på en arbejdsplads med mellem 50 og 199 ansatte. Derudover synes tillidsrepræsentanterne typisk at bestride jobs indenfor kontor/administration (19 %), produktion og samlebånd (18 %), eller bygge, anlæg og vedligeholdelse (15 %). Der er ofte store forskelle på de jobfunktioner, tillidsrepræsentanter i den offentlige og private sektor bestrider, og herunder om de er ansat i kommuner, regioner, staten eller arbejder på en dansk eller udenlandsk ejet virksomhed.

I den offentlige sektor er de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter typisk at finde inden for kontor og administration, ældrepleje, børnepasning eller bygge, anlæg eller vedligeholdelse. De statsansatte tillidsrepræsentanter er ofte ansat indenfor forvaltning og administration, og i regionerne er de typisk beskæftiget indenfor sundhedssektoren. Når det gælder tillidsrepræsentanterne i den private sektor, er de fleste på de dansk ejede virksomheder beskæftiget indenfor produktion og samlebånd, bygge, anlæg og vedligeholdelse eller kontor og administration. Tillidsrepræsentanterne på de helt eller delvis udenlandsk ejede virksomheder arbejder typisk med produktion og samlebånd, teknik, design og IT, kontor og administration eller transport. Mht. tillidsrepræsentanternes jobfunktioner på de selvejende institutioner er de typisk indenfor kontor og administration samt bygge, anlæg og vedligeholdelse eller ældreplejen.

At tillidsrepræsentanterne i den offentlige og private sektor er beskæftiget indenfor bestemte brancher, har også en vis betydning for den type af arbejdskolleger, tillidsrepræsentanterne omgås i det daglige, og hvis interesser de repræsenterer.

Tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor er typisk på en kvindedominerede arbejdsplads uanset om fokus er på arbejdspladser i kommunerne, regionerne eller staten:

- flest mænd: kommune (19 %) region (22 %) stat (38 %)
- flest kvinder: kommune (72 %) region (72 %) stat (46 %)
- ca. lige mange: kommune (38 %) region (46 %) stat (16 %)

På det private arbejdsmarked er flertallet af tillidsrepræsentanter derimod ansat på en mandsdomineret arbejdsplads:

- flest mænd: dansk ejet (64 %); udenlandsk ejet (69 %); både dansk og udenlandsk ejet (58 %)
- flest kvinder: dansk ejet (18 %) udenlandsk ejet (12 %); både dansk og udenlandsk ejet (18 %)
- ca. lige mange: dansk ejet (18 %); udenlandsk ejet (18 %); både dansk og udenlandsk ejet (24 %).

Fordelingen af kvinde- og mandsdominerede arbejdspladser er anderledes blandt de selvejende institutioner, hvor 37 % har flest kvinder, 41 % flest mænd og 22 % en næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder. Det indikerer derfor, at sammensætningen af kolleger på arbejdspladser med en tillidsrepræsentant ofte er meget forskellig i den offentlige og private sektor. Også på andre områder er der forskel på tillidsrepræsentanternes kolleger i den offentlige og private sektor. Nogle har således arbejdskolleger, der er timelønnede, andre funktionærer og atter andre akademikere. Fordeling af de grupper varierer ofte fra en arbejdsplads til en anden. Derudover står tillidsrepræsentanterne i forskellig grad over for at skulle samarbejde med gule og uorganiserede kolleger.

Andelen af arbejdspladser, hvor tillidsrepræsentanten ikke har gule og uorganiserede ansat i den private og offentlige sektor:

- kommune: 26 %
- region: 31 %
- stat: 28 %
- dansk ejet arbejdsplads: 36 %
- udenlandsk ejet arbejdsplads: 34 %
- både dansk og udenlandsk ejet arbejdsplads: 31 %

Det tyder således på, at antallet af tillidsrepræsentanter, som har arbejdskolleger, der er medlemmer af de gule fagforeninger eller har fravalgt fagforeningen, er relativt højere i den offentlige end i den private sektor – selv når der sammenlignes med de udenlandsk og danske ejede virksomheder. Tallene viser dog også, at når der er gule og uorganiserede på arbejdspladsen, udgør de, ofte relativt større andel af de ansatte på de private end på de offentlige arbejdspladser.

Danske arbejdspladser med en TR-ordning har således ofte nogle meget forskelligartede karakteristika alt afhængig af om, der er tale om en offentlig eller privat arbejdsplads, stor eller lille virksomhed indenfor bestemte brancher.

Alt i alt fremgår det af kapitlet om arbejdspladsens profil, at rammerne for LO's tillidsrepræsentanters virke ofte varierer fra en arbejdsplads til en anden, hvor såvel arbejdspladsens størrelse som hvilken branche og sektor den tilhører,

har afgørende betydning for, hvilke medarbejdergrupper den enkelte tillidsrepræsentant dagligt skal repræsentere.

19 Tabeloversigt

Tabel 4.1: (TR-1998); (TR-2010): Kønsfordelingen blandt LO-tillidsrepræsentanter og LO-medlemmer	56
Tabel 4.2: (TR-2010): Kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter og medlemmer fordelt på forbund i 2010	56
Tabel 4.3: (TR-2010): Mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter – fordelt på kvinde- og mandsdominerede arbejdspladser	57
Tabel 4.4: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes gennemsnitsalder	58
Tabel 4.5: (TR-1998); (TR-2010); (Kolleger-2010): Tillidsrepræsentanterne og LO-medlemmer – fordelt på alder og køn ..	59
Tabel 4.6: (TR-2010); (TR-1998); (Kolleger-2010): Aldersfordelingen blandt tillidsrepræsentanter, LO-medlemmer og beskæftigede på det danske arbejdsmarked	60
Tabel 4.7: (TR-1998); (TR-2010): Antal år som TR i alt inklusiv tidligere arbejdspladser	61
Tabel 4.8: (TR-2010): Antal år som TR i alt inklusiv tidligere arbejdspladser – fordelt på køn	61
Tabel 4.9: (TR-2010): Antal år som TR i alt inklusiv tidligere arbejdspladser – fordelt på alder	62
Tabel 4.10: (TR-2010); (TR1998): Tillidsrepræsentanternes anciennitet som TR på nuværende arbejdsplads	62
Tabel 4.11: (TR-1998); (TR2010): Har TR været TR tidligere på en anden virksomhed?	62
Tabel 4.12: (TR-1998); TR-2010): Antal år som tillidsrepræsentanterne har været TR på en anden arbejdsplads	63
Tabel 4.13: (TR-2010); (TR-1998): Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?	63
Tabel 4.14: Ansættelsesforhold for tillidsrepræsentanter, LO-medlemmer og arbejdsstyrken generelt fordelt på køn	64
Tabel 4.15: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanter og lønmodtageres etnicitet	66
Tabel 4.16: (TR-2010): Andelen af tillidsrepræsentanter med anden etnisk oprindelse end dansk – fordelt på forbund	66
Tabel 4.17: (TR-2010); (TR-1998): Tillidsrepræsentanter – fordelt på uddannelse	67
Tabel 4.18: (TR-2010): Hvilke tillidsposter har du ud over TR-hvervet? ..	68
Tabel 4.19: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes familieforhold	69
Tabel 4.20: (TR-2010); (Kolleger-2010): Intensiteten af tillidsrepræsentant og kollegers omsorgsopgaver	70
Tabel 4.21 (TR-1998); (TR-2010): Fordelingen af tillidsrepræsentanter – fordelt på omsorgsopgaver og køn	70
Tabel 4.22: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes partnerstatus fordelt på køn	71
Tabel 5.1: (TR-2010): Aftaler om TR-vilkår på danske arbejdspladser ..	75
Tabel 5.2: (TR- 1998) (TR- 2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant?	76
Tabel 5.3: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på offentlig og privat	76
Tabel 5.4: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på køn	77
Tabel 5.5: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på forbund	77

