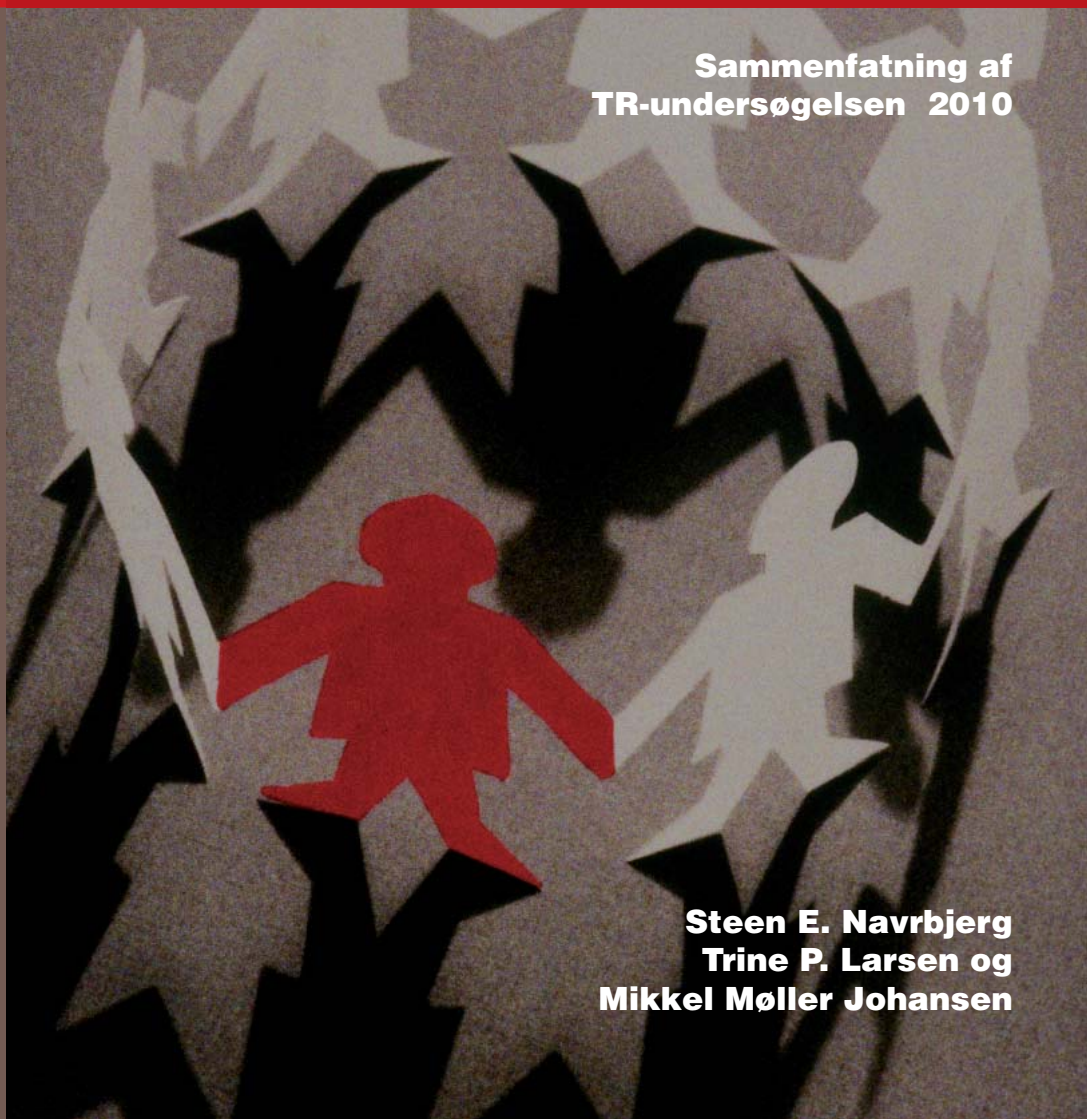
TR-undersøgelsen 2010

Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede



Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010

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

TR-undersøgelsen 2010

Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede

Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010

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

Landsorganisationen i Danmark

Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede
Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010

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

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

Layout: LO
Forsidefoto: Polfoto
Tryk: Silkeborg Bogtryk

ISBN: 978-87-7735-055-9
ISBN-online: 978-87-7735-057-3
LO-varenr.: 3013

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 fortrop 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

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 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

Indledning

Tillidsrepræsentanternes virkelighed og de opgaver, som de står overfor, ændrer sig til stadighed – ikke mindst fordi omgivelsesbetingelserne forandrer sig. 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 – hvilket har betydet, at flere forhold lægges ud til forhandlinger på arbejdspladserne. Det stiller også nye krav til organisationerne, som skal servicere tillidsrepræsentanterne.

Undersøgelsen Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentantens arbejdsliv.

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 bud på uddannelsernes indhold og omfang samt eventuelle forbundsspecifikke eller sektorspecifikke behov for uddannelse.

Næsten 11.000 tillidsvalgte har besvaret et omfattende spørgeskema. Men også andre vinkler er inddraget. Således har ca. 1.400 af de tillidsvalgtes 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 den lokale fagforening har af tillidsrepræsentanterne, og 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.

Ud over denne 360-graders undersøgelse af tillidsrepræsentanternes (sam)arbejdsvilkår i 2010, er der yderligere en tids-dimension i undersøgelsen, idet der i 1998 blev gennemført en undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, arbejdsopgaver og roller gennemført i et samarbejde mellem LO og FAOS. En række data fra 1998 kan sammenstilles med data fra 2010 og giver dermed mulighed for at belyse,

hvordan tillidsrepræsentantrollen og tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår har ændret sig over tid.

Denne sammenfatning baserer sig på fem mere omfattende rapporter med analyser af tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede:

- Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen
- Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet
- Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne
- Rapport IV: Metode og de fem spørgeskemaer.

Ni af de i alt 15 LO-forbund, som deltager i denne undersøgelse, har ønsket også at få belyst sikkerhedsrepræsentantens rolle som organisationsrepræsentant. Resultaterne af denne del af undersøgelsen præsenteres i en særlig

- Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant.