Tabel 5.6: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på anciennitet.....	77
Tabel 5.7: (TR-1998); (TR-2010): Hvorfor har du ikke tid nok?.....	78
Tabel 5.8: (TR-2010): Hvor mange timer om ugen af din fritid bruger du på TR-arbejde (ekskl. kurser).....	78
Tabel 5.9: (TR- 1998); (TR-2010): Hvor mange timer om ugen af din fritid bruger du på TR-arbejde (ekskl. kurser).....	79
Tabel 5.10: TR- 1998); (TR-2010): Hvor mange timer om ugen bruger du i gennemsnit på TR-arbejde? (ekskl. kurser).....	79
Tabel 5.11: (TR-2010): Hvor mange timer anvendes i gennemsnit om ugen på tillidsrepræsentant arbejde – fordelt på arbejdstid og fritid i arbejdstiden og set i forhold til antal år som tillidsrepræsentant?.....	79
Tabel 5.12: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange timer anvendes i gennemsnit om ugen på tillidsrepræsentant arbejde i arbejdstiden – fordelt på køn?.....	80
Tabel 5.13: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange timer anvendes i gennemsnit om ugen på tillidsrepræsentant arbejde i fritiden – fordelt på køn?.....	80
Tabel 5.14: (TR-2010): Finder du det problematisk, når dine kolleger kontakter dig i fritiden? – fordelt på kontaktfrekvens.....	80
Tabel 5.15: (TR-1998); (TR-2010): Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kolleger?.....	81
Tabel 5.16: (Kolleger-2010): Bruger tillidsrepræsentanten efter din mening for meget eller for lidt tid på sit tillidsrepræsentantarbejde i forhold til sit egentlige arbejde?.....	81
Tabel 5.17: (TR-2010): Har du eller din fagforening aftalt et antal arbejdstimer med ledelsen indenfor den betalte arbejdstid, som du kan anvende til tillidsrepræsentantarbejde?.....	82
Tabel 5.18: (TR-1998); (TR-2010): Antal eksakte arbejdstimer aftalt mellem TR og deres arbejdsgivere.....	82
Tabel 5.19: (TR-2010): Har indgået lokalaftaler om arbejdstimer til TR-arbejdet.....	83
Tabel 5.20: (TR-2010): Har indgået lokalaftaler om arbejdstimer til TR-arbejdet.....	83
Tabel 5.21: (TR-2010): Aftaler om tid til TR-arbejdet – fordelt på sektor.....	84
Tabel 5.22: (TR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? – fordelt på aftale om tid.....	84
Tabel 5.23: (TR-2010) – kun TR med en aftale om et eksakt antal timer: Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? - fordelt på antal eksakte timer aftalt.....	85
Tabel 5.24: (TR-2010): Hvilke emner bruger du som tillidsrepræsentant mest tid på?.....	86
Tabel 5.25: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant?.....	86
Tabel 5.26: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på sektor.....	87
Tabel: 5.27: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på forbund.....	87
Tabel 5.28: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på privat, kommunal, regional og statslig sektor.....	88
Tabel 5.29: (TR-2010): Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant? - fordelt på sektor samt arbejdspladsens størrelse.....	88
Tabel 5.30: (TR- 2010): Har du overordnet set de IT- og kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillidsrepræsentant? - fordelt på offentlig og privat sektor.....	89

Tabel 5.31: (TR- 2010): Har du overordnet set de IT- og kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillidsrepræsentant? – fordelt på sektor og arbejdspladsens størrelse	89
Tabel 5.32: (TR-2010): Hvad kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant?	90
Tabel 5.33: (TR-2010): Hvad kunne gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant? - fordelt på forbund	91
Tabel 6.1: (TR-1998; TR-2010): Hvor mange kolleger repræsenterer du som tillidsrepræsentant fra eget forbund?	95
Tabel 6.2: (TR-1998); TR-2010): Hvor mange kolleger repræsenterer du som tillidsrepræsentant – fordelt på uorganiserede/gule og organiserede lønmodtagere	96
Tabel 6.3: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter som repræsenterer andre end egne medlemmer på arbejdspladsen og virksomhedens øvrige afdelinger – fordelt på sektor	97
Tabel 6.4: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter som repræsenterer andre end egne medlemmer på arbejdspladsen og virksomhedens øvrige afdelinger – fordelt på arbejdspladsens størrelse.....	98
Tabel 6.5: (TR 2010): Tillidsrepræsentanter som bevidst varetager eller ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser - fordelt på offentlig og privat sektor	99
Tabel 6.6: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter som bevidst varetager eller ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser – fordelt på arbejdspladsens størrelse	99
Tabel 6.7: (TR 2010): Tillidsrepræsentanter som varetager eller bevidst ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser – fordelt på forbund.....	100
Tabel 6.8: TR 2010: Tillidsrepræsentanter som varetager eller bevidst ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser - fordelt på alder	101
Tabel 6.9: (TR 2010): Tillidsrepræsentanter som varetager eller bevidst ikke varetager gule og uorganiserede arbejdskollegers interesser - fordelt på anciennitet (procent).....	101
Tabel 6.10: (TR-2010): Gule og uorganiserede arbejdskollegers betydning for samarbejdet på arbejdspladsen	102
Tabel 6.11: (TR 2010): Gule og uorganiserede arbejdskollegers betydning for samarbejdet på arbejdspladsen fordelt på forbund.....	103
Tabel 6.12: (TR-2010): Betydningen af gule og uorganiserede lønmodtagere for samarbejdet på arbejdspladsen - fordelt på alder....	104
Tabel 6.13: (Ledere-2010): Arbejdsgivernes holdning til at medarbejdere ikke er organiseret	105
Tabel 6.14: (Ledere-2010): Hvilket udsagn passer bedst til dig? – fordelt på sektor	105
Tabel 6.15: (Ledere-2010) – kun private arbejdspladser: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	106
Tabel 6.16: (Ledere-2010) – kun privat sektor: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på medlemskab af en arbejdsgiverforening	106
Tabel 6.17: (Ledere-2010) – privat sektor: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på arbejdspladsens størrelse	107
Tabel 6.18: (Ledere-2010) – privat sektor: Hvilket udsagn passer bedst til dig (forhold til faglig organisering?) - fordelt på brancher.....	108
Tabel 6.19: (Ledere-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening?.....	108

Tabel 6.20: (Ledere-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på offentlig og privat sektor.....	109
Tabel 6.21: (Ledere-2010) – kun privat sektor og selvejende institutioner: Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	110
Tabel 6.22: (Ledere-2010) Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på arbejdspladser med /uden en TR-ordning	110
Tabel 6.23: (Ledere-2010) Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogen medarbejdere ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på overenskomstdækkede eller ikke overenskomstdækkede arbejdspladser	111
Tabel 6.24: (Kolleger-2010): Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogle af dine kolleger ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på LO-medlemmer og gule?	112
Tabel 6.25: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogle af dine kolleger ikke er medlem af en fagforening? - fordelt på OK-dækkede og ikke OK-dækkede arbejdspladser	112
Tabel 6.26: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogle af dine kolleger ikke er medlem af en fagforening?-- fordelt på arbejdspladser med uden TR-ordning.....	113
Tabel 7.1: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Forventninger til tillidsrepræsentanten.....	118
Tabel 7.2: (Kolleger-2010) – kun gule: Forventninger til tillidsrepræsentanten	119
Tabel 7.3: (Kolleger-2010) – kun uorganiserede: Forventninger til tillidsrepræsentanten	119
Tabel 7.4: (Kolleger 2010): Mine interesser bliver ikke tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen	120
Tabel 7.5: (TR-2010): Det er svært at tilgodeset den enkelte medarbejders interesser.....	120
Tabel 7.6: (TR-2010): Det er svært at tilgodeset den enkelte medarbejders interesser - fordelt på forbund	121
Tabel 7.7 (TR-1998); (TR-2010): Jeg har svært ved at være så loyal over for kollegerne som jeg burde være	122
Tabel 7.8: (TR-1998);(TR-2010): Ind imellem er man nødt til at varetage arbejdspladsens/virksomhedens interesser, selvom de er i modstrid med kollegers eller forbundets interesser.....	122
Tabel 7.9: (Kolleger-2010): Tillidsrepræsentanten varetager ind imellem mere arbejdsgiverens/virksomhedens interesser frem for kollegers interesser	123
Tabel 7.10: (Kolleger-2010): Jeg har stor tillid til tillidsrepræsentanten	123
Tabel 7.11: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser	124
Tabel 7.12: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser – i forhold til måder hvorpå tillidsrepræsentanterne har været involveret i fyringsrunder.....	125
Tabel 7.13: (TR- 2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser - fordelt på alder	126
Tabel 7.14: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser - fordelt på tillidsrepræsentanternes anciennitet.....	126

Tabel 7.15: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen – fordelt på TR's anciennitet.....	127
Tabel 7.16: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen - fordelt på alder	127
Tabel 7.17: (Kolleger 2010): Uden en tillidsrepræsentant og fagforeningen vil vi have ringere løn og arbejdsvilkår.....	127
Tabel 7.18: (Kolleger-2010): Det at vi ikke har en tillidsrepræsentant forringer vores løn og arbejdsvilkår	128
Tabel 7.19: (Kolleger-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant? – fordelt på fagligt tilhørsforhold.....	128
Tabel 7.20: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant – fordelt på emne	129
Tabel 7.21: (TR-2010) Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger?	130
Tabel 7.22: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? - fordelt på anciennitet.....	131
Tabel 7.23: (Kolleger-2010): Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den indsats din tillidsrepræsentant gør på arbejdspladsen.....	132
Tabel 7.24: (TR-1998); (TR-2010): Hvordan vil du betegne interessen for Brede faglige spørgsmål/fagforeningsarbejde blandt de kolleger, du repræsenterer?	133
Tabel 7.25: (TR-2010): Kollegernes interesse for centrale overenskomstforhandlinger, samarbejds/MED udvalg og lokale lønforhandlinger	133
Tabel 7.26: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Interesse for fagforeningsarbejde, overenskomstforhandlinger, samarbejds/MED udvalgets og lokale lønforhandlinger.....	134
Tabel 7.27: (TR-2010); (TR-1998) Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant?	135
Tabel 7.28: (TR-2010); (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant? Hvordan opfatter du din tillidsrepræsentant?	136
Tabel 7.29: (TR-2010): Jeg bruger mere tid på at løse konflikter mellem kolleger indbyrdes end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse	136
Tabel 7.30: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du <i>som tillidsrepræsentant</i> drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år?	137
Tabel 7.31: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har indenfor det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftensmøder?	137
Tabel 7.32: (TR-2010); (Ledere-2010): Har nogle af dine kolleger kontaktet dig vedrørende problemer med følgende? – fordelt på TR, Leder med TR-ordning og Leder uden TR-ordning	138
Tabel 7.33: (TR-2010): Interessekonflikter mellem kolleger, ledelse og fagforening giver mig stress.....	138
Tabel 7.34: (TR-2010): Interessekonflikter på arbejdspladsen – fordelt på forbund.....	139
Tabel 7.35: (TR-2010): Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger	139
Tabel 7.36: (TR 2010): TR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet	140

Tabel 7.37: (TR-2010): TR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet - fordelt på forbund.....	140
Tabel 7.38: (Kolleger-2010): Jeg betragter tillidsrepræsentanten som min kollega på lige fod med andre	141
Tabel 8.1: (TR-1998); (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne?	148
Tabel 8.2: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på køn.....	149
Tabel 8.3: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på alder	149
Tabel 8.4: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på forbund.....	150
Tabel 8.5: (TR-2010): Hvordan holder du kontakt med kollegerne – fordelt på arbejdspladsens størrelse.....	151
Tabel 8.6: (Kolleger-2010): Jeg ved ikke helt, hvad tillidsrepræsentanten går og laver.....	152
Tabel 8.7: (Kolleger 2010): Tager tillidsrepræsentanten dig med på råd inden lokale forhandlinger?	152
Tabel 8.8: (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? - fordelt på arbejdspladsens størrelse.....	154
Tabel 8.9: (TR-2010): Er der en fællesklub på din arbejdsplads? - fordelt på arbejdspladsens størrelse.....	154
Tabel 8.10: (TR- 2010) – kun arbejdspladser med en fællesklub: Hvordan samarbejder I i fællesklubben?	154
Tabel 8.11: (TR-2010) – kun arbejdspladser med fællesklub: Hvordan samarbejder I i fællesklubben? – fordelt på TR's anciennitet.....	155
Tabel 8.12: (TR-2010) – kun arbejdspladser med fællesklub: Hvordan samarbejder I i fællesklubben? – fordelt på offentlig og privat sektor ..	156
Tabel 8.13: (TR-2010) Hvordan samarbejder I i fællesklubben? - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (Kun arbejdspladser med en fællesklub).....	156
Tabel 8.14: (TR 2010): Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer.....	157
Tabel 8.15: (TR-2010): Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer – fordelt på forbund	157
Tabel 8.16: (TR-2010): Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer – fordelt på alder.....	158
Tabel 8.17: (Kolleger-2010): Tillidsrepræsentanten er en betydelig magtfaktor på min arbejdsplads	159
Tabel 8.18: (Kolleger-2010): Det gør mig tryk, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved individuelle lønforhandlinger/løntillæg.....	159
Tabel 8.19: (Kolleger-2010): Jeg ønsker at forhandle direkte med min leder uden at tillidsrepræsentant og fagforeningen inddrages	160
Tabel 8.20: (Kolleger-2010): Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om resultatet af lokale forhandlinger?	161
Tabel 8.21: (Kolleger-2010): Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om overenskomstmæssige forhold? ..	161
Tabel 8.22: (Kolleger-2010): Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om fagforeningens politik, struktur og udvikling?	161
Tabel 8.23: (TR-2010): I hvilken grad har det skabt problemer på arbejdspladsen, at de lokale aftaler kun dækker nogle af kollegerne? ..	162
Tabel 8.24: (TR-2010): I hvilken grad har det skabt problemer på arbejdspladsen, at de lokale aftaler kun dækker nogle af kollegerne? – fordelt på forbund.....	163