Den her foreliggende sammenfatning er en kort afrapportering af hovedresultaterne fra undersøgelsen Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010. Der indledes med en skematisk oversigt over tillidsrepræsentanten anno 1998 og 2010. Dette er en appetitvækker for den videre læsning, idet den umiddelbare sammenstilling af tallene fra 1998 hhv. 2010 giver den første skitse til udviklingen i tillidsrepræsentantens arbejdsliv over de seneste 12 år. Denne skitse træder for alvor i karakter, når disse data udfoldes over de følgende sider. Det gøres ved at supplere resultaterne for tillidsrepræsentanterne med data fra kolleger, ledere og afdelinger, så der kommer mere farve på analysen af tillidsrepræsentantens arbejdsliv: Hvordan er relationerne til kolleger, ledelse og afdelinger? Hvilke udfordringer stiller de kolleger, der ikke er medlem af de traditionelle fagforeninger? Hvilke kompetencekrav stilles der? Hvad kendetegner tillidsrepræsentanten anno 2010 – sammenlignet med 1998?

Forhåbentlig fungerer denne sammenfatning som en appetitvækker for videre læsning i de fem rapporter. De rapporter udgør den samlede undersøgelse,– og her kan vælges at gå mere i dybden med de emner, der interesserer læseren mest.

Den tilfredse tillidsrepræsentant – og plads til forbedring

Der tegner sig et meget positivt billede af tillidsrepræsentanten her i begyndelsen af det 21. århundrede – især når man spørger tillidsrepræsentanterne selv. Og sammenlignet med 1998 tegner der sig et billede af stadig mere tilfredse tillidsrepræsentanter på næsten alle punkter.

- Aldrig har så mange tillidsrepræsentanter været tilfredse med deres hverv som helhed som i 2010.
- Tillidsrepræsentanternes tilfredshed med fagforeningens støtte er udbredt.
- Stadig færre tillidsrepræsentanter mangler tid til at passe TR-hvervet.
- Stadig færre tillidsrepræsentanter oplever at falde bagud i deres arbejdsmæssige udvikling.
- Stadig flere føler, at TR-hvervet udvikler dem personligt.
- Stadig flere kommer på kursus på et eller andet tidspunkt i deres tillidsrepræsentantkarriere.
- Ni ud af ti er tilfredse med deres tillidsrepræsentanthverv.
- Otte ud af ti oplever, at deres forhold til ledelsen er præget af gensidig tillid
- Ledere er udbredt tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde
- Kollegerne oplever i udbredt grad at blive hørt, når de kontakter tillidsrepræsentanten med et problem.

Men der er også områder, hvor der er rum for forbedringer – eller områder, hvor der er sket forandringer, der giver udfordringer:

- Dobbelt så mange tillidsrepræsentanter har i 2010 som i 1998 kolleger fra de gule fagforeninger eller uorganiserede kolleger – to tredjedele har sådanne kolleger i 2010.
- Hvor mange kolleger føler sig godt behandlet af tillidsrepræsentanten i det daglige, er der også mange, som ikke føler, at deres synspunkter bliver behørigt repræsenteret, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen – et faktum, som mange tillidsrepræsentanter selv erkender.
- Hver fjerde LO-kollega ved ikke, hvad tillidsrepræsentanten går og laver.
- Et stort mindretal af kollegerne føler sig ikke ordentligt orienteret om lokalaftaler og overenskomstforhold.
- Tillidsrepræsentanten oplever stadig ringe interesse fra kollegerne i faglige forhold – men der er er faktisk mange kolleger, som udviser stor interesse for faglige forhold og lokale forhandlinger.
- To ud af fem ledere finder tillidsrepræsentantens forhandlingskompetencer mangelfulde.

Det positive billede nuanceres altså, ikke mindst når kolleger og ledere giver deres besyv med. Særligt når det gælder kommunikation med kollegerne og forhandlinger med ledelsen, tyder data fra denne undersøgelse på, at der rum for forbedringer.

Det ændrer dog ikke ved et overordnet billede af, at tillidshvervet er mere spændende, udfordrende og tilfredsstillende end nogensinde – og at det store flertal af tillidsrepræsentanter trives med de udfordringer og den støtte, de får i hvervet.

Tillidsrepræsentanten anno 1998 og 2010 – hvad er der sket i løbet af 12 år?

Fra 1998 til 2010 har nogle forhold ændret sig meget, mens andre har været mere konstante eller kun ændret sig lidt. Nedenfor er en række data fra tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010 stillet over for data fra tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. Det er opstillet i forhold til tillidsrepræsentantens profil, relationer til henholdsvis kolleger, ledelse og fagforening, rollekonflikter, TR-forhold, familieforhold, uddannelse og kompetencer.

Tillidsrepræsentanten anno 1998 og 2010 – udvalgte data	1998	2010
Profilen		
Gennemsnitsalder	45 år	49 år
Andel kvinder	42 %	45 %
Andel i offentlig sektor	50 %	42 %
Andel i privat sektor	46 %	51 %
Andel i selvejende institution	4 %	7 %
Andel TR af anden etniske oprindelse	2 %	3 %
Gennemsnitlig anciennitet som TR (i alt)	6,4 år	7,5 år
Andel, som arbejder i udenlandsk ejet virksomhed	14 %	20 %
Andel, der stemmer S, SF eller Enhedslisten	83 %	83 %
Forholdet til kollegerne		
Andel TR, som mener kollegerne er meget interesseret i faglige forhold	3 %	6 %
Andel, som ikke har gule eller organiserede kolleger	64 %	32%
Andel i privat sektor, som ikke har gule eller uorganiserede kolleger	74 %	35 %
Andel i offentlig sektor, som ikke har gule eller uorganiserede kolleger	54 %	27 %
Andel, hvor TR ikke kender status på kollegernes fagforeningsforhold	5 %	5 %
Andel, som vælger også at repræsentere de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen (kun dem, som har gule og uorganiserede kolleger)	-	39 %
Andel, som føler det er svært at være så loyal over for kollegerne, som de burde være	15 %	11 %