Tabel 9.1: (TR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdsrelationerne på din virksomhed?.....	167
Tabel 9.2: (Ledere-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde?	167
Tabel 9.3: (Ledere-2010): Mit eget forhold til tillidsrepræsentanten er præget af gensidig tillid.....	168
Tabel 9.4: (TR-1998); (TR-2010): Mit eget forhold til ledelsen er præget af gensidig tillid.....	168
Tabel 9.5: (TR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdsrelationerne på din virksomhed? - fordelt på køn.....	168
Tabel 9.6: (Ledere-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde? - fordelt på sektor	169
Tabel 9.7: (TR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på din virksomhed? – fordelt på sektor	169
Tabel 9.8: (Ledere-2010): Ledelsens brug af tillidsrepræsentanterne .	170
Tabel 9.9: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer – fordelt på sektor	170
Tabel 9.10: (Ledere- 2010): Tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer – fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab ...	170
Tabel 9.11: (Ledere-2010) Hvordan opfatter du tillidsrepræsentantens rolle?	171
Tabel 9.12: (TR- 2010): Jeg inddrages kun i begrænset omfang i strategisk/økonomiske beslutninger	171
Tabel 9.13: (Ledere- 2010): Går du bevidst uden om tillidsrepræsentanten og direkte til medarbejderne vedrørende bestemte emner?	172
Tabel 9.14: (TR-2010): Medarbejderne kontakter i stigende grad HR-lederen frem for tillidsrepræsentanten vedrørende arbejdsrelaterede problemer.....	172
Tabel 9.15: (Ledere-2010): Hvad mener du om følgende generelle udsagn om dit forhold til medarbejderne.....	172
Tabel 9.16: (Ledere-2010): Jeg foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder – fordelt på offentlig og privat	173
Tabel 9.17: (TR 1998); (TR-2010): Hvad mener du om følgende generelle udsagn: Ledelsen fastholder sin ret til at lede og fordele arbejdet	173
Tabel 9.18: (TR-1998); (TR- 2010): Ledelsen er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar	173
Tabel 9.19: (TR-2010): Uformelle kontakter giver mere indflydelse end arbejdet i formelle udvalg	174
Tabel 9.20: (Ledere-2010): Uformelle kontakter [med tillidsrepræsentanten] giver bedre samarbejde end arbejdet i formelle udvalg	174
Tabel 9.21: (Ledere-2010): Uformelle kontakter med tillidsrepræsentanten giver bedre samarbejde end arbejdet i formelle udvalg – fordelt på virksomheder med og uden formelle samarbejdsudvalg (SU, MED eller virksomhedsnævn).....	175
Tabel 10.1: (TR-1998); (TR-2010): Har du indgået lokale aftaler med ledelsen?.....	177
Tabel 10.2: (TR-2010): Forhandlingerne med ledelsen tager udgangspunkt i.....	178
Tabel 10.3: (Ledere-2010): Forhandlingerne med tillidsrepræsentanten tager udgangspunkt i.....	178

Tabel 10.4: (Ledere-2010) – kun på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant: Forhandlinger tager udgangspunkt i...	178
Tabel 10.5: (Ledere-2010): Jeg vil hellere forhandle med tillidsrepræsentanten end med fagforeningen	179
Tabel 10.6: (Ledere-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne – fordelt på sektor	179
Tabel 10.7: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne	180
Tabel 10.8: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne	180
Tabel 10.9: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp hvis en udefrakommende repræsentant for fagforeningen sidder med ved forhandlingerne – fordelt på forbund	180
Tabel 10.10: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne - fordelt på antallet af medarbejdere på arbejdspladsen	181
Tabel 10.11: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne - fordelt på tillidsrepræsentantens anciennitet	181
Tabel 10.12: (TR-1998); (TR-2010): Det er vigtigt at kunne sætte hårdt mod hårdt i (procent)	181
Tabel 10.13: (TR-2010): Det er vigtigt at kunne sætte hårdt mod hårdt i (procent)	182
Tabel 10.14: (TR-2010): Hvad har de særlige fordele for fagforeningens medlemmer været?	182
Tabel 10.15: (TR-2010): Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen	183
Tabel 10.16: (TR-2010): Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen? - fordelt på køn	183
Tabel 10.17: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er godt nok klædt på til at forhandle	183
Tabel 10.18: (TR-2010): Ledelsen er generelt klædt godt nok på til at forhandle	183
Tabel 10.19: (TR-2010): Har din arbejdsplads inden for det seneste år oplevet... – fordelt på sektor	184
Tabel 10.20: (TR-2010): På hvilken måde har du været involveret i afskedigelserne? – fordelt på sektor	184
Tabel 10.21: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen	185
Tabel 10.22: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen – fordelt på anciennitet	185
Tabel 10.23: (TR-2010): Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen' – fordelt på alder	186
Tabel 10.24: (TR-2010): Overenskomsten giver mig alt i alt trygge rammer at forhandle indenfor.	186
Tabel 10.25: (TR-2010): Overenskomsten giver mig alt i alt trygge rammer at forhandle indenfor – fordelt på arbejdspladsstørrelse	186
Tabel 10.26: (TR-2010): Overenskomsten giver mig alt i alt trygge rammer at forhandle indenfor – fordelt på forbund	187
Tabel 10.27: (Ledere-2010): Overenskomsten giver for stramme rammer at forhandle inden for – fordelt på sektor	187

Tabel 10.28: (Ledere-2010): Har I tidligere haft en tillidsrepræsentant på virksomheden? Og Ville du gerne have en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen?.....	188
Tabel 10.29: (Ledere-2010): Ville du gerne have en tillidsrepræsentant? – fordelt på sektor.....	188
Tabel 10.30: (Ledere-2010): Har I tidligere haft en tillidsrepræsentant på virksomheden? – fordelt på sektor.....	189
Tabel 10.31: (Ledere- 2010): Ville du gerne have en tillidsrepræsentant? – fordelt på, om der har været en på arbejdspladsen tidligere?.....	189
Tabel 10.32: (Ledere- 2010): Hvorfor er der ikke en tillidsrepræsentant på virksomheden?	190
Tabel 10.33: (Ledere-2010): Andelen af timelønnede, funktionærer og akademikere på arbejdspladser uden en TR-ordning.....	191
Tabel 10.34: (Kolleger-2010): Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads fordelt på køn og fagforeningsmedlemskab.....	191
Tabel 10.35: (Ledere-2010)- arbejdspladser uden en TR-ordning: Sidder fagforeningen med ved lokale forhandlinger på virksomheden?	192
Tabel 10.36: (Ledere-2010): Arbejdspladser uden TR-ordning: Sidder fagforeningen med ved lokale forhandlinger på virksomheden? - fordelt på sektor	192
Tabel 10.37: (Ledere- 2010): Forhandlingerne tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt.....	193
Tabel 10.38: (Ledere-2010): Forhandlinger tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen.	193
Tabel 10.39: (TR-2010)- kun ansatte i kommuner og regioner: Tag stilling til følgende udsagn om den nye kommunal og regionstruktur (kommunalreformen) (procent).....	194
Tabel 10.40: (TR-2010) – kun ansatte i kommuner, regioner og staten: Inddrager ledelsen dig som tillidsrepræsentant i følgende?	194
Tabel 11.1: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år?	200
Tabel 11.2: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har indenfor det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftensmøder?	202
Tabel 11.3: (Kolleger 2010) – kun LO-medlemmer: Hvem ville du først henvende dig til, hvis du har spørgsmål eller problemer vedrørende følgende?	204
Tabel 11.4: (Kollegerne-2010) – kun LO-medlemmer: Hvilket emne har du senest talt med din tillidsrepræsentant om? (kun et svar).....	206
Tabel 11.5: (TR-2010); (Ledere-2010): Har nogle af dine kolleger kontaktet dig vedrørende problemer med følgende? – fordelt på TR, ledere med TR-ordning og ledere uden TR-ordning	207
Tabel 11.6: (TR-2010): Hvad har aftalerne drejet sig om? – fordelt på lokalaftaler og skuffeaftaler	209
Tabel 11.7: (TR-2010): Har du som tillidsrepræsentant lavet formelle eller uformelle aftaler med ledelsen om særlige fordele for fagforeningens medlemmer?	210
Tabel 11.8: (Ledere-2010): Er der på virksomheden følgende systemer for lokale forhandlinger?	211
Tabel 11.9: (Ledere-2010): Er der på virksomheden følgende systemer for lokale lønforhandlinger? - (kun arbejdspladser der har både individuelle og kollektive forhandlingsystemer for løn og arbejdstid) .	211
Tabel 11.10: (Ledere-2010): Er der på virksomheden følgende systemer for lokale forhandlinger? – fordelt på arbejdspladser med en TR og uden en TR-ordning	211

Tabel 11.11: (TR-2010): Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads?	212
Tabel 11.12: (TR-2010): Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads?- fordelt på offentlig og privat sektor.....	212
Tabel 11.13: (TR-2010): Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads?- fordelt på arbejdspladsens størrelse	213
Tabel 11.14: (Ledere-2010): Sidder tillidsrepræsentanten med ved forhandlinger om individuel løn/individuelle løntillæg? – kun arbejdspladser med TR-ordning.....	213
Tabel 11.15: (Ledere-2010): Sidder tillidsrepræsentanten med ved forhandlinger om individuel løn/individuelle løntillæg? - fordelt på offentlig og privat sektor.....	214
Tabel 11.16: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler?	215
Tabel 11.17:(Ledere-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler? – (kun ledere med en TR-ordning).....	216
Tabel 11.18: (Ledere-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler? – (kun ledere uden en TR-ordning)	217
Tabel 12.1: (TR- 2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed?	222
Tabel 12.2: (TR- 2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed? – fordelt på sektor	222
Tabel 12.3: (TR-2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed? – fordelt på forbund (procent).....	223
Tabel 12.4: (TR-2010): Er følgende emner sikkerhedsrepræsentanten eller tillidsrepræsentantens ansvarsområde?	224
Tabel 12.5: (TR- 2010): Hvilket af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse af rollen som tillidsrepræsentant i forhold til sikkerhedsrepræsentantens rolle?	225
Tabel 12.6: (TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på?.....	226
Tabel 12.7: (TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? – fordelt på sektor.....	227
Tabel 12.8: (TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? – fordelt på arbejdspladsens størrelse	227
Tabel 12.9:(TR 2010): Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? – fordelt på forbund	228
Tabel 12.10: (TR-2010): Hvilket tillidsrepræsentantnetværk bruger du mest?	229
Tabel 12.11: (TR-2010): Bruger du mest netværk organiseret af fagforeningen? - fordelt på forbund.....	230
Tabel 12.12: (TR-2010): Der opstår ofte konflikter mellem mig og andre tillidsrepræsentanter	230
Tabel 12.13: (TR-2010): I hvilken grad er TR-netværk en hjælp i dit virke som tillidsrepræsentant?	230
Tabel 12.14: (TR-2010): Hvad der samarbejdes om i de forskellige netværk	231
Tabel 12.15: (TR-2010): Hvad der samarbejdes om i de forskellige netværk – fordelt på netværkstyper	232
Tabel 12.16:(TR-2010): Hvad er dine erfaringer fra samarbejdet i ESU?	233
Tabel 13.1: (Kolleger-2010) Det er svært for mig at få familie og arbejdsliv til at hænge sammen?.....	235

Tabel 13.2: (TR-1998; TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen	236
Tabel 13.3: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen – fordelt på anciennitet.....	237
Tabel 13.4: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen -fordelt på forbund	237
Tabel 13.5: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen - fordelt på alder af yngste hjemmeboende barn	238
Tabel 13.6: (TR-2010): TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen- fordelt på pårørende til ældre	239
Tabel 13.7: (TR-2010): Familien er god til at give opbakning til mit TR-arbejde.....	240
Tabel 13.8: (TR-2010): Familiens betydning for TR-jobbet i forskellige situationer (procent)	240
Tabel 13.9: (TR-2010): Jeg taler om problemerne i forbindelse med TR-arbejdet med familie og venner	241
Tabel 13.10: (TR-2010): Jeg har dårlig samvittighed over for familien, når jeg skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser.....	241
Tabel 14.1: (Kolleger-2010): Har du en TR på din arbejdsplads? – fordelt på sektor	243
Tabel 14.2: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant?	244
Tabel 14.3: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant? – fordelt på arbejdspladsernes størrelse.....	245
Tabel 14.4: (Ledere-2010): Er der en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen? – fordelt på størrelse og sektor	245
Tabel 14.5: (TR-2010; Kolleger-2010): Har du en TR på din arbejdsplads?– fordelt på arbejdspladsens størrelse	246
Tabel 14.6: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen? - fordelt på branche.....	247
Tabel 14.7: (Kolleger-2010): Har du en TR på din arbejdsplads (kun LO-medlemmer fordelt på arbejdsfunktion).....	248
Tabel 14.8: (Ledere-2010): Hvor mange tillidsrepræsentanter er der på arbejdspladsen.....	248
Tabel 14.9: (Ledere-2010): Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant fra	249
Tabel 14.10: (TR-1998); (TR-2010): Ville det være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, hvis du ikke fortsatte?	250
Tabel 14.11: (TR-2010; TR-1998): Kunne du tænke dig at blive valgt til tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? ...	250
Tabel 15.1: Udviklingen i overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked 1997-2007.....	253
Tabel 15.2: (Kolleger-2010): Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads?.....	254
Tabel 15.3: (Kolleger-2010): Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? – fordelt på offentlig og privat sektor.....	255
Tabel 15.4: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? – fordelt på offentlig og privat sektor.....	255
Tabel 15.5: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? – fordelt på arbejdspladsens størrelse	256
Tabel 15.6: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? - fordelt på offentlig og privat sektor samt arbejdspladsens størrelse	257

Tabel 15.7: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? - fordelt på arbejdspladsens størrelse	257
Tabel 15.8: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)? - fordelt på brancher	258
Tabel 15.9: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper (funktionærer, timelønnede og akademikere)?	259
Tabel 15.10: (Ledere-2010): Er der indgået overenskomst for en eller flere af følgende grupper? – fordelt på offentlig og privat sektor.....	260
Tabel 15.11: (Kolleger-2010): Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads? - fordelt på LO-medlemmer, gule, uorganiserede.....	261
Tabel 15.12: (Kolleger-2010): OK-dækning blandt LO-medlemmer fordelt på alder	261
Tabel 15.13: (Ledere-2010): Hvad er årsagen til, at der ikke er indgået overenskomst? – fordelt på funktionærer, timelønnede og akademikere	261
Tabel 16.1: Organisationsprocenten blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked 1995-2010	267
Tabel 16.2: (TR-2010): Tillidsrepræsentanters hævning og tab af medlemmer til de gule eller andre fagforeninger	268
Tabel 16.3: (Kolleger-2010): Er du ansat i... - fordelt på sektor.....	269
Tabel 16.4: (TR-1998); (TR-2010): Andelen af arbejdspladser, hvor der hverken er gule eller uorganiserede - fordelt sektor.....	269
Tabel 16.5: (TR2010): Andelen af arbejdskolleger, der ikke er medlemmer af en fagforening – fordelt på sektor.....	270
Tabel 16.6: (TR-2010): Andelen af arbejdskolleger, der er medlemmer af de gule fagforeninger – fordelt på sektor	270
Tabel 16.7: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og: Hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? - fordelt på arbejdspladsens størrelse	271
Tabel 16.8: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? - fordelt på arbejdspladsens størrelse ...	271
Tabel 16.9: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? (Kristelige Fagbevægelse, Det Faglige Hus og lignende).....	272
Tabel 16.10: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? – fordelt på arbejdsfunktioner..	273
Tabel 16.11: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlemmer af de gule fagforeninger? – fordelt på forbund.....	274
Tabel 16.12: (TR-2010); (TR-1998) – kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger? - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab i procent	275
Tabel 16.13 (TR-2010) – kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? Og hvor stor en del dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger?– fordelt på ejerskabsform.....	275
Tabel 16.14: Kolleger-2010: Er du medlem af en fagforening, og hvilken fagforening er du medlem af? – fordelt på køn	276
Tabel 16.15: (Kolleger 2010): Er du medlem af en fagforening, og hvilken fagforening er du medlem af? (kun LO-medlemmer) – fordelt på alder	276