Tillidsrepræsentanten anno 1998 og 2010 – udvalgte data	1998	2010
Forholdet til ledelsen		
Andel, som helt eller delvist mener, at der er gensidig tillid mellem dem og ledelsen	79 %	82 %
Andel, som føler, det er svært at være så loyal over for ledelsen, som de burde være	16 %	17 %
Forholdet til fagforeningen		
Andel der er helt eller delvist tilfredse med fagforeningens service	78 %	83 %
Andel, som føler at have indflydelse på afdelingsniveau	23 %	29 %
Andel, som føler at have indflydelse på forbundsniveau	4 %	9 %
Rollekonflikter – forhold til kolleger, ledelse og fagforening		
Andel, som følger det er svært at være så loyal over for fagforeningen, som de burde være	14 %	11 %
Andel, som føler, det er svært at være så loyal over for ledelsen, som de burde være	16 %	17 %
Andel, der af og til må prioritere virksomhedens interesser på bekostning af kollegernes	45 %	40 %
Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold		
Andel, der mangler tid til TR-jobbet	52 %	26 %
Andel, der bruger mest tid på ledelsen	7 %	11 %
Andel, der bruger mest tid på kolleger	40 %	39 %
Gennemsnitlig arbejdstid til TR-jobbet	5,2 timer	5,4 timer
Gennemsnitlig fritid til TR-jobbet	3,0 timer	2,9 timer
Forhandlinger		
Andel, der har indgået lokale aftaler	61 %	66 %
Andel, der har lavet skuffeaftaler	17 %	9 %
Andel, der mener løn skal forhandles decentralt	50 %	51 %
Andel, der mener ferie skal forhandles decentralt	32 %	47 %
Andel, der mener arbejdsmiljø skal forhandles decentralt	40 %	55 %
Uddannelse og kompetencer		
Andel, som slet ikke kommer på kurser	28 %	16 %
Andel, som føler, at de har mulighed for at få den uddannelse, de har brug for som tillidsrepræsentant	-	81 %
Andel, som foretrækker lange kurser (uge-kurser)	63 %	36 %
Andel, som oplever at falde bagud vedrørende arbejdsmæssige kompetencer	22 %	13 %

Tillidsrepræsentanten anno 1998 og 2010 – udvalgte data	1998	2010
TR- tilfredshed og karriere		
Andel, som er meget/delvist tilfreds med TR-hvervet	73 %	89 %
Andel, som vil lade sig genvælge til tillidsrepræsentant, når den nuværende periode udløber	64 %	79 %
Andel, som har svært ved at finde afløser	45 %	43 %
Andel, som er TR, fordi kollegerne opfordrede til det	73 %	56 %
Andel, som har ladet sig vælge for at sikre kollegerne bedre løn og arbejdsvilkår	45 %	55 %
Andel, som er TR for at udvikle sig personligt	28 %	43 %
Andel, der ser en karrieremulighed i fagbevægelsen	19 %	26 %
Andel, der har været i et kampvalg om TR-posten	16 %	17 %
Andel, der kunne ønske en lederkarriere	14 %	21 %
Familien		
Andel, der lever i fast parforhold	83 %	85 %
Andel, der har svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen	27 %	19 %
TR-dækning, OK-dækning og arbejdsgiveres organisationsgrad		
Andel arbejdspladser, der har en tillidsrepræsentant	-	52 %
- TR-dækning for LO-medlemmer	-	67 %
- TR-dækning for gule	-	40 %
- TR-dækning for uorganiserede	-	35 %
Andel arbejdspladser, der har en overenskomst	84 %*	75 %**
- OK- dækning for LO-medlemmer	-	87 %
- OK-dækning for gule	-	52 %
- OK-dækning for uorganiserede	-	49 %
Organisationsgrad på arbejdsgiverside	53 %*	58 %**

Noter: * Tal fra 1997 ** Tal fra lederundersøgelsen 2010

Som man kan se, er der sket en udvikling i løbet af de 12 år. I det følgende uddybes disse data – som næsten udelukkende baserer sig på tillidsrepræsentantundersøgelserne 1998 og 2010 – og analyseres i forhold til leder-, kollega- og afdelingsundersøgelserne.

Tillidsrepræsentantens profil

Tillidsrepræsentanten er blevet ældre

Gennemsnitalderen for tillidsrepræsentanten er i 2010 49 år – mod 45 år i 1998. Dette passer meget godt overens med udviklingen i 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. 3 % af tillidsrepræsentanterne anno 2010 er af anden etnisk herkomst – mod 2 % i 1998.

Flere tillidsrepræsentanter i det private

Relativt er fordelingen blandt LO-tillidsrepræsentanterne mellem offentlig og privat sektor rykket. Hvor præcis halvdelen af LO-forbundenes tillidsrepræsentanter i 1998 arbejdede i det offentlige, er andelen i 2010 42 % . I 1998 arbejdede 46 % i den private sektor, mens tallet i 2010 er 51 %. Ses der alene på selvejende institutioner, er der kommet relativt flere tillidsrepræsentanter på denne type arbejdspladser; her arbejder i 2010 7 %, hvor det i 1998 var 4 %.

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

Andelen af udenlandske arbejdspladser er steget fra 1998 til 2010 – og det er også 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 virksomheder, der er både udenlandsk og danskejede - 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 udenlandske virksomheder markerer sig ikke specielt ved at være mindre organiseret på hverken arbejdsgiver- eller arbejdstagerside, når der sammenlignes med danskejede virksomheder.

Forholdet til de organiserede kolleger

Stor tillid til tillidsrepræsentanten

Der er generelt stor gensidig tillid mellem tillidsrepræsentanterne 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.

Tillidsrepræsentanten i dagligdagen – leverer den ønskede hjælp

Når kollegerne beder tillidsrepræsentanten om hjælp i det daglige, får de i vid udstrækning den hjælp, de forventer. Det kan således 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 samt mobning og chikane på arbejdspladsen.

Forhandlingssituationen: Nogle LO-kolleger føler sig dårligt informeret og repræsenteret

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 – mens 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. Generelt har de gule og uorganiserede[1] en mere negativ holdning til tillidsrepræsentanten end LO-medlemmerne – men selv blandt dem er holdningen overraskende positiv, taget i betragtning, at der er tale om grupper, der har fravalgt LO-organisationerne.