Tabel 16.16: (Ledere-2010): Hvor stor en andel af medarbejderne indenfor følgende grupper er organiseret i en fagforening?	277
Tabel 16.17: (Ledere-2010) Hvor stor en andel af følgende grupper er medlem af de gule fagforeninger, såsom Kristelig Fagforening, Det Faglige Hus og lignende?.....	277
Tabel 17.1: Organisationsprocenten blandt danske arbejdsgivere på det private arbejdsmarked	281
Tabel 17.2: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverforening - fordelt på selvejende institutioner og private arbejdspladser.....	282
Tabel 17.3: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? - fordelt på private arbejdspladser og selvejende institutioner i henhold til ejerskab.....	282
Tabel 17.4: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? (private arbejdspladser) fordelt på ejerskabsform.....	283
Tabel 17.5: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? – private virksomheder – fordelt på ejerskab og virksomhedsstørrelse	283
Tabel 17.6: (Ledere-2010): Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? – private virksomheder - fordelt på brancher	284
Tabel 18.1: (TR 1998); (TR-2010); (Kolleger-2010): Andelen af tillidsrepræsentanter og LO-medlemmer - fordelt på sektor	288
Tabel 18.2: (TR-1998; TR-2010): Størrelsen på de arbejdspladser, som tillidsrepræsentanterne er ansat på	288
Tabel 18.3: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktion – fordelt på branche.....	289
Tabel 18.4: (TR-1998); (TR-2010): Fordelingen af tillidsrepræsentanter og arbejdspladser i den offentlige sektor – fordelt på kommune, region og stat.....	290
Tabel 18.5: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter på kommunale arbejdspladser - fordelt på kommuner som er fusioneret.....	291
Tabel 18.6: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter på offentlige arbejdspladser - fordelt på kommune, region og stat.....	292
Tabel 18.7: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktion – fordelt på kommune, region og stat	292
Tabel 18.8: (TR-2010): Kønsbalancen på offentlige arbejdsplads – fordelt på kommune, region og stat	293
Tabel 18.9: (Ledere-2010): Andelen af forskellige medarbejdertyper i den offentlige sektor – fordelt på timelønnede, funktioner og akademikere.....	294
Tabel 18.10: (TR-2010): Offentlige arbejdspladser med fuld organisering – fordelt på kommune, region og stat.....	294
Tabel 18.11: (TR- 1998); (TR-2010) – kun private virksomheder: Fordelingen af tillidsrepræsentanter – fordelt på dansk eller udenlandsk ejerskab.....	295
Tabel 18.12: (TR-2010) – kun privat sektor: Andelen af tillidsrepræsentanter -	296
Tabel 18.13: (TR-2010) – kun privat sektor: Andelen af tillidsrepræsentanter fordelt på arbejdspladsens ejerskabsform.....	296
Tabel 18.14: (TR-2010) – kun privat sektor: Tillidsrepræsentanternes arbejdsfunktioner - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	297
Tabel 18.15: (TR-2010) – kun privat sektor: Kønsbalancen på private arbejdspladser fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	298

Tabel 18.16: (TR-2010) – kun privat sektor: Private arbejdspladser med hverken gule eller uorganiserede - fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab.....	298
Tabel 18.17: (TR-2010) – kun selvejende institutioner: Andelen af af tillidsrepræsentanter fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	300
Tabel 18.18: (TR-2010) – kun selvejende institutioner: Andelen af tillidsrepræsentanter - fordelt på ejerskabsform	300
Tabel 18.19: (TR-2010) - kun selvejende institutioner: Andelen af tillidsrepræsentanter- fordelt på arbejdspladsens størrelse	301
Tabel 18.20: (TR-2010) – Kun selvejende institutioner: Kønsbalancen på selvejende institutioner	301
Tabel 18.21: (Ledere-2010) – kun selvejende institutioner: Andelen af timelønnede, funktionærer og akademikere på på arbejdspladsen.....	302
Tabel 18.22: (Ledere-2010) kun selvejende institutioner: Andelen af medarbejdere organiseret i en fagforening fordelt på timelønnede, funktionærer og akademikere	302
Tabel 18.23: (Ledere-2010) - kun selvejende institutioner – Andelen af medarbejdere medlemmer af de gule – fordelt på timelønnede, funktionærer og akademikere	302
Tabel 20.1: (TR-1998); (TR-2010): Andelen af tillidsrepræsentanter med hjemmeboende børn i- fordelt på antallet børn	325
Tabel 20.2: (TR-2010)- kun privat sektor: Andelen af tillidsrepræsentanter som repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund på virksomheden og dennes andre danske og udenlandske afdelinger- fordelt på ejerskabsform.	325
Tabel 20.3: (TR-2010) – kun privat sektor: Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger? - fordelt på ejerskab.....	325
Tabel 20.4: (TR 2010): Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger? - fordelt på køn.....	326
Tabel 20.5: (TR- 2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er gule og uorganiserede på arbejdspladsen - fordelt på spørgsmålet: hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger?	326
Tabel 20.6: (TR-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er gule og uorganiserede på arbejdspladsen – fordelt på køn	326
Tabel 20.7: (TR-2010): Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser - fordelt på alder.....	327
Tabel 20.8: (TR-2010): Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser - fordelt på anciennitet (procent)	327
Tabel 20.9: (Tillidsrepræsentanter 2010) Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? Fordelt på alder. (procent).....	327
Tabel 20.10: (TR 2010): - kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening?- fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	328
Tabel 20.11: (TR 2010): kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger? (Kristelige Fagbevægelse, Det Faglige Hus og lignende	328
Tabel 20.12: (TR-2010) - kun selvejende institutioner: Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? -fordelt på arbejdspladsens størrelse	328
Tabel 20.13: (Ledere- 2010)- kun private virksomheder: virksomhedsstørrelse fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab	329

Tabel 20.14: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år?(ligeløn mellem mænd og kvinder)..... 329

20 Litteraturliste:

Arbejdsministeriet (1998) *Brev til kommissionen vedrørende arbejdstidsdirektivet*, November, København: Arbejdsministeriet.

Arbejdsministeriet (2000) *Svarskrivelse til Kommissionen*, Oktober, København: Arbejdsministeriet.

Arbejdsministeriet (2001) *Informationer vedrørende implementeringsudvalget*, Juni, København: Arbejdsministeriet.

Bottrup, P. og Larsen, T. P. (2009) 'Atypiske beskæftigelsesformer- nød eller tilvalg?', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, s. 5-9.

Chang, T. F (2005) 'Local Union Leaders' conception and Ideology of Stewards' Roles, *Labour Studies Journal*, 30:3, pp. 49-71.

DA (2009) *Arbejdsmarkedsrapport 2008- arbejdstid og familieliv*, København: DA.

Deding, M., Lausten, M. and Andersen, A. (2006) *Børnefamiliers balance mellem familie- og arbejdsliv*, Research report 06:32, Copenhagen: SFI.

Due, J. og Madsen, J. S. (2010) *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*, LO-dokumentation 1/2010, København: LO.

Due, J. ; Madsen, J. S. og Jensen, C. S. (1993) Den danske model- en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem,

Euro (2010) *United Kingdom – country profile*, <http://www.eurofound.europa.eu/euro/country/united.kingdom.htm>

European Commission (2009) *Employment in Europe 2009*, Brussels: European Commission.

Hansen, J. A. og Hansen, N. W. (2009) 'Polakker på det danske arbejdsmarked – frie fugle eller ny randgruppe', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2:11, s. 24-41.

Ibsen, C., Madsen, S. og Due, J. (forthcoming) Fra dobbelt Medlemskab til Dobbelt Fravalg. I Larsen, T. P. (red.) *Insidere og Outsidere på det danske arbejdsmarkedet- den danske models rækkevidde*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Ibsen, C. L., Larsen, T. P. , Madsen, J.S. og Due, J. (forthcoming) 'Challenging Scandinavian Employment Relations – The Effects of New Public Management Reforms', *The International Journal of Human Resource Management*, Spring 2011.

Illum, K. (1959) *Dansk Tillidsrepræsentant ret*, 2. udgave, København: Dansk smede- og Maskinarbejderforbund.

Kersley, B, Alpin, C, Forth, J., Bryson, A, Bewley, H, Dix, G, and Oxenbridge, S. (2006) *Inside the Workplace- Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London: Routledge.

Kjellberg, A. (2010) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivar-förbund och fackförbund*, research paper 1-2010, Lund: Department of Sociology.

Kristiansen, J. (2008) *Den kollektive arbejdsret*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Jensen, C., J., Navrbjerg, S. E., Lubanski, N., Due, J. og Madsen, J. S. (1998) *Tillidsrepræsentanten i tal – en spørgeskemaundersøgelse af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår og holdninger*. København: LO.

Larsen, T. P. (2007) *Working Carers and the Welfare State- the effects and influences of European work-life balance policies*, PhD afhandling, Canterbury: University of Kent.

Larsen, T. P. (2009) *Flexicurity from the individuals work-life balance perspective*, paper presented at IIRA- world congress, September 2009.

Larsen, T. P., Navrbjerg, S. E. og Søndergaard, K. (2008) *Internationaliseringens udfordringer for den danske aftalemodel. En analyse med fokus på FTF privat og Finanssektoren*, FAOS notat: 101, København: FAOS

Lind, J. og Rasmussen, E. (2008) 'Paradoxical patterns of part-time employment in Denmark?', *Economic and Industrial Democracy*, 4: 29, s. 521-540.

LO (2009) *Kortlægning af etniske minoriteter i LO-fagbevægelsen*, København: LO.

LO (2010) *LO's medlemstal*,
http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/OmLO/~media/LO/Rundt_om_LO/medlemstal/LOmedlemstal2009.ashx

Madsen, J. S. (2002) *Forhandlingssystemet - Konflikt eller Forlig- Ny løn mellem individualisering og kollektiv aftalerret*, København: Narayana Press.

Mailand, M. (forthcoming) 'De ikke-vestlige indvandrere og efterkommere – mod inklusion i modellen eller kun på arbejdsmarkedet?' I Larsen, T. P. (red.) *Insidere og Outsidere på det danske arbejdsmarked- den danske models rækkevidde*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Navrbjerg, S.E. (2004) *Erfaringer med MED i amterne- og pejlinger på fremtidige udfordringer*. Copenhagen: FAOS.

Navrbjerg, S.E., Lubanski, N. og Jensen, C. S. (1998) *Tillidsrepræsentanten mellem arbejdsplads, fagforening og familie- et kvalitativt studie af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår*, København: LO.

Navrbjerg Navrbjerg, S. E., Nordestgaard, M. og Due, J. (2001) *Fremtidens overenskomster i decentraliseringstegn*, København: CO-industri.

- Nergaard, K. og Stokke, T. A (2010) *Organisajonsgrader og tariffavledning i norsk arbeidsliv 2008*, research paper 17, Oslo: FAFO.
- Pedersen, D, Rennison, B, W., Madsen, J. S., og Ibsen, F. (2002) *Løn mellem kollektiv og individ – Politik, forhandling og resultat*, Forsningsprojekt om Ny løndannelse i amter og kommuner, København: Kommuneinformation.
- Rasmussen, P. H, Højland, J. og Pedersen, J. S. (2006) 'Strukturreformens konsekvenser for ledere og medarbejdere', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8:4, s.10-27. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Scheur, S. og Madsen, M. (2000), *Mod en ny balance mellem kollektivismen og individualisme, LO-Dokumentation, 2.*, København; LO.
- Statistikbanken (1998) *Beskæftigede efter arbejdsstedsområde, branche (27-grp), socioøkonomisk status, herkomst, alder og køn (AFSLUTTET)* RAS1.
- Statistikbanken (2009) *Beskæftigede (arbejdssted) efter område, branche (DB07), socio-økonomisk status, herkomst, alder og køn, RAS1X* , København: Danmarks Statistik.
- Statistikbanken (2009) *Beskæftigede (arbejdssted) efter område, branche (DB07), socio-økonomisk status, herkomst, alder og køn, RAS1X* , København: Danmarks Statistik.
- Statistikbanken (2000K1) *Befolkningen (15-66 år) i 1000 efter beskæftigelsesstatus, alder og køn (1995K1-2010K2)*, København: Danmarks Statistik.
- Statistikbanken (2010a) *Lønmodtagere (1000 personer) efter ansættelsens varighed, alder og køn, AKU11*, København: Danmarks Statistik
- Statistikbanken (2010b) *Beskæftigede (1000 personer) efter arbejdstidens omfang, alder og køn, AKU10*, København: Danmarks Statistik
- Statistikbanken (2009K3) *Befolkningen (15-66 år) i 1000 efter beskæftigelsesstatus, alder og køn (1995K1-2010K2)*, København: Danmarks Statistik.
- Statistikbanken (2010c) *Antal medlemmer efter medlemsorganisationer og køn, LONMED*, København: Danmarks Statistik.
- Tijdens, K. og van Klaveren, M. (2007) *Collective Bargaining Coverage*, final version, Wageindicator,
<http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/WIBARCBC>.

21 Appendiks A:

Tabel 21.1: (TR-1998); (TR-2010): Andelen af tillidsrepræsentanter med hjemmeboende børn i- fordelt på antallet børn

	1998	2010
Ingen børn	45	52
1 barn	24	20
2 børn*	23	22
3 eller flere børn*	7	7
Total	100	100

TR-1998: n= 6630; TR-2010: n= 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige

Tabel 21.2: (TR-2010)- kun privat sektor: Andelen af tillidsrepræsentanter som repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund på virksomheden og dennes andre danske og udenlandske afdelinger- fordelt på ejerskabsform. (procent)

	Repræsenterer arbejdskolleger fra andre forbund på egen arbejdsplads	Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens andre danske afdelinger	Repræsenterer arbejdskolleger fra eget forbund på virksomhedens udenlandske afdelinger
Ejet af mester/familieejet?	42	16	1
Ejet af en investeringsfond eller kapitalfond?	31	17	1
Et aktieselskab?	40	17	1
Anden selskabsform?	36	15	0
Ved ikke	26	19	0
Gennemsnit	42	17	1

n=3275

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.3: (TR-2010) – kun privat sektor: Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger? - fordelt på ejerskab (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser overfor ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
Ejet af mester/familieejet?	53	36	11	100
Ejet af en investeringsfond eller kapitalfond?	35	57	8	100
Et aktieselskab?	41	50	9	100
Anden selskabsform?	44	46	10	100
Ved ikke	47	37	16	100
Gennemsnit	43	47	10	100

n=2038

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.4: (TR 2010): Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger? - fordelt på køn (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser overfor ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening	Ved ikke	Total
Mand	43	48	9	100
Kvinde	36	48	16	100
Gennemsnit	39	48	13	100

n= 7876

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.5: (TR- 2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er gule og uorganiserede på arbejdspladsen - fordelt på spørgsmålet: hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger? (procent)

	Jeg forsøger også at varetage deres interesser overfor ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening
Har ingen betydning for samarbejdet	60	44
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	9	18
Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og -ønsker	21	28
Det vanskeliggør lokalforhandlinger	21	33
Det presser løn og arbejdsvilkår	9	13
Andet	4	4

n= 5227

Note. Her kunne markeres flere svar.