Tillidsrepræsentanten gør en forskel

Blandt LO-kolleger på virksomheder med en tillidsrepræsentant mener syv ud af ti, at de ville have ringere løn og arbejdsvilkår, hvis der ikke var en tillidsrepræsentant; hver tiende er uenig i dette udsagn. Blandt de gule og uorganiserede er det hver tredje, der tror, de ville have ringe 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 deres løn og

1) I rapporterne vil begreberne 'de gule fagforeninger', 'de gule kolleger' eller blot 'de gule' blive anvendt, da det er det mest udbredte begreb - vel vidende, at der kan være nogen, der blive stødt over, hvad dette begreb forbindes med. Alternativerne – 'de ideologisk alternative fagforeninger' eller 'de ikke-overenskomstbærende fagforeninger' vil dels ikke være umiddelbart forståelige for alle, dels vil disse begreber være sprogligt tunge at arbejde med i rapporterne. For en nærmere forklaring på, hvorfra begrebet 'de gule' stammer, se rapport II, kapitel 8.

arbejdsvilkår havde været bedre, hvis der havde været en tillidsrepræsentant. Yderligere viser lederundersøgelsen, at 36 % af lederne i det offentlige, der ikke har en tillidsrepræsentant, gerne ville have en sådan – det gælder kun 5 % af ledere i det private. Det er dog også hver fjerde LO-kollega, som angiver, at de ikke ved, hvad tillidsrepræsentanten går og laver.

Kollegernes opbakning – misforstået af tillidsrepræsentanterne?

Både i 1998 og i 2010 havde tillidsrepræsentanterne en relativt negativ opfattelse af kollegernes interesse i faglige forhold. I 1998 vurderede 3 % af tillidsrepræsentanterne, at denne interesse var stor, i 2010 var tallet steget til 6 %. Det står i kontrast til kollegernes egne udsagn. Hver femte LO-kollega udtrykker interesse for fagforeningens arbejde, mens to ud af fem er interesseret i lokale forhandlinger og overenskomstforhandlinger. Selv blandt de gule og uorganiserede er interessen stor. Der er således et misforhold mellem tillidsrepræsentanternes opfattelse af kollegernes interesse – og kollegernes egen vurdering af deres interesse. 56 % af LO-kollegerne finder, at fagforeningen repræsenterer deres faggruppes interesser og vilkår – mens 13 % finder, at deres faggruppe i ringe eller meget ringe grad repræsenteres af fagforeningen.

Netværket af andre tillidsvalgte

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 samt diskutere efteruddannelse og kompetenceudvikling. Den ret udbredte brug af netværk indikerer, at netværk er vigtige for opgradering af kompetencer. Og netværk er også et sted, hvor næsten hver fjerde tillidsrepræsentant finder information om mulige kurser.

Forholdet til de gule og uorganiserede

De gule og de uorganiserede en betydelig og stigende udfordring

De gule og de uorganiserede på arbejdspladsen er en udfordring for stadig flere tillidsrepræsentanter. Hvor 32 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 havde kolleger, der var medlem af de gule fagforeninger, eller som var uorganiserede, er andelen i 2010 steget til 64 %. Både i 1998 og i 2010 er der 5 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke kender deres kollegers status i forhold til fagforeningsmedlemskab. Der er en klar sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant og medlemskab af den etablerede fagbevægelse.

Både afdelinger og tillidsrepræsentanterne selv finder, at det især er tillidsrepræsentantens opgave at organisere kollegerne, gerne med hjælp fra fagforeningen – men en tredjedel oplever, at de ikke får nogen støtte fra deres fagforening til at organisere kollegerne. Den mest udbredte rekrutteringsmetode er det gode argument. Andelen af gule og uorganiserede, som har tillid til tillidsrepræsentanten, er langt mindre end blandt LO-kollegerne.

De gule og uorganiseredes betydning for samarbejdet

51 % af tillidsrepræsentanterne oplever ikke, at tilstedeværelsen af de gule og uorganiserede 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 uorganiserede vanskeliggør samarbejdet på arbejdspladserne. Det handler især om lokalforhandlinger (28 %), koordinering af medarbejderkrav og ønsker (24 %), samt konflikt på arbejdspladsen (14 %).

Når det gælder tillidsrepræsentanternes reaktion og adfærd over for de gule og 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. Der er betydelige forbundsspecifikke forskelle på, i hvilket omfang tillidsrepræsentanten vælger at repræsentere de gule og uorganiserede over for ledelsen.

17 % af lederne finder, at de gule og 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 uorganiserede påvirker samarbejdet negativt end ledere i den private sektor.

Forholdet til ledelsen

Gensidig tillid
82 % af tillidsrepræsentanterne oplever deres relation til ledelsen som præget af tillid – en lille fremgang i forhold til 1998, hvor det var 79 %. Ni ud af ti ledere vurderer deres relation til tillidsrepræsentanten som præget af tillid, og 75 % af lederne er tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde.

Samarbejdet i det offentlige bedre end i det private
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 over for dette – 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. Det ændrer dog ikke ved, at også lederne i den private sektor generelt set er positive.

Forhandlinger

Overenskomsten en tryg ramme
En overenskomst tegner rammen for, hvad der kan forhandles lokalt – og det er en stadig balance mellem frihed og tryghed. Tre ud af fire tillidsrepræsentanter finder, at overenskomsten giver dem trygge rammer for forhandling – kun 5 % er delvist eller helt uenig. Det er især tillidsrepræsentanter på større virksomheder, der oplever rammerne som trygge.

Når det gælder lederne, finder hver tredje, at rammerne i overenskomsten er for stive, mens 30 % af lederne ikke er enige i dette. Særligt ledere i det offentlige svarer, at overenskomsten er for stram.

Gerne lokale lønforhandlinger
Forholdet til, hvad der skal forhandles centralt hhv. decentralt har ændret sig meget lidt fra 1998 til 2010. Kun ferie og arbejdsmiljø ønskes i højere grad lagt ud lokalt i 2010 end i 1998. Et interessant resultat er, at tillidsrepræsentanter generelt i højere grad end ledere ønsker løn forhandlet decentralt. Det indikerer, at tillidsrepræsentanter overordnet føler sig godt klædt på til at forhandle med ledelsen, om end mere end halvdelen oplever det som en hjælp, hvis en fagforeningsrepræsentant sidder med –

særligt vedrørende forhandlinger om TR-vilkår.

Færre skuffeaftaler i 2010

66 % af tillidsrepræsentanterne har lavet lokalaftaler med ledelsen på deres arbejdsplads – mod 61 % i 1998. Andelen af tillidsrepræsentanter, der har indgået skuffeaftaler med ledelsen, er næsten halveret fra 1998 til 2010 (hhv. 17 % og 9 %), og det er formentlig en konsekvens af ændringer i overenskomsterne, som muliggør mere fleksible lokalaftaler, særligt på arbejdstidsområdet.

Ledere efterlyser bedre forhandlingskompetencer

Overordnet set er lederne godt tilfredse med tillidsrepræsentanternes generelle kompetencer. Men der er dog også væsentlige reservationer: To ud af fem ledere mener således, 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 svarer, at de i større eller mindre grad er klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen; 16 % føler sig ikke klædt godt nok på til forhandlinger med ledelsen. Det er mænd, der føler sig bedst forberedt til forhandlinger.

Individuelle versus kollektive forhandlinger

Forhandling 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 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 lederne at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for fagforeningen – men også her er den offentlige leder mere positiv over for fagforeningen end den private leder. 41 % af tillidsrepræsentanterne og 13 % af lederne mener, at individuelle lønformer er ødelæggende for solidariteten, mens 36 % af tillidsrepræsentanterne og 66 % af lederne ikke finder, at dette er tilfældet.

Centrale versus decentrale forhandlinger

Når det gælder forholdet mellem centrale og decentrale forhandlinger, har der været en meget lille udvikling fra 1998 til 2010 i tillidsrepræsentanternes holdning. Kun to spørgsmål – nemlig ferie og arbejdsmiljø – mener markant flere tillidsrepræsentanter i dag, bør forhandles decentralt. En væsentlig

årsag til, at ferie fylder mere lokalt, er formentlig den 6. ferieuge, som kan anvendes på flere forskellige måder og derfor skal diskuteres på arbejdspladserne. Der er ikke store forskelle mellem tillidsrepræsentanternes og ledernes holdning til, hvad der skal forhandles lokalt, hhv. centralt. Dog er det interessant, at 51 % af tillidsrepræsentanterne foretrækker lokale lønforhandlinger – mod 41 % af lederne. Det gælder dog i langt højere grad ledere i den private sektor (63 %) end ledere i den offentlige sektor (25 %). Men også i den offentlige sektor ønsker en større andel – 37 % - af tillidsrepræsentanterne decentrale forhandlinger, hvilket indikerer, at mange tillidsrepræsentanter i det offentlige føler sig godt (og bedre end mange ledere) klædt på til lokale lønforhandlinger.

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 dog kun 29 % af LO-kollegerne, der ikke har en tillidsrepræsentant.

Det er på sådanne virksomheder som regel den enkelte medarbejder, der selv forhandler med ledelsen. 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 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 – hvilket typisk hænger sammen med, at en tillidsrepræsentant eller fagforeningsrepræsentant fra et andet område træder til, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant.

Hvorfor ikke en tillidsrepræsentant?

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
- hver femte leder ikke mener, at det på deres arbejdsplads var muligt at finde en person blandt medarbejderne, som ønskede at være tillidsrepræsentant
- 17 % af lederne principielt mener, at en tillidsrepræsentant er unødvendig, og at medarbejderne skal kunne gå direkte til ledelsen.

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 %) – og 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.

Forholdet til fagforeningen

Organisationsdemokratiet er øget fra 1998 til 2010

Hvor 23 % af tillidsrepræsentanterne oplevede at have nogen eller høj grad af indflydelse på afdelingerne i 1998, var andelen i 2010 29 %. Og flere oplever at have indflydelse på forbundsniveauet i 2010 i forhold til 1998 (hhv. 9 % og 4 %). Indflydelsesniveauet stiger, jo mindre forbundet er, og jo længere man har været tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentantens tilfredshed med fagforeningens service er højere i 2010 end i 1998

83 % er i 2010 meget eller delvist tilfredse med fagforeningens service – mod 78 % i 1998. En strukturændring har fundet sted i mange forbund, hvorved antallet af afdelinger er blevet reduceret. Strukturændringerne er dog samtidig ofte blevet suppleret med et løft i kvaliteten af servicen, typisk i form af bedre uddannelse til de afdelingsansatte, en professionalisering af afdelingerne og øget fokus på serviceringen af de tillidsvalgte. Disse data indikerer altså, at strukturændringerne har været en succes, trods reduktionen i antallet af afdelinger.

Forbundene har meget mangelfulde kontaktdata på de tillidsvalgte

De kontaktdata – det vil sige e-mails - som forbundene leverede til denne undersøgelse, var i stort omfang behæftet med fejl. 11 % af dem, som åbnede spørgeskemaet, var hverken tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. I en større stikprøve på de, der ikke havde svaret på spørgeskemaet, viste det sig, at 28 % ikke var tillidsrepræsentanter og 40 % ikke var sikkerhedsrepræsentanter (selvom de iflg. forbundenes oplysninger skulle bestride disse hverv). Afdelingsrepræsentanter og forbundsrepræsentanter angiver selv, at de tillidsvalgte er et helt afgørende omdrejningspunkt for kontakten til arbejdspladserne – og samtidig mangler de opdaterede kontaktdata på en betydelig del af de tillidsvalgte. På dette område er den nødvendige effektivisering og det dermed følgende kvalitetsløft således langt fra en realitet.

Rollekonflikter

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 syntes, de burde være – i 2010 er tallet 11 %. I forhold til fagforeningen er det 11 %, der ikke føler at være loyale nok i 2010 – mod 15 % i 1998.

I forhold til ledelsen er det 17 %, der oplever ikke at kunne være så loyale, som de føler, de burde – mod 16 % i 1998. I 1998 oplevede 45 % at måtte prioritere virksomhedens interesser på bekostning af kollagernes – i 2010 er tallet 40 %. Det er dog kun hvert femte LO-medlem, der har den oplevelse, at tillidsrepræsentanten prioriterer virksomheden på bekostning af kollegernes interesser. Dermed synes det at lykkes tillidsrepræsentanterne 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 loyalitets-problemer.

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.

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold

Tillidsrepræsentantens vilkår på arbejdspladsen forbedret

I Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 var det at få tilstrækkelig tid til TR-opgaverne 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 tillidsrepræsentanter med aftaler om et eksakt antal timer, der oplever at have tidsproblemer (36 %), mens blot 22 % af de, 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 arbejdsgiverbetalt 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.

Uddannelse og kompetencer

Kompetencerne i orden for flertallet

Tre ud af fire tillidsrepræsentanter føler sig godt klædt på til at løfte opgaven, og mere end fire ud af fem har et godt overblik over opgaverne. Også ledere oplever generelt, at kompetenceniveauet er tilfredsstillende; kun hver 10. leder finder, at kompetencerne for timelønnedes og

funktionærers tillidsrepræsentanter er mangelfulde. En del ledere finder dog, at netop forhandlingskompetencerne er mangelfulde hos de tillidsrepræsentanter, som de har kontakt med.

En større andel kommer på kursus i løbet af tillidsrepræsentantkarrieren

Andelen af tillidsrepræsentanter, der overhovedet kommer på kursus i løbet af karrieren som tillidsrepræsentant, er øget markant fra 1998 til 2010. Hvor 16 % af dem, som var tillidsrepræsentanter anno 2010 aldrig har været på kursus, var det 28 %, der aldrig var kommet på kursus i 1998.

Tilfredsheden med kurserne er stor – ni ud af ti tillidsrepræsentanter føler sig styrket i forhold til viden om overenskomster, samarbejde og kommunikation med kollegerne. De føler sig også generelt set godt klædt på til at håndtere TR-opgaverne. Men yngre og ofte nyvalgte tillidsrepræsentanter finder sig dog i mindre udstrækning godt klædt på.

De klassiske kompetencer

Det er stadig i vid udstrækning de klassiske kompetencer, der har høj prioriteret, hos tillidsrepræsentanter og ledere, når det gælder tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling: Forhandling, konfliktløsning, samarbejde, overenskomstforhold og kommunikation. Mange har også været på sådanne kurser inden for de seneste år.

Generelt er lederne særdeles tilfredse med tillidsrepræsentanterne og deres kompetencer (dog med de nævnte forskelle mellem offentlig og privat sektor) – men på et område er tilfredsheden mindre udbredt: 42 % af lederne mener i større eller mindre omfang ikke, at tillidsrepræsentanterne er klædt godt nok på til forhandlinger. Det er ellers netop det område, som er et kerneområde i tillidsrepræsentanternes arbejde, og som de også får meget uddannelse i. Blandt tillidsrepræsentanterne mener 67 %, at ledelsen er godt nok klædt på til forhandlinger.

De nye kompetencer

Nye kompetenceønsker og kompetencebehov tegner sig også. På en række områder er der mange tillidsrepræsentanter, som både oplever mange henvendelser fra kollegerne, og som oplever at mangle værktøjer til at håndtere de bestemte situationer. Det gælder i forhold til

- fyringer
- stress
- mobning og chikane på arbejdspladsen
- kollegers forhold til nærmeste leder
- kollegernes personlige problemer.

Herudover synes en mere overordnet udfordring at være tillidsrepræsentantens kommunikation med kollegerne, hvor relativt mange kolleger, også LO-kolleger, føler sig underinformeret om faglige forhold og tillidsrepræsentantens arbejde. Det illustreres bl.a. ved, at 13 % af tillidsrepræsentanterne slet ikke

har drøftet overenskomstforhold hverken generelt eller specifikt for arbejdspladsen.

Kursusplan – for 15 % af tillidsrepræsentanterne

Systematisk kursusplanlægning for tillidsrepræsentanter er ikke specielt udbredt. Men TR-uddannelse ligger mange tillidsrepræsentanter på sinde – det er et emne, som ligger 2.-pladsen, når tillidsrepræsentanterne angiver, hvad de har kontaktet fagforeningen om inden for det seneste år. Det gælder også for de tillidsrepræsentanter, som ikke har været på kursus - 28 % har således henvendt sig til fagforeningen om TR-uddannelsen, men er stadig ikke kommet på kursus.

15 % af tillidsrepræsentanterne har udviklet en kursusplan i samarbejde med fagforeningen. FOA adskiller sig fra alle andre forbund ved, at hele 45 % har lavet en sådan plan.

Lange og traditionelle kurser foretrækkes – men korte vinder frem

Ligesom i 1998 foretrækker også et flertal lange kurser i 2010. Men flertallet i 2010 er væsentligt lavere end i 1998 (hhv. 36 % og 63 %) – og især de 30-39-årige og kvinder ønsker kortere og lokale kurser. Både det fulde ugekursus og firedags kurserne er stadig mindre attraktive for tillidsrepræsentanterne.

Når det gælder undervisningsformen, foretrækkes de traditionelle undervisningsformer med tavleundervisning, gruppearbejde og erfaringsudveksling. E-learning har ikke stor udbredelse, mens individuel coaching synes populært hos især de unge. Når det gælder kursuskammerater, foretrækkes personer fra eget forbund (52 %) eller inden for eget fag (15 %) – men der er dog også en stor andel på 34 %, for hvem det ikke betyder noget, hvem de kommer på kursus med.

Få barrierer for kursusaktivitet

81 % af tillidsrepræsentanterne finder, at de har gode muligheder for at får den TR-uddannelse, som de ønsker og oplever ikke overvældende mange barrierer. Men der er også nogle, der oplever barrierer. Der er således 14 % som finder, at afstanden til kursusstedet er et problem – og det er især tillidsrepræsentanter fra småbørnsfamilier. 12 % angiver, at ledelsen 'ser skævt til' dem, hvis de tager på TR-kurser. Det er lidt mere udbredt på de små arbejdspladser, og det er især et problem, som de unge og nyvalgte tillidsrepræsentanter står med. Også kollegerne kan være et problem; 8 % af tillidsrepræsentanterne har oplevet, at kollegerne ikke har forståelse for, at tillidsrepræsentanten tager på kursus. Endelig er der 5 % som slet ikke modtager kursustilbud.

13 % angiver, at de hellere vil bruge deres tid på at løse problemer på arbejdspladsen end på kurser, og 21 % har markeret, at de ikke har kunnet finde nogen relevante emner. For begge disse gruppers vedkommende er det især de ældre

og ofte dem med længst anciennitet, der hellere vil løse problemer eller som ikke kan finde relevante kurser – måske fordi de efterhånden har været på de kurser, de fandt nødvendige.

Fagforeningen formidler kurserne – men store forbundsvariationer

Det store flertal af tillidsrepræsentanter opnår viden om kurserne via fagforeningen – 80 % får tilbud tilsendt, og 29 % finder frem til kursustilbud gennem samtaler med fagforeningen. 57 % finder tilbud via nettet – enten eget forbunds hjemmeside (36 %) eller via fiu.dk eller LO-skolens hjemmeside (21 %). 23 % finder kurser via deres netværk. Der er meget store variationer forbundene imellem, og nogle forbund er langt mere aktive når det kommer til den direkte kontakt med tillidsrepræsentanterne end andre forbund. Tendensen er at jo mere opsøgende, forbund eller fagforening er, jo mindre bruger tillidsrepræsentanterne fx hjemmesider.

Sparring gennem netværk og fagforeningen - et vigtigt supplement til TR-kurserne

TR-netværk og kontakten til fagforeningen er på tværs af forbund, aldersgrupper og anciennitet vigtige fora for erfaringsudveksling blandt tillidsrepræsentanterne. Også tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har været på TR-kurser, drager i stor udstrækning nytte af netværk og kontakten til fagforeningen, når de har spørgsmål eller behov for at drøfte bestemte emner. Det er her, mange – udover 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 ser netop netværk etableret via fagforeningen som deres vigtigste netværk indikerer, at der er et vigtigt potentiale for kompetenceudvikling her.

(Offentlige) ledere positive over for kursusaktivitet

Næsten ni ud af ti ledere er positive over for kursusaktiviteter, og hver tredje opfordrer proaktivt deres tillidsrepræsentanter til at tage yderligere kurser. Kun 12 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at ledelsen er negativ over for kursusaktiviteter.

Men når det gælder udbyttet af tillidsrepræsentanternes kursusaktivitet, er ledere i det offentlige langt mere positive end ledere i det private. 37 % af lederne i det private oplever, at tillidsrepræsentanten er blevet en bedre sparringspartner efter kurser – hvor det gælder 70 % af lederne i det offentlige. Tilsvarende forskelle findes, hvad angår ledernes vurdering af tillidsrepræsentantens udbytte af kurserne i forhold til forståelse af overenskomster – og generelt samarbejde med ledelse og kolleger. Også her er

andelen af ledere, der finder udbyttet positivt, meget større i den offentlige end i den private sektor.

Færre falder bagud i faglig udvikling
Et problem ved TR-hvervet kan være, at tillidsrepræsentanten prioriterer tillidsrepræsentantrelaterede kurser på bekostning af de kurser, der vedligeholder og udvikler de arbejdsmæssige kompetencer. Men det er betydeligt færre i 2010 end i 1998, der oplever problemer med at vedligeholde færdighederne inden for deres fag. I 1998 oplevede knap hver fjerde tillidsrepræsentant at falde bagud med hensyn til viden og uddannelse inden for deres fag – i 2010 er det 13 %, der har denne oplevelse. Det kan antyde, at tillidsrepræsentanterne er blevet bedre til at sikre, at de til stadighed også udvikler sig inden for det fag, de er uddannet i – så de også står i en bedre situation, den dag de træder tilbage fra tillidsrepræsentantposten.

Tilfredshed og karriere

Stor tilfredshed med tillidshvervet – men det spredes ikke
Tilfredsheden med tillidshvervet er stor og er steget fra 1998 til 2010. Hvor 17 % var meget tilfredse med hvervet i 1998, var andelen i 2010 32 % - og delvist tilfredse var 56 % i 1998 og 57 % i 2010. Der er væsentligt flere i 2010 end i 1998, der oplever, at det udvikler dem personligt at være tillidsrepræsentant (hhv. 43 % og 28 %) – og vi ser, at der er stor tilfredshed med fagforeningen.

Samlet set er vurderingen af hvervet altså overvældende positiv og bedre i 2010 end i 1998, men det afspejler sig ikke i forhold til rekrutteringsmulighederne. 43 % af tillidsrepræsentanter mener i 2010, at det vil være svært af finde en afløser – og den situation har ikke forbedret sig siden 1998, hvor andelen var næsten den samme (45 %). Det kunne tyde på, at de positive oplevelser ved tillidsrepræsentanthvervet ikke formidles til kolleger, der måtte være interesserede i hvervet.

Mange ser karrieremuligheder i fagbevægelsen
26 % ser i 2010 en karrieremulighed i fagbevægelsen – mod 19 % i 1998. Hver femte er i tvivl om, hvorvidt en karriere i fagbevægelsen er interessant. Det indikerer, at der er et stort potentiale for fremtidige aktive i fagbevægelsen. Men de interesserede skal plukkes tidligt, for interessen for en karriere falder markant efter omkring fem år i hvervet.

Motiver til at blive tillidsrepræsentant: Hjælp til kollegerne – og personlig udvikling
Når det gælder motivet til at blive tillidsrepræsentant handler det for størstedelen om, at kollegerne opfordrede til det, og fordi man ønsker at sikre kollegerne gode løn og arbejdsvilkår. Men en udvikling

har tydeligt fundet sted; hvor det i 1998 var et udbredt motiv at hjælpe kollegerne og fordi de opfordrede til det, er disse motiver mindre udbredte i 2010. I 2010 fylder den personlige udvikling betydeligt mere som motiv end i 1998. 10 % er blevet tillidsrepræsentant på grund af utilfredshed med forgængeren.

Tillidshvervet opfattes altså af flere som spændende, personlighedsudviklende og tilfredsstillende i dag end i 1998 – men samtidig opleves problemerne med at rekruttere nye tillidsrepræsentanter som lige så store. Det mere end antyder, at det ikke lykkes hverken tillidsrepræsentanter eller de faglige organisationer at formidle de karrieremæssige og personlige udviklingsmuligheder, som hvervet giver – og dermed tabes potentielt kommende aktive i fagbevægelsen

Familien

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 deres TR-arbejde. 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 overfor i det daglige. Et relativt stort mindretal føler, at de svigter netop over for familien. 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 overfor familien, når de skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser
- 20 % fravælger kurser fordi de har forpligtigelser overfor 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 arbejde.

TR-dæking, OK-dækning og arbejdsgiveres organisationsgrad

TR-dækningen – langt større i det offentlige

52 % af arbejdspladserne har en tillidsrepræsentant – men det er langt mere udbredt i det offentlige (91 %) end i det private (33 %). På små arbejdspladser – 5-9 ansatte – er det 35 %, der har en tillidsrepræsentant. Lavest TR-dækning er der indenfor teknik, design og IT (10 %) og handel, hotel og restauration (27 %). I forhold til personer, har 67 % af LO-kollegerne en tillidsrepræsentant, 29 % har ikke, mens 4 % af LO-kollegerne ikke ved, om de har en tillidsrepræsentant. 40 % af de gule kolleger og 35 % af de uorganiserede kolleger har ikke en tillidsrepræsentant.

Lidt mere end hver tiende arbejdsplads, der ikke har en tillidsrepræsentant, har tidligere haft en. Det er særligt LO-forbundenes tillidsrepræsentanter, der dominerer; de er på 47 % af arbejdspladserne, mens AC/FTF har 7 %. Fra de gule er der 0,4 % tillidsrepræsentanter. På arbejdspladser uden en TR-ordning har lidt mere end hver tiende haft en TR-ordning før.

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. Overenskomstdækningen varierer i de forskellige sektorer:

- Det private arbejdsmarked: 65 %
- Det offentlige arbejdsmarked: 92 %
- De selvejende institutioner: 88 %

Overenskomstdækningen på LO-området 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 de LO-kolleger, der er på arbejdspladser med under fem ansatte, er det 83 %, der er dækket af en overenskomst. For de timelønnede er andelen, der er dækket af en overenskomst, 58 %; for funktionærer 59 %; og for akademikere 18 %. Generelt stiger overenskomstdækningen med arbejdspladsens størrelse. Specielt lav er overenskomstdækningen inden for teknik, design og IT (30 %). I en international sammenligning ligger danske overenskomstdækning dog højt.

Faldende organisationsgrad på arbejdstagerside

Markant flere tillidsrepræsentanter arbejder i 2010 på arbejdspladser med gule og uorganiserede – sammenlignet med 1998. I 1998 var der 64 % af arbejdspladserne, der ikke havde gule og uorganiserede – i 2010 er tallet 32 %.

At LO-forbundene har mistet medlemmer de senere år er også noget tillidsrepræsentanterne har mær-

ket. 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.

Fordelt på sektorer kan det konstateres, at der i 1998 var 74 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor, som ikke havde gule og uorganiserede – i 2010 var tallet 35 %. I den offentlige sektor var det i 1998 54 %, der ikke havde sådanne kolleger – 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.

Der er en klar sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant og organisationsgraden; er der en tillidsrepræsentant, er det meget mindre sandsynligt, at der er gule eller uorganiserede på arbejdspladsen. Timelønnede vælger i større udstrækning end akademikerne og funktionærerne at være medlem af de gule, og akademikere fravælger oftere end andre grupper fagforeningsmedlemskab overhovedet.

Uanset, om arbejdspladsen er helt eller delvist 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.

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 konfirmerer, 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 blandt virksomheder med 5-9 ansatte er halvdelen organiseret. 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 ift. hvilke områder, der er organiseret (bygge, anlæg og vedligeholdelse, transport og produktion og samlebånd), hhv. ikke organiseret (handel, restauration og hotel, teknik, design og IT samt kontor og administration).

Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant

Sikkerhedsrepræsentantdækningen større end tillidsrepræsentantdækningen

Sikkerhedsrepræsentantdækningen er klart større end tillidsrepræsentantdækningen. Hvor andelen af arbejdspladser, der har en tillidsrepræsentant er 52 %, er an-

delen af arbejdspladser, der har en sikkerhedsrepræsentant 82 %. Blandt kollegerne har 83 % af LO-kollegerne en sikkerhedsrepræsentant, mens blot 67 % har en tillidsrepræsentant. Det betyder også, at sikkerhedsrepræsentanten – som en mulig organisationsrepræsentant – er tilstede på mange arbejdspladser, som ikke har tillidsrepræsentanter.

Sikkerhedsrepræsentanten – ikke en organisationsrepræsentant

Sikkerhedsrepræsentanten bliver af nogle forbund betragtet som en mulig organisationsrepræsentant. For ni forbunds vedkommende er det blevet undersøgt, i hvilket omfang sikkerhedsrepræsentanten er at betragte som en organisationsrepræsentant. Mere end tre ud af fire afdelingsrepræsentanter betragter sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant. Mindre end hver 10. leder betragter sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant. Det er en relativt lille kerne af sikkerhedsrepræsentanter selv, der interesserer sig for organisering af kolleger og faglige forhold i bred forstand, og kontakten mellem sikkerhedsrepræsentant og fagforeningen er begrænset. Det betyder, at afdelingerne i begrænset omfang får føling med medlemmernes ønsker og behov gennem sikkerhedsrepræsentanten – og måske forspildes her en mulighed, idet sikkerhedsrepræsentanten i væsentligt større omfang er på danske arbejdspladser end tillidsrepræsentanten.

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 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

ISBN: 978-87-7735-055-9
ISBN-online: 978-87-7735-057-3
LO-varenr.: 3013