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.6: (TR-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er gule og uorganiserede på arbejdspladsen – fordelt på køn (procent)

	Ingen betydning	Det skaber konflikt på arbejdspladsen	Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og -ønsker ¹	Det vanskeliggør lokal-Forhandlinger ²	Det presser løn og arbejdsvilkår	Andet
Mænd	48	19	28	29	14	4
Kvinder	55	9	21	26	7	6
Gennemsnit	51	14	24	27	11	5

n= 7875

Høj signifikans p= 0,000; 1: Ingen signifikans p= 0,508; 2: Høj signifikans: p= 0,004 (Chi²)

Tabel 21.7: (TR-2010): Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser - fordelt på alder (procent)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
20-29 år	6	40	18	21	14	1	100
30-39 år	6	30	19	25	18	2	100
40-49 år	7	29	19	25	19	1	100
50-59 år	7	28	19	25	20	1	100
60-75 år	6	24	20	24	24	1	100
Gennemsnit	7	29	19	25	19	1	100

n=7877

Høj signifikans p= 0,001 (Chi²)

Tabel 21.8: (TR-2010): Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser - fordelt på anciennitet (procent)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
0 til 2 år	8	30	20	24	16	2	100
3 til 5 år	7	29	19	24	21	1	100
6 til 10 år	7	28	18	26	20	1	100
11 til 20 år	7	28	19	26	19	1	100
21 til 60 år	5	26	21	25	22	0	100
Gennemsnit	7	29	19	25	19	1	100

n=7877

Høj signifikans p=0 0,000 (Chi²)

Tabel 21.9: (Tillidsrepræsentanter 2010) Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? Fordelt på alder. (procent)

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	sig. (Chi ²)
Mobning og chikane på arbejdspladsen	45	52	43	37	39	0
Samlivsproblemer (skilsmisse)	23	30	33	27	21	0,055
Dødsfald i familien	31	34	26	20	20	0
Stress	38	49	46	41	35	0
Ufleksibel arbejdstid	39	32	33	24	28	0,008
Fyring	39	41	35	28	27	0
Kollegeres forhold til nærmeste leder	42	42	39	34	27	0

n= 2735

* Procenterne angiver de tillidsrepræsentanter, der har angivet ja til at have oplevet denne situation, og som har manglet redskaber til at håndtere problemet.

Tabel 21.10: (TR 2010): - kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening?- fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)

	Ingen	Under 10%	Mellem 10 og 25%	Mellem 25 og 50%	Over 50 %	Ved ikke	Total
Danskejet	47	27	9	6	5	6	100
Udenlandsk ejet	44	27	10	5	8	6	100
Både dansk og udenlandsk ejet	38	30	13	6	6	7	100
Ved ikke	35	8	23		12	23	100
Gennemsnit	45	27	10	6	6	6	100

n=3275

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.11: (TR 2010): kun privat sektor: Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger? (Kristelige Fagbevægelse, Det Faglige Hus og lignende (procent) -

	Ingen	Under 10%	Mellem 10 og 25%	Mellem 25 og 50%	Over 50 %	Ved ikke	Total
Danskejet	41	30	11	4	1	11	100
Udenlandsk ejet	39	29	15	5	1	11	100
Både dansk og udenlandsk ejet	41	26	11	3		19	100
Ved ikke	23	23	12	:	:	42	100
Gennemsnit	40	30	12	4	1	13	100

n=3275

Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.12: (TR-2010) - kun selvejende institutioner: Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? -fordelt på arbejdspladsens størrelse (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke
5-9 ansatte	41	38	21
10-19 ansatte	32	43	25
20-49 ansatte	37	53	10
50-99 ansatte	21	43	36
100-249 ansatte	17	67	17
250 ansatte og derover	0	0	0
Gennemsnit	35	44	22

n=160

Ingen signifikans p= 0,681 (Chi²)

Tabel 21.13: (Ledere- 2010)- kun private virksomheder: virksomhedsstørrelse fordelt på dansk og udenlandsk ejerskab (procent)

	Gennemsnit	Dansk ejet	Udenlandsk ejet	Både dansk og udenlandsk ejet
5-9 ansatte	29	32	12	4
10-49 ansatte	34	37	18	18
50- 249 ansatte	15	16	10	14
250+ ansatte	21	14	60	63
Ved ikke	1	1	:	:
Total	100	100	100	100

N= 914; Dansk ejet: n=700; Udenlandsk ejet: n= 167; Både dansk og udenlandsk ejet: n=44
Høj signifikans p= 0,000 (Chi²)

Tabel 21.14: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år?(ligeløn mellem mænd og kvinder) (procent)

	Drøftet med hverken kolleger eller ledelse	Drøftet med kolleger	Drøftet med ledelsen	Drøftet med både kolleger og ledelse	Total
Privat sektor	81	8	4	8	100
Kommune	79	9	3	9	100
Region	79	13	2	7	100
Stat	77	9	5	9	100
Selvejende institution	82	8	5	5	100
Gennemsnit	80	9	4	8	100

n=7874
Høj signifikans p=0,000 (Chi²)



TR-undersøgelsen 2010

TR-undersøgelsen 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, opgaver og muligheder på arbejdspladserne.

Undersøgelsen dækker hele LO-området.

Hensigten er at tilvejebringe aktuel og forskningsbaseret viden, som de faglige organisationer kan anvende til at styrke tillidsrepræsentanterne til gavn for nuværende og kommende medlemmer af LO-forbundene samt produktion og trivsel på arbejdspladserne.

TR-undersøgelsens resultater fremlægges i fem rapporter og en sammenfattende pjece:

- Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen
- Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet
- Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne
- Rapport IV: Metode og de fem spørgeskemaer
- Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant
- Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede. Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010.

I TR-rapporterne 2010 redegøres både for tillidsrepræsentanternes aktuelle vilkår i 2010 og for udviklingen siden 1998, hvor LO fik gennemført den indtil da mest omfattende TR-undersøgelse.

TR-undersøgelsen 2010 er ligesom TR-undersøgelsen 1998 udført for LO af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier ved Københavns Universitet.

FAKTA om TR-undersøgelsen 2010

Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010

FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – har udført undersøgelsen på opdrag af LO

Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010

Deltagere i undersøgelsen er:

- 7.877 tillidsrepræsentanter
- 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
- 1.475 kolleger (1.169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
- 1.618 ledere
- 225 afdelingsrepræsentanter
- Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.

Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål

Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:

- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Dansk EI-Forbund
- Dansk Jernbaneforbund
- Dansk Metal
- FOA – Fag og Arbejde
- Fængselsforbundet
- Fødevareforbundet NNF
- HK/Danmark
- Hærens Konstabel- og Korporalforening
- Malerforbundet
- Serviceforbundet
- Socialpædagogerne
- Teknisk Landsforbund
- TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg