

**TR-undersøgelsen 2010**

**Rapport II**



# **Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet**

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

# **Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010**

## **Rapport II**

### ***Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet***



FAOS

# Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

## Rapport II

### *Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet*

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

FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet

Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet  
Udgivet i oktober 2010  
Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32D, 2300 København S  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)

Forfattere:

Steen E. Navrbjerg, Trine P. Larsen 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: 978-87-7735-036-8  
ISBN-online: 978-87-7735-037-5  
LO-varenr. 3009

## 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

<b>Forord .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Indledning .....</b>	<b>13</b>
1.1 Oversigt – Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet .....	15
<b>2 Sammenfatning: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet.....</b>	<b>17</b>
2.1 Ni hovedpointer om tillidsrepræsentanten og organisationssystemet	17
2.2 Uddybende sammenfatning .....	19
<b>3 Baggrund: Organisationer under forandring .....</b>	<b>29</b>
3.1 Sammenlægning af forbund .....	29
3.2 Færre forbund fra 1998 til 2010 .....	29
3.3 Ændringer i afdelingsstrukturen over de seneste år.....	30
3.4 Opsamling .....	36
<b>4 Tillidsrepræsentanten og fagforeningen – kommunikation og service.....</b>	<b>39</b>
4.1 Forbunds og afdelingers overblik over de tillidsvalgte .....	39
4.2 Kontakten mellem afdeling og tillidsrepræsentant .....	40
4.3 Hvad bruger tillidsrepræsentanten afdelingen til? .....	44
4.4 Tilfredshed med fagforeningen – og det, den repræsenterer .....	48
4.5 Opsamling .....	50
<b>5 Tillidsrepræsentanten og overenskomstsystemet .....</b>	<b>53</b>
5.1 Centrale eller decentrale forhandlinger .....	53
5.2 Lokale aftaler – omfang, type og indhold .....	57
5.3 Brugen af rammeaftaler.....	58
5.4 Hvem skal forhandle? – afdelingens/kredsens rolle .....	60
5.5 Opsamling .....	62
<b>6 Tillidsrepræsentanten og klubben.....</b>	<b>63</b>
6.1 Færre klubber og klubmøder... ..	63
6.2 ...men flere møder op.....	65
6.3 Kollegernes holdning til klubmøder .....	66
6.4 Opsamling .....	68
<b>7 Kollegerne og kontakten til det faglige system.....</b>	<b>69</b>
7.1 Kollegernes interesse i fagligt arbejde .....	70
7.2 Kollegernes direkte kontakt til fagforeningen .....	72
7.3 Opsamling .....	73
<b>8 Organisering af kollegerne – de gule og de uorganiserede.....</b>	<b>75</b>
8.1 Stadig flere gule og uorganiserede .....	75
8.2 Hvem skal organisere kollegerne – og hvordan?.....	79
8.3 De gule og uorganiserede og samarbejdet.....	85
8.4 Hvorfor fravælges det etablerede faglige system – de gule og de uorganiseredes motiver?.....	89
8.5 Opsamling .....	91
<b>9 Tillidsrepræsentanten og organisationsdemokratiet .....</b>	<b>93</b>
9.1 Indflydelsen på afdeling og forbund.....	93
9.2 Indflydelsen i de enkelte forbund .....	95
9.3 Tillidsrepræsentanternes anciennitet og indflydelsesmuligheder .....	99
9.4 Tillidsrepræsentanternes køn og alder vis-a-vis indflydelsesmuligheder .....	100
9.5 Tillidsrepræsentanternes tillidsposter i fagbevægelse og indflydelsesmuligheder .....	102
9.6 Opsamling .....	103



<b>10</b>	<b>Tillidsrepræsentanten og karrieren.....</b>	<b>105</b>
10.1	Hvorfor bliver man tillidsrepræsentant?.....	105
10.2	Kampvalg om tillidsrepræsentantposten .....	107
10.3	Større tilfredshed med tillidsrepræsentanthvervet.....	108
10.4	Tillidsrepræsentanthvervet – et trin i en karriere i fagbevægelsen? .....	109
10.5	Tillidsrepræsentantens tillidsposter .....	111
10.6	Tillidsrepræsentanten og erhvervskarrieren .....	113
10.7	Opsamling - Tillidshvervet som karriere og den personlige udvikling 115	
<b>11</b>	<b>Den politiske tillidsrepræsentant .....</b>	<b>117</b>
11.1	Stadig klart til venstre for midten .....	117
11.2	Alder, køn og uddannelse ift. politisk tilhørsforhold.....	119
11.3	Opsamling .....	122
<b>12</b>	<b>Fremtidens fagforening .....</b>	<b>123</b>
12.1	Hvad skal fagbevægelsen prioritere?.....	123
12.2	Hvad kan gøre tillidsrepræsentanthvervet attraktivt? .....	126
12.3	Opsamling .....	128
<b>13</b>	<b>Tabelloversigt .....</b>	<b>131</b>
<b>14</b>	<b>Appendiks A: .....</b>	<b>137</b>
14.1	Tabeller til kapitel 8, Organisering af kollegerne - de gule og de uorganiserede.....	137

## 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 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



## 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 II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet*.

## 1.1 Oversigt – Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet

Formålet med denne rapport er at analysere tillidsrepræsentanternes forhold til de faglige organisationer, forstået som de lokale afdelinger eller kredse såvel som forbundet. Det handler således i høj grad om, hvordan tillidsrepræsentanterne føler sig serviceret af deres organisation samt deres mulighed for at påvirke organisationens og fagbevægelsens (fag)politik. Særligt lokalafdelingen, som er den direkte kontakt til de tillidsvalgte, vil som organisation blive belyst, idet der i denne undersøgelse indgår omfattende datamateriale fra afdelingsrepræsentanter.

Analysen vil fokusere på

- hvorvidt tillidsrepræsentanter oplever sig serviceret tilfredsstillende af lokalafdelingen
- hvilke områder tillidsrepræsentanter mangler støtte og servicering fra forbund og afdelinger
- hvor afdelingerne føler, at de mangler kompetencer
- hvordan lokalafdelinger og tillidsrepræsentanterne ser på de uorganiserede og gule, og hvilken strategier de anvender til organisering af kollegerne<sup>1</sup>
- hvordan de gule og de uorganiserede ser på fagligt arbejde, og hvorfor de har valgt den traditionelle fagbevægelse fra
- tillidsrepræsentanternes syn på karrieremulighederne, og hvilke udfordringer, der stiller sig ift. rekruttering af tillidsrepræsentanter
- i hvilket omfang tillidsrepræsentanterne oplever at have indflydelse på fagforeningens og fagbevægelsens politik
- tillidsrepræsentanternes politiske overbevisninger.

Analysen af en række af disse forhold vil berøre emner, som også handler om uddannelse eller som relaterer sig til relationerne på virksomheden. En mere dybtgående behandling af disse emner vil blive fortaget i rapporterene I og III.

---

<sup>1</sup> I denne rapport vil begreberne 'de gule fagforeninger', 'de gule kolleger' eller blot 'de gule' blive anvendt, da det er de mest udbredte begreber - vel vidende, at der kan være nogen, der blive stødt over, hvad disse begreber forbindes med. Alternativerne – 'de ideologisk alternative fagforeninger' eller 'de ikke-overenskomst bærende fagforeninger' vil dels ikke være umiddelbart forståelige for alle, dels vil disse begreber være sprogligt tunge at arbejde med i rapporterene. For en nærmere forklaring på, hvorfra begrebet 'de gule' stammer, se note 11, s.75.





## **2 Sammenfatning: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet**

### **2.1 Ni hovedpointer om tillidsrepræsentanten og organisationssystemet**

#### *1. 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.

#### *2. Tillidsrepræsentantens tilfredshed med fagforeningens service er højere i 2010 end i 1998.*

83 % er i 2010 meget eller delvis 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.

#### *3. 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.

#### *4. 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 64 %. Både i 1998 og i 2010 er der 5 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke kender deres kollegers status i forhold til fagforeningsmedlemskab. 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.

### 5. *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.

### 6. *Stor tilfredshed med tillidshvervet – men det smitter 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 delvis tilfredse var 56 % i 1998 og 57 % i 2010. Der er også væsentligt flere i 2010 end i 1998, der oplever, at det udvikler dem personligt (hhv. 43 % og 28 %), ligesom flere ser en karrieremulighed i fagbevægelsen. 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, hvor 43 % af tillidsrepræsentanter ser problemer – og andelen var næsten det samme i 1998 (45 %). Det kunne tyde på, at de positive oplevelser ved tillidsrepræsentanthvervet ikke formidles til kolleger, der måtte være interesserede i hvervet.

### 7. *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 også den personlige udvikling fylder betydeligt mere som motiv i 2010 (43 %) end i 1998 (28 %). 10 % er blevet tillidsrepræsentant på grund af utilfredshed med forgængereren.

### 8. *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. 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.

### *9. Den socialistiske tillidsrepræsentant*

Den samlede tilslutning til venstrefløjen har ikke ændret sig fra 1998 til 2010. Samlet er tilslutningen til Socialdemokratiet, SF og Enhedslisten 83 %. Men i 2010 er der et mindre ryk til venstre, idet en relativt større andel i 2010 end i 1998 stemmer på SF. Desuden er de yngre tillidsrepræsentanter mere borgerligt orienterede end de ældre.

## **2.2 Uddybende sammenfatning**

### *Organisationer under forandring*

Forbundenes struktur har ændret sig markant over de seneste 10-15 år. En del forbund er fusioneret, hvorfor der i denne undersøgelse indgår 15 forbund mod 20 forbund i 1998.<sup>2</sup> Herudover har stort set alle forbund reduceret antallet af afdelinger og samlet set er antallet af afdelinger reduceret fra godt 900 til godt 300.

Men ikke blot er der sket strukturelle og størrelsesmæssige ændringer. En stor del af forbundene har aktivt søgt at løfte kvaliteten af serviceringen i de nu færre afdelinger, bl.a. via en øget professionalisering og et kompetenceløft af de ansatte og valgte medarbejdere.

Hvor man kunne forvente, at reduktionen i antallet af afdelinger kunne betyde, at tillidsrepræsentanter og medlemmer oplever en ringere service, så viser denne undersøgelse samlet, at dette ikke er tilfældet. Selvom der er kommet færre afdelinger og dermed for mange tillidsrepræsentanter større geografisk afstand til den servicerende afdeling, er tillidsrepræsentanternes tilfredshed med afdelingernes servicering samlet set større i 2010 end den var i 1998. Dette er en overordnet konklusion på denne rapport om tillidsrepræsentantens relation til organisationssystemet – men som det vil fremgå, er der stadig rum for forbedring.

### *Fagforeningens service*

Samlet set er tilfredsheden med fagforeningen høj. Hvor 42 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 var meget tilfredse med den service, de fik af fagforeningen, er andelen i 2010 51 % – delvis tilfredse var i 1998 36 % mod 32 % i 2010.

Mange forbund tilbyder i dag en TR-udviklingssamtale til nye tillidsrepræsentanter, og det er der da også næsten 2/3 af afdelingsrepræsentanterne, som angiver, at de har tilbudt dette til tillidsrepræsentanten.

Når det gælder kontakten til afdelingen, er de mest anvendte kontaktformer i nævnte rækkefølge via telefon; via e-mail; via netværksmøder; og ved besøg på arbejdspladsen. De emner, som tillidsrepræsentanterne typisk søger hjælp i af-

---

<sup>2</sup> Desuden indgår tre LO-forbund ikke i denne undersøgelse. Det drejer sig om Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Dansk Artistforbund og Spillerforeningen. Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund har ikke i traditionel forstand tillidsrepræsentanter valgt i tilknytning til overenskomsten; og Dansk Artist Forbund har meget få tillidsrepræsentanter; og Spillerforeningen har ikke tillidsrepræsentanter, men talsmænd.

delingen til, er ansættelser/afskedigelser, TR-uddannelse, arbejdstidsregler og lokale løntillæg og bonus, og det store flertal får svar på det, som de henvender sig om. I den forstand er servicen for mange meget tilfredsstillende. Uden at man kan sige, at problemerne er udbredte, er det inden for følgende områder, tillidsrepræsentanterne har oplevet, at fagforeningerne er kommet til kort:

- nye ledelses- og styringsformer
- synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen
- arbejdspladsens økonomiske situation
- organisering og fastholdelse af medlemmer
- TR-tillæg

Det skal dog understreges, at langt størstedelen af tillidsrepræsentanterne også på disse områder har følt sig godt serviceret.

Et emne, som en tredjedel af tillidsrepræsentanterne henvender sig med, er kollegernes personlige problemer. Men spørger man afdelingerne, er det kun 3 % af afdelingsrepræsentanterne, der angiver, at dette er et typisk emne for henvendelser. Noget tyder på, at der er en vis uenighed om omfanget og vigtigheden af dette emne i serviceringen af tillidsrepræsentanterne.

Analysen viser, at der ikke er nogen systematisk sammenhæng mellem forbundenes størrelse på den ene side og tillidsrepræsentanternes følelse af, at forbundet repræsenterer deres faggruppes særlige vilkår og interesser. Det kan konstateres, at tillidsrepræsentanten anno 2010 overordnet er mere tilfreds med fagforeningens service end tillidsrepræsentanten anno 1998 var.

Når det gælder kontakten mellem fagforening og tillidsrepræsentanter, er der ingen tvivl om, at afdelingerne regner tillidsrepræsentanten for et afgørende omdrejningspunkt for kontakten til medlemmer og virksomheder, og mere end fire ud af fem afdelingsrepræsentanter finder det vanskeligt at holde kontakten til en arbejdsplads, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant. Men samtidig oplever en tredjedel af afdelingerne i et vist omfang, at tillidsrepræsentanterne ikke informerer afdelingerne om medlemmernes ønsker og behov – hvilket må formodes at være afgørende for at holde sig orienteret om medlemmernes syn på fagforeningen og dens indsats.

Overordnet kan det således afvises, at det reducerede antal afdelinger har haft som konsekvens, at servicen er forringet. Tværtimod oplever en større andel af tillidsrepræsentanterne en bedre service i 2010 end i 1998, og det indikerer, at omstruktureringerne er fulgt op af et kvalitetsløft i afdelingernes betjening af tillidsrepræsentanterne – som også mange forbund havde som mål i forbindelse med omstruktureringerne.

Dog er der et punkt, hvor forbundene må have et betydeligt problem. 1408 – svarende til 11 % - af de personer, som åbnede spørgeskemaet, var hverken tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant – og blandt de, der efterfølgende blev kontaktet via telefon (i alt 2676 respondenter) var 28 % ikke tillidsrepræsentanter – mens 40 % ikke var sikkerhedsrepræsentanter, trods forbundenes oplysninger. Tillidsrepræsentanten er det helt afgørende forbindelsesled mellem medlemmerne og fagforeningen – det mener 97 % af afdelingsrepræsentanterne. Men samtidig kan det konstateres, at afdelingen og forbund kun har et begrænset overblik over deres tillidsvalgte og deres kontaktdata.

### *Centrale versus decentrale forhandlinger*

Når det gælder forholdet mellem centrale og decentrale forhandlinger, har der været meget lille udvikling fra 1998 til 2010 i tillidsrepræsentanternes holdning. Kun to emner – nemlig ferie og arbejdsmiljø – mener en markant større andel af tillidsrepræsentanterne i 2010 bør forhandles decentralt, sammenlignet med i 1998. 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 lederes holdning til, hvad der skal forhandles lokalt, hhv. centralt. Det er dog interessant, at ledere samlet set hellere end tillidsrepræsentanter ønsker løn fastlagt centralt – men at det i langt højere grad gælder ledere i den offentlige sektor end i den private sektor. Det antyder, at mange tillidsrepræsentanter faktisk føler, at de har de nødvendige kompetencer til at forhandle løn og gerne vil have øget indflydelse i de lokale forhandlinger.

Overordnet føler tillidsrepræsentanterne sig godt klædt på til at forhandle med ledelsen – men over halvdelen oplever det dog også som en betydelig hjælp, hvis der sidder en repræsentant for fagforeningen med ved forhandlingerne. Her er det især repræsentanter fra den offentlige sektor, der kunne ønske sig en bisidder.

Spørger man afdelingsrepræsentanterne, mener det store flertal, at tillidsrepræsentanter bør stå for forhandlingerne på virksomhederne. Der er dog et område, hvor afdelingsrepræsentanterne gerne vil ind over – og det er, når det drejer sig om tillidsrepræsentant-vilkår. Også når det gælder efter- og videreuddannelse vil mange afdelingsrepræsentanter gerne sidde med ved bordet.

Et flertal af afdelingsrepræsentanterne ønsker, at alle typer lokalaftaler går ind over afdelingens bord. Det er dog ikke alle aftaler, der kommer til gennemsyn. Nogle aftaler vil ikke komme til gennemsyn, fordi der er blevet indgået skuffe-aftaler: 9 % af tillidsrepræsentanterne angiver i 2010 at indgå skuffe-aftaler. Det er næsten en halvering i forhold til 1998, hvor 17 % angav at have indgået skuffeaftaler. Skuffeaftalerne handler typisk om arbejdstid og løn – og det gælder både i 1998 og 2010. En række tiltag i overenskomsterne har over de seneste 10 år muliggjort stadig mere fleksible aftaler, især når det gælder arbejdstid, og det kan være en årsag til de stadig færre skuffeaftaler.

### *Kollegerne og det faglige system*

67 % af LO-medlemmer, 40 % af de gule og 35 % af de uorganiserede, er på arbejdspladser, hvor der er en tillidsrepræsentant – og analysen viser, at jo større en arbejdsplads, jo mere sandsynligt er det, at der er en tillidsrepræsentant. Det er dog mere udbredt blandt LO-medlemmer end blandt de gule og uorganiserede at være på arbejdspladser med tillidsrepræsentanter. 4 % af LO-medlemmerne ved ikke, om de har en tillidsrepræsentant. 46 % af LO-medlemmer og 42 % af de gule har kontaktet fagforeningen inden for det seneste år. 56 % af LO-medlemmerne føler, at fagforeningen repræsenterer deres faggruppes interesser og vilkår i høj eller nogen grad – mens 13 % finder, at de ringe eller meget ringe grad repræsenteres af fagforeningen.

Der er et misforhold mellem tillidsrepræsentanternes egen opfattelse af kollegernes interesse i faglige forhold og den interesse, som kollegerne selv giver udtryk for. Hvor kun 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever en stor interesse hos kollegerne, er det hvert femte LO-medlem (20 %), der udtrykker interesse for fagforeningens arbejde, mens godt to ud af fem er interesseret i overenskomstforhandlinger og lokale forhandlinger. Med andre ord er tillidsrepræsentanterne selv meget mere negative i forståelsen af kollegernes interesse end kollegerne selv. Og selv blandt de gule og uorganiserede er der en ikke ubetydelig interesse for det faglige arbejde – og særligt de lokale forhandlinger.

### *Klubaktiviteter*

Klubben kan på en arbejdsplads være et meget vigtigt forum for fagligt arbejde – samt et sted, hvor tillidsrepræsentanten kan få information og opbakning fra kollegerne. Udbredelsen af klubber er stort set den samme i 2010, som den var i 1998. Hvor det var 49 % i 1998, der arbejdede på en virksomhed, hvor der afholdtes klubmøder, var det 47 % i 2010. Til gengæld er mødeaktiviteten – klubmøder eller fyraftensmøder – dalet fra 1998 til 2010, og hvor det var 29 % i 1998, der slet ikke holdt møder, er det i dag 39 %. Til gengæld møder der flere op, når der holdes møder – 43 % angav, at mere end halvdelen af kollegerne dukkede op i 1998, mens 48 % af tillidsrepræsentanterne i 2010 angiver, at mere end halvdelen kommer til klubmøder. En betydelig del af de gule og uorganiserede angiver at deltage i klubmøder og må som sådan betragtes som med i et fællesskab med kollegerne. Blandt kollegerne er der flere blandt LO-medlemmer end blandt de gule og de uorganiserede, der holder sig væk fra klub- og fyraftensmøder. Men de får mindre ud af det end LO-medlemmerne; blandt de LO-medlemmer, der deltager i klub- eller fyraftensmøder, er det 65 %, der føler, at de får noget ud af møderne – heraf 34 % i meget høj eller i høj grad.

Når det gælder indholdet, er bredden af emner, som diskuteres på klubmøder, blevet større; i forhold til 1998 tager langt flere tillidsrepræsentanter i 2010 en bred vifte af emner op. Der er dog også emner, som i mindre omfang diskuteres på klubmødet anno 2010 end på klubmødet anno 1998. Det gælder således faggrænser mellem fagforeninger – samt virksomhedens sociale ansvar.

### *Organisering af kollegerne – de gule og de uorganiserede*

Stadig flere af tillidsrepræsentantens kolleger er uorganiserede eller medlem af de gule. Hvor 32 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 angav at have uorganiserede kolleger eller kolleger, som var medlem af gule fagforeninger, var andelen i 2010 64 %. 5 % af tillidsrepræsentanterne kender ikke deres kollegers status ift. organisering – både i 1998 og i 2010 – hvilket så giver 69 % af tillidsrepræsentanterne, der i 2010 har gule eller uorganiserede eller kolleger, hvis status de ikke kender. Hver femte tillidsrepræsentant har oplevet at miste medlemmer til gule eller andre faglige organisationer inden for det seneste år – særlig hårdt ramt er Fødevareforbundet NNF, TIB, 3F og Serviceforbundet. Og næsten hver femte tillidsrepræsentant ved ikke, om man på arbejdspladsen har mistet med-

lemmer til gule. Men det går også den anden vej; der er således 43 %, der angiver at have skaffet nye medlemmer fra de gule fagforeninger.

En tredjedel finder ikke, at det gør nogen forskel for samarbejdet på virksomheden, at der er gule og uorganiserede, men der er dog også 18 %, der finder, at det vanskeliggør lokalforhandlingerne.

Både tillidsrepræsentanterne og afdelingsrepræsentanterne ser det i høj grad som tillidsrepræsentantens opgave at organisere kollegerne. Men afdelingsrepræsentanterne finder også, at de selv har en vigtig opgave her – og knap halvdelen af både tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter fremhæver, at kollegerne spiller en vigtig rolle i organiseringen af andre kolleger.

Tallene antyder imidlertid, at et stort mindretal af tillidsrepræsentanterne ikke bruger afdelingerne i organiseringen af kolleger – samtidig med, at mange tillidsrepræsentanter finder, at det er en vigtig opgave for fagbevægelsen. Mere end en tredjedel af tillidsrepræsentanterne får ikke hjælp af fagforeningen, og kun 18 % fortæller fagforeningen om uorganiserede kolleger. Det antyder, at kommunikationen mellem tillidsrepræsentanter og fagforening om organisering af kollegerne nogle steder er mangelfuld. Det er relativt få tillidsrepræsentanter, der bruger mere hårde metoder over for de uorganiserede - såsom at søge at tvinge dem til medlemskab (8 %). Det gode argument er den mest udbredte rekrutteringsform, og denne tilgang er tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter enige om, om end der også er 56 % af afdelingsrepræsentanterne, som opfordrer til, at tillidsrepræsentanten undlader at yde assistance. Men der er faktisk også 25 % af tillidsrepræsentanterne, der savner argumenter for, at kollegerne skal være medlem af en fagforening. Jo længere anciennitet, jo bedre er tillidsrepræsentanter klædt på til at argumentere for kollegernes indmeldelse, men der er også forbundsforskelle. Fængselsforbundet, HKKF, Jernbaneforbundet og FOA er blandt dem, der er bedst klædt på til at argumentere for fagforeningsmedlemskab, mens det for TIB's, HK's og Fødevareforbundet NNF's tillidsrepræsentanter synes vanskeligere at finde på gode argumenter for medlemskabet.

Tallene antyder ikke, at en større andel af de gule og uorganiserede bliver forskelsbehandlet på arbejdspladserne sammenlignet med LO-kolleger. Faktisk er det lige mange LO-medlemmer (7 %) og gule (7 %), som oplever, at nogen forskelsbehandles på deres arbejdspladser. Og 9 % af alle tillidsrepræsentanter har indgået aftaler med ledelsen, der giver fagforeningens medlemmer særlige fordele i forhold til andre. Sådanne særaftaler for fagforeningsmedlemmer handler typisk om løntillæg, uddannelsesrettigheder og fleksibel arbejdstid.

De tre hyppigst angivne årsager til ikke at være medlem er:

- For dyrt kontingent (49 %)
- Ønsker ikke at støtte et bestemt politisk synspunkt (35 %)
- Fagforeningen giver ikke den service, jeg har brug for (27 %)

Tillidsrepræsentanterne kan ikke udpege de gule som havende særlige karakteristika – udover at en del er deltidsansatte eller vikarer. Men data fra kollegaundersøgelsen viser, at de typisk er ansat i en privat virksomhed, halvdelen arbejder på en arbejdsplads uden overenskomst (mod 87 % af LO-medlemmerne), og de er ofte på arbejdspladser uden tillidsrepræsentant.



Det kan bemærkes, at 6 % af de gule og uorganiserede tidligere har været tillidsrepræsentanter – og 13 % af de gule og 7 % af de uorganiserede tidligere har været sikkerhedsrepræsentant. Her er altså tale om en gruppe, som har haft en meget tæt tilknytning til det faglige system – men som ikke desto mindre har fravalgt systemet.

Tilsvarende viser tallene, at 73 % af de uorganiserede tidligere har været medlem af en fagforening og at 81 % af de gule tidligere har været medlem af en anden fagforening. Altså en relativt stor andel, der har haft kontakt med det faglige system, og som herefter har fravalgt det.

### *Organisationsdemokratiet*

Med omstruktureringer i form af forbundssammenlægninger og stadig færre afdelinger kunne en forventning være, at medlemmernes og tillidsrepræsentanternes følelse af indflydelse på afdelingernes og forbundenes arbejde bliver reduceret. Det er imidlertid ikke tilfældet. Tværtimod kan det konstateres, at tillidsrepræsentanterne generelt oplever at have fået øget indflydelse på organisationsapparatet i 2010 sammenlignet med 1998. Dette indikerer, at det til trods for, at stort set alle forbundene har reduceret antallet af afdelinger, er lykkedes at sikre en struktur, som betyder, at tillidsrepræsentanterne føler at have indflydelse på forbundets arbejde.

Der er dog også forskel i følelsen af indflydelse. Man har større indflydelse i de (små) forbund, der ikke har lokalafdelinger. Her er det typisk forbundet, man som tillidsrepræsentant kontakter, og det giver formentlig også en følelse af mere indflydelse. Undersøgelsen viser også, at jo længere, man har været tillidsrepræsentant, jo større indflydelse føler man at have, og de ældre tillidsrepræsentanterne har mere indflydelse end de yngre.

Kønsmæssigt ser vi, at kvinder oplever at have noget mindre indflydelse på lokalafdelingerne end mænd – mens der ikke er kønsforskelle, når det gælder indflydelsen på forbundsniveauet. Der er ikke afgørende forskelle på indflydelsesniveauet for tillidsrepræsentanter ansat i hhv. den private og den offentlige sektor.

Endelig er det ikke overraskende, at de tillidsrepræsentanter, der har flere poster i fagbevægelsen (fx sidder i afdelingsbestyrelse, er med i udvalg, sidder i forbundsbestyrelse el. lign.) også oplever at have større indflydelse end de tillidsrepræsentanter, der ikke har sådanne poster.

### *Tillidsrepræsentanten og karrieren*

Tillidsrepræsentanthvervet vælges typisk fordi man ønsker at få indflydelse på arbejdspladsen eller for at sikre kollegerne bedre løn og arbejdsvilkår. Men der er faktisk også mange – helt præcist 43 % - som vælger det, fordi det udvikler dem personligt. Det er væsentligt flere end i 1998 (28 %), og det er især kvinder, der ser tillidsrepræsentanthvervet som en personlig udviklingsmulighed. Tilfredsheden med tillidshvervet er generelt stor – og den er steget markant fra 1998 til 2010. Hvor 17 % var meget tilfredse og 56 % var delvis tilfredse med hvervet i 1998, var andelen i 2010 hhv. 32 % og 57 %.

Når det gælder tillidsrepræsentantens syn på en karriere i fagbevægelsen, kan det konstateres, at en fjerdedel af alle tillidsrepræsentanter godt kunne tænke sig at gøre karriere i fagbevægelsen, mens halvdelen af alle tillidsrepræsentanter ikke ser dette som en mulighed. Der er også flere i 2010 end i 1998, der ser en karrieremulighed i fagbevægelsen (26 % hhv. 19 %). 38 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter er aktive i fagforeningen – forstået som at de enten er medlem af bestyrelsen i den lokale fagforening/kreds/sector, sidder i udvalg i fagforeningen eller er medlem af hovedbestyrelsen i forbundet – eller er klubformand.

Lysten til at gøre karriere i fagbevægelsen er stor blandt de 20-39-årige og blandt dem med 2 til 5 års anciennitet – hvorefter den falder. Det antyder, at der vil være gode muligheder for fagbevægelsen for at rekruttere aktive til systemet blandt de yngre, selv om denne gruppe ikke er så erfaren. Ydermere viser tallene, at hver 5. tillidsrepræsentant ikke ved, om han eller hun ønsker en karriere i fagbevægelsen – her er også et muligt potentiale for aktive til fagbevægelsen.

Mænd ser i højere grad end kvinder en faglig karriere som attraktiv, og det gælder også, at privatansatte i højere grad end offentligt ansatte ser en faglig karriere som attraktiv.

Det er en meget lille andel (4 %) af tillidsrepræsentanterne, der har valgt hvervet fordi det kunne betragtes som et trin i en karriere som leder. 6 % af tillidsrepræsentanter anno 2010 bestrider et lederhverv (mod 5 % i 1998) – og der er også en større andel i 2010 end i 1998, der ønsker sig at blive leder. Hvor dette i 1998 gjaldt 14 %, er det i 2010 21 %, der har disse ambitioner. Hver 8. af de tillidsrepræsentanter, som vælger ikke at fortsætte, gør det, fordi de ønsker at satse på deres arbejdsmæssige karriere.

I undersøgelsen fra 1998 var der 22 %, som var helt eller delvis enig i, at de faldt bagud i forhold til de arbejdsmæssige kompetencer. I 2010 svarer 13 % ja til dette spørgsmål - og 77 % svarer i 2010 klart nej til, at de falder bagud på de arbejdsmæssige kompetencer.

På et punkt har tallene imidlertid stort set ikke ændret sig fra 1998 til 2010 – og det gælder mulighederne for at rekruttere en efterfølger. Dette opfattes stadig som et problem af ca. 43 % af tillidsrepræsentanterne.

Tillidshvervet opfattes altså af stadigt flere som spændende, personlighedsudviklende og tilfredsstillende og med karrieremuligheder (særligt blandt de yngre). Men samtidig opleves problemerne med at rekruttere nye tillidsrepræsentanter som lige 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.

### *Tillidsrepræsentantens politiske standpunkter*

Samlet set er det i 1998 og 2010 en lige stor del af tillidsrepræsentanterne, der tilslutter sig venstrefløjen. Men der er alligevel sket et ryk, idet en relativt større andel stemmer på SF i 2010 end de gjorde i 1998. Samlet er tilslutningen stadig 83 % til venstrefløjen – fordelt på 55 % til Socialdemokratiet, 24 % til SF og 3 % til Enhedslisten.

De yngre tillidsrepræsentanter er mere borgerligt orienterede end de ældre; hver fjerde unge tillidsrepræsentant sympatiserer med VKO, mens det kun gælder hver ottende af dem mellem 60 og 75 år.

Også uddannelsesbaggrunden spiller en rolle for det politiske ståsted; tilslutningen til Socialdemokratiet falder, jo længere uddannelse tillidsrepræsentanterne har.

Endelig stemmer tillidsrepræsentanternes kolleger noget mere til højre end tillidsrepræsentanterne selv – og blandt de gule og uorganiserede er der et klart flertal af borgerlig observans. Faktisk stemmer de gule og uorganiserede mere til højre end den samlede befolkning gjorde ved det seneste folketingsvalg i 2007.

### *Fagbevægelsens prioriteringer*

Når det gælder de opgaver, som fagbevægelsen skal prioritere, er meldingen klar fra tillidsrepræsentanterne: Det handler om at organisere kollegerne – og midlet er at sikre, at ikke-organiserede ikke får del i de samme fordele som de organiserede. Det kan desuden konstateres, at hver fjerde tillidsrepræsentant finder, at fagbevægelsen skal sikre, at den er et serviceorgan snarere end en politisk bevægelse, og at kun 12 % finder at fagbevægelsen skal arbejde med at fremme holdninger og politiske ideologier på arbejdspladsen.

I forhold til tillidsrepræsentant-hvervet er der tre områder, hvor fagbevægelsen kan gøre en indsats – alt efter de midler, der kan anvendes.

#### a) Når tillidsrepræsentanterne ønsker

- mere opbakning fra fagforeningen
- bedre introduktion til TR-jobbet og
- samtaler med fagforeningsrepræsentanter, når man tager hvervet på sig, så peger pilen entydigt på fagforeningen og forbundet. De kan her gøre noget, uden at skulle forhandle med andre parter – det handler udelukkende om en beslutning – og eventuelle ressourcer.

#### b) Når det gælder tillidsrepræsentanternes ønsker om

- løntillæg til tillidsrepræsentanten
- mere tid til TR-arbejdet
- en præcisering i overenskomsten af tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder i overenskomsten
- ret til efteruddannelse, når TR-jobbet forlades
- en forbedret TR-beskyttelse og
- bedre mulighed for vikar-dækning,

så er der her tale om forhold, som fagbevægelsen ikke alene kan bestemme; her handler det om regelsæt, som skal udarbejdes i samarbejdet med arbejdsgivere – dvs. overenskomster.

#### c) Når det gælder tillidsrepræsentanternes ønsker om

- mere opbakning fra kollegerne og
- mere opmærksomhed fra ledelsen,

er der tale om forhold, som kun kan påvirkes via holdningsbearbejdelse og dermed mere indirekte. Man kan ikke tvinge hverken ledere eller medarbejdere til at vise øget interesse for eller opbakning til tillidsrepræsentanterne og deres arbejde – men man kan sælge varen bedre og måske især hjælpe tillidsrepræsentanten til at sælge varen bedre. Ikke mindst når tallene viser, at 25 % af tillidsrepræsentanterne savner argumenter for, at deres kolleger skal være medlem af en fagforening.



### 3 Baggrund: Organisationer under forandring

Over de seneste 15 år har mange af LO's forbund undergået betydelige strukturforandringer. Nogle forbund er blevet slået sammen – andre har reduceret antallet af afdelinger/kredse og professionaliseret serviceringen af medlemmer og de tillidsvalgte. I dette kapitel vil vi kort se på udviklingen i forbunds- og især afdelingsstrukturen.<sup>3</sup> For læsbarhedens skyld er dette niveau over tillidsrepræsentanten – afdelinger og kredse – i det efterfølgende omtalt som *afdelingerne*.

#### 3.1 Sammenlægning af forbund

En stor andel af de faglige organisationer har over de seneste 10-15 år gennemgået betydelige strukturelle ændringer. Mange forbund er blevet lagt sammen, hvilket naturligt har betydet en omlægning af afdelinger og ofte også kompetenceområder. Men også i forbund, som ikke har været igennem sammenlægninger, har der fundet ændringer sted i afdelingernes antal og opbygning. I dette kapitel gennemgås kort de større forandringer i forbundene.

#### 3.2 Færre forbund fra 1998 til 2010

Sammenlignet med *Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998* er der i dag færre forbund. En række forbund er slået sammen eller nogle forbund er lagt ind under andre:

- Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD) og Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) fusionerede i 2005 til 3F – Fagligt Fælles Forbund.
- Dansk Postforbund fusionerede i 2001 med SiD – og er dermed en del af 3F i dag
- Restaurations Branchens Forbund (RBF) blev i 2006 sammenlagt med 3F
- Grafisk Forbund fusionerede i år 2000 med HK
- Telekommunikationsforbundet fusionerede i 2003 med Dansk Metal
- Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF) og Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) blev i 2005 til Fag og Arbejde - FOA.

Til stadighed er der interne diskussioner i forskellige forbund om sammenlægninger – senest er det i sommeren 2010 besluttet, at TIB sammenlægges med 3F.

I flere pilotinterview med forbundsrepræsentanter blev emnet også taget op. En typisk overvejelse for de små forbund er, om forbundet ved en fusion med et større forbund mister sin faglige identitet. Flere mindre forbund fremhævede i interviewene, at det var en force for forbundet, at de kunne 'sælge' sig som fagforbund for et bestemt og klart defineret fag – i modsætning til større forbund, som har sværere ved at definere sig som repræsenterende et klart afgrænset fag. Omvendt oplever de små forbund selvfølgelig også, at deres synspunkter har relativt mindre vægt i større sammenhænge, hvor forbund inden for LO samlet skal nå til enighed.

---

<sup>3</sup> Langt de fleste LO-forbund har et lokalelement i deres struktur, men for nogle af de mindre forbund, der ikke har en lokalstruktur, er det tilsvarende personer i forbundet, der har besvaret afdelingssporgeskemaet (se i øvrigt afsnittet om metode i rapport IV, Appendiks A).

### 3.3 Ændringer i afdelingsstrukturen over de seneste år

Hvert forbunds strukturhistorie er unik; som nævnt er nogle forbund slået sammen, mens andre har ændret intern struktur. Men der er siden 1998 sket mindst lige så drastiske ændringer i afdelingsstrukturen; faktisk er der kun en tredjedel så mange afdelinger i 2010, sammenlignet med 1998. Alle forbund har reduceret antallet af afdelinger – det gælder også forbund, som er sammenlagt. For disses vedkommende er det faktisk ofte i forbindelse med sammenlægningen, at en reduktion har fundet sted.

	Antal afdelinger/ kredse		Bemærkninger
	1998	2010	
<b>3F (1998: SiD, KAD, Dansk Postforbund &amp; RBF)</b>	400	75	1998-tallet er omtrentligt 1. januar 2011 fusionerer 3F og TIB
<b>Blik og Rør</b>	10	9	Forventes at være 4 i efteråret 2010
<b>Dansk Metal (1998: Telekommunikationsforbundet)</b>	96	53	
<b>EI-Forbundet</b>	63	12	1998: 49 afdelinger og 14 kredse
<b>FOA (1998: PMF)</b>	63	42	
<b>Fængselsforbundet</b>	24	22	
<b>HK (1998: Grafisk Forbund)</b>	51	7	1998: HK 43 afdelinger, Grafisk Forbund 8 kredse
<b>HKKF</b>	22	16	
<b>Jernbaneforbundet</b>	6	24	2001 erstatter områdegrupper afdelinger
<b>Malerforbundet</b>	38	12	
<b>Fødevarerforbundet NNF</b>	54	8	De 8 er 7 afdelinger og en klub
<b>Serviceforbundet (1998; Dansk Funktionærforbund)</b>	?	24	1998 data ikke oplyst
<b>Socialpædagogerne</b>	15	10	
<b>TIB</b>	31	11	1. januar 2011 fusionerer 3F og TIB
<b>TL</b>	13	9	
Total	886	334	

Som vi ser i tabellen ovenfor har alle forbund reduceret antallet af afdelinger eller kredse – på nær Jernbaneforbundet. Samlet set er der i 2010 godt 300 afdelinger til at servicere medlemmer og tillidsrepræsentanter, hvor der i 1998 var knap 900.

To teser kan opsættes ud fra dette. Den ene tese er, at tillidsrepræsentanterne oplever, at der samlet set er blevet længere fra deres dagligdag til afdelingerne til forbundets top – og at indflydelsesmulighederne er blevet ringere.

Den anden tese er, at de færre afdelinger betyder, at tillidsrepræsentanterne samlet set føler sig ringere serviceret. Tesen forudsætter, at geografisk nærhed også betyder bedre service (og dermed tages ikke højde for kvaliteten af servicen, som mange forbund netop har søgt at højne og professionalisere over de seneste 10 år – jf. nedenfor). Begge disse teser vil blive belyst senere i denne rapport.

Tager vi de generelle ændringer forbund for forbund, ser billedet således ud:

### **3F:**

I 1998 vurderes det samlede antal afdelinger i KAD, SID, Dansk Postforbund og RBF at være ca. 400. I forbindelse med fusionen mellem SiD og KAD i 2005 blev de samlede antal lokale afdelinger reduceret fra ca. 315 (SiD: 280 og KAD: 35) til 76. Sammenlægningen med RBF øgede antallet med to afdelinger; siden er tre afdelinger forsvundet ved sammenlægning, således at der i dag er 75 afdelinger. Før den store fusion var antallet af afdelinger i SiD langsomt faldende via frivillige afdelingssammenlægninger, mens KAD var i gang med en mere systematisk reduktion af antallet af afdelinger.

Forbundets politik er, at større afdelinger nødvendiggør professionalisering. Det er afdelingerne, der på frivillig basis har ansvaret herfor, men forbundet stiller ressourcer til rådighed.

I forbindelse med 3F's kongres i efteråret 2010 er medlemservice på dagsordenen, med fokus på professionalisering og en mere ensartet behandling af medlemmerne.

1. januar 2011 fusionerer TIB med 3F.

### **Blik og Rør:**

Blik og Rør har de seneste 30 år haft 10 kredse med valgte folk. Derudover er der en række afdelinger, som betjenes på fritidsbasis. For tre år siden slog to nabo-kredse sig sammen, så der i dag er ni kredse.

Ændringen har været med til at skærpe debatten om en egentlig strukturændring, og forbundet diskuterer i november 2010 en overgang fra ni til fire kredse for at reducere ressourcerne til det administrative arbejde og dermed give mere power til det faglige arbejde.

### **Dansk Metal:**

Metal havde i 1998 96 afdelinger; det er i 2010 reduceret til 53. Reduktionen er fundet sted frivilligt mellem afdelingerne lokalt, og sammenlægningen af afdelinger er sket for at udnytte ressourcerne bedre lokalt og optimere servicen for medlemmerne.

Efter kommunalreformen ændrede Metal distriktsordningen til regioner der svarer til de fem regioner, som blev etableret i 2007.

### **El-Forbundet:**

I 1998 havde El-Forbundet 49 afdelinger, 14 kredse og forbundskontoret. Mange af afdelingerne var fritidsafdelinger, dvs. uden fuldtidsbemanding på kontoret. Der var kun på kredskontorerne fuldtidsbemanding til faglige sager og Akasse.

På kongressen i 2002 besluttede man at ændre forbundets struktur til to led-afdeling og forbund – hvor der skulle reduceres til 12 afdelinger pr. 1. januar 2003. (Bornholm var en særlig forbundsafdeling, men blev en afdeling på samme måde som alle de andre på kongressen i 2006.) Formålet med denne omstrukturering er at skabe professionelle afdelinger, der har kapacitet til faglig og arbejdsmarkedspolitisk rådgivning af medlemmerne, men også kan markere sig



faglig og politisk i lokalsamfundet. Et andet mål med omstruktureringen var, at alle afdelinger nu er repræsenteret i forbundets hovedbestyrelse.

#### **FOA:**

I 2005 grundlægges det nuværende FOA - Fag og Arbejde - med fusionen mellem Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) og Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF). Før etableringen af FOA havde Forbundet af Offentligt Ansatte og PMF tilsammen 63 afdelinger – i 2010 har FOA 42 lokalafdelinger

I 2004 vedtog FOA grundlaget "FOA i bevægelse" – herunder et Tillidsrepræsentant Løfte, som senere er blevet fulgt op af et Sikkerhedsrepræsentant Løfte. TR-løftet, som FOA har afgivet til tillidsrepræsentanterne, består af fem konkrete løfter:

- aftale om tillidsrepræsentantens arbejdsopgaver på arbejdspladsen
- mulighed for information og dialog med andre i FOA
- en plan for tillidsrepræsentanternes uddannelse og udvikling
- relevant uddannelse sammensat efter tillidsrepræsentantens behov
- en aftale med arbejdsgiveren om tillidsrepræsentantens vilkår

I forbindelse med TR-løftet er der lagt op til, at FOA's lokalafdelinger skal gennemføre godt 5000 samtaler med lokale tillidsvalgte. Der er udviklet et specielt IT-værktøj til at håndtere tillidsrepræsentant aftalerne både lokalt og centralt. Værktøjet registrerer den enkelte uddannelsesaftale, og giver samtidig mulighed for at opsamle uddannelsesbehov.

I 2008 beslutter kongressen at FOA's hovedbestyrelse i perioden frem til kongressen i november 2010 skal drøfte den videre udvikling af FOA's repræsentative system og ikke mindst strukturen og arbejdet i de fem regioner.

#### **HK:**

HK har fra 1998 til 2010 reduceret antallet af afdelinger fra 43 til de nuværende syv regionale afdelinger. På kongressen i 2009 blev det besluttet, at der i de syv nye afdelinger skulle vælges en fællesformand samt fire sektorformænd (Stat, Handel, Privat og Kommunal). Alle fem skulle være fastlønnede politikere. Formålet var at professionalisere det politiske arbejde og dermed øge de tillidsvalgtes og medlemmernes indflydelse på HK's arbejde.

De tillidsvalgte skal tilbydes et introduktionsmøde med HK afdelingen samt en udviklingssamtale, hvor det bl.a. aftales, hvilken uddannelse den tillidsvalgte skal gennemføre.

HK omstiller i 2009-11 de grundlæggende uddannelsesmoduler for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, så en langt større del af uddannelsen afvikles lokalt som dagkurser.

#### **HKKF:**

HKKF har som udgangspunkt en afdeling på hvert tjenestested i forsvaret, hvor forbundet har medlemmer. Antallet af afdelinger er nogenlunde uforandret gennem de seneste 15 år – dog har forsvaret lukket etableringer et par steder, hvorved de tilhørende afdelinger er lukket. I 1998 var der 22 afdelinger, i 2010 16 afdelinger.

Siden 2004 er der opbygget en struktur, hvor HKKF ud over afdelinger på tjenestestederne har oprettet klubber med selvstændige myndigheder. Formålet er at sikre, at tillidsrepræsentanterne er udstyret med forhandlingskompetence, som modsvarer kompetencen på ledelsens side. Denne strukturændring medfører, at der på større tjenestesteder både er en afdeling og flere selvstændige klubber. Det er klubberne, der har forhandlingskompetencen, mens afdelingerne alene har en koordinerende funktion i forhold til klubberne. Hvor arbejdsgiver har tilstræbt en centralisering af en række funktioner, er der samtidig på arbejdspladserne en mere kompleks struktur med øget decentralisering af visse ledelseskompetencer.

Både afdelinger og klubber i HKKF består af tjenstgørende tillidsrepræsentanter, som har et dagligt arbejde ved siden af hvervet som tillidsrepræsentant. For at forbedre kontakten mellem forbund og afdelinger/klubber og herunder øge tillidsrepræsentanternes mulighed for at få indflydelse på forbundet, bliver der årligt afholdt fire møder for klubber og afdelinger.

#### **Jernbaneforbundet:**

Jernbaneforbund havde i 1998 seks afdelinger. I 2001 lavede man strukturen om, så man i dag har 24 områdegrupper, der hver for sig relaterer sig til afdelinger i virksomheden. Områdegrupperne er således udtryk for en virksomhedsorienteret struktur hvor afdelingerne var fagorienteret.

#### **Malerforbundet:**

Malerforbundet bestod i 1998 af 38 afdelinger, der i 2010 er samlet til 12.

Reduktionen er begrundet i et ønske om at professionalisere afdelingernes servicering og faglige sagsbehandling.

Forbundet har ansat seks organisatorer og en koordinator, der besøger arbejdspladserne og de tillidsvalgte for at fremme medlemsorganisering og medlemsinddragelsen – herunder sikre valg af nye tillidsrepræsentanter/sikkerhedsrepræsentanter og støtte disses arbejde.

Forbundet og afdelingerne har som politik at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelsessamtaler (TRUS) for nyvalgte tillidsvalgte med årlig opfølgning. I forbindelse med overenskomsten 2010 har forbundet sikret alle tillidsvalgte 2x2 dages opkvalificerende kurser årligt.

Det overvejes pr. 2010 at afholde en årlig tillidsrepræsentant konference for yderligere at inddrage de tillidsvalgte og sikre vidensdeling og netværksdannelse.

#### **Fængselsforbundet:**

Fængselsforbund havde i 1998 24 afdelinger. En lokalafdeling/klub for håndværkere blev nedlagt i 2007, og tre lokalafdelinger/klubber for ledere blev sammenlagt til en lederafdeling. Derved sikrede man en klar opdeling mellem medlemmer i lederstillinger og medlemmer i basisstillinger.

De resterende lokalafdelinger blev herefter opdelt i sektorer, der repræsenterer de institutionstyper, som Fængselsforbundets medlemmer arbejder på samt en sektor for ledere. Hver sektor har en repræsentant – en forbundssekretær – som skal styrke kommunikationen mellem forbundskontor og lokalafdelinger.

Forbundets lokalafdelinger organiserer medlemmerne på de enkelte institutioner – svarende til klubber. Lederafdelingen er organiseret som en landsklub. Derudover har Fængselsforbundet optaget de tjenestemandsansatte i Fiskerikontrollen i en lokalafdeling.

Efter strukturændringen og organiseringen af fiskerikontrollørerne er der 22. Disse fordeler sig således:

- 16 lokalafdelinger/klubber på fængsler
- regionale lokalafdelinger/klubber for små institutioner i området (heraf en på Grønland)
- 2 landsdækkende lokalafdelinger.

#### **Fødevarerforbundet NNF:**

Fødevarerforbundet NNF havde i 1998 54 afdelinger. Det blev i starten af 2000'erne reduceret til 25 afdelinger, og fra 2006 til 2010 har Fødevarerforbundet NNF yderligere reduceret antallet af afdelinger fra 25 til syv afdelinger og en klub. Formålet har været at skabe øget effektivisering via stordriftsfordele på afdelingsniveau.

Afdelingerne forpligtes til at udarbejde en plan for, hvordan den vil organisere og koordinere tillidsrepræsentanternes arbejde inden for deres geografiske område via organisering i:

- Fælles Fagligt Forum
- Branchebestyrelser
- Netværk
- Klubber

Det skal sikres, at alle tillidsvalgte i afdelingernes geografiske område har mulighed for at deltage i et samlet fagligt forum i afdelingen ud over eventuel tilknytning til netværk og brancher.

Ansatte såvel som valgte i afdelingerne skal på alle poster kunne agere professionelt og effektivt i forhold til de stillede opgaver. Dette medfører bl.a.:

- at der på områder, hvor der kræves stor ekspertviden, ansættes/vælges uddannede personer med baggrund i funktionsbeskrivelsen.
- at faglige sagsbehandlere skal have de nødvendige kvalitative kompetencer, herunder indsigt i lovgivningsstof, overenskomster, forhandlingskompetencer og områder, der henhører under de faglige områder.
- at brancherne bliver forankret i afdelingerne, men også koordineres via Forbundshuset.
- at der oprettes tillidsrepræsentant-netværk, herunder branchenetværk, som koordineres af afdelingen med repræsentation fra Forbundshuset.
- at der afholdes tillidsrepræsentantudviklingssamtale (TUS-samtale) for herigennem at få fastlagt en uddannelsesplan, som tager afsæt i den enkelte tillidsvalgtes personlige og arbejdsmæssige behov og ønsker. Uddannelsesplanen skal være af minimum et års varighed.

I forhold til repræsentation i Hovedbestyrelsen har man valgt at fastholde en "trebenet-model", hvor der er repræsentanter fra Forbundshuset, afdelingerne samt tillidsrepræsentanterne fra arbejdspladserne.

Hovedbestyrelsen sammensættes af:

- syv kongresvalgte fra Forbundshuset
- syv afdelingsformænd
- tillidsrepræsentanter fra overenskomstfølgegrupperne

### **Serviceforbundet:**

Serviceforbundet (dengang Dansk Funktionærforbund) havde i 1998 12 Landsammenslutninger (brancher) og 65 fagforeninger, hvor landssammenslutningen er en paraplyorganisation for fagforeningerne.

I perioden 1998 til 2010 har flere frivillige sammenlægninger fundet sted, og i 2010 har Serviceforbundet 10 Landssammenslutninger og 32 afdelinger.

Mange afdelinger har professionaliseret servicen, og næsten alle afdelinger har i 2010 fastlønnede folk. Serviceforbundet har en aktiveringsfond, som nogle lokale afdelinger har benyttet til at professionalisere afdelingen.

### **Socialpædagogerne:**

Socialpædagogerne havde i 1998 15 kredse. Med kommunalreformens ikrafttræden 1. januar 2007 ændredes også medlemmernes tilhørsforhold sig. Tidligere var ca. 80 % af medlemmerne ansat i amterne og den resterende del i kommuner, staten og på private arbejdspladser. I dag er dette billede nogenlunde omvendt proportionalt.

Sammenfaldende med kommunalreformens ikrafttrædelse ændrede Socialpædagogerne derfor lokalstruktur og gik fra 15 til 10 kredse. Tidligere fulgte kredsene amtsgrænserne. Med de 10 nye kredse blev der lagt vægt på en geografisk nærhed til medlemmerne og en grænsedragning der er relevant i forhold til de nye regioner.

I kraft af de lidt større kredsenheder er der sket ændringer i personalesammensætning, så der nu er flere konsulenter og sagsbehandlere – i modsætning til tidligere, hvor der overvejende var politikere.

Tidligere blev uddannelsesstilbud koordineret af kredsene med forbundet som medadministrator, men fra 1. januar 2006 overgik ansvaret for hele tillidsrepræsentant-uddannelsen til forbundet. Der blev engageret et nyt team af undervisere blandt valgte og ansatte konsulenter, for hvem TR-uddannelse skal prioriteres højere end hidtil.

Samme år vedtoges servicedeklarationer, som giver tillidsrepræsentanten rettigheder til introduktionssamtaler og udviklingssamtaler, som kredsene er forpligtet til at tilbyde, rettigheder til basisuddannelse og efteruddannelse, som forbundet ligeledes er forpligtet til at tilbyde, samt tillidsrepræsentant-møder, som det er kredsenes ansvar at afholde. Samtaler og uddannelse er rettigheder, der er tidsfrister på, og som årligt vurderes på grundlag af de fastsatte mål.

### **TIB:**

Træ-Industri-Byg (TIB) blev en realitet i 1997, da Snedker- og Tømrerforbundet (43 lokale afdelinger) og Træindustriforbundet (24 lokale afdelinger) blev fusioneret. Den nye organisation startede således med 31 lokale afdelinger.

I 2007 skete der en intern strukturændring i forbundet da antallet af lokale afdelinger blev reduceret fra 31 til 11 lokale afdelinger. Formålet var at frigøre ressourcer til det faglige og opsøgende arbejde, herunder organisering.

I de senere år er blevet afholdt et årligt og landsdækkende tillidsrepræsentant-Forum, hvor de tillidsvalgte har mulighed for at komme i dialog med forbundets daglige ledelse om deres holdninger og behov som tillidsvalgte. Herudover har man organisatorer.

I 2005 ændrede man kursusstrukturen fra grundkurser, forbeholdt tillidsvalgte, til en hel række kortere temakurser, som principielt er åbne for alle medlemmer – og med overbygningskurser indenfor specifikke områder. Det blev samtidig besluttet at kursuskataloget blev udsendt til alle forbundets medlemmer. Senere er der åbnet mulighed for, at en række af kurserne kan afvikles som lokale dagkurser. Antallet af kursister er steget med ca. 40 % siden ændringen. Antallet af kursister på de tværfaglige kurser har dog været faldende i den samme periode.

1. januar 2011 fusionerer TIB og 3F

#### **TL:**

Teknisk Landsforbund havde i 1998 13 afdelinger, der i 2000 blev reduceret til 9 afdelinger. Reduktionen blev vedtaget på en kongres og havde bl.a. til formål at udnytte ressourcerne bedre lokalt og optimere servicen til medlemmerne.

Frem til 2005 bestod TR-uddannelsen af et introforløb på to dage efterfulgt af fem valgfrie moduler på hver tre dage. I 2005 ændres uddannelsen til en firstrengt model på hhv. en introduktionsdag, to moduler på hver tre dage samt et afsluttende opfølgingsforløb på en dag. Den nye model bliver herudover suppleret med et udbud af relevante temakurser på to dage.

Ændringen til den nye struktur har bl.a. betydet, at et langt større antal tillidsrepræsentanter gennemgår den obligatoriske tillidsrepræsentant-uddannelse.

### **3.4 Opsamling**

Forbundenes struktur har ændret sig markant over de seneste 10-15 år.

- Alle forbund på nær Jernbaneforbundet har reduceret antallet af afdelinger
- Samlet set er antallet af afdelinger/kredse reduceret fra godt 900 til godt 300
- En del forbund er fusioneret, hvorfor der i denne undersøgelse indgår 15 forbund mod 20 forbund i 1998<sup>4</sup>
- En stor del af forbundene har aktivt søgt at løfte kvaliteten af serviceringen i de nu færre afdelinger, bl.a. via en øget professionalisering og et kompetenceløft af de ansatte og valgte medarbejdere
- De fleste forbund har systematiseret deres tillidsrepræsentant-uddannelse og herunder gjort den mere målrettet de enkelte tillidsrepræsentanters behov – fx ved indførelse af TR-udviklingssamtaler samt andre rettigheder for tillidsrepræsentanterne i forhold til afdelingen.

---

<sup>4</sup> Desuden indgår tre LO-forbund ikke i denne undersøgelse. Det drejer sig om Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Dansk Artistforbund og Spillerforeningen.

To teser vil være arbejdsteser i denne rapport: Den ene tese er, at tillidsrepræsentanterne oplever, at der samlet set er blevet længere fra deres dagligdag til afdelingerne til forbundets top, fordi der er færre afdelinger. Dermed forventes det, at indflydelsesmulighederne opleves som ringere for tillidsrepræsentanterne.

Den anden tese er, at de færre afdelinger betyder, at tillidsrepræsentanterne samlet set føler sig ringere serviceret. Tesen forudsætter, at geografisk nærhed også betyder bedre service, uanset at der kan have været tale om et løft af kvaliteten af servicen i afdelingerne.



## **4 Tillidsrepræsentanten og fagforeningen – kommunikation og service**

I takt med den makroøkonomiske udvikling, nye fokusområder i overenskomsterne og fagbevægelsens strukturændringer forandres relationerne mellem tillidsrepræsentanterne og fagforeningen. Fagbevægelsen er en bevægelse ikke en forening, og dermed er kommunikationen mellem fagforening og medlemmerne – med tillidsrepræsentanten som helt afgørende omdrejningspunkt – afgørende for tilslutning og opbakning til bevægelsen. Men for den enkelte tillidsrepræsentant er det også afgørende, at fagforeningen leverer de ydelser, som tillidsrepræsentanten har brug for i arbejdet for at varetage kollegerne løn og arbejdsvilkår. Med andre ord, så skal fagforeningen også servicere tillidsrepræsentanten, så hun eller han kan levere det optimale på arbejdspladsen.

I dette kapitel belyses kommunikation og service mellem tillidsrepræsentanten og niveaue over - det være sig afdeling, kreds, region eller forbund.

### **4.1 Forbunds og afdelingers overblik over de tillidsvalgte**

Til forskel fra undersøgelsen i 1998, baserer undersøgelsen i 2010 sig i høj grad på e-mailadresser; for det store flertal af forbundene har kontaktmetode til udfyldelsen af spørgeskemaet været via e-mail.

Udgangspunktet for undersøgelsens design var således, at alle forbund havde opdaterede data i form af aktuelle e-mailadresser på alle tillidsvalgte – og i forberedelsesfasen til undersøgelsen blev forbund, der ikke havde fuldt opdaterede databaser, bedt om at benytte lejligheden til at opdatere deres databaser. Det ville i praksis sige a) sikre, at e-mailadressen var korrekt og b) sikre, at de personer, der var i kartotekerne, rent faktisk også var tillidsvalgte.

Som beskrevet detaljeret andetsteds (se Rapport IV) viste det sig, at en ganske væsentlig del af de tillidsvalgte - eller rettere formodede tillidsvalgte - der blev kontaktet, rent faktisk ikke var det:

- blandt de, der åbnede spørgeskemaet, var der 11 % som ikke var sikkerheds- eller tillidsrepræsentant

Dette betød, at dataindsamlingen blev udvidet, så en større stikprøve af de resterende blev trukket og kontaktet. Resultatet var her, at

- blandt de 1844 respondenter i data-basen over tillidsrepræsentanter, som opfølgende blev kontaktet via telefon, var der 28 %, som ikke var tillidsrepræsentanter
- blandt de 832 formodede sikkerhedsrepræsentanter, som blev kontaktet via telefon, var 40 % ikke sikkerhedsrepræsentanter.

En årsag hertil kan være, at nogle er fratrådt posten i perioden mellem indsamlingen af e-mailadresser og udsendelsen af spørgeskemaet – ca. 3 måneder. Det er nogle forbund særlig udsat for – fx Socialpædagogerne – fordi der er stor udskiftning på tillidsrepræsentantposen. Men det kan næppe være i et omfang af denne karakter. En anden årsag kan være, at forbundene har ønsket at fastholde kontakten til også fratrådte tillidsvalgte. Det ændrer dog ikke ved, at man så



øjensynligt ikke har registreret, hvem der er fratrukt, og hvem der stadig er aktive.

Herudover var en betydelig del af e-mailadresserne ikke brugbare – mails kom retur uden at nå frem til respondenterne. Disse adresser var altså ikke tjekket af forbundene som valide.

Samlet set kan det konstateres, at under 60 % af de e-mail adresser, som forbundene leverede, var brugbare; de resterende ca. 40 % kunne enten ikke bruges eller tilhørte personer, som ikke er tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter.<sup>5</sup>

Udover de betydelige metodiske problemer, som dette har budt undersøgelsen, så viser dette, at forbundene reelt ikke har fuldt overblik over deres tillidsrepræsentanter – og at en betydelig del af dem, der er registreret som tillidsvalgte, altså ikke er det og vice versa. Det har betydning for kommunikationen – for spørgsmålet er, hvor mange tillidsvalgte, man i forbund og afdelinger reelt får kontakt med, når nye informationer skal spredes og indflydelsen skal bruges.

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 var metodisk anderledes tilrettelagt end undersøgelsen i 2010. Hvor der i 2010 er tale om en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse, var 1998-undersøgelsen baseret på brevudsendelse. Hvor man i 2010 således kan registrere, at en e-mail adresse er forkert – fordi man får besked tilbage – var det samme ikke tilfældet i 1998, hvor brevet blot forsvinder. I 1998 blev der udtaget stikprøver på 750 for forbund med mere end 750 tillidsrepræsentanter, mens alle tillidsrepræsentanter i forbund med mindre end 750 tillidsrepræsentanter modtog et spørgeskema. Stikprøverne var baseret på forbundenes databaser, og i princippet kunne forbundenes databaser dengang være lige så korrekte – eller ukorrekte – som e-maildatabasen anno 2010.

Der er således ikke belæg for at sige, at forbundene i 1998 havde bedre styr på deres tillidsvalgte end de har i 2010; det vides ikke. Det kan blot konstateres, at der i 2010 er en betydelig del, der af forbundene er registrerede som tillidsvalgte, som *ikke* er tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter.

## **4.2 Kontakten mellem afdeling og tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten er medlemmernes primære kontaktperson til fagforeningen. Det er hele 97 % af afdelingsrepræsentanterne enten helt eller delvis enige i. En tilsvarende andel afdelingsrepræsentanter betragter også tillidsrepræsentanten som den vigtigste kilde til information om, hvad der foregår på arbejdspladsen, og 84 % mener, at det er svært at servicere medlemmerne tilfredsstillende, hvis de er på en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant. 18 % af afdelingsrepræsentanterne oplever, at det er svært at fastholde kontakten til tillidsrepræsentanten, og næsten hver tredje vurderer, at tillidsrepræsentanten i et vist omfang ikke informerer afdelingen om medlemmernes ønsker og behov. Det viser, at afdelingerne ser tillidsrepræsentanten som et vigtigt element i fagforeningens arbejde på arbejdspladserne – men også, at kontakten ikke alle steder er optimal. Der er da også 40 % af afdelingsrepræsentanterne, som vurderer, at med-

---

<sup>5</sup> Endelig kan det ikke udelukkes, at der er personer, der de facto fungerer som tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladserne - men som ikke er registrerede som sådan. Der er klare regler for, at nye tillidsvalgte skal indberettes til forbundene, og i princippet skulle dette ikke kunne lade sig gøre – men muligheden foreligger dog.

lemmerne hellere går direkte til afdelingen end til tillidsrepræsentanten. Det kunne antyde et dilemma; på den ene side spiller tillidsrepræsentanten en væsentlig rolle som forbindelsesled mellem afdeling og menige medlemmer. På den anden side er der to ud af fem afdelingsrepræsentanter, som i et eller anden omfang oplever, at tillidsrepræsentanten *by-passes* af kollegerne, som henvender sig direkte til afdelingen. Dette emne belyses yderligere i afsnittet *Kollegernes direkte kontakt til fagforeningen*, afsnit 7.2, s.72.

<b>Tabel 4.1: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om tillidsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen (procent)</b>						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Total
TR er afdelingens/kredsens primære kilde til information om, hvad der foregår ude på arbejdspladsen	73	24	2	1	0	100
TR er medlemmernes primære kontaktperson til fagforeningen	72	25	2	1	0	100
Det er svært at servicere medlemmerne tilfredsstillende, hvis de er på arbejdsplads uden TR	43	41	9	4	3	100
Tendensen er, at medlemmerne hellere går til afdelingen end til TR	3	37	23	28	9	100
Tendensen er, at TR er mere loyale over for virksomheden end over for afdelingen/kredsen	4	36	24	27	9	100
TR informerer ikke afdelingen/kredsen om medlemmernes ønsker og behov	3	28	20	30	20	100
Det er svært for afdelingen at fastholde kontakten med TR	2	16	17	27	38	100

n = 225

3 % af tillidsrepræsentanterne angiver da også, at de aldrig er i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant. Størstedelen af disse er tillidsrepræsentanter, som repræsenterer 25 eller færre kolleger.

<b>Tabel 4.2: (TR-2010): Hvor ofte henvender du dig som tillidsrepræsentant til din fagforening, forbund, afdeling eller kreds? (procent)</b>	
Mere end 5 gange om måneden	10
3-4 gange om måneden	12
1-2 gange om måneden	31
Mindre end én gang om måneden	43
Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant	3
<b>Total</b>	<b>100</b>

n = 7874

Ser vi nærmere på ancienniteten og sætter det i relation til, hvor ofte tillidsrepræsentanterne kontakter fagforeningen, fremgår det, at de tillidsrepræsentanter, der har siddet kortest tid på posten, ikke er i kontakt med fagforeningen lige så hyppigt som dem, der har siddet på posten længe. Man kunne have forventet det omvendte, nemlig at de, der ikke har været tillidsrepræsentant så længe, ville have størst behov for en hyppig kontakt med fagforeningen. Der er ikke nogen markant forskel mellem den offentlige sektor og den private sektor, når det gælder tillidsrepræsentanternes kontakt til fagforeningen i forhold til anciennitet.

**Tabel 4.3: (TR-2010): Hvor ofte henvender tillidsrepræsentanten sig til fagforeningen pr. måned? – fordelt på anciennitet (procent)**

	Flere end 5 gange	3-4 gange	1-2 gange	Færre end 1 gang	Aldrig i kontakt	Total
<b>0 til 2 år</b>	7	11	35	43	3	100
<b>3 til 5 år</b>	9	12	31	45	3	100
<b>6 til 10 år</b>	10	12	30	45	4	100
<b>11 til 20 år</b>	14	13	29	41	2	100
<b>21 til 60 år</b>	16	19	29	36	1	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Hvad gør fagforeningen for at holde kontakt med tillidsrepræsentanterne? Den mest udbredte metode er via TR-møder/netværksmøder eller via arbejdspladsbesøg. Mange afdelingsrepræsentanter fremhæver seminarer og kurser, nyhedsbreve eller –mails som kontaktmetode. Omtrent halvdelen tager personlig kontakt, og lidt færre angiver, at de tager tillidsrepræsentanten ind til en personlig udviklingssamtale.

**Tabel 4.4: (Afdeling-2010): Hvordan holder I kontakt med tillidsrepræsentanterne? (procent)**

<b>Vi inviterer til netværksmøder/TR-møder</b>	89
<b>Vi foretager arbejdspladsbesøg</b>	85
<b>Vi inviterer til seminarer og kurser</b>	69
<b>Vi laver nyhedsbreve/nyhedsmails</b>	69
<b>TR ringer eller skriver ofte selv til afdelingen</b>	67
<b>Vi tager personlig kontakt til dem for at høre, hvordan det går</b>	56
<b>Vi inviterer TR til en personlig TR-udviklingssamtale</b>	49
<b>TR kommer ofte forbi afdelingen, når de har faglige spørgsmål</b>	45
<b>TR kommer ind i mellem forbi afdelingen, også uden at det egentlig har konkrete spørgsmål</b>	36
<b>Ingen af ovenstående</b>	0

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar.

Når vi ser på tillidsrepræsentanternes eget ønske til kontaktformen, er telefon og e-mail populært, ligesom det også er i høj kurs at komme forbi fagforeningens kontor og at få besøg på arbejdspladsen. Under 'andet' gemmer sig en hel del svar, som handler om jævnlige (netværks)møder med andre tillidsrepræsentanter.<sup>6</sup> Man kan således sige, at der er stor overensstemmelse mellem fagforeningers kontaktform og det, som tillidsrepræsentanterne ønsker.

<sup>6</sup> Netværksmøder var ikke en forhåndsdefineret svarmulighed i spørgeskemaet.

<b>Tabel 4.5: (TR-2010): Hvordan vil du helst have kontakt med din fagforening? (procent)</b>	
<b>Telefonisk</b>	74
<b>Via e-mail</b>	69
<b>Selv komme på fagforeningens kontor</b>	59
<b>Besøg på arbejdspladsen</b>	53
<b>Via fagforeningens hjemmeside</b>	27
<b>Brev via posten</b>	22
<b>Andet</b>	1
<b>Ved ikke</b>	1

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Når nyvalgte tillidsrepræsentanter skal introduceres til hvervet, angiver 62 % af afdelingsrepræsentanterne, at man tager en personlig samtale med vedkommende. De øvrige muligheder, som blev nævnt i spørgeskemaet anvendes også, men ikke i ligeså stort omfang. Alle tager dog kontakt på en eller anden måde; ingen afdelingsrepræsentanter angiver, at de slet ikke tager kontakt med nyvalgte tillidsrepræsentanter. Tallene afspejler også, at de forskellige forbund har forskellige politikker på området, jf. kapitel 3.

<b>Tabel 4.6: (Afdeling-2010): Hvordan tager I kontakt til nyvalgte tillidsrepræsentanter? (procent)</b>	
<b>Vi tilbyder en personlig samtale (fx TR-udviklingssamtale)</b>	62
<b>Vi sender et introduktionsbrev/e-mail</b>	38
<b>Vi afholder intromøder/netværksmøder for nye TR</b>	35
<b>Vi inviterer til introduktionskursus i afdelingen</b>	33
<b>Vi besøger TR på arbejdspladsen</b>	32
<b>Vi sender tilbud om andre TR-kurser</b>	30
<b>Vi sender en velkomstpakke</b>	19
<b>Vi tager ikke kontakt til dem</b>	0

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar.

Når vi ser på tillidsrepræsentanternes egen oplevelse af velkomsten som ny tillidsrepræsentant, er de fleste blevet kontaktet af fagforeningen. Kun 3 % har oplevet ikke at være blevet kontaktet.

Den typiske velkomst er i form af et kursustilbud eller et introduktionsbrev/e-mail. 22 % har selv kontaktet fagforeningen. Det er ikke nødvendigvis et udtryk for, at fagforeningen ikke gør noget, men kan være fordi tillidsrepræsentanten har været hurtigere end fagforeningen.

Svarene på ét af spørgsmålene overrasker noget – nemlig at kun 3 % af tillidsrepræsentanterne angiver at have fået tilbudt en tillidsrepræsentant-udviklingssamtale, da de var blevet valgt til tillidsrepræsentant. Undersøgelsen viser nemlig samtidig, at 62 % af afdelingerne anfører, at de tilbyder en personlig samtale, fx en tillidsrepræsentant-udviklingssamtale, når en ny tillidsrepræsentant starter op. Fordelt på forbund er det kun FOA (8 %) og Socialpædagerne (7 %), der stikker markant ud, når tillidsrepræsentanterne spørges, om de har fået tilbudt en tillidsrepræsentant-udviklingssamtale. Begge disse forbund har lagt vægt på netop dette element. I FOA er praksis imidlertid, at udvik-

lingssamtalen ligger *efter* grunduddannelsen. Det fremgår da også af rapport III, *Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*, at 45 % af tillidsrepræsentanterne i FOA har fået lagt en uddannelsesplan - eller udviklingsplan, som den betegnes i FOA.

Måske er der også en anden forklaring. Socialpædagogerne påviser i en selvstændig undersøgelse, at 87 % af deres nye tillidsrepræsentanter (valgt inden for to år) har fået tilbudt en introduktionssamtale – og af disse har 88 % gennemført den. Blandt dem med mere end to års anciennitet, har 60 % i Socialpædagogerne fået tilbudt en sådan samtale. Det er jo meget langt fra de 7 % af Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter, som angiver at have gennemført en sådan samtale. Problemet kan meget vel ligge i selve formuleringen af spørgsmålet; der er forskel på en tillidsrepræsentant-udviklingssamtale og en introduktionssamtale, og det er meget muligt, at respondenterne ikke har været helt klar over forskellen.<sup>7</sup> Det er dog en markant stor gruppe, der så har været opmærksom på denne forskel.

<b>Tabel 4.7: (TR-2010): Hvordan blev du kontaktet af din fagforening, da du blev tillidsrepræsentant? (procent)</b>	
<b>Jeg blev tilbudt TR-kurser</b>	26
<b>Jeg modtog et introduktionsbrev/-email</b>	25
<b>Jeg kontaktede dem selv</b>	22
<b>Jeg fik tilbudt introduktionskursus</b>	15
<b>Jeg modtog en velkomstpakke</b>	14
<b>Jeg fik besøg af en fagforeningsrepræsentant på min arbejdsplads</b>	12
<b>Jeg blev kontaktet telefonisk</b>	9
<b>Jeg blev tilbudt en TR-udviklingssamtale</b>	3
<b>De kontaktede mig ikke</b>	3
<b>Jeg husker det ikke længere</b>	20
<b>Andet</b>	3

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

### **4.3 Hvad bruger tillidsrepræsentanten afdelingen til?**

Arbejdstid, løntillæg og bonus, samt ansættelser og afskedigelser er nogle af de områder, hvor tillidsrepræsentanten oftest har brug for fagforeningens ekspertise. Omtrent halvdelen af tillidsrepræsentanterne har inden for det sidste år henvendt sig til fagforeningen med spørgsmål om dette, som også kan betragtes som kerneområder i overenskomsterne. Det er også ved disse henvendelser, at tillidsrepræsentanterne oftest får den hjælp, de har brug for. Ligeså mange tillidsrepræsentanter har haft fat i fagforeningen i forbindelse med TR-uddannelse, og også her finder de den hjælp, de har brug for.

<sup>7</sup> En anden mulighed er, at respondenterne er blevet trætte af at svare på spørgsmålet; spørgsmålet ligger sent i skemaet og er ét af en lang række, og man kan simpelt hen have fravalgt at svare. I forlængelse heraf kan det også være, at spørgsmålet af en del respondenter er blevet læst som, hvordan man *første gang* blev kontaktet af fagforeningen; altså som om der kun var én svarmulighed og ikke flere muligheder.

**Tabel 4.8: (TR-2010): Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til din fagforening? (procent)**

<b>Ansættelser og afskedigelser</b>	55
<b>TR-uddannelse</b>	46
<b>Arbejdstidsregler</b>	44
<b>Lokale løntillæg og bonus</b>	42
<b>Håndtering af personlige problemer hos medarbejderne</b>	33
<b>Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads</b>	31
<b>A-kasseforhold</b>	31
<b>Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen</b>	26
<b>Organisering og fastholdelse af medlemmer</b>	26
<b>Arbejds miljø</b>	23
<b>Fritvalgsordninger</b>	20
<b>Barsel og andre orlovsordninger</b>	18
<b>TR-tillæg</b>	18
<b>Arbejdspladsens økonomiske situation</b>	13
<b>Nye ledelses- og styringsformer</b>	12
<b>Kompetencefonde (kun TR i private virksomheder)</b>	12
<b>Sundhedsordninger</b>	11
<b>Sygeforsikring</b>	8
<b>Andet</b>	19

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

20 % af tillidsrepræsentanterne fra forbund med både et lokalt og et centralt niveau har inden for det sidste år henvendt sig til det centrale niveau med spørgsmål. Langt de fleste henvendelser går dog til afdelingen. Men når tillidsrepræsentanterne kontakter forbundet, er det typisk henvendelser om sygeforsikring, arbejdsmiljø, TR-uddannelse, TR-tillæg, nye ledelses- og styringsformer og kompetencetillæg.

Der er også emner, som afdelingsrepræsentanterne stort set aldrig møder. Det er emner som tillidsrepræsentantens personlige problemer, medlemmernes balance mellem familie og arbejdsliv og – interessant nok – ligeløn. Spørgsmålet om, hvorvidt der er ligeløn på det danske arbejdsmarked pågår til stadighed – men det kan konstateres, at ligeløn mellem kvinder og mænd altså ikke er noget, som tillidsrepræsentanterne i særlig vid udstrækning kontakter fagforeningen om.

Vedrørende spørgsmålet om, hvordan afdelingerne typisk oplever, at tillidsrepræsentanterne beder om hjælp, viser tallene, at de tre topscorere er afskedigelser og ansættelser, lokalløn og lokaltillæg samt samarbejdsproblemer på virksomheden – altså stort set de samme emner, som tillidsrepræsentanterne angiver at kontakte fagforeningen om. En tredjedel svarer, at TR-vilkår og TR-uddannelse, organisering og fastholdelse af medlemmer samt barselsordninger hører til de emner, som tillidsrepræsentanten typisk henvender sig om. Mobning og chikane, som ligger i gråzonen mellem arbejdsmiljø og TR-arbejde, er noget som 16 % af afdelingsrepræsentanterne husker, at tillidsrepræsentanter har henvendt sig om. Kun 3 % af afdelingsrepræsentanterne bliver kontaktet om medlemmernes personlige problemer - blandt tillidsrepræsentanterne er der derimod

33 % som mindes, at de har haft kontakt til fagforeningen i forbindelse med medlemmers personlige problemer.

<b>Afskedigelser/ansættelser</b>	83
<b>Lokalløn/løntillæg</b>	64
<b>Samarbejdsproblemer på virksomheden</b>	43
<b>TR-vilkår og TR-uddannelse</b>	33
<b>Organisering og fastholdelse af medlemmer</b>	32
<b>Barsel og andre orlovsregler</b>	31
<b>Sygefravær</b>	28
<b>Arbejdsfordeling</b>	26
<b>Efter- og videreuddannelse</b>	25
<b>Lønstop eller lønnedgang</b>	24
<b>Kompetencefonde</b>	18
<b>Mobning og chikane på arbejdspladsen</b>	16
<b>Arbejdsrelateret stress</b>	15
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	9
<b>Fritvalgsordninger</b>	9
<b>Ufleksibel arbejdstid</b>	6
<b>Seniorordninger</b>	5
<b>Medlemmernes øvrige personlige problemer</b>	3
<b>Barnets 2. eller flere sygedage</b>	3
<b>TR's problemer med balancen mellem familie og arbejdsliv</b>	3

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar

I ni ud af ti af alle henvendelser til fagforeningen har tillidsrepræsentanterne fået den hjælp, de havde brug for. De henvendelser, hvor tillidsrepræsentanten hyppigst ikke har fået den hjælp, de havde brug for (dvs. i under 80 % af tilfældene), handlede om nye ledelses- og styringsformer, synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen og arbejdspladsens økonomiske situation. Der er dog også 10 %, som finder, at man ikke har fået den fornødne hjælp, når det gælder omorganisering og fastholdelse af medlemmer.

**Tabel 4.10: (TR-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig om... (procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Arbejdstidsregler	95	3	3	100
TR-uddannelse	95	3	2	100
A-kasseforhold	95	2	3	100
Ansættelser og afskedigelser	94	3	3	100
Fritvalgsordninger	93	3	5	100
Lokale løntillæg og bonus	92	4	4	100
Barsel og andre orlovsordninger	92	4	4	100
Håndtering af personlige problemer hos medarbejdere	89	5	7	100
Kompetencefonde	88	6	7	100
Arbejds miljø	87	5	8	100
Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads	86	6	8	100
TR-tillæg	83	9	8	100
Organisering og fastholdelse af medlemmer	81	10	10	100
Sundhedsordninger	80	6	15	100
Sygeforsikring	80	5	15	100
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	79	10	11	100
Nye ledelses- og styringsformer	77	8	15	100
Arbejdspladsens økonomiske situation	72	9	19	100
Gennemsnit	89	5	6	100

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Men hvordan ser afdelingerne selv på deres serviceniveau? 61 % føler, at afdelingen er godt nok klædt på, 37 % har det blandet med dette spørgsmål, mens 2 % ikke føler sig godt nok klædt på til at servicere tillidsrepræsentanterne.

**Tabel 4.11: (Afdeling-2010): Er afdelingen alt i alt klædt godt nok på til at servicere tillidsrepræsentanterne? (procent)**

Ja	61
Både og	37
Nej	2
Total	100

n = 220

I undersøgelsen blev der spurgt ind til, på hvilke områder, man ikke formår at servicere tillidsrepræsentanterne i tilstrækkelig grad. Her var mulighed for at skrive frit, og 22 % af de adspurgte afdelingsrepræsentanter (50 personer) valgte at svare på dette spørgsmål. Blandt de emner, som flest af de adspurgte fremhæver, er

- Arbejds miljø (fysisk to svar, psykisk to svar)
- Socialrådgivning (personlige og sociale problemer, psykologhjælp)
- Sagsbehandling omkring sygefravær, arbejdsskader og sygedagpenge.



Det er ikke helt i overensstemmelse med, hvor tillidsrepræsentanterne fandt, at afdelingernes hjælp var mindre god (uden at man på nogen måde kan tillade sig at sige, at den er dårlig).

Det er interessant, at der dukker en del svar om socialrådgivning op, når der kan skrives frit om, hvor man ikke kan levere det ønskede input. Når der i skemaet spørges ind til, hvor medlemmerne søger hjælp, er der relativt få afdelingsrepræsentanter, der markerer ud for medlemmernes eller tillidsrepræsentantens personlige problemer eller balancen mellem familie og arbejdsliv. Det kan antyde, at der ganske vist er få, der oplever det – men når de oplever, at tillidsrepræsentanterne henvender sig om dette, så er det også et område, hvor man føler sig dårligt forberedt.

At arbejdsmiljøet slår ud på dette område kan antyde, at der her er et område, hvor man som afdelingsrepræsentant mangler nogle redskaber.

Med kun fire svar herpå skal vi dog være forsigtige med at vurdere, hvor udbredt ønsket om øgede kompetencer er på dette område.

#### 4.4 Tilfredshed med fagforeningen – og det, den repræsenterer

Det må generelt forventes, at en fagforening i høj grad repræsenterer medlemmernes og tillidsrepræsentanters vilkår og interesser – og mere overordnet faggruppens interesser. Spørger vi tillidsrepræsentanterne, er der da også 2/3, som i høj grad eller meget høj grad oplever, at fagforeningen repræsenterer faggruppens vilkår og interesser. Det er dog også hver 10. tillidsrepræsentant, som finder, at dette ikke er tilfældet (kollegernes syn på samme spørgsmål findes på s. 72 i denne rapport).

<b>Tabel 4.12: (TR-2010): I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes vilkår og interesser? (procent)</b>	
<b>I meget høj grad</b>	21
<b>I høj grad</b>	45
<b>Neutral</b>	22
<b>I ringe grad</b>	7
<b>I meget ringe grad</b>	3
<b>Ved ikke</b>	2
<b>Total</b>	100

n = 7874

Pilotinterviewene med repræsentanter fra de 15 forbund viste imidlertid, at nogle forbund i højere grad følte at kunne repræsentere en egentlig faglighed blandt medlemmerne end andre forbund. Det var typisk de mindre håndværksforbund – fx El-Forbundet, Malerforbundet og Blik og Rør. De store forbund har netop den udfordring at skulle skabe en samlet tilslutning, på trods af at medlemmerne kan have en ganske forskellig faglighed.

Ser vi på dette spørgsmål i forhold til forbundene, viser tallene imidlertid, at der ikke er markante og systematiske forskelle på store og små forbund i forhold til gennemsnittet. I Blik og Rør og HKKF er der 8 hhv. 9 procentpoint flere tillidsrepræsentanter end gennemsnittet, som finder, at deres fagforening repræsenterer deres faggruppes særlige vilkår og interesser – men to andre små forbund med særlig faglighed, nemlig El-Forbundet og Malerforbundet ligger lige

under gennemsnittet. Blandt de store forbund ser vi, at FOA's tillidsrepræsentanter føler sig fagligt godt repræsenteret af fagforeningen (8 procentpoint over gennemsnittet for alle forbund) – mens HK ligger noget under gennemsnittet.

**Tabel 4.13: (TR-2010): I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes særlige vilkår og interesser? – fordelt på forbund (procent)**

	I meget høj grad/høj grad	Neutral	I ringe grad/meget ringe grad	Ved ikke	Total
3F	66	22	10	2	100
Blik og Rør	78	13	10	4	100
Dansk Metal	68	22	5	1	100
EI-Forbundet	69	22	7	2	100
FOA	78	14	7	1	100
Fængselsforbundet	73	18	9	0	100
HK	57	28	13	2	100
HKKF	79	9	9	3	100
Jernbaneforbundet	69	18	10	3	100
Malerforbundet	69	21	10	0	100
Fødevareforbundet NNF	68	20	11	2	100
Serviceforbundet	70	18	9	3	100
Socialpædagogerne	77	16	7	1	100
TIB	63	29	7	1	100
TL	61	26	10	2	100
Gennemsnit	70	22	10	2	100

n = 7874

Dette indikerer, at der ikke er belæg for at sige, at små forbund med en klar faglighed er bedre til fagligt at repræsentere medlemmer og tillidsrepræsentanter – og omvendt. Andre mere kvalitative forhold må altså spille ind her.

Opsamlende er tillidsrepræsentanterne blevet spurgt om, hvorvidt de alt i alt er tilfredse med fagforeningens service, og her angiver 83 %, at de er meget eller delvis tilfredse – mens 4 % er delvis eller meget utilfredse.

**Tabel 4.14: (TR-1998); (TR-2010): Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den service, du som tillidsrepræsentant får fra din fagforening? (procent)**

	TR-1998	TR-2010
Meget tilfreds	42	51
Delvis tilfreds	36	32
Både og	14	12
Delvis utilfreds	5	3
Meget utilfreds	2	1
Ved ikke/ubesvaret	1	1
Total	100	100

TR-1998: n = 7205, TR-2010: n = 7874

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

Vi ser her, at der i 2010 er flere, der er tilfredse med servicen fra fagforeningen end der var i 1998 – faktisk angiver 83 % i 2010 at være delvis eller meget tilfredse mod 78 % i 1998, og blandt de, der angiver at være meget tilfredse, er andelen steget 9 procentpoint.

Fordelt på forbund ser vi, at der ikke er de helt store udsving forbundene imellem – dog er der en relativt stor andel i Blik og Rør, som er meget/delvis tilfredse, og en relativt lille andel i Malerforbundet, der er meget/delvis tilfredse.

**Tabel 4.15: (TR-2010): Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den service, du som tillidsrepræsentant får fra din fagforening? – fordelt på forbund (procent)**

	Meget/delvis tilfreds	Både og	Delvis/meget utilfreds	Ved ikke	Total
3F	84	10	5	1	100
Blik og Rør	93	6	2	0	100
Dansk Metal	87	9	3	1	100
El-Forbundet	83	11	5	2	100
FOA	88	10	2	1	100
Fængselsforbundet	81	10	5	5	100
HK	79	16	4	1	100
HKKF	85	9	3	0	100
Jernbaneforbundet	83	8	8	0	100
Malerforbundet	70	20	9	1	100
Fødevareforbundet NNF	79	12	9	0	100
Serviceforbundet	79	11	8	2	100
Socialpædagogerne	85	11	4	1	100
TIB	82	14	4	1	100
TL	85	9	5	2	100
Gennemsnit	83	12	4	1	100

n = 7874

Også afdelingerne er blevet spurgt om deres tilfredshed med tillidsrepræsentanterne, og her ser vi tilsvarende stor tilfredshed med tillidsrepræsentanternes arbejde.

**Tabel 4.16: (Afdeling-2010): Hvor tilfredse er I alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde ude på arbejdspladserne? (procent)**

Vi er meget tilfredse	18
Vi er delvis tilfredse	71
Vi er hverken tilfredse eller utilfredse	10
Vi er utilfredse	2
Total	100

n = 220

#### 4.5 Opsamling

Tillidsrepræsentanten er det helt afgørende forbindelsesled mellem medlemmerne og fagforeningen – det mener 97 % af afdelingsrepræsentanterne. Men samtidig kan det konstateres, at afdeling og forbund kun har et begrænset overblik over deres tillidsvalgte. 11 % af de personer, som åbnede spørgeskemaet, var hverken tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant – og blandt de, der efterfølgende blev kontaktet via telefon (i alt 2676 respondenter), var 28 % ikke tillidsrepræsentanter – mens 40 % ikke var sikkerhedsrepræsentanter, trods forbundenes oplysninger. Det må siges at være et problem for de faglige organisationer, når man skal vurdere kommunikation og indflydelse.

Overordnet viser analysen herudover:

- at der er stor tilfredshed fra tillidsrepræsentanterne med afdelingens service
- at 62 % af afdelingsrepræsentanter angiver at tilbyde nye tillidsrepræsentanter en tillidsrepræsentant-udviklingssamtale
- at telefon, e-mail og netværksmøder samt besøg på arbejdspladsen er populære kontaktformer mellem afdeling og tillidsrepræsentant
- at de emner, som tillidsrepræsentanterne typisk søger hjælp i afdelingen om, er ansættelser/afskedigelser, tillidsrepræsentant-uddannelse, arbejdstidsregler og lokale løntillæg og bonus
- at et stort flertal får svar på det, som de henvender sig om
- men også at afdelingerne føler, at de mangler ressourcer
- at nogle oplever, at afdelingen kan være særligt dårligt klædt på i forhold til nye ledelses- og styringsformer, rådgivning vedrørende virksomhedens økonomiske situation - og synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen samt organisering og fastholdelse af medlemmer (det er dog 10 % eller færre tillidsrepræsentanter, der oplever dette som et problem)
- at en tredjedel af afdelingsrepræsentanterne i et vist omfang oplever, at tillidsrepræsentanterne ikke informerer dem om medlemmernes ønsker og behov
- at en tredjedel af tillidsrepræsentanterne angiver at henvende sig med kollegernes personlige problemer – men kun 3 % af afdelingerne svarer, at dette er et typisk emne for henvendelser
- at ligeløn er et område, som meget får tillidsrepræsentanter søger hjælp og information om
- at der ikke er systematisk sammenhæng mellem forbundenes størrelse på den ene side og tillidsrepræsentanternes følelse af, at forbundet repræsenterer deres faggruppes særlige vilkår og interesser. Det kan konstateres, at tillidsrepræsentanten anno 2010 overordnet er mere tilfreds med fagforeningers service end tillidsrepræsentanten anno 1998 var.

Det kan således afvises, at det reducerede antal afdelinger har haft som konsekvens at servicen er forringet. Tværtimod oplever tillidsrepræsentanter en bedre service, og det indikerer, at omstruktureringerne er fulgt op af et kvalitetsløft i afdelingernes betjening af tillidsrepræsentanterne – som også mange forbund havde som mål i forbindelse med omstruktureringerne.



## **5 Tillidsrepræsentanten og overenskomstsystemet**

Den øgede decentralisering i aftalesystemet betyder, at stadig flere forhold er lagt ud til forhandling på arbejdspladserne. Spørgsmålet er imidlertid, hvordan lokalforhandlingerne opleves af tillidsrepræsentanterne: Er de godt nok klædt på til forhandlingerne? Hvad drejer forhandlingerne sig om? I hvilket omfang spiller fagforeningen en rolle i forhandlingerne på arbejdspladsen? Er balancen mellem det, der forhandles centralt, og det, der forhandles decentralt, tilfredsstillende? Og hvor udbredte er skuffeaftaler i dag i forhold til i 1998?

Allerede i Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 udtrykte mange tillidsrepræsentanter, at de oplevede decentraliseringen som en øget arbejdsbyrde for aktørerne på arbejdspladserne – nogle så det dog også som en mulighed for selv at opnå større indflydelse. Der er ingen tvivl om, at de seneste 12 år har øget omfanget af rammeaftaler og andre forhold i overenskomsterne, som lægger flere forhold ud til det decentrale niveau. Spørgsmålet er, hvordan tillidsrepræsentanterne ser på denne udvikling.

### **5.1 Centrale eller decentrale forhandlinger**

Et spørgsmål, som står centralt i tillidsrepræsentanternes syn på overenskomstsystemets udvikling, er graden af decentralisering. Hvad skal forhandles lokalt hhv. centralt – og har holdningen til dette ændret sig over tid?

I tabellen nedenfor ser vi, at tillidsrepræsentanterne er bemærkelsesværdigt konsistente over tid, når det gælder deres holdning til, hvad der skal forhandles hhv. centralt og decentralt. Kun to emner skiller sig markant ud, og det er arbejdsmiljøet, som 15 procentpoint flere i 2010 finder skal forhandles lokalt, samt ferie, som 47 % i dag finder skal forhandles på arbejdspladsniveau, mens det var 32 % i 1998. Det kan dog diskuteres, om lige dette spørgsmål er helt forstås på samme måde i 1998 som i 2010. Netop i 1998 blev en gradvis indførelse af den 6. ferieuge i form af fem feriefridage startet op, og den var fuldt implementeret i 2004. Disse ekstra feriefridage er meget fleksible. Bl.a. er der mulighed for at overflytte dem eller få dagene omsat til en økonomisk udbetaling, og det fordrer nogle lokale forhandlinger mellem tillidsrepræsentanter og ledere.

**Tabel 5.1: (TR-1998); (TR-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du følgende emner bør forhandles med arbejdsgiverne? (procent)**

	I overvejende grad centralt/ forbunds niveau		I overvejende grad decen- tralt/ arbejdspladsniveau	
	TR-1998	TR-2010	TR-1998	TR-2010
<b>Løn</b>	44*	47*	50*	51*
<b>Arbejdstid/ gennemsnitlig ugentlig arbejdstid</b>	51	46	44	50
<b>Overarbejde</b>	34*	33*	58*	64*
<b>Ferie</b>	63	50	32	47
<b>Barselsregler</b>	80	86	11	10
<b>TR arbejdsvilkår</b>	73*	76*	22*	22*
<b>Afskedigelsesregler</b>	71	79	22	19
<b>Uddannel- se/efteruddannelse</b>	41*	46*	52*	52*
<b>Arbejdsmiljø (fysisk og psykisk)</b>	53	42	40	55
<b>Ansættelsesregler</b>	n/a	68	n/a	29
<b>Fritvalgsordninger</b>	n/a	65	n/a	29
<b>Sundhedsordninger</b>	n/a	44	n/a	48
<b>Sygeforsikring</b>	n/a	55	n/a	35

TR-1998: n = 7220, TR-2010: n = 7873

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

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

Note: I TR-2010 spørges der tillige til tilrettelæggelse af arbejdstiden og her svarer 79 %, at den bør finde sted lokalt/på arbejdspladsniveau.

En række andre forhold er også blevet belyst i 2010-undersøgelsen, men blev ikke belyst i 1998, for nogle emners vedkommende, fordi de ikke var aktuelle på daværende tidspunkt. Det gælder således fritvalgsordninger, sundhedsordninger og sygeforsikring.

Også lederne har i undersøgelsen givet deres besyv med angående deres holdning til, hvordan forskellige emner bør forhandles. Interessant nok er der ikke store eller markante forskelle mellem tillidsrepræsentanter og ledere, når det gælder dette spørgsmål.

**Tabel 5.2: (TR-2010); (Leder-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du følgende emner bør fastlægges? (procent)**

	I overvejende grad centralt/forbunds niveau		I overvejende grad decentralt/ arbejdspladsniveau	
	Leder	TR	Leder	TR
<b>Løn</b>	54	47	41	51
<b>Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid</b>	63	46	32	50
<b>Overarbejde</b>	35	33	61	64
<b>Ferie</b>	56	50	40	47
<b>Barselsregler</b>	87	86	10	10
<b>TR arbejdsvilkår</b>	61	76	31	22
<b>Afskedigelsesregler</b>	68	79	28	19
<b>Uddannelse/efteruddannelse</b>	14	46	82	52
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	28	42	68	56
<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>	25	42	71	55
<b>Ansættelsesregler</b>	65	68	31	29
<b>Fritvalgsordninger</b>	45	65	48	29
<b>Sundhedsordninger</b>	37	44	57	48
<b>Sygeforsikring</b>	55	55	38	35

TR: n = 7873, Leder: n = 1110

Note: I lederskemaet var udsagnet formuleret 'den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid' - i TR-skemaet var det formuleret 'den ugentlige arbejdstid'.

Måske mest overraskende er det, at lidt flere ledere end tillidsrepræsentanter mener, at løn bør fastlægges centralt; forventningen kunne her være, at ledere gerne vil bruge lønværktøjet lokalt til at motivere medarbejderne, men disse data antyder altså, at mange ledere ikke ønsker dette lagt ud decentralt.

Ser vi nærmere på dette spørgsmål i forhold til, om man er leder i en privat eller offentlig virksomhed, viser det sig dog også, at man i private virksomheder i langt højere grad end i offentlige virksomheder ønsker lokale lønforhandlinger.

**Tabel 5.3: (Leder-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du følgende [løn] bør fastlægges? – fordelt på sektor (procent)**

	Privat sektor	Offentlig sektor	Selvejende institution
<b>I overvejende grad decentralt/ arbejdspladsniveau</b>	63	25	38
<b>I overvejende grad centralt/forbunds niveau</b>	30	72	61
<b>Har ingen holdning til det</b>	7	3	2
<b>Total</b>	100	100	100

n = 980

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Når det gælder den private sektor, er der lige stor en andel af ledere og tillidsrepræsentanter, der ønsker forhandlinger om løn henlagt til det lokale niveau. Tendensen er den samme i den offentlige sektor – men vi ser faktisk her, at der er en noget større andel af tillidsrepræsentanterne (36 %) end af lederne (25 %), som ønsker lønforhandlinger på arbejdspladsniveau. Dette kan også antyde, at



mange tillidsrepræsentanter i det offentlige føler sig godt klædt på til at tage de lokale lønforhandlinger og er villige til at tage det øgede ansvar (og få den øgede indflydelse).

<b>Tabel 5.4: (TR-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du, at løn bør fastlægges? – fordelt på sektor (procent)</b>			
	<b>Privat sektor</b>	<b>Offentlig sektor</b>	<b>Selvejende institution</b>
<b>I overvejende grad decentralt/ arbejdspladsniveau</b>	65	36	42
<b>I overvejende grad centralt/forbunds niveau</b>	33	62	56
<b>Har ingen holdning til det</b>	2	2	2
<b>Total</b>	100	100	100

n = 7872

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Ser vi forbundsspecifikt på dette spørgsmål, er der som ventet betydelige forskelle. Tillidsrepræsentanter fra forbund med mange eller udelukkende offentligt ansatte tenderer at foretrække forhandlinger på forbundsniveau, mens tillidsrepræsentanter fra forbund med traditioner for lokale forhandlinger (håndværksfagene og industrien) foretrækker, at lønnen fastsættes lokalt. Det afspejler også, at de grupper, der har de længste erfaringer med og traditioner for lokale lønforhandlinger, også ser mere positivt på dette system.

<b>Tabel 5.5: (TR-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du, at løn bør fastlægges? – fordelt på forbund (procent)</b>				
	<b>I overvejende grad på forbundsniveau</b>	<b>I overvejende grad på arbejdspladsniveau</b>	<b>Har ingen holdning til det</b>	<b>Total</b>
<b>3F</b>	43	55	2	100
<b>Blik og Rør</b>	16	80	4	100
<b>Dansk Metal</b>	25	74	1	100
<b>EI-Forbundet</b>	21	77	2	100
<b>FOA</b>	75	23	2	100
<b>Fængselsforbundet</b>	91	10	0	100
<b>HK</b>	43	55	2	100
<b>HKKF</b>	82	15	3	100
<b>Jernbaneforbundet</b>	81	19	0	100
<b>Malerforbundet</b>	44	52	4	100
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	79	19	0	100
<b>Serviceforbundet</b>	70	27	3	100
<b>Socialpædagogerne</b>	67	32	1	100
<b>TIB</b>	22	77	1	100
<b>TL</b>	42	57	2	100
<b>Gennemsnit</b>	47	51	2	100

n = 7872

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Note: For Jernbaneforbundet, HKKF og Fængselsforbundet findes ingen afdelinger, men kun fagforeninger.

I undersøgelsen spørges der også ind til, hvad forhandlingerne tager udgangspunkt i: Er det i de konkrete udfordringer på arbejdspladsen – eller tager man

udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt? Det får vi ikke noget klart svar på, idet 68 % er helt eller delvis enig i udsagnet 'forhandlinger tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt' – men samtidig tilslutter 72 % sig udsagnet 'forhandlinger tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen'. En fortolkning af disse noget dobbelttydige svar kan være, at man når det gælder formen tager udgangspunkt i de formelle regler (fx hvor ofte og hvornår der skal forhandles), mens man, når det gælder indholdet, tager udgangspunkt i forholdene på arbejdspladsen.

Der er ikke markante forskelle mellem offentligt og privat ansatte tillidsrepræsentanter på dette spørgsmål – ligesom der ikke er store udsving forbundene imellem. Ej heller synes virksomhedens størrelse at spille en rolle for, om man mener, at forhandlingerne tager udgangspunkt i arbejdspladsens konkrete problemer eller i overenskomster og formelle regelsæt.

## 5.2 Lokale aftaler – omfang, type og indhold

Når det gælder omfanget af lokalaftaler, viser det sig, at man i nogenlunde samme omfang indgår lokalaftaler inden for overenskomsten i dag, som man gjorde i 1998 – dog er der fem procentpoint flere, der laver sådanne aftaler i 2010 end i 1998. Hvor mere end hver tredje i 1998 slet ikke havde indgået aftaler, gælder det kun hver fjerde i 2010.

Tabel 5.6: (TR-1998); (TR-2010): Har du indgået lokale aftaler med ledelsen? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
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/ubesvaret	2	5

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

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

Note: Her kunne markeres flere svar

Til gengæld er der tale om næsten en halvering, når det gælder skuffeaftaler – fra 17 % til 9 %, som indrømmer at have indgået sådanne aftaler.<sup>8</sup> En mulig årsag hertil er, at stadig flere forhold i overenskomsterne er blevet lagt ud til lokal forhandling – fx er der kommet stadig bedre muligheder for at etablere fleksible arbejdstidsordninger på virksomhederne, herunder mulighed for helt at fravige overenskomstens indhold vedrørende arbejdstid og en række andre spørgsmål, hvis der kan opnås lokal enighed herom. Dermed kan overenskomsten via muligheden for mere fleksible ordninger have udtømt behovet for skuffeaftaler.

Hvis vi kigger nærmere på aftalernes karakter, kan det måske belyses, om denne tese holder stik.

De 'legitime aftaler' handler typisk om

- lokal løn/løntillæg (56 %)

<sup>8</sup> Man skal her være opmærksom på, at skuffe-aftaler stadig er noget, som en del næppe vil indrømme at have indgået. De reelle tal er derfor – både i 1998 og i 2010 - formentlig noget højere, end det, der fremkommer i disse undersøgelser.

- overarbejdet og afspadsring (41 %)
- tillidsrepræsentant-vilkår (29 %)
- lønstigning (27 %)
- flekstid og lign. (24 %)
- seniorordninger (23 %)
- afskedigelser/ansættelse (22 %)

Når det gælder skuffe- eller lokumsaftaler, handler aftalerne typisk om

- overarbejde/afspadsring (49 %)
- lokalløn/løntillæg (21 %)
- flekstid eller lignende ordninger (18 %)
- øget ugentlig arbejdstid (13 %)

Som det ses, handler de fleste skuffeaftalerne i vid udstrækning lige præcis om arbejdstid – og løn. Noget tyder altså på, at der trods den øgede fleksibilitet i overenskomsterne vedrørende arbejdstid stadig på virksomhederne opleves behov for særlige arrangementer for arbejdstiden – på trods af, at man faktisk har meget vide muligheder for at lave lokale arrangementer også inden for overenskomsten.

Ser vi på, hvor stor en andel af tillidsrepræsentanter, der har indgået skuffeaftaler i hhv. den private og den offentlige sektor, er der en lille forskel; knap 10 % af tillidsrepræsentanter i den private sektor har indgået sådanne aftaler, mens det er 7 % i den offentlige sektor, som har lavet denne type aftaler.

### **5.3 Brugen af rammeaftaler**

Fra de centrale parter side er der over de seneste 15 år indført stadig flere rammeaftaler i overenskomsterne – evt. som protokollater. Formålet har typisk været at sætte fokus på et bestemt område, men med en betydelig frihed for parterne lokalt, når det gælder den konkrete implementering – deraf navnet. Aftalen sætter de overordnede rammer for den lokale udfyldelse. Spørgsmålet er, i hvilket omfang, disse aftaler bruges.<sup>9</sup>

Undersøgelsen viser, at næsten en tredjedel af de adspurgte tillidsrepræsentanter ikke ved, om disse aftaler overhovedet bruges på arbejdspladsen – og 23 % kender ikke til rammeaftalerne. 9 % har diskuteret dem, og 24 % har brugt en eller flere rammeaftaler i forbindelse med indgåelse af lokalaftaler.

---

<sup>9</sup> I denne sammenhæng har det været nødvendigt at tale generelt om rammeaftaler. Der er så forskellige typer af rammeaftaler, at det ikke her er muligt at gå i detaljer om, hvilke konkrete rammeaftaler, der er brugt.

<b>Tabel 5.7: (TR-2010): Gør I på jeres arbejdsplads brug af de centrale parter rammeaftaler? (procent)</b>	
<b>Jeg har ikke kendskab til rammeaftalerne</b>	23
<b>Vi bruger ikke rammeaftaler</b>	11
<b>Vi har kun diskuteret rammeaftalerne</b>	9
<b>Ja, vi har brugt en eller flere rammeaftaler til at indgå lokalaftaler</b>	24
<b>Ved ikke</b>	32
<b>Total</b>	100

n = 7874

Der er imidlertid betydelig forskel på den offentlige og den private sektor i denne sammenhæng. Vi ser således, at der er en langt større andel i den offentlige sektor, som indgår lokalaftaler inden for rammeaftalerne end der er i den private sektor – hvilket passer meget godt med, at der i denne sektor er gjort meget ud af at formulere rammeaftaler og vejlede vedrørende deres implementering, mens den private sektor i mindre omfang bruger begrebet rammeaftaler, da meget ligger i selve overenskomsten. Der er dog også et stort mindretal på 36 % i den offentlige sektor, som svarer ved ikke til dette spørgsmål – hvilket må tages som udtryk for, at disse aftaler, ikke fylder så meget i disse tillidsrepræsentanters hverdag.

<b>Tabel 5.8: (TR-2010): Gør I på jeres arbejdsplads brug af de centrale parter rammeaftaler? – fordelt på sektor (procent)</b>			
	<b>Privat sektor</b>	<b>Offentlig sektor</b>	<b>Selvejende institution</b>
<b>Jeg har ikke kendskab til rammeaftalerne</b>	31	14	17
<b>Vi bruger ikke rammeaftaler</b>	16	6	11
<b>Vi har kun diskuteret rammeaftalerne</b>	6	13	9
<b>Ja, vi har brugt en eller flere rammeaftaler til at indgå lokalaftaler</b>	17	32	31
<b>Ved ikke</b>	29	36	33
<b>Total</b>	100	100	100

n = 7875

Høj signifikans  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

Ser vi specifikt på, hvor stor en andel i de enkelte forbund, der ikke har kendskab til rammeaftalerne, ser vi et relativt lavt kendskab i håndværksforbundene, som også for manges vedkommende arbejder i mindre virksomheder.

3F	27
Blik og Rør	38
Dansk Metal	29
EI-Forbundet	32
FOA	13
Fængselsforbundet	23
HK	21
HKKF	12
Jernbaneforbundet	19
Malerforbundet	40
Fødevareforbundet NNF	20
Serviceforbundet	25
Socialpædagogerne	12
TIB	35
TL	31
Gennemsnit	23

n = 7874

#### 5.4 Hvem skal forhandle? – afdelingens/kredsens rolle

Når vi spørger repræsentanterne for afdelingerne, ser vi, at et klart flertal mener, at det er tillidsrepræsentanten, der skal forhandle de fleste forhold på plads.

Mest tydeligt er dette med løn, men også når det gælder arbejdstid bør det iflg. de fleste afdelingsrepræsentanter være tillidsrepræsentanten, der står i forreste linje i forhandlingerne – om end der også er mange, der gerne giver en hjælpende hånd.

Kun på ét område er der relativt mange afdelingsrepræsentanter, der mener, at de i afdelingerne bør sidde med ved forhandlingerne, og det er når det gælder forhandling af tillidsrepræsentant-vilkår. Faktisk mener hver femte af afdelingsrepræsentanterne, at de alene bør forhandle TR-vilkår. Det kan være to forklaringer på dette: Dels kan der være tale om en erkendelse af, at det kan være svært for en tillidsrepræsentant selv at forhandle sine vilkår igennem; dels er det i den offentlige sektor formelt set organisationen og ledelsen, der skal aftale TR-vilkårene.

	TR	Afdelingen/ kredsen	Både TR og afdeling/kreds	Ved ikke	Total
Løn	70	2	28	1	100
Arbejdstid	57	6	37	0	100
Uddannelse og kompetencefonde	43	11	45	1	100
TR-vilkår	24	19	57	0	100
Seniorpolitik	67	6	26	1	100
Stresspolitik	72	7	21	1	100

n = 225

Men hvad tænker tillidsrepræsentanterne? Undersøgelsen viser, at 52 % af tillidsrepræsentanter finder, at det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne med ledelsen – 26 % er helt eni-

ge i dette udsagn. Der er dog også et mindretal på 21 %, som er helt eller delvis uenig i, at det er en hjælp at have en fagforeningsrepræsentant med ved forhandlingerne.

**Tabel 5.11: (TR-2010): Hvad mener du om følgende udsagn om forhandlinger med ledelsen? (procent)**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
<b>Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne</b>	26	26	22	11	10	6	100
<b>Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen</b>	21	43	18	11	5	2	100

n = 7874

Når vi ser på, om tillidsrepræsentanterne er i privat hhv. offentlige sektor, er der ingen forskel af betydning, når det følelsen af at være godt nok klædt på til forhandlingerne. Til gengæld ser vi en vis forskel, når det gælder ønsket om, at en fagforeningsrepræsentant sidder med ved forhandlingerne. Her ser vi, at 57 % i den offentlige sektor finder, at det i et vist omfang kunne være en hjælp – mens 46 % i den private sektor har den holdning.

**Tabel 5.12: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne – fordelt på sektor (procent)**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
<b>Privat</b>	22	24	25	12	11	7	100
<b>Offentlig</b>	30	27	20	10	8	5	100
<b>Selvejende institution</b>	27	23	22	10	11	8	100
<b>Gennemsnit</b>	26	26	22	11	10	6	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Når der indgås lokalaftaler, er det afgørende for afdelingsrepræsentanterne, at der bliver informeret herom til lokalafdelingen. 89 % af afdelingsrepræsentanterne finder det problematisk, hvis der ikke gives information herom – mens kun 7 % finder det acceptabelt, at der ikke gives information.

Men analysen viser også, at holdningen hertil varierer med emnet. Vi ser, at 13 % af afdelingsrepræsentanterne markerer, at de ikke stiller krav om, at der videregives informationer om lokalaftaler – men også at 53 % mener, at alle former for aftaler skal ind over afdelingens bord.

**Tabel 5.13: (Afdeling-2010): Stiller I krav om, at tillidsrepræsentanten informerer afdelingen/kredsen om de aftaler, de indgår? (procent)**

<b>Ja, for alle typer aftaler</b>	53
<b>Ja, når det gælder lønaftaler</b>	23
<b>Ja, når det gælder arbejdstidsaftaler</b>	19
<b>Ja, når det gælder andre aftaler</b>	9
<b>Nej</b>	13
<b>Ved ikke</b>	6

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar.

## 5.5 Opsamling

Når det gælder forholdet mellem centrale og decentrale forhandlinger, har der været meget en lille udvikling fra 1998 til 2010 i tillidsrepræsentanternes holdning til emnet. 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.

Herudover kan det konstateres:

- at tillidsrepræsentanterne selv føler sig generelt godt klædt på til at forhandle med ledelsen – men over halvdelen oplever det dog også som en betydelig hjælp, hvis der sidder en repræsentant for fagforeningen med ved forhandlingerne. Her er det især repræsentanter fra den offentlige sektor, der kunne ønske sig en bisidder.
- at afdelingsrepræsentanterne i udpræget grad mener, at tillidsrepræsentanter bør stå for forhandlingerne på virksomhederne. Dog er der en tendens til, at man gerne vil med indover, når det drejer sig om tillidsrepræsentant-vilkår og til en vis grad uddannelse.
- at et flertal af afdelingsrepræsentanterne ønsker, at alle typer aftaler går ind over afdelingens bord. Men det kan også konstateres, at 9 % af tillidsrepræsentanterne indgår skuffe-aftaler – en nedgang fra 17 % i forhold til 1998. Skuffe-aftalerne handler typisk om arbejdstid og løn.
- at en tredjedel af alle ledere går uden om tillidsrepræsentanten og kontakter fagforeningen direkte om konkrete faglige problemer. Det handler så typisk om afskedigelsesregler, løn- og barselsforhold og fortolkning af regler og overenskomster.
- at der både tages udgangspunkt i arbejdspladsens konkrete forhold og i overenskomsten, når der forhandles.
- at der ikke er store forskelle mellem tillidsrepræsentanternes og lederes holdning til, hvad der skal forhandles lokalt, hhv. centralt.
- at ledere samlet set hellere end tillidsrepræsentanter ønsker løn fastlagt centralt – men at det i langt højere grad gælder ledere i den offentlige end i den private sektor.
- at en større andel af tillidsrepræsentanter (36 %) end af ledere (25 %) i det offentlige ønsker, at løn overvejende skal forhandles lokalt – hvilket indikerer, at mange tillidsrepræsentanter i det offentlige føler sig godt (og bedre end mange ledere) - klædt på til lokale lønforhandlinger.

## 6 Tillidsrepræsentanten og klubben

Klubben kan være et afgørende omdrejningspunkt for det faglige arbejde på arbejdspladserne. Det er her, krydspunktet mellem virksomhedens dagligdag og det faglige arbejde sættes i system, og det er her, mere overordnede strategier kan udvikles. Endelig er det her, tillidsrepræsentanten har mulighed for at samle medlemmernes holdning til forbundets og LO's arbejde op – og indsamle ønsker til de næste overenskomster.

### 6.1 Færre klubber og klubmøder...

47 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter angiver, at der er en klub på deres arbejdsplads, mens 51 % er på en arbejdsplads, hvor der ikke er en klub. I 1998 arbejdede 49 % af tillidsrepræsentanterne en virksomhed, hvor der var en klub. Klubarbejdet er altså marginalt mindre i 2010 end i 1998.

	TR-1998	TR-2010
<b>Ja</b>	49	47
<b>Nej</b>	49	51
<b>Ubesvaret/ved ikke</b>	2*	2*
<b>Total</b>	100	100

TR-1998: n = 7406, TR-2010: n = 7874

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

Disse gennemsnit dækker dog over store forskelle mellem forbundene. Blandt tillidsrepræsentanter fra TL er der 84 %, der angiver at have en faglig klub på arbejdspladsen. Også inden for HK (71 %), HKKF (69 %) og de mindre håndværkerforbund (Malerforbundet, Blik og Rør og El-Forbundet – hhv. 63 %, 58 %, 58 %) er klubarbejdet udbredt.

Blandt forbund med mindre udbredt klubarbejde er Socialpædagogernes Landforbund (10 %), FOA (20 %) og TIB (21 %).



**Tabel 6.2: (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? – fordelt på forbund (procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
<b>3F</b>	42	56	2	100
<b>Blik og Rør</b>	58	42	0	100
<b>Dansk Metal</b>	56	43	1	100
<b>EI-Forbundet</b>	58	42	0	100
<b>FOA</b>	20	76	4	100
<b>Fængselsforbundet</b>	29	67	4	100
<b>HK</b>	71	29	0	100
<b>HKKF</b>	69	26	5	100
<b>Jernbaneforbundet</b>	27	70	3	100
<b>Malerforbundet</b>	63	37	0	100
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	44	56	0	100
<b>Serviceforbundet</b>	53	46	1	100
<b>Socialpædagogerne</b>	10	86	3	100
<b>TIB</b>	21	79	1	100
<b>TL</b>	84	16	1	100
<b>Gennemsnit</b>	47	51	2	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Ikke uventet spiller virksomhedens størrelse ind på udbredelsen af klubber – jo større virksomhed, jo mere udbredt er klubber generelt. Det er dog bemærkelsesværdigt, at der blandt de tillidsrepræsentanter, der har fra 1 til 4 ansatte, faktisk er en tredjedel, der angiver at have en klub på arbejdspladsen – hvilket er mere end eller det samme som virksomheder med 5 til 49 ansatte har. Man kan måske undre sig lidt over, at 2-3 procent af tillidsrepræsentanterne ikke ved, om de har en klub; det kunne antyde, at begrebet ikke er kendt alle steder eller i alle forbund.

**Tabel 6.3: (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? – i fordelt på antal medarbejdere (procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
<b>1 og 4 ansatte</b>	35	63	2	100
<b>5 og 9 ansatte</b>	32	66	1	100
<b>10 og 24 ansatte</b>	33	65	2	100
<b>25 og 49 ansatte</b>	41	57	2	100
<b>50 og 199 ansatte</b>	55	44	1	100
<b>200 og 499 ansatte</b>	66	33	2	100
<b>500 eller flere ansatte</b>	78	21	2	100
<b>Gennemsnit</b>	47	51	2	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Mødeaktiviteten i klubberne eller i form af fyraftensmøder er faldet over årene fra 1998 til 2010. Vi ser, at 39 % angiver ikke at afholde møder i 2010 mod 29 % i 1998. Og i 1998 var det hver 3. tillidsrepræsentant, der holdt mere end 3 møder, mens det i 2010 kun er godt hver 5.

**Tabel 6.4: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange møder med et fagpolitisk indhold har du inden for det seneste år lavet for dine kolleger (fx fyraftensmøder, klubmøder el. lign.)? (procent)**

	TR-1998	TR-2010
Ingen møder	29	39
1-2 møder	34	41
3 eller flere møder	35	21
Ubesvaret/ved ikke	2	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

TR-1998: n = 7406, TR-2010: n = 7874

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

## 6.2 ...men flere møder op

I undersøgelsen er der også spurgt ind til, i hvilket omfang kollegerne deltager. Spørger man tillidsrepræsentanten, ser vi, at selv om der er færre klubber, så synes vurderingen fra flere tillidsrepræsentanter at være, at der møder flere op i forhold til 1998. Hvor der i 1998 var 43 %, der angav, at over halvdelen af kollegerne dukkede op til klubmøder eller fyraftensmøder, så var andelen i 2010 48 %.

**Tabel 6.5: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange af dine kolleger er kommet til de klub- eller fyraftensmøder, som du har holdt det seneste år? (procent)**

	TR-1998	TR-2010
Under halvdelen	52	48
Over halvdelen	43	48
Ubesvaret/ved ikke	6	4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

TR-1998: n = 5424, TR-2010: n = 4766

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

Spørger man kollegerne om mødeaktiviteten, så viser det sig interessant nok, at når der afholdes møder, så er der blandt de gule 3 % og 8 % blandt de uorganiserede, der angiver ikke at deltage. Det kan undre, når klubmøder formelt set kun er for medlemmer af fagforeningen. Uanset hvad forklaringen måtte være, antyder det, at de gule i et eller andet omfang er en del af et fællesskab med kollegerne, trods deres status. Det skal dog bemærkes, at tallene for de uorganiserede og gule er meget små.

De emner, som typisk tages op til klubmøder eller fyraftensmøder, er først og fremmest løn (angivet af 81 % af tillidsrepræsentanterne), efterfulgt af uddannelse/efteruddannelse (52 %) og forholdet til ledelsen. Det psykiske arbejdsmiljø ligger også højt med 47 %.

De uorganiserede kolleger angiver hver 5. tillidsrepræsentant som emne til klubmøder/fyraftensmøder, mens 13 % har haft fagbevægelsens fremtid og ideologi oppe og vende. Forhold som ligestilling og udenlandsk arbejdskraft er i begrænset omfang emner, som tages op i forbindelse med klubmøder og fyraftensmøder.

I sammenligning med tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 – hvor der blev spurgt ind til noget færre forhold – er det slående, at de tre topscorere er de samme. Aktivitetsniveauet inden for så godt som alle emner er faldet fra 1998

til 2010. Det indikerer, at når der endelige er en klub, så er aktivitetsniveauet også højt.

**Tabel 6.6: (TR-1998); (TR-2010): Hvilket af følgende emner har inden for det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftensmøder? (procent)**

	TR-1998	TR-2010
Løn	n/a	81
Overenskomstforhold	71	n/a
Uddannelse/efteruddannelse	55	52
Forholdet til ledelsen	62	52
Psykisk arbejdsmiljø	n/a	47
Arbejdstid	n/a	44
Afskedigelser	n/a	43
Fysisk arbejdsmiljø	n/a	36
Sociale aktiviteter (fx sport, fisketure el. lign.)	48	36
Seniorordninger	18	33
Uorganiserede kolleger	n/a	19
Virksomheders sociale ansvar	29	16
Fagbevægelsens fremtid og ideologi	23	13
Faggrænser mellem fagforeninger	24	10
Udenlandsk arbejdskraft	n/a	7
Ligestilling	n/a	4
Andet	27	12
Ved ikke	3	1

TR-1998: n = 3630, TR-2010: n = 4769

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

Vi ser dog også, at faggrænser mellem fagforeninger og virksomheders sociale ansvar blev taget op i større omfang i 1998 end i dag. Til gengæld er seniorordninger et emne, som i større omfang tages op i dag end i 1998.

### 6.3 Kollegernes holdning til klubmøder

Hvordan ser kollegerne så på møder af denne karakter – klubmøder og fyraftensmøder? Først kan det konstateres, at der er 39 % blandt LO medlemmerne, 68 % blandt de gule og 53 % af de uorganiserede, som er på arbejdspladser, hvor der ikke holdes klubmøder eller fyraftensmøder – og at 12 % af LO-medlemmerne ikke deltager, når der er møder. Det er kun 3 % af de gule og 8 % af de uorganiserede, der ikke deltager i klub- og fyraftensmøder, når de er der.

Blandt dem, der deltager i klubmøder, fremgår det, at tilfredsheden generelt set er højere hos LO-medlemmer end hos de gule og uorganiserede.

**Tabel 6.7: (Kolleger-2010): I hvor høj grad får du udbytte af de fyraftensmøder/klubmøder, som tillidsrepræsentanten arrangerer? (procent)**

	LO-medlemmer	Gule	Uorganiserede
I meget høj grad	4	2	0
I høj grad	12	0	2
I nogen grad	16	3	4
I mindre grad	7	6	8
Slet ikke	6	8	14
Ved ikke	5	11	10
Vi har ingen fyraftensmøder	39	68	53
Vi har møder, men jeg deltager ikke	12	3	8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

LO-medlemmer: n = 801, Gule: n = 65, Uorganiserede: n = 49

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Note: Det skal bemærkes, at n for de gule og de uorganiserede er meget lavt, hvilket medfører, at få respondenter kan påvirke fordelingen meget.

Når vi kun spørger de kolleger, som rent faktisk deltager i møderne – dvs. når vi renser tallene for dem, som enten ikke deltager, ikke har møder eller ikke ved, hvad de skal mene, viser det sig, at der blandt LO-medlemmerne er 65 %, der i nogen eller høj grad får noget ud at deltage i fyraftensmøder. Der er kun 26 personer blandt de gule eller uorganiserede, der har deltaget i fyraftensmøder eller klubmøder; det er for lille en population til, at der kan siges noget signifikant om deres holdning til mødernes indhold.

**Tabel 6.8: (Kolleger-2010, som har deltaget i fyraftensmøder/klubmøder): I hvor høj grad får du udbytte af de fyraftensmøder/klubmøder, som tillidsrepræsentanten arrangerer? (procent)**

	LO-medlemmer
I meget høj grad	9
I høj grad	25
I nogen grad	31
I mindre grad	15
Slet ikke	12
Ved ikke	9
<b>Total</b>	<b>100</b>

n = 405

Hver fjerde tillidsrepræsentant i denne undersøgelse arbejder på arbejdspladser, hvor der er en fællesklub. Blandt disse er informationsudveksling den mest anvendte samarbejdsform, men der er også en tredjedel, der bruger fællesklubben til koordinere lønforhandlinger og andre krav til ledelsen.

<b>Tabel 6.9: (TR-2010): Hvordan samarbejder I i fællesklubben? (procent)</b>	
<b>Vi udveksler information</b>	53
<b>Vi koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen</b>	33
<b>Vi holder fællesmøder med kollegerne</b>	30
<b>TR fra forskellige forbund holder jævnligt møder</b>	25
<b>Andet</b>	9
<b>Ved ikke</b>	6

n = 2000

Note: Her kunne markeres flere svar.

#### **6.4 Opsamling**

Opsamlende kan det konstateres:

- at udbredelsen af klubmøder er stort set den samme i 2010 som i 1998 – hvor det var 49 % i 1998, der arbejdede på en virksomhed hvor der afholdtes klubmøder, var det 47 % i 2010
- at mødeaktiviteten – klubmøder eller fyraftensmøder - er dalet fra 1998 til 2010 – hvor det var 29 % i 1998, der slet ikke holdt møder er det i dag 39 %
- at flere til gengæld møder op, når der holdes møder – 43 % angav, at mere end halvdelen af kollegerne dukkede op i 1998, hvor 48 % af tillidsrepræsentanterne i 2010 oplever, at mere end halvdelen af kollegerne dukker op
- at langt flere tillidsrepræsentanter i 2010 tager en bred vifte af emner op, end det var tilfældet i 1998
- ... men, at der også er emner, som i mindre omfang diskuteres på klubmøder i dag end i 1998, nemlig faggrænser mellem fagforeninger og virksomhedens sociale ansvar
- at der blandt kollegerne er en betydelig del af de gule og uorganiserede, som angiver at deltage i klubmøder – og som sådan altså er en del af arbejderfællesskabet. Blandt de LO-medlemmer, der deltager i klub- eller fyraftensmøder, er det 65 %, der føler, at de får noget ud af møderne – heraf 34 % i meget høj eller i høj grad.
- at hver 4. tillidsrepræsentant arbejder på en virksomhed med en fællesklub.

## 7 Kollegerne og kontakten til det faglige system

En vigtig forudsætning for kontakt til det faglige system er, at der findes en kontaktperson på virksomheden – og det vil sige en tillidsrepræsentant.

<b>Tabel 7.1: (Kolleger-2010): Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? (procent)</b>			
	<b>LO-medlemmer</b>	<b>Gule</b>	<b>Uorganiserede</b>
<b>Ja</b>	67	40	35
<b>Nej</b>	29	51	50
<b>Ved ikke</b>	4	10	16
<b>Total</b>	100	100	100

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

Blandt medlemmerne af et LO-forbund, angiver 2/3 (67 %), at der er en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads – mens 29 % svarer nej. Men blandt de gule og de uorganiserede er det omtrent halvdelen, der angiver ikke at have en tillidsrepræsentant – mens 40 % hhv. 35 % har en tillidsrepræsentant. 10 % af de gule og 16 % af de uorganiserede ved ikke, om de har en tillidsrepræsentant, mens det gælder for 4 % af medlemmerne i LO-forbund. Tendensen er altså, at det er mere typisk for de gule og uorganiserede at arbejde på en arbejdsplads, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant.

Vi ser også – som man kunne forvente - at jo større en virksomhed, man arbejder på, jo mere sandsynligt er det, at virksomheden har en tillidsrepræsentant.

Måske lidt overraskende angiver 36 %, som arbejder på arbejdspladser med 1 til 4 ansatte, at de har en tillidsrepræsentant, selv om reglerne fastsætter, at der normalt skal være fem ansatte, før man kan vælge en tillidsrepræsentant. Det kan skyldes, at arbejdspladsen er en del af en større virksomhed (fx ses det typisk i den offentlige sektor), og derfor er også små arbejdspladser tillidsrepræsentantdækket. I nogle overenskomster, fx funktionæroverenskomsten, tilføjes det, at hvis parterne er enige, kan der vælges en tillidsrepræsentant, selv om der er under seks ansatte.

<b>Tabel 7.2: (Kolleger-2010 kun LO-medlemmer): Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? – fordelt på antallet af ansatte (procent)</b>				
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>Total</b>
<b>1 og 4 ansatte</b>	36	64	0	100
<b>5 og 9 ansatte</b>	42	54	5	100
<b>10 og 24 ansatte</b>	59	37	4	100
<b>25 og 49 ansatte</b>	73	24	4	100
<b>50 og 199 ansatte</b>	77	19	4	100
<b>200 og 499 ansatte</b>	83	11	2	100
<b>500 eller flere ansatte</b>	87	11	2	100
<b>Ved ikke</b>	59	12	30	100
<b>Gennemsnit</b>	69	27	5	100

n = 1169

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

## 7.1 Kollegernes interesse i fagligt arbejde

Når vi spørger tillidsrepræsentanten om kollegernes interesse for det faglige arbejde, ser vi, at vurderingen er en anelse mere positiv i 2010 end den var i 1998. Hvor kun 3 % i 1998 vurderede, at kollegernes interesse var stor, er det i 2010 6 %. Omvendt ser vi også, at der er 59 % i 2010, som vurderer kollegernes interesse som lille, mens det i 1998 var 55 %. Altså et større udsving i begge ender af interessespektret.

<b>Tabel 7.3: (TR-2010); (TR-1998): Hvordan vil du betegne interessen for bredere faglige spørgsmål fagforeningsarbejde blandt de kolleger, du repræsenterer? (procent)</b>					
	Stor interesse	Mellem interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
<b>TR-2010</b>	6	34	59	1	100
<b>TR-1998</b>	3	40	56	2	100

TR-2010: n = 7875, TR-1998: n = 7292

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

Ser vi på, hvordan tillidsrepræsentanterne i de enkelte forbund vurderer kollegernes interesse, er der ikke betydelige udsving – dog er der forholdsvis flere i TL og HK, der vurderer kollegernes interesse for faglige spørgsmål som lille, set i forhold til gennemsnittet.

<b>Tabel 7.4: (TR-2010): Hvordan vil du betegne interessen for bredere faglige spørgsmål/fagforeningsarbejde blandt de kolleger, du repræsenterer? – fordelt på forbund (procent)</b>					
	Stor interesse	Mellem interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
<b>3F</b>	8	35	56	1	100
<b>Blik og Rør</b>	7	33	56	4	100
<b>Dansk Metal</b>	6	38	55	1	100
<b>EI-Forbundet</b>	5	37	58	1	100
<b>FOA</b>	6	38	55	1	100
<b>Fængselsforbundet</b>	5	41	55	0	100
<b>HK</b>	6	29	65	1	100
<b>HKKF</b>	6	41	53	0	100
<b>Jernbaneforbundet</b>	11	50	39	0	100
<b>Malerforbundet</b>	9	28	59	4	100
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	9	34	56	1	100
<b>Serviceforbundet</b>	8	38	54	1	100
<b>Socialpædagogerne</b>	4	35	61	1	100
<b>TIB</b>	5	34	59	2	100
<b>TL</b>	5	27	67	2	100
<b>Gennemsnit</b>	6	34	59	1	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

I modsætning til undersøgelsen fra 1998 har vi her i 2010 også haft mulighed for at spørge kollegerne selv om deres interesse for forskellige forhold. Og her fremgår det, at der faktisk er en eller anden form for interesse for fagforeningens arbejde blandt 2/3 af LO-medlemmerne – og 20 % af kolleger i LO-

fagforeninger udtrykker stor interesse for fagforeningens arbejde (mod 10 % blandt de gule og 3 % af de uorganiserede).

**Tabel 7.5: (Kolleger-2010): Hvor stor er din interesse for fagforeningens arbejde? (procent)**

	Stor interesse	Mellem interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
<b>LO-medlemmer</b>	20	44	33	2	100
<b>Gule</b>	10	24	61	5	100
<b>Uorganiserede</b>	3	16	75	7	100

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

Når det gælder overenskomstforhandlinger og de lokale forhandlinger, er interessen endnu større; her er det 78 % blandt LO-medlemmerne, som udtrykker stor eller mellem interesse for overenskomstforhandlinger og lidt flere (81 %), der har interesse for lokale forhandlinger – faktisk udtrykker 44 % at have stor interesse for disse.

**Tabel 7.6: (Kolleger-2010): Hvor stor er din interesse for overenskomstforhandlinger? (procent)**

	Stor interesse	Mellem interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
<b>LO-medlemmer</b>	38	40	20	2	100
<b>Gule</b>	16	36	45	3	100
<b>Uorganiserede</b>	9	39	47	6	100

LO-forbund: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

**Tabel 7.7: (Kolleger-2010): Hvor stor er din interesse for lokale forhandlinger? (procent)?**

	Stor interesse	Mellem interesse	Lille interesse	Ved ikke	Total
<b>LO-medlemmer</b>	44	37	16	3	100
<b>Gule</b>	21	31	46	2	100
<b>Uorganiserede</b>	15	36	42	8	100

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

Også her viser der sig også en noget lavere interesse blandt de gule og uorganiserede.

Tre tendenser kan læses ud af dette. For det første bliver interessen for faglige forhold større, når det nærmer sig de spørgsmål, der relaterer sig til mere konkrete forhold af betydning for arbejdspladsen – og især forhold, der har betydning for lønnen.

For det andet er interessen for fagligt arbejde og det, der opnås gennem dette (fx overenskomster og lokale lønforhandlinger) klart mindre blandt de gule og uorganiserede.

For det tredje er det bemærkelsesværdigt, at der er stor forskel på tillidsrepræsentanternes vurdering af kollegernes interesse for faglige forhold – og kollegernes egne udsagn herom. Tillidsrepræsentanterne vurderer interessen blandt kollegerne som væsentlig lavere, end hvad kollegerne selv giver udtryk for – og



selv blandt de gule og uorganiserede er interessen større, end tillidsrepræsentanterne vurderer den til.

Men føler de menige LO-medlemmer så, at fagforeningen repræsenterer deres faggruppes vilkår og interesser? Her viser tallene, at 56 % i høj grad eller i meget høj grad føler, at fagforeningen repræsenterer deres vilkår og interesser. 28 % forholder sig neutralt til spørgsmålet, mens 13 % - altså hvert 9. medlem af et LO-forbund – i ringe eller meget ringe grad føler, at fagforeningen repræsenterer deres faggruppes vilkår og interesser. Det kan diskuteres, om 13 % af LO-medlemmerne er et højt tal, men det må formodes, at denne gruppes tilhørsforhold til fagbevægelsen er løst, og at de kan være potentielle medlemmer af de gule fagforeninger – eller vælger at være uorganiserede. I kapitel 8, s.75, diskuteres nærmere, hvad der karakteriserer de uorganiseredes forhold til fagforeningen.

<b>Tabel 7.8: (LO-medlemmer-2010): I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes vilkår og interesser? (procent)</b>	
	<b>LO-medlemmer</b>
<b>I meget høj grad</b>	15
<b>I høj grad</b>	41
<b>Neutral</b>	28
<b>I ringe grad</b>	8
<b>I meget ringe grad</b>	5
<b>Ved ikke</b>	3
<b>Total</b>	100

n = 1169

## **7.2 Kollegernes direkte kontakt til fagforeningen**

Selv om tillidsrepræsentanten er den væsentligste kontakt mellem fagforeningen og det menige medlem, kan kollegerne også vælge selv at kontakte afdelingen. Det har 46 % af LO-medlemmerne gjort inden for det sidste år, mens 54 % af de menige medlemmer ikke har kontaktet fagforeningen.

Blandt de gule er andelen lidt lavere – her har 42 % kontaktet deres fagforening inden for det sidste år.

<b>Tabel 7.9: (Kolleger-2010): Har du kontaktet din fagforening inden for det seneste år? (procent)</b>		
	<b>LO-medlemmer</b>	<b>Gule</b>
<b>Ja</b>	46	42
<b>Nej</b>	54	58
<b>Total</b>	100	100

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

Signifikans p = 0,473 (Chi<sup>2</sup>). Det lave antal af cases for fagforeningerne betyder, at resultatet skal tages med forbehold.

Spørger vi afdelingsrepræsentanterne, om de oplever at blive kontaktet direkte uden om tillidsrepræsentanten, så angiver 40 %, at det er tilfældet (se s.40f).

Også ledere kan finde på at gå uden om tillidsrepræsentanten. 33 % af de adspurgte ledere er gået uden om tillidsrepræsentanten og har kontaktet fagforeningen vedrørende et konkret fagligt problem. Det er dog et flertal på 63 %,

som ikke har benyttet denne strategi. Når ledere kontakter fagforeningen direkte, er det typisk om et af følgende spørgsmål:

- afskedigelsesregler
- løn- og barselsregler
- tolkning af regelsæt og overenskomsten.

Vi skal dog være forsigtige med at tolke disse data som udtryk for, at tillidsrepræsentanten forbigås. Det kan være helt legitimt at kontakte sin fagforening direkte; ikke alle forhold vedrører tillidsrepræsentanten, ligesom tillidsrepræsentanten selv kan have foreslået, at kolleger kontakter fagforeningen direkte. Er det tilfældet, kan man ikke tale om, at 'tillidsrepræsentanten forbigås'

### **7.3 Opsamling**

Når det gælder kollegerne og det faglige system kan det konstateres:

- at 67 % af LO-medlemmer, 40 % af de gule og 35 % af de uorganiserede, er på arbejdspladser, hvor der er en tillidsrepræsentant – og jo større en arbejdsplads, jo mere sandsynligt at der er en tillidsrepræsentant.
- at det dog er langt flere LO-medlemmer end gule og uorganiserede, der er på arbejdspladser med tillidsrepræsentanter.
- at der blandt LO-medlemmerne er 4 %, som ikke ved, om de har en tillidsrepræsentant.
- at der er et misforhold mellem tillidsrepræsentanternes egen opfattelse af kollegernes interesse i faglige forhold og den interesse, som kollegerne selv giver udtryk for. Hvor kun 6 % af tillidsrepræsentanterne oplever en stor interesse hos kollegerne, er det hvert femte LO-medlem (20 %), der udtrykker interesse for fagforeningens arbejde, mens godt to ud af fem er interesseret i overenskomstforhandlinger og lokale forhandlinger. Med andre ord er tillidsrepræsentanterne selv meget mere negative i forståelsen af kollegernes interesse end kollegerne selv.
- at der selv blandt de gule og uorganiserede er en ikke ubetydelig interesse for det faglige arbejde – og særligt de lokale forhandlinger.
- at 46 % af LO-medlemmer og 42 % af de gule har kontaktet fagforeningen inden for det seneste år.
- at 56 % af LO-medlemmerne føler, at fagforeningen repræsenterer deres faggruppes interesser i høj eller nogen grad; 13 % at den i ringe eller meget ringe grad repræsenterer deres interesser, mens 28 % forholder sig neutralt.

En særlig gruppe af kolleger, de uorganiserede og medlemmerne af de gule fagforeninger, behandles detaljeret i kapitlet *Organisering af kollegerne – de gule og de uorganiserede*, s. 75.



## **8 Organisering af kollegerne – de gule og de uorganiserede**

Nogle tillidsrepræsentanter har kolleger, som enten er uorganiserede eller som er medlem af, hvad der kaldes ideologisk alternative fagforeninger eller de gule fagforeninger. Her tænkes på organisationer som Kristelige Fagforening, Det Faglige Hus (herunder 2B – Bedst og Billigst), Frie Funktionærer, JobogLiv.dk, Fagforeningen Danmark m.fl.

Disse fagforeninger er generelt ikke overenskomstbærende. Det vil sige, at de ikke kan indgå overenskomster, men i stedet i deres servicering af medlemmerne forholder sig til eksisterende overenskomster, indgået af overenskomstbærende organisationer, eller til lovgivning.<sup>10</sup>

I denne rapport vil begreber 'de gule fagforeninger', 'de gule kolleger' eller blot 'de gule' blive anvendt, da de er de mest udbredte benævnelser - velvidende, at der kan være nogen, der blive stødt over, hvad dette begreb forbindes med.<sup>11</sup> 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 teksterne. Det skal dog ikke underkende det faktum, at det, der definerer de gule netop er, at de ideologisk er alternative og ser sig selv i et politisk modsætningsforhold til de overenskomstbærende organisationer. Og dermed udgør de også en udfordring for det mere traditionelle fagforeninger.

### **8.1 Stadig flere gule og uorganiserede**

De gule og de uorganiserede udgør en stigende del af tillidsrepræsentantens kolleger. I de 15 pilotinterview med forbundsrepræsentanter, som blev foretaget som optakt til denne undersøgelse, blev de gule og uorganiserede i særdeleshed og organisationsgraden i almindelighed nævnt af hvert eneste forbund som en af de tre største udfordringer. Derfor er der i undersøgelsen gjort en del ud af dette emne.

Men hvor mange tillidsrepræsentanter har kolleger blandt de gule og uorganiserede, og hvordan forholder tillidsrepræsentanterne sig til dem – og hvad gør de gule og de uorganiserede, når de har problemer på arbejdspladsen? Det er relationerne mellem de gule og uorganiserede og det faglige system – herunder tillidsrepræsentanten – der er udgangspunktet for dette kapitel.

Sammenlignet med 1998 er der i dag væsentligt flere tillidsrepræsentanter, der har kolleger, der er medlem af de gule eller er ikke-organiseret. 64 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter i 2010 har en eller flere kolleger, som er gule og/eller uorganiserede – eller hvis status, de ikke kender. Det er markant flere

---

<sup>10</sup> Undtagelsen er Kristelig Fagforening, som har overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening, der kun omfatter relativt få og små virksomheder. Herudover har de overenskomst med restauratørerne i Nyhavn.

<sup>11</sup> Begrebet 'de gule' opstod i Frankrig i slutningen af 1880'erne som sammenslutninger mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Ideologisk stod de for samarbejde mellem klasserne. Begrebet blev oprindeligt brugt af de gule fagforeninger selv og opstod i 1887, da arbejdere knuste ruderne i en bygning, hvor strejkebrydere holdt til – hvorefter vinduerne blev klistret til med gult papir.

end i 1998, hvor 32 % af tillidsrepræsentanterne havde kolleger, der var gule eller uorganiserede. Det er således ikke uden grund, at forbund, fagforeninger og tillidsrepræsentanter ser dette som en af de største udfordringer.

<b>Tabel 8.1: (TR-2010): Har du arbejdskolleger der er medlem af gule fagforeninger eller som ikke er organiseret i en fagforening? (procent)</b>		
	<b>1998</b>	<b>2010</b>
<b>Ja</b>	32	64
<b>Nej</b>	63	31
<b>Ved ikke</b>	5*	5*
<b>Total</b>	100	100

1998: n = 7271, 2010: n = 7877

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

Blandt tillidsrepræsentanterne er der 54 %, der har ikke-organiserede kolleger, mens 46 % har kolleger, som er medlem af de gule fagforeninger. 5 % angiver ikke at vide, om kollegerne er uorganiserede, mens 14 % - altså hver 7. tillidsrepræsentant - ikke ved, om deres kolleger er medlem af en gul fagforening.

<b>Tabel 8.2: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er... (procent)</b>		
	<b>...ikke organiseret i en fagforening?</b>	<b>...medlem af de gule fagforeninger?</b>
<b>Ingen</b>	41	40
<b>Under 10 %</b>	34	33
<b>Mellem 10 og 25 %</b>	10	10
<b>Mellem 25 og 50 %</b>	5	3
<b>Over 50 %</b>	5	1
<b>Ved ikke</b>	5	14
<b>Total</b>	100	100

n = 7877

Vi ser dog også betydelige udsving forbundene imellem på dette område. Således er der langt færre tillidsrepræsentanter inden for Blik og Rør, Jernbaneforbundet og Fængselsforbundet, der oplever at have uorganiserede kolleger – mens dette synes at være mere udbredt for tillidsrepræsentanter fra FOA, HK og Socialpædagerne.

**Tabel 8.3: (TR-2010): Andel af tillidsrepræsentanter, der har kolleger, der er uorganiserede eller medlem af en gul fagforening – fordelt på forbund (procent)**

<b>3F</b>	61
<b>Blik og Rør</b>	34
<b>Dansk Metal</b>	47
<b>EI-Forbundet</b>	43
<b>FOA</b>	75
<b>Fængselsforbundet</b>	38
<b>HK</b>	73
<b>HKKF</b>	49
<b>Jernbaneforbundet</b>	39
<b>Malerforbundet</b>	43
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	53
<b>Serviceforbundet</b>	51
<b>Socialpædagogerne</b>	71
<b>TIB</b>	60
<b>TL</b>	62
<b>Gennemsnit</b>	64

n =7876

Men hvordan har udviklingen været inden for det seneste år? Undersøgelsen viser, at inden for det seneste år har næsten hver femte af alle tillidsrepræsentanter oplevet, at arbejdspladsen har mistet medlemmer til de gule eller andre faglige organisationer. Der er dog betydelige forskelle; et forbund, Jernbaneforbundet har slet ikke oplevet det (om end 13 % angiver ikke at vide, om man har mistet medlemmer), og også forbundene HKKF, Socialpædagogerne og Malerforbundet synes i ringe omfang at have mistet medlemmer til alternative organisationer. Til gengæld er især Fødevareforbundet NNF og også TIB og i et vist omfang 3F og Serviceforbundet ramt på dette område. Det skal dog bemærkes, at næsten hver femte tillidsrepræsentant ikke ved, om man på arbejdspladsen har mistet medlemmer til de gule eller andre faglige organisationer; det antyder, at en del ikke holde øje med, om kollegerne skifter medlemskab.

**Tabel 8.4: (TR-2010): Har I på din arbejdsplads mistet medlemmer til de gule/alternative fagforeninger inden for det seneste år? – fordelt på forbund (procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
<b>3F</b>	25	60	16	101
<b>Blik og Rør</b>	10	75	15	100
<b>Dansk Metal</b>	20	63	17	100
<b>EI-Forbundet</b>	20	59	21	100
<b>FOA</b>	12	68	20	100
<b>Fængselsforbundet</b>	10	50	40	100
<b>HK</b>	16	65	20	100
<b>HKKF</b>	6	71	24	100
<b>Jernbaneforbundet</b>	0	88	13	100
<b>Malerforbundet</b>	8	47	44	100
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	37	51	12	100
<b>Serviceforbundet</b>	25	59	17	100
<b>Socialpædagogerne</b>	6	70	24	100
<b>TIB</b>	30	53	17	100
<b>TL</b>	17	55	28	100
<b>Gennemsnit</b>	19	63	19	100

n = 5342

Høj signifikans  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

I forhold til arbejdstype er det især inden for produktion og samlebandsarbejde (32 %), undervisning (28 %) og brand og beredskab (25 %), at tillidsrepræsentanterne oplever at have mistet kolleger til de gule og andre faglige organisationer.

Men det går ikke kun én vej – der er også en pæn andel af tillidsrepræsentanterne - 43 % - der har skaffet nye medlemmer. Og her ser vi, at særligt Serviceforbundet, 3F og Fødevareforbundet NNF har været blandt dem, der har skaffet medlemmer – altså i vid udstrækning nogle af de samme forbund, som har oplevet at miste medlemmer. Det skal dog her bemærkes, at den enkelte tillidsrepræsentant blot behøver at have skaffet ét nyt medlem for at kunne svare ja på spørgsmålet.

**Tabel 8.5: (TR-2010): Har du skaffet nye medlemmer over fra de gule/alternative fagforeninger? – fordelt på forbund (procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
<b>3F</b>	52	42	6	100
<b>Blik og Rør</b>	20	75	5	100
<b>Dansk Metal</b>	39	55	6	100
<b>EI-Forbundet</b>	25	62	12	100
<b>FOA</b>	48	43	8	100
<b>Fængselsforbundet</b>	10	60	30	100
<b>HK</b>	38	43	9	100
<b>HKKF</b>	44	43	13	100
<b>Jernbaneforbundet</b>	50	50	0	100
<b>Malerforbundet</b>	11	77	11	100
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	52	46	2	100
<b>Serviceforbundet</b>	55	37	8	100
<b>Socialpædagogerne</b>	34	53	14	100
<b>TIB</b>	46	47	7	100
<b>TL</b>	20	69	11	100
<b>Gennemsnit</b>	43	49	8	100

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

## 8.2 Hvem skal organisere kollegerne – og hvordan?

Flere steder i denne undersøgelse har tillidsrepræsentanterne fremhævet, at organisering og fastholdelse af medlemmer er et meget vigtigt emne for dem (men ikke nødvendigvis for kollegerne).

Men hvis opgave er det først og fremmest? Tillidsrepræsentanten kan have en blandet oplevelse med at skulle 'sælge' fagforeningen til kolleger, som måske bevidst har valgt at være uorganiserede eller som har valgt en gul fagforening.

Spørger vi tillidsrepræsentanterne, hvem der efter deres opfattelse først og fremmest bør organisere nye medlemmer, er det tydeligvis dem selv, der primært har denne opgave – men også kollegerne og fagforbundet spiller en betydelig rolle i organiseringen. Lokalfdelingen er vigtig for 46 % af tillidsrepræsentanterne – men det er 53 %, der ser fagforbundet som en betydelig aktør. Det antyder, at forbundsniveauet i mange tillidsrepræsentanters øjne er afgørende for at påvirke lønmodtagere til at organisere sig.

Interessant nok er der faktisk 19 % af tillidsrepræsentanterne, der finder, at også ledelsen skal have en opgave i organiseringen – det er lidt flere end den andel, der finder, at sikkerhedsrepræsentanten bør have en aktiv rolle her.



<b>Tabel 8.6: (TR-2010): Efter <i>din</i> opfattelse, hvem har så til opgave at organisere nye medlemmer? (procent)</b>	
<b>Tillidsrepræsentanterne</b>	89
<b>Kollegerne</b>	57
<b>Fagforbundet</b>	53
<b>Lokalafdelingen/kredsen</b>	46
<b>Ledelsen</b>	19
<b>Sikkerhedsrepræsentanten</b>	17

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Spørger vi afdelingsrepræsentanterne om, hvem der bør løfte opgaven at organisere kollegerne, er der ganske god overensstemmelse med tillidsrepræsentanternes vurdering. Et overvældende flertal på 97 % af afdelingsrepræsentanterne svarer, at det først og fremmest er tillidsrepræsentanten – og dernæst afdelingen – der har denne opgave. Men på en tredjeplads er det her kollegerne, der fremhæves af 56 % af afdelingsrepræsentanterne som vigtige for organiseringen af nye medlemmer.

<b>Tabel 8.7: (Afdeling-2010): Efter din opfattelse, hvem har så til opgave at organisere nye medlemmer? (procent)</b>	
<b>Tillidsrepræsentanterne</b>	97
<b>Lokalafdelingen/kredsen</b>	84
<b>Kollegerne</b>	56
<b>Sikkerhedsrepræsentanten</b>	49
<b>Fagforbundet</b>	39
<b>Ledelsen</b>	11

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar

Sætter vi dette i forhold til, at mange tillidsrepræsentanter efterlyser kollegernes støtte i forhold til at organisere de gule og de uorganiserede, tyder noget på, at der her er en opgave at løfte – nemlig at mobilisere de organiserede kolleger i organiseringen af nye og uorganiserede kolleger.

Hvad gør så tillidsrepræsentanterne for at organisere kollegerne? Den første tilgang er at spørge kollegerne, om de er medlem af en fagforening; det gør 84 % af tillidsrepræsentanterne. Dernæst er det mest udbredte at informere om fagforeningen (62 % gør). 44 % bruger det gode eksempel til at overbevise nye kolleger om fagforeningens kvaliteter, og knap hver fjerde inddrager kollegerne.

Det er således en relativt venlig tilgang til de uorganiserede, der anvendes, og det er kun en begrænset andel - 8 % - af tillidsrepræsentanterne, der forsøger at presse eller tvinge ny medarbejdere til at være medlem. Men denne tendens er mere udbredt inden for forbundene Blik og Rør, Fødevarerforbundet NNF, 3F, Metal, TIB og El-Forbundet, hvor 11 til 13 % bruger denne strategi – mens ingen tillidsrepræsentanter i HKKF og Fængselsforbundet gør dette.

<b>Tabel 8.8: (TR-2010): Hvad gør du for at organisere nye medlemmer? (procent)</b>	
Jeg spørger nye kolleger om de er medlem af fagforeningen	84
Jeg fortæller om fagforeningen til de nye medarbejdere	62
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og arbejdsvilkår)	44
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	23
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller som er i gule fagforeninger	18
Jeg afholder møder på arbejdspladsen for nye medarbejdere	10
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	8
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	7
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	8
Jeg gør ikke noget	5
Ved ikke	2

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar

18 % af tillidsrepræsentanterne fortæller fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede. At det ikke er flere, der informerer fagforeningen, antyder, at mange tillidsrepræsentanter finder, at organiseringen af kollegerne i vid udstrækning er deres egen opgave. Dette bekræftes delvis af, at mere end hver tredje – 37 % - af de adspurgte tillidsrepræsentanter angiver, at de ikke får hjælp af fagforeningen til at organisere nye medlemmer.

<b>Tabel 8.9: (TR-2010): Får du hjælp af fagforeningen til at organisere nye medlemmer? (procent)</b>	
Ja	49
Nej	37
Ved ikke	14
Total	100

n = 7407

Note: Spørgsmålet er kun stillet til de tillidsrepræsentanter der gør noget for at organisere nye medlemmer.

Der er dog også betydelige forskelle mellem forbundene, når det gælder, hvor udbredt det er at fortælle fagforeningen om nye uorganiserede medarbejdere. Vi ser således, at det især er i Blik og Rør, men også i Malerforbundet, at man fortæller fagforeningen om uorganiserede kolleger.

**Tabel 8.10: (TR-2010): Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, som ikke er organiseret eller som er i gule fagforeninger – fordelt på forbund (procent)**

	Ja
3F	24
Blik og Rør	36
Dansk Metal	21
EI-Forbundet	19
FOA	17
Fængselsforbundet	9
HK	10
HKKF	6
Jernbaneforbundet	24
Malerforbundet	27
Fødevareforbundet NNF	19
Serviceforbundet	21
Socialpædagogerne	11
TIB	22
TL	12
<b>Gennemsnit</b>	<b>18</b>

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Ser vi forbundsspecifikt på, hvem der oplever at få begrænset hjælp af fagforeningen i organiseringen af medlemmerne, viser det sig, at der faktisk er forskelle. Således oplever tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet, FOA, Fængselsforbundet, Socialpædagogerne og HKKF i højere grad end gennemsnittet at fagforeningen hjælper dem i organisering af medlemmerne – mens tillidsrepræsentanter i HK, Fødevareforbundet NNF og TL i mindre grad oplever denne opbakning.

**Tabel 8.11: (TR-2010): Får du hjælp fra fagforeningen til at organisere nye medlemmer? – fordelt på forbund (procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
3F	55	34	11	100
Blik og Rør	59	29	12	100
Dansk Metal	52	34	14	100
EI-Forbundet	45	38	17	100
FOA	60	28	13	100
Fængselsforbundet	60	13	27	100
HK	33	51	16	100
HKKF	59	38	3	100
Jernbaneforbundet	75	17	8	100
Malerforbundet	53	29	19	100
Fødevareforbundet NNF	39	52	9	100
Serviceforbundet	55	33	12	100
Socialpædagogerne	59	25	16	100
TIB	55	36	10	100
TL	37	40	24	100
<b>Alle forbund</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

n = 7407

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Overordnet tyder noget på, at kommunikationen mellem fagforeningen og tillidsrepræsentanterne om organiseringen af kollegerne ikke er optimal, taget i betragtning at begge parter anser både afdelingen og tillidsrepræsentanten som meget vigtige aktører i organiseringen af de ikke-organiserede og gule.

På ét område synes der at være en mere markant forskel mellem afdelingerne og tillidsrepræsentanternes holdning til, hvem der skal stå for organiseringen – og det gælder sikkerhedsrepræsentantens rolle. Kun 17 % af tillidsrepræsentanter regner sikkerhedsrepræsentanten for en væsentlig aktør i forhold til organiseringen – mens næsten hver anden afdelingsrepræsentant finder, at det bør være en sikkerhedsrepræsentants opgave. Undersøgelsen viser også, at kun 20 % af tillidsrepræsentanterne mener, at det både er tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens opgave at organisere og fastholde medlemmerne – mens 74 % mener, at det primært er tillidsrepræsentantens opgave.

Dette emne belyses yderligere i rapporten *Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant*, hvor vi ser på, hvilken rolle sikkerhedsrepræsentanten egentlig har i forhold til organisationssystemet.

Kun hver 10. tillidsrepræsentant synes, at det er ubehageligt at spørge kollegerne, om de er medlem af en fagforening, så det er ikke en udbredt barriere. Til gengæld oplever 25 %, at de savner argumenter for, at kollegerne skal være medlem af fagforeningen. Det antyder et behov for en oprustning af nogle tillidsrepræsentanter på dette område.

<b>Tabel 8.12: (TR-2010): Tag stilling til følgende udsagn om fagforening og kolleger: (procent)</b>							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
<b>Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlem af fagforeningen</b>	6	19	15	17	43	1	100
<b>Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen.</b>	2	8	11	13	66	1	100

n = 7877

Ser vi nærmere på, hvad der karakteriserer de tillidsrepræsentanter, der savner argumenter for, at kollegerne skal være medlemmer af fagforeningen, fremgår det, at ancienniteten spiller en vis rolle; det er især de relativt nyvalgte, der mangler argumenter, mens problemet ikke er så udbredt blandt de mere erfarne.

**Tabel 8.13: (TR-2010): Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlem af fagforeningen? – fordelt på anciennitet (år som TR) (procent)**

	Helt/delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
<b>0 til 2 år</b>	27	16	55	2	100
<b>3 til 5 år</b>	29	15	55	1	100
<b>6 til 10 år</b>	22	16	62	1	100
<b>11 til 20 år</b>	21	12	66	1	100
<b>21 til 60 år</b>	16	10	73	1	100

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

**Tabel 8.14: (TR-2010): Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlem af fagforeningen – fordelt på forbund (procent)**

	Helt/delvis enig
<b>3F</b>	24
<b>Blik og Rør</b>	19
<b>Dansk Metal</b>	26
<b>EI-Forbundet</b>	25
<b>FOA</b>	16
<b>Fængselsforbundet</b>	13
<b>HK</b>	30
<b>HKKF</b>	12
<b>Jernbaneforbundet</b>	13
<b>Malerforbundet</b>	24
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	29
<b>Serviceforbundet</b>	23
<b>Socialpædagogerne</b>	19
<b>TIB</b>	31
<b>TL</b>	23
<b>Gennemsnit</b>	25

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Spørger man afdelings- og kredsrepræsentanter, hvad de opfordrer tillidsrepræsentanterne til at gøre i forhold til de gule og uorganiserede, er der stort set ingen, der blot lader det gå upåagtet hen. Som det ses af tabellen, er det først og fremmest de 'bløde' redskaber, der ønskes anvendt, nemlig at fortælle om fordelene ved fagforeningsmedlemskab, at fremhæve de gode eksempler og at spørge, hvorfor man ikke er medlem. Så langt er der altså overensstemmelse mellem afdelinger og tillidsrepræsentanterne. Der er dog også 56 % af afdelingsrepræsentanterne, som opfordrer til at undlade at yde de uorganiserede og gule faglig assistance, og 42 % af afdelingsrepræsentanterne ønsker at vide, hvem der ikke er organiseret eller er organiseret i de gule.

Afdelingen forholder sig primært til de gule og uorganiserede gennem tillidsrepræsentanten. 33 % af afdelingsrepræsentanterne angiver, at de systematisk spørger tillidsrepræsentanterne om andelen af uorganiserede og organiserede på arbejdspladserne, mens 62 % spørger i mindre systematisk omfang. Blot 5 % spørger ikke til dette. Som vi så i Tabel 8.10, er det imidlertid kun 18 % af tillidsrepræsentanterne, der informerer fagforeningen om uorganiserede og gule.

**Tabel 8.15: (Afdeling-2010): Hvad opfordrer I tillidsrepræsentanterne til at gøre i forhold til de uorganiserede/medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? (procent)**

At forklare dem fordelene ved at være medlem af fagforeningen	93
At spørge dem, hvorfor de ikke er medlem af fagforeningen	65
At fremhæve de gode eksempler på folk, der har fået støtte fra fagforeningen	64
At undlade at yde dem faglig assistance	56
At fortælle afdelingen, hvem de uorganiserede er	42
Vi opfordrer TR til at lave særlige aftaler med arbejdsgiver om særlige fordele for medlemmer	17
Vi vejleder ikke TR i, hvordan de skal håndtere de uorganiserede/medlemmer af de 'gule' fagforeninger	1

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar.

En mulig barriere i organiseringen af kollegerne kunne være, at det er en almindelig holdning på arbejdspladserne, at man ikke taler om fagforeninger. Det synes dog ikke at være et udbredt fænomen; det store flertal oplever ikke, at hverken ledelse eller kolleger ser skævt til dem, hvis de taler om fagforeningen.

**Tabel 8.16: (TR-2010): Tag stilling til følgende udsagn om fagforening og kolleger: (procent)**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler fagforeningen	1	7	16	16	60	1	100
Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen	3	12	14	17	52	2	100

n = 7877

### 8.3 De gule og uorganiserede og samarbejdet

Spørger man de gule og de uorganiserede selv, om de bruger tillidsrepræsentanten, er det da også markant færre blandt dem end blandt LO-medlemmerne. Tallene viser, at 59 % af de gule og 69 % af de uorganiserede aldrig bruger 'deres' tillidsrepræsentant, mens dette kun gælder 21 % af LO-medlemmerne.

**Tabel 8.17: (Kolleger-2010 – kun de, der har en tillidsrepræsentant): Hvor ofte bruger du din tillidsrepræsentant? (procent)**

	LO-medlemmer	Gule	Uorganiserede
Mindst en gang om ugen	3	0	0
1-3 gange om måneden	8	2	0
2-11 gange om året	24	17	8
Sjældnere	43	23	22
Har aldrig brugt min tillidsrepræsentant	21	59	69
Total	100	100	100

LO-medlemmer: n = 801, Gule: n = 65, Uorganiserede: n = 49

Note: Det skal bemærkes, at n for de gule og de uorganiserede er meget lavt, hvilket medfører, at få respondenter kan påvirke fordelingen meget.

Det er således tydeligt, at LO-medlemmer i langt højere grad bruger deres tillidsrepræsentant end de uorganiserede og gule, hvilket vel også er forventeligt. Men der er dog også 42 % af de gule og 30 % af de uorganiserede, som i et eller andet omfang har brugt tillidsrepræsentanten over årene. Dette resultatet skal dog tages med forbehold, da der er meget få respondenter blandt de gule og uorganiserede.

Hvordan agerer tillidsrepræsentanten så over for de gule og uorganiserede? Knap halvdelen af de tillidsrepræsentanter, der har gule eller uorganiserede kolleger, søger bevidst at undlade at varetage deres interesser, fordi de ikke er medlem af en rød fagforening. Men der er også 39 %, som forsøger at varetage de gule og uorganiseredes interesser over for ledelsen. 13 % svarer ved ikke.

<b>Tabel 8.18: (TR-2010): Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til uorganiserede og medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? (procent)</b>	
<b>Jeg forsøger også at varetage deres interesser overfor ledelsen</b>	39
<b>Jeg varetager bevidst ikke deres interesse, fordi de ikke er medlem af min fagforening</b>	48
<b>Ved ikke</b>	13
<b>Total</b>	100

n = 5342

Når der spørges ind til, hvilken betydning det har for samarbejdet, at der er uorganiserede og gule på arbejdspladsen, angiver 36 %, at det er uden betydning.

Men der er også en del, der oplever, at det giver problemer. Knap hver femte mener, at det vanskeliggør lokalforhandlingerne, og en tilsvarende andel oplever, at det gør det svært at koordinere kollegernes ønsker og krav. Lige omkring hver 10. oplever, at det giver konflikt på arbejdspladsen.

<b>Tabel 8.19: (TR-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er uorganiserede og gule på arbejdspladsen? procent</b>	
<b>Det har ingen betydning</b>	36
<b>Det vanskeliggør lokalforhandlingerne</b>	18
<b>Det gør det svært at koordinere medarbejderønsker og – krav</b>	17
<b>Det skaber konflikt på arbejdspladsen</b>	9
<b>Det presser løn og arbejdsvilkår</b>	7

n = 7876

Note: Her kunne markeres flere svar.

Der var ved dette spørgsmål også mulighed for at svare i fritekst. Her er en typisk kommentar, at det irriterer tillidsrepræsentanten, at der er nogle, der kører på frihjul – dvs. får del i de goder, som er opnået via det etablerede system.

Det bekræftes også af, at hele 91 % af tillidsrepræsentanterne svarer, at det i meget høj eller høj grad er vigtigt, at kollegerne er organiserede.

<b>Tabel 8.20: (TR-2010): I hvilken grad er det vigtigt for dig, at dine kolleger er organiserede? (procent)</b>	
<b>I meget høj grad</b>	60
<b>I høj grad</b>	31
<b>Neutral</b>	9
<b>I ringe grad</b>	0
<b>I meget ringe grad</b>	0
<b>Total</b>	100

n = 7877

En del oplever, at ledelsen registrerer, at medarbejdergruppen ikke er homogen, og det er netop dét, der kan udfordre tillidsrepræsentanten i forhandlingerne.

Endelig er der mange, der irriteres over, at kollegerne i almindelighed er ligeglade med det faktum, at en del af deres kolleger er uorganiserede eller i en gul fagforening. Det gør, at den enkelte tillidsrepræsentant står meget alene, når der skal argumenteres over for de uorganiserede og gule. Undersøgelsen viser, at 29 % af tillidsrepræsentanterne inden for det seneste år har drøftet de gule og/eller de uorganiserede med kollegerne 4 % har diskuteret det med ledelsen – men 56 % har hverken drøftet de gule og/eller de uorganiserede med kolleger eller ledelse.

Flere benyttede også muligheden her for at kommentere på, hvordan man reagerer i praksis på de gule og uorganiserede. Udover det klassiske, at man ikke hjælper vedrørende faglige spørgsmål, er der en del, der holder de uorganiserede og gule ude af ordninger om arbejdsfordelinger.

Ledelsen har for nogle tillidsrepræsentanter også en rolle i organiseringen. Som vi så, er der 7 % af tillidsrepræsentanterne, som får ledelsen til at hjælpe med at organisere de nye. Og spørger vi, om det er noget, der drøftes med ledelsen, angiver 15 %, at de inden for det seneste år har drøftet netop de uorganiserede og de gule med ledelsen. Ledelsen er altså for en ikke ubetydelig del af tillidsrepræsentanterne en vigtig sparringspartner i organiseringen af de gule og uorganiserede.

Spørgsmålet er, i hvilket omfang ledelsen er en aktiv partner i organiseringen af de gule og uorganiserede. Som udgangspunkt kan det konstateres, at der ikke forskelsbehandles på arbejdspladsen, fordi man er medlem af en gul fagforening eller er uorganiseret. Tallene tyder på, at nogenlunde lige mange blandt LO-medlemmer og gule oplever, at ledelsen forskelsbehandler pga. medlemskab af en bestemt fagforening – og faktisk lidt færre blandt de uorganiserede, der har registreret en forskelsbehandling fra ledelsen.

<b>Tabel 8.21: (Kolleger-2010): Forskelsbehandler ledelsen på din arbejdsplads, efter din mening, medarbejdere på grund af medlemskab af en bestemt fagforening? (procent)</b>			
	<b>LO-medlemmer</b>	<b>Gule</b>	<b>Uorganiserede</b>
<b>Ja</b>	7	7	4
<b>Nej</b>	79	88	86
<b>Ved ikke</b>	14	5	10
<b>Total</b>	100	100	100

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142



Men der er faktisk nogle tillidsrepræsentanter, der indgår forskelsbehandlende aftaler. 32 % har lavet aftaler, der kun dækker nogle af de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Generelt er det meget få, der oplever, at dette har givet anledning til problemer.

Der er 9 %, der har lavet aftaler med ledelsen, som giver fagforeningens medlemmer særlige fordele. De særlige fordele, der forhandles hjem til fagforeningens medlemmer, er:

- løntillæg kun for medlemmer (53 %)
- uddannelsesrettigheder kun for medlemmer (31 %)
- fleksibel arbejdstid primært for medlemmer (18 %)
- medlemmer afskediges sidst ved nedskæringer (12 %)
- frynsegoder kun for medlemmer, fx PC og lign. (8 %)
- fagforeningskontingent betalt af arbejdsgiver (4 %)
- andet (10 %)

At uddannelsesrettigheder kommer ind som det næstmest udbredte på denne liste antyder, at emnet er vigtigt for mange tillidsrepræsentanter og deres kolleger.

Under 'andet' angives en lang række forskellige forhold, spændende fra at lokalaftaler kun gælder medlemmer, over at kun ikke-medlemmer flyttes rundt fra afdeling til afdeling, til at kun medlemmer tilbydes jobrotation på arbejdspladsen.

Vi ser også her nogle forskelle forbundene imellem; sådanne aftaler er således mere udbredt i Serviceforbundet, Metal og HKKF – og findes i mindre grad i forbund som Fødevareforbundet NNF, Fængselsforbundet og HK.

<b>Tabel 8.22: (TR-2010): Har du som tillidsrepræsentant lavet formelle eller uformelle aftaler med ledelsen om særlige fordele for fagforeningens medlemmer (fx særlige uddannelsesrettigheder, løntillæg)? – fordelt på forbund (procent)</b>	
	<b>Ja</b>
<b>3F</b>	10
<b>Blik og Rør</b>	7
<b>Dansk Metal</b>	12
<b>EI-Forbundet</b>	9
<b>FOA</b>	8
<b>Fængselsforbundet</b>	5
<b>HK</b>	6
<b>HKKF</b>	12
<b>Jernbaneforbundet</b>	11
<b>Malerforbundet</b>	6
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	5
<b>Serviceforbundet</b>	15
<b>Socialpædagogerne</b>	7
<b>TIB</b>	8
<b>TL</b>	7
<b>Gennemsnit</b>	9

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

#### 8.4 Hvorfor fravælges det etablerede faglige system – de gule og de uorganiseredes motiver?

Vi har spurgt ind til, hvad der ifølge tillidsrepræsentanterne kendetegner de uorganiserede og de gule kolleger. Her viser tallene, at der ikke er grupper, som skiller sig markant ud. 37 % af tillidsrepræsentanterne påpeger, at der ikke er særligt kendetegn. Blandt de øvrige grupper er det mest markante udslag 13 %, som angiver, at det især er blandt vikarer og timelønnede, de uorganiserede og gule findes, mens 7 % angiver, at det særligt er de deltidsansatte, der er blandt de gule og uorganiserede. Altså grupper, som i forvejen har en mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Herudover er de ufaglærte i højere grad end de faglærte organiseret i de gule fagforeninger eller slet ikke organiseret.

<b>Tabel 8.23: (TR-2010): Hvad kendetegner de uorganiserede/gule indenfor dit faglige område? (procent)</b>	
De er kvinder	32
De er mænd	28
De er lærlinge/elever/praktikanter	4
De er timelønnede/vikarer	13
De er deltidsansatte	7
De er faglærte	14
De er ufaglærte	23
De har anden etnisk baggrund end dansk	7
De er østarbejdere	2
Ingen særlige kendetegn	37

n = 4987

Note: Her kunne markeres flere svar.

Så vidt tillidsrepræsentanternes vurdering. Når de kolleger, som ikke er medlem af en fagforening, skal forklare hvorfor, er kontingentet det, som omkring halvdelen angiver som årsag. Den næstmest udbredte årsag er, at man ikke ønsker at støtte et bestemt politisk synspunkt. 16 % angiver ikke at være medlem, fordi man alligevel får adgang til de samme rettigheder som medlemmerne af fagforeningen. Godt hver fjerde angiver, at fagforeningen ikke leverede den forventede service.

<b>Tabel 8.24: (Kolleger-2010 – kun de uorganiserede): Hvorfor er du ikke medlem af en fagforening? (procent)</b>	
Kontingentet er for dyrt	49
Ønsker ikke at støtte et bestemt politisk synspunkt	35
Fagforeningen giver ikke den service, jeg har brug for	27
Får alligevel adgang til de samme rettigheder som medlemmerne af fagforeningen	16
Fagforeningen repræsenterer ikke min faggruppes interesser	14
Tillidsrepræsentanten lever ikke op til mine forventninger	4
Ingen har opfordret mig til at være medlem	4
Ledelsen ønsker ikke, at medarbejderne er medlem af en fagforening	1
Andet	23
Ved ikke	6

n = 142

Note: Her kunne markeres op til tre svar.

Der er 4 %, som angiver, at de aldrig er blevet opfordret til at blive medlem – og 4 % angiver, at tillidsrepræsentanten ikke lever op til forventningerne som årsag til ikke at være medlem af en fagforening. (Bemærk dog her, at vi er nede på ganske små tal – 4 % svarer til seks respondenter.)

Af dem, som i dag er uorganiserede – det vil sige som hverken er medlem af en fagforening i LO-regi eller blandt de gule, angiver 73 % tidligere at have været medlem (Med 95 % sandsynlighed er den andel af uorganiserede i populationen, der tidligere har været medlem af en fagforening, mellem 65 % og 80 % (Se appendiks A for beregning).

<b>Tabel 8.25: (Kolleger-2010 – kun de uorganiserede): Har du tidligere været medlem af en fagforening? (procent)</b>				
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>Total</b>
<b>Uorganiserede</b>	73	26	1	100

n = 142

Blandt de gule angiver 81 % tidligere at have været medlem af en anden fagforening (Med 95 % sandsynlighed er den andel af gule i populationen der tidligere har været medlem af en anden fagforening, mellem 75 % og 87 % (Se appendiks A for beregning). Det kan således konstateres, at et stort flertal af de gule og uorganiserede faktisk har været i berøring med det etablerede, faglige system – men altså har valgt at stå uden for systemet, også efter at have stiftet bekendtskab med det.

<b>Tabel 8.26: (Kolleger-2010 – ikke de uorganiserede): Har du tidligere været medlem af en anden fagforening? (procent)</b>				
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>Total</b>
<b>LO-medlemmer</b>	60	39	1	100
<b>Gule</b>	81	19	0	100

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164  
Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Ser vi nærmere på, hvad der karakteriserer den uorganiserede eller gule kollega, så er der nogle karakteristika, de stikker ud:

- 76 % er ansat i den private sektor (mod 56 % i LO-gruppen)
- 50 % arbejder på en arbejdsplads, som er dækket af en overenskomst (mod 87 % i LO-gruppen)
- 37 % har en tillidsrepræsentant (mod 67 % i LO-gruppen)
- 61 % er på en virksomhed, hvor der ikke holdes klubmøder eller fyraftensmøder (mod 39 % for LO-medlemmernes vedkommende)

Analysen viser, at det er mere udbredt at være uorganiseret eller i en gul fagforening, hvis man er på privat arbejdsplads, en arbejdsplads som ikke er dækket af en overenskomst, og/eller en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant.

Et par data om kollegernes fortid i forhold til det faglige system er værd at bemærke. Blandt kollegerne til tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne er der 6 % blandt de gule, som selv tidligere har været tillidsrepræsentant – og 6 % blandt de uorganiserede, som tidligere har bestridt dette hverv (Med 95 % sand-

synlighed er andelen af gule og uorganiserede i populationen, der tidligere har været tillidsrepræsentant mellem 2 % og 10 % (se appendiks A for beregning)). Hhv. 13 % af de nu gule og 7 % af de uorganiserede har tidligere været sikkerhedsrepræsentant (Med 95 % sandsynlighed er andelen af gule i populationen der tidligere har været sikkerhedsrepræsentant mellem 8 % og 18 % og mellem 3 % og 11 % af de uorganiserede (se appendiks A for beregning)).

<b>Tabel 8.27: (Kolleger-2010): Har du tidligere været tillidsrepræsentant? (procent)</b>			
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Total</b>
<b>LO-medlemmer</b>	24	76	100
<b>Gule</b>	6	94	100
<b>Uorganiserede</b>	6	94	100

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

<b>Tabel 8.28: (Kolleger-2010): Har du tidligere været sikkerhedsrepræsentant? (procent)</b>			
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Total</b>
<b>LO-medlemmer</b>	18	82	100
<b>Gule</b>	13	87	100
<b>Uorganiserede</b>	7	93	100

LO-medlemmer: n = 1169 Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

Disse personer har altså, trods en fortid som tillidsvalgte, fravalgt den etablerede fagbevægelse. Det kunne tyde på, at deres oplevelser af det faglige arbejde har været en betydelig skuffelse.

## **8.5 Opsamling**

Stadig flere af tillidsrepræsentantens kolleger er uorganiseret eller medlem af de gule. Hvor 32 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 angav at have uorganiserede kolleger eller kolleger, som var medlem af gule fagforeninger, var tallet i 2010 64 %. 14 % af tillidsrepræsentanterne ved ikke hvor stor en del af deres kolleger der er medlem af de gule fagforeninger.

Både tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter ser det i høj grad som tillidsrepræsentantens opgave at organisere kollegerne. Men afdelingsrepræsentanterne finder også, at de selv har en vigtig opgave her – og halvdelen af både tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter fremhæver, at kollegerne spiller en rolle. Men tallene antyder, at tillidsrepræsentanter i begrænset omfang bruger afdelingerne i denne sammenhæng. 37 % får ikke hjælp af fagforeningen og kun 18 % fortæller fagforeningen om uorganiserede kolleger. Det antyder, at informationsniveauet mellem tillidsrepræsentanter og fagforening om organisering af kollegerne nogle steder er mangelfuld.

Det kan desuden konstateres:

- at 19 % af tillidsrepræsentanterne har oplevet at miste medlemmer til gule eller andre faglige organisationer inden for det seneste år – særlig hårdt ramt er Fødevareforbundet, TIB, 3F og Serviceforbundet
- at næsten hver femte tillidsrepræsentant ved ikke, om man på arbejdspladsen har mistet medlemmer til gule eller andre organiseringer
- at 43 % angiver at have skaffet nye medlemmer over fra de gule/alternative fagforeninger

- at det gode argument er den mest udbredte rekrutteringsform – kun 8 % af tillidsrepræsentanterne søger at tvinge kolleger ind i fagforeningen...
- ... men at 25 % af tillidsrepræsentanterne i større eller mindre grad savner argumenter for at kollegerne skal melde sig ind
- at tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter er enige om det gode eksempel som tilgang – om end der også er 56 % af afdelingsrepræsentanterne, som opfordrer til, at tillidsrepræsentanten undlader at yde assistance.
- at jo længere anciennitet, jo bedre er tillidsrepræsentanter klædt på til at argumentere for kollegernes indmeldelse
- at Fængselsforbundet, HKKF, Jernbaneforbundet og FOA er blandt dem, der er bedst klædt på til at argumentere for fagforeningsmedlemskab...
- ... mens det for TIB's, HK's og Fødevareforbundet NNF's tillidsrepræsentanter synes vanskeligere at finde på gode argumenter for medlemskabet.
- at en tredjedel ikke finder, at det gør nogen forskel for samarbejdet på virksomheden, at der er gule og uorganiserede...
- ... men der er også 18 %, der finder, at det vanskeliggør lokalforhandlingerne
- at tallene ikke antyder, at en større andel af de gule og uorganiserede bliver forskelsbehandlet på arbejdspladserne sammenlignet med LO-kolleger...
- ... men 9 % af alle tillidsrepræsentanter har dog indgået aftaler med ledelsen, der giver fagforeningens medlemmer særlige fordele i forhold til andre.
- at særaftaler for fagforeningsmedlemmer typisk handler om løntillæg, uddannelsesrettigheder og fleksibel arbejdstid
- at de tre hyppigst angivne årsager til ikke at være medlem af en fagforening er
  - For dyrt kontingent (49 %)
  - Ønsker ikke at støtte et bestemt politisk synspunkt (35 %)
  - Fagforeningen giver ikke den service, jeg har brug for (27 %).

Tillidsrepræsentanterne kan ikke udpege de gule som havende særlige karakteristika – udover at en del er deltidsansatte eller vikarer. Men data fra kollegaundersøgelsen viser, at de typisk er ansat i en privat virksomhed, halvdelen arbejder på en arbejdsplads uden overenskomst (mod 87 % af LO-medlemmerne) og de er ofte på en arbejdsplads, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant.

Det kan bemærkes, at 6 % af de gule og uorganiserede tidligere har været tillidsrepræsentanter – og 13 % af de gule har været sikkerhedsrepræsentant. Her er altså tale om en gruppe, som er relativt tæt knyttet til det faglige system – men som ikke desto mindre har fravalgt det.

Tilsvarende viser tallene, at 73 % af de uorganiserede tidligere har været medlem af en fagforening og at 81 % af de gule tidligere har været medlem af en anden fagforening.

## 9 Tillidsrepræsentanten og organisationsdemokratiet

Enhver organisations store udfordring er at vokse og samtidig bevare en demokratisk struktur, hvor medlemmerne føler, at de kan få indflydelse. Det gælder ikke mindst i fagbevægelsen i almindelighed og forbund og afdelinger i særdeleshed.

Tillidsrepræsentanten har en række muligheder for at få indflydelse på arbejdet i den lokale afdeling og forbundet. Spørgsmålet er, om de mange strukturændringer i form af forbundssammenlægninger og reduktioner i antallet af afdelinger har påvirket tillidsrepræsentanternes indflydelsesmuligheder.

### 9.1 Indflydelsen på afdeling og forbund

Overordnet viser tallene, at langt flere tillidsrepræsentanter i 2010 end i 1998 oplever at have mulighed for indflydelse lokalt og centralt i forbundene. Dette til trods for, at mange forbund siden 1998 har gennemgået strukturforandringer; der er blevet færre lokalafdelinger, nogle kredse/distrikter er nedlagt, kompetencer primært i de små fagforeninger er flyttet til det centrale forbund og nogle forbund er blevet sammenlagt (jf. kapitel 3: *Baggrund: Organisationer under forandring*, s. 29; Pilotinterviewene).

Resultaterne viser, at andelen af tillidsrepræsentanter, der oplever stor indflydelse på afdelingsniveau, er steget fra 23 % til 29 % - og på forbundsniveau er der tale om en fordobling, fra 4 % til 9 %.

17 % af tillidsrepræsentanterne føler, at de kun i ringe eller i meget ringe grad kan påvirke beslutninger, der tages i deres lokale afdeling, mens næsten hver tredje udtaler, at de kun i begrænset omfang har indflydelse på forbundsniveau. Men det er dog stadig en betydelig forbedring i forhold til 1998, hvor mere end halvdelen havde denne oplevelse af manglende indflydelse på forbundsniveau.

	Afdeling		Forbund	
	TR-1998	TR-2010	TR-1998	TR-2010
I høj grad/i meget høj grad	23	29	4	9
I nogen grad/Neutral	34	37	14	40
I ringe grad/i meget ringe grad	29	17	60	31
Ved ikke	15	17	22	21
Total	100	100	100	100

TR-1998: n = 7406, TR-2010: n = 7668

Ses der på forbundenes størrelse, tyder tallene endvidere på, at der er en sammenhæng mellem tillidsrepræsentanternes oplevelse af indflydelse på lokalt og centralt plan og størrelsen på det pågældende forbund. Vi har her opdelt forbundene i henhold til store forbund (HK, FOA, 3F og Metal), små forbund (Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og HKKF) og mellemstore forbund, hvilket omfatter de øvrige otte forbund, der deltager i undersøgelsen. Fordelingen er dog lidt anderledes i 1998, som det også fremgår af noten i tabellen nedenfor.

43 % af de små forbunds tillidsrepræsentanter (Jernbaneforbundet, Fængselsforbundet og HKKF) føler, at de i høj grad eller meget høj grad har mulighed for at påvirke beslutninger som træffes centralt i forbundet. Denne andel er langt lavere blandt tillidsrepræsentanterne fra henholdsvis de store og mellemstore forbund, hvor lidt under 10 % føler, at de har stor indflydelse på de centrale beslutninger.

<b>Tabel 9.2: (TR-1998); (TR-2010): I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på din afdeling eller dit forbund? (procent)</b>				
	<b>Afdeling</b>		<b>Forbund</b>	
	<b>I høj grad/meget høj grad</b>		<b>I høj grad/meget høj grad</b>	
	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>
<b>Store forbund*</b>	21	29	3	8
<b>Mellemstore forbund**</b>	24	28	5	10
<b>Små forbund***</b>	46	:	11	43

Store og mellemstore forbund: TR-1998: (afdeling): n = 6135, (forbund): n = 5521, TR-2010: n = 7668

Små forbund: TR-1998 n = 310, TR-2010 n = 206

\* Store forbund defineret som: 1998\_(Metal, KAD, SID, FOA og HK) og i 2010 (Metal 3F, FOA og HK)

\*\*Mellemstore forbund er defineret som: 1998\_(Fødevareforbundet NNF, Blik og Rør, El-Forbundet, Socialpædagogerne, Serviceforbundet, TL, TIB og Malerforbundet, RBF, Telekommunikationsforbundet, PMF, Dansk Postforbund) og i 2010 (Fødevareforbundet NNF, Blik og Rør, El-Forbundet, Socialpædagogerne, Serviceforbundet, TL, TIB og Malerforbundet)

\*\*\*Små forbund er defineret som: 1998 (HKKF og Jernbaneforbundet) og i 2010 (Fængselsforbundet, HKKF og Jernbaneforbundet).

Denne andel er dog lidt lavere blandt forbund som Fængselsforbundet, HKKF og Jernbaneforbundet, der har en noget anden forbundsstruktur end de øvrige forbund. Fængselsforbundet, HKKF og Jernbaneforbundet har således ikke længere lokalafdelinger; her er kontakten fra tillidsrepræsentanten direkte til forbundet. At disse tre forbund har en anderledes forbundsstruktur synes at påvirke tillidsrepræsentanternes muligheder for indflydelse. 43 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet, HKKF og Fængselsforbundet føler, at de i høj grad og i meget høj grad kan påvirke fagforeningens politik, mens relativt færre tillidsrepræsentanter fra de øvrige forbund synes i høj og i meget høj grad at kunne påvirke beslutninger på forbundsniveau. Netop det, at de små forbund har en noget anden forbundsstruktur, synes at kunne forklare den relative store forskel mellem de små, mellemstore og store forbund; tillidsrepræsentanter fra de små forbund kan nemlig kun rette henvendelser til forbundet, da deres lokalafdelingerne er nedlagt, og dermed føles vejen til indflydelse formentlig kortere.

**Tabel 9.3: (TR-1998); (TR-2010): I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på beslutninger i din fagforening? (procent)**

	TR-1998			TR-2010		
	Afdeling	Kredsen/ Distriktet	Forbund	Afdeling/ Kreds	Forbund	Fagfor- ening*
I meget høj grad	8	2	1	7	1	9
I høj grad	15	6	3	22	7	34
Neutral/nogen indflydelse	34	18	14	37	40	37
I ringe grad	15	20	23	10	14	9
I meget ringe grad	14	21	37	7	17	5
Ved ikke	15	33	22	17	21	6
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
<b>n =</b>	7114	6642	6866	7668	7668	206

TR-1998: afdeling n = 7114, kredsen: n = 6642, forbund: n = 6866, TR-2010: afdeling og forbund: n = 7668, fagforening: n = 206

\* Kun Fængselsforbundet, HKKF, Jernbaneforbundet

## 9.2 Indflydelsen i de enkelte forbund

Vurderes tallene forbundsspecifikt, viser det sig, at det faktisk stort set er inden for alle forbund at tillidsrepræsentanter oplever at have fået større indflydelse på lokalafdelingernes beslutninger siden 1998.



**Tabel 9.4: (TR-1998); (TR-2010) Mulighed for at yde indflydelse på beslutninger i den lokale afdeling/kreds – fordelt på forbund (procent)**

	I meget høj grad/høj grad		I ringe grad/meget ringe grad	
	TR-1998	TR-2010	TR-1998	TR-2010
<b>Malerforbundet</b>	33	32	24	20
<b>Blik og rør</b>	29	31	33	11
<b>Jernbaneforbundet</b>	42	n/a	18	n/a
<b>HKKF</b>	52	n/a	8	n/a
<b>Fødevarerforbundet NNF</b>	38	39	21	28
<b>El-Forbundet</b>	28	27	29	16
<b>Dansk Metal</b>	25	33	32	21
<b>Socialpædagogerne</b>	20	27	23	12
<b>Grafisk forbund</b>	17	n/a	38	n/a
<b>Telekommunikationsforbundet</b>	28	n/a	25	n/a
<b>RBF</b>	31	n/a	23	n/a
<b>Serviceforbundet/ Dansk Funktionærforbund</b>	31	41	26	11
<b>Dansk Postforbund</b>	36	n/a	17	n/a
<b>PMF</b>	22	n/a	16	n/a
<b>TL</b>	24	28	24	10
<b>TIB</b>	16	20	34	19
<b>HK</b>	17	24	33	19
<b>KAD</b>	20	n/a	30	:
<b>FOA</b>	19	31	31	11
<b>SID</b>	24	n/a	30	:
<b>3F</b>	n/a	31	n/a	19
<b>Fængselsforbundet</b>	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Gennemsnit</b>	23	29	29	17

TR-1998: n = 7114, TR-2010: n = 7668

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Note: For Jernbaneforbundet, HKKF og Fængselsforbundet findes ingen afdelinger, men kun fagforeninger.

Langt færre tillidsrepræsentanter i 2010 end i 1998 føler, at de har ringe eller meget ringe indflydelse på lokalafdelingernes beslutninger. I Blik og Rør, TL, Serviceforbundet og FOA er der endda tale om mere end en halvering af den andel af tillidsrepræsentanter, som synes at have begrænset indflydelse på de lokale beslutninger, når tallene fra 1998 og 2010 sammenlignes. Samtidig oplever et stigende antal tillidsrepræsentanter fra langt de fleste forbund, at de har en høj eller meget høj grad af indflydelse på deres respektive lokalafdelingers beslutninger.

At markant færre tillidsrepræsentanter i 2010 end 1998 føler at have 'ringe eller meget ringe' indflydelse er dog ikke nødvendigvis ensbetydende med, at flere oplever, at de har høj eller meget høj grad af indflydelse på lokale beslutninger. For eksempel er andelen af tillidsrepræsentanter tilhørende Blik og Rør, Malerforbundet, El-Forbundet og Fødevarerforbundet NNF, som synes at have en høj eller meget høj grad af indflydelse på de lokale beslutninger, forblevet relativt uforandret henover den 12-årige periode. Til gengæld gælder det for de fleste af disse forbund, at selv om den andel, der oplever at have indflydelse er stagneret eller reduceret, er andelen, der synes i ringe/meget ringe grad at have indflydelse reduceret endnu mere – det gælder fx Malerforbundet og El-Forbundet. Kun Fødevarerforbundet NNF synes at have et større problem; her er

andelen, som føler at have høj/meget høj grad af indflydelse stort set den samme i 2010 som i 1998 – men andelen, der føler at have mistet indflydelse, er steget fra 21 % til 28 %.

Blandt tillidsrepræsentanter i de forbund, som har oplevet sammenlægninger med andre forbund - såsom Metal, HK, FOA og 3F – er oplevelse af indflydelse ikke anderledes end de øvrige forbund. Faktisk tyder resultaterne på, at sammenlægningerne i nogle tilfælde kan have haft en positiv effekt for tillidsrepræsentanternes indflydelsesmuligheder – formentlig fordi en række tiltag samtidig har løftet kommunikations- og serviceniveaet (jf. kapitel 3: *Baggrund: Organisationer under forandring*). For eksempel er andelen af tillidsrepræsentanter i det tidligere KAD og SID, der oplevede at have stor indflydelse på lokalafdelingernes beslutninger, noget lavere dengang end i de nuværende 3F. Ligeledes er gruppen af tillidsrepræsentanter med relativt begrænset indflydelse også markant højere i de tidligere SID og KAD end i det nuværende 3F. Også for de øvrige forbund såsom FOA, Metal og HK synes der i en vis udstrækning at være lignende tendens; her har strukturændringerne dog været mindre vidtgående end for 3F.

Overordnet set føler tillidsrepræsentanterne, at de har lettere ved at påvirke beslutninger, der træffes lokalt ude i de enkelte afdelinger end centralt i forbundet. Men også i forhold til forbundsniveaet synes der at være sket en markant forandring siden 1998. På tværs af samtlige forbund oplever langt flere tillidsrepræsentanter i 2010 end i 1998 at de i høj eller meget høj grad kan påvirke beslutninger, der tages på forbundsniveau. I mange tilfælde viser tallene, at der nærmest er sket en fordobling i andelen af tillidsrepræsentanter, som oplever at have stor indflydelse på forbundsbeslutninger. Samtidig er andelen af tillidsrepræsentanter, som kun i ringe eller meget ringe grad føler, at de har indflydelse på forbundets beslutninger, faldet markant uanset forbund.

**Tabel 9.5: (TR-1998); (TR-2010): Muligheder for indflydelse på beslutninger i forbundet – fordelt på forbundsniveau (procent)**

	I meget høj grad/ høj grad		I ringe grad/ meget ringe grad	
	TR-1998	TR-2010	TR-1998	TR-2010
<b>Malerforbundet</b>	5	14	56	30
<b>Blik og rør</b>	6	14	60	27
<b>Jernbaneforbundet</b>	9	41	55	14
<b>HKKF</b>	14	50	26	15
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	6	17	62	44
<b>EI-Forbundet</b>	4	9	67	26
<b>Dansk Metal</b>	3	9	67	39
<b>Socialpædagogerne</b>	3	7	56	23
<b>Grafisk forbund</b>	4	n/a	64	n/a
<b>Telekommunikationsforbundet</b>	6	n/a	65	n/a
<b>RBF</b>	7	n/a	51	n/a
<b>Serviceforbundet/ Dansk Funktionærforbund</b>	8	11	57	31
<b>Dansk Postforbund</b>	16	n/a	40	n/a
<b>PMF</b>	3	n/a	41	n/a
<b>TL</b>	7	15	53	19
<b>TIB</b>	1	6	66	30
<b>HK</b>	3	8	60	31
<b>KAD</b>	4	n/a	48	n/a
<b>FOA</b>	4	10	62	20
<b>SID</b>	3	n/a	68	n/a
<b>3F</b>	n/a	7	n/a	36
<b>Fængselsforbundet</b>	n/a	35	n/a	17
<b>Gennemsnit</b>	4	9	60	31

TR-1998: n = 6866, TR-2010: n = 7668

Høj signifikans  $p = 0,000$  (Chi<sup>2</sup>) for forbund i 2010, undtaget er Jernbaneforbundet, HKKF og Fængselsforbundet

Note: For Jernbaneforbund, HKKF og Fængselsforbundet findes ingen afdelinger, pga. forbundenes størrelse er det ikke muligt at lave signifikantest

I de små forbund - Jernbaneforbundet og HKKF - hvor de lokale afdelinger er blevet nedlagt, er andelen af tillidsrepræsentanter, som føler de har høj eller meget høj grad af indflydelse på beslutninger i fagforeningen, næsten firdoblet. Også hos andre forbund, som har gennemgået relativt store strukturforandringer i form af sammenlægninger såsom 3F, FOA, HK og Metal, tyder tallene på, at flere tillidsrepræsentanter i dag føler, de har større indflydelse på de centrale beslutninger, der træffes i forbundet end tidligere. For eksempel er andelen af tillidsrepræsentanter fra Metal, HK og FOA, som oplever, at de har mulighed for at påvirke forbundenes beslutninger, næsten tredoblet i nogle forbund, mens andelen af de tillidsrepræsentanter fra de tre forbund, som føler, at de har begrænsede indflydelsesmuligheder, næsten er halveret - og i FOA's tilfælde faldet fra 62 % til 20 %.

Også når det gælder 3F, tyder tallene på, at sammenlægningen af det tidligere KAD og SID ikke har haft en negativ indflydelse på disse forbunds tillidsrepræsentanter oplevelse af at kunne påvirke de centrale beslutninger. Andelen af tillidsrepræsentanter som tilhører svarkategorien i ”meget ringe/ringe grad” af indflydelse er markant lavere i de nuværende 3F sammenlignet med de daværende forbund KAD og SID.

Samlet set viser tallene, at forbundene over de seneste år – strukturændring eller ej - har formået at få tillidsrepræsentanterne til at føle, at de i større udstrækning end tidligere har mulighed for at påvirke beslutninger, der træffes centralt og decentralt i fagbevægelsen – og dette selvom flere forbund har reduceret antallet af lokalafdelinger og mange forbund har gennemgået en række forskellige strukturforandringer i løbet af det sidste årti. Det antyder, at forbundene trods sammenlægninger og reduktion i antallet af afdelinger har formået at skabe en struktur, der sikrer tillidsrepræsentanterne indflydelse. At en relativt stor gruppe af tillidsrepræsentanter føler, at de har indflydelse på de centrale og lokale beslutninger, som træffes i de enkelte forbund, indikerer således overordnet, at organisationsdemokratiet i den danske fagbevægelse synes at fungere – og dermed må den tese, at sammenlægninger til større organisationer går ud over organisationsdemokratiet, afvises. De beslutninger, der træffes såvel centralt som lokalt, synes således at have en vis legitimitet fra organisationernes bagland.

Undersøgelsen viser i øvrigt ikke betydelige forskelle på indflydelsesniveauet for tillidsrepræsentanter i den offentlige, henholdsvis private sektor.

Hvad der mere præcist kendetegner de tillidsrepræsentanter, som oplever at have opnået forbedrede indflydelsesmuligheder, belyses i det følgende. Her sammenholdes tillidsrepræsentanternes indflydelsesmuligheder med en række baggrundsvARIABLE såsom deres anciennitet, besiddelse af forskellige tillidsposter i fagforeningen samt deres alder, køn og uddannelsesbaggrund.

### **9.3 Tillidsrepræsentanternes anciennitet og indflydelsesmuligheder**

Langt de fleste tillidsrepræsentanter har bestredet posten som tillidsrepræsentant i en årrække. Rapport I viser, at 48 % har været tillidsrepræsentant i mere end 6 år. Relativt nyvalgte tillidsrepræsentanter (0-2 år) udgør 26 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter på LO-området. Men betyder længere anciennitet også, at man føler at have indflydelse på organisationen?

Tabellen nedenfor viser, at de tillidsrepræsentanter, som har været del af systemet i en årrække, synes at have større muligheder for at få indflydelse.

**Tabel 9.6: (TR-2010): Indflydelsesmuligheder på afdelingernes og forbundenes beslutning – fordelt på anciennitet (år som TR) (procent)**

	Afdeling		Forbund		Fagforening*	
	I høj /meget høj grad	I ringe/meget ringe grad	I høj /meget høj grad	I ringe/meget ringe grad	I høj /meget høj grad	I ringe/meget ringe grad
0-2 år	18	13	5	21	24	18
3-5 år	24	19	7	30	35	15
6-10 år	32	18	9	34	38	17
11-20 år	42	18	11	39	65	9
Over 20 år	46	21	17	41	71	14
Gennemsnit	29	17	8	31	44	14

Afdeling og forbund: n = 7668, fagforening: n = 206

Høj signifikans for afdeling og forbund  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

Signifikant for fagforening  $p = 0,613$  ( $\text{Chi}^2$ ). Det lave antal af cases for fagforeningerne betyder, at resultatet skal tages med forbehold.

\* Kun Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og HKKF

Næsten hver femte af de nyvalgte tillidsrepræsentanter (0-2 år) føler, at de i høj grad/meget høj grad kan påvirke beslutningsprocesser ude i de lokale afdelinger, mens relativt færre af de nyvalgte oplever at have mulighed for at få indflydelse centralt i forbundet. De tillidsrepræsentanter, som har været længere tid i systemet, synes i højere grad at opnå stor indflydelse lokalt og centralt i forbundet, men det er også blandt de ældre tillidsrepræsentanter, at flere føler, at de har begrænset indflydelse især på beslutningsprocessen på forbundsniveau. Faktisk viser tallene, at tillidsrepræsentanters følelse af indflydelse stiger proportionalt med deres anciennitet og mere end dobbelt så mange tillidsrepræsentanter med 20 års erfaring end blandt de nyvalgte oplever i høj grad og i meget høj grad at have indflydelse på såvel forbunds som afdelingsniveau.

Selv om tillidsrepræsentanter med kort anciennitet oplever at have forholdsvis mindre indflydelse end tillidsrepræsentanter med længere anciennitet, så betyder det ikke, at deres lyst til at gøre karriere i fagbevægelsen er lille – dette aspekt uddybes i kapitel 1, *Tillidsrepræsentanten og karrieren*.

#### **9.4 Tillidsrepræsentanternes køn og alder vis-a-vis indflydelsesmuligheder**

Blandt de adspurgte tillidsrepræsentanter er 45 % kvinder og 55 % mænd. Deres opfattelse af deres indflydelsesmuligheder på henholdsvis centralt og lokalt plan i fagbevægelsen er ikke helt ens.

Når det gælder indflydelsen på lokalafdelinger, føler relativt flere mandlige end kvindelige tillidsrepræsentanter, at de har stor indflydelse i lokalafdelinger. Til gengæld er der ikke markante forskelle på mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanters opfattelse af indflydelse på forbundsniveau.

Næsten hver tredje mandlige tillidsrepræsentant – næsten hver anden i tilhørende de helt små forbund Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og HKKF – oplever, at de i høj eller meget høj grad kan påvirke de lokale beslutninger i

afdelingerne. Det tal er noget lavere blandt de kvindelige tillidsrepræsentanter, hvor kun hver fjerde føler, at de har stor indflydelse på beslutningsprocesserne lokalt i fagbevægelsen. Det er dog værd at bemærke, at lidt færre kvindelige tillidsrepræsentanter end mandlige oplever, at de kun i begrænset omfang kan opnå indflydelse lokalt ude i afdelingerne. Med hensyn til forbundsniveauet synes køn ikke at have den store betydning for tillidsrepræsentanternes indflydelsesmuligheder.

**Tabel 9.7: (TR-2010) Tillidsrepræsentantens muligheder for at påvirke afdelingen, forbund, fagforening – fordelt på køn (procent)**

	Afdeling		Forbund		Fagforening*	
	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad
<b>Mand</b>	32	19	9	36	45	12
<b>Kvinde</b>	24	15	8	24	25	25
<b>Gennemsnit</b>	29	17	8	31	43	14

Afdeling og forbund: n = 7667, fagforening: n = 206

Høj signifikans for afdeling og forbund p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Signifikant for fagforening p = 0,450 (Chi<sup>2</sup>) Det lave antal af cases for fagforeningerne betyder, at resultatet skal tages med forbehold.

\* Kun Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og HKKF

Sammenlignet med 1998, var der dengang den samme kønsmæssige forskel i fornemmelsen af indflydelse. På afdelingsniveau oplevede 26 % af de mandlige tillidsrepræsentanter at have indflydelse i høj eller meget høj grad, mens andelen for kvinder var 18 %. På afdelingsniveau var andelen hhv. 4 % og 3 %.

Af Tabel 9.8 fremgår, at tillidsrepræsentanternes oplevelse af indflydelse især på afdelingsniveau synes at stige proportionalt med alderen. Ses der på forbundsniveau, viser resultaterne, at langt flere ældre tillidsrepræsentanter føler, at de kun i begrænset omfang kan påvirke de lokale og centrale beslutninger, som træffes i fagbevægelsen.

**Tabel 9.8: (TR-2010) Tillidsrepræsentantens muligheder for at påvirke afdelingen, forbund, fagforening – fordelt på alder (procent)**

	Afdeling		Forbund		Fagforening*	
	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad
<b>20-29 år</b>	18	7	7	11	50	50
<b>30-39 år</b>	23	17	7	27	29	18
<b>40-49 år</b>	28	16	7	28	38	15
<b>50-59 år</b>	31	19	9	34	51	11
<b>60-75 år</b>	30	21	12	34	67	:
<b>Gennemsnit</b>	29	17	8	31	43	14

Afdeling, forbund: n = 7668, Fagforening: n = 206

Høj signifikans for afdeling og forbund p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>) signifikant for fagforening p = 0,896 (Chi<sup>2</sup>)

Det lave antal af cases for fagforeningerne betyder, at resultatet skal tages med forbehold.

\* Kun Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og HKKF

## 9.5 Tillidsrepræsentanternes tillidsposter i fagbevægelse og indflydelsesmuligheder

En del tillidsrepræsentanter bestrider også andre tillidsposter end tillidsrepræsentant-hvervet. 12 % er også sikkerhedsrepræsentant, mens 11 % er fællestillidsrepræsentant og 23 % er klubformand ude på virksomhederne. En mindre gruppe (15 %) sidder endvidere i udvalg i fagforeningen, er medlem af bestyrelsen i lokalafdelingen (19 %) eller forbundenes hovedbestyrelse (1 %) (se også afsnit 10.5 *Tillidsrepræsentantens tillidsposter*, s.111). Spørgsmålet, som behandles her, er, om de tillidsrepræsentanter, der har andre tillidshverv, også oplever større indflydelse.

Og resultaterne viser ikke overraskende, at det at bestride et eller flere tillidshverv udover tillidsrepræsentantposten har positiv indflydelse på de adspurgte tillidsrepræsentanters syn på muligheder for at påvirke beslutningsprocesserne i forbundene. Jo højere oppe i fagbevægelsen, den enkelte tillidsrepræsentant sidder med ved bordet, jo større indflydelse har vedkommende.

	Afdeling		Forbund		Fagforening**	
	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad	I meget høj/høj grad	I ringe/meget ringe grad
Ingen poster udover TR	15	20	6	27	14	29
Sikkerhedsrepræsentant	29	18	10	29	50	20
Fællestillidsrepræsentant	47	20	14	43	67	17
Klubformand	40	17	11	38	45	15
OmrådeME-Dudvalg*	38	15	9	32	n/a	n/a
HovedMEDudvalg*	47	15	13	35	n/a	n/a
Sidder i udvalg i fagforeningen	67	12	20	40	58	12
Medlem af bestyrelsen for den lokale fagforening/kreds/sek tor	72	9	18	38	55	11
Medlem af hovedbestyrelsen i forbundet	80	3	55	10	83	0

Afdeling og forbund: n = 7688, fagforening: n = 206

Høj signifikans for afdeling og forbund p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Signifikans for fagforening p = 0,629 (Chi<sup>2</sup>)

\* Kun offentligt ansatte

\*\*\* Kun Fængselsforbundet, Jernbaneforbundet og HKKF

At sidde i et af fagforeningens udvalg eller i forbundets eller lokalafdelingens hovedbestyrelse synes at påvirke tillidsrepræsentanternes indflydelsesmuligheder positivt i fagbevægelsen. Således viser tallene, at 80 % af tillidsrepræsentanter, der også bestrider posten som hovedbestyrelsesmedlem i forbundet, føler, at

de i høj eller meget høj grad har indflydelse på lokalafdelingernes beslutninger, men lidt færre (55 %) føler, at de kan påvirke de beslutninger, der træffes på forbundsniveau. Ligeledes er der markant flere tillidsrepræsentanter som sidder i lokalafdelingernes bestyrelse, som føler, at de kan påvirke den lokale beslutningsproces i lokalafdelingerne. Blandt dem, der sidder i hoved- eller område-MEDudvalg eller er klubformænd oplever omkring fire ud af ti at have indflydelse på afdelingsniveauet.

Situationen er dog noget anderledes, når det kommer til forbundsniveauet, hvor forskellene ikke er så markante blandt de adspurgte tillidsrepræsentanter, der henholdsvis bestrider poster som sikkerhedsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant, klubformand eller er medlem af lokalafdelingens bestyrelse eller forskellige udvalg i fagforeningen. Blandt dem, der sidder i hoved- eller område-MEDudvalg eller er klubformænd, oplever omkring en ud af ti at have indflydelse på forbundsniveauet. Ses der på de forbund, som ikke har lokalafdelinger (Jernbaneforbundet, Fængselsforbundet og HKKF), fremgår det af tabellen, at forskellene mellem tillidsrepræsentanternes oplevelse af indflydelse er noget højere end blandt de øvrige forbund, uanset hvilke tillidsposter den pågældende tillidsrepræsentant bestrider udover tillidsrepræsentanthvervet. At der også her er tale om relative små forbund kan være medvirkende til, at netop disse forbunds tillidsrepræsentanter i højere grad føler, at de kan påvirke de centrale beslutninger.

## 9.6 Opsamling

Opsamlende kan det konstateres:

- at tillidsrepræsentanterne generelt oplever at have fået øget indflydelse på organisationsapparatet i 2010 sammenlignet med 1998. Dette indikerer, at trods stort set alle forbunds reduktion af antallet af afdelinger, så er det lykkedes at sikre en struktur, som betyder, at tillidsrepræsentanterne føler at have indflydelse på forbundets arbejde.
- at følelsen af indflydelse dog er højere i de (små) forbund, der ikke har lokalafdeling, og hvor forbundet er det sted, man direkte kontakter.
- at tillidsrepræsentanterne oplever større indflydelse;
  - jo flere poster de har i fagbevægelsen,
  - jo længere de har været tillidsrepræsentanter og
  - jo ældre de er.
- at kvinder oplever at have noget mindre indflydelse på lokalafdelingerne end mænd – mens der ikke er kønsforskelle, når det gælder indflydelsen på forbundsniveauet.
- at der ikke er signifikante forskelle på indflydelsesniveauet for tillidsrepræsentanter ansat i hhv. den private og den offentlige sektor.





## 10 Tillidsrepræsentanten og karrieren

Tillidsrepræsentanten kan vælge sit hverv af forskellige årsager. Mest oplagt er, at man ønsker at bidrage aktivt til samarbejdet på arbejdspladsen og for at sikre kollegernes løn- og arbejdsvilkår. Men et motiv for hvervet kan også være – eller blive – ønsket om en karriere.

I dette kapitel vil vi belyse, i hvilket omfang tillidsrepræsentanterne ser sig selv i et karriereforløb. Karriere skal i den forbindelse forstås bredt – det kan være en karriere i fagbevægelsen, men det kan også være en karriere på virksomheden.

### 10.1 Hvorfor bliver man tillidsrepræsentant?

79 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter kunne godt tænke sig at blive valgt for en ny periode som tillidsrepræsentant, når den nuværende udløber. 7 % siger klart nej, mens 14 % ikke ved, om de kunne være interesseret i et genvalg. Et stort flertal finder altså hvervet interessant nok til, at man ønsker at fortsætte.

Når der spørges ind til, hvorfor man vælger at tage hvervet på sig, er det for et flertals vedkommende for at få indflydelse på arbejdspladsen og for at sikre kollegerne bedre løn- og arbejdsvilkår. Færrest - nemlig 4 % af tillidsrepræsentanterne - har valgt hvervet for at styrke deres muligheder for at blive ledere.

<b>For at få indflydelse på min arbejdsplads</b>	62
<b>Fordi mine kolleger opfordrede mig til det</b>	56
<b>For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår</b>	55
<b>For at udvikle mig personligt</b>	43
<b>For at give ledelsen på min arbejdsplads et kvalificeret modspil</b>	41
<b>Fordi jeg har overskud til det</b>	31
<b>Fordi ingen andre ville</b>	31
<b>For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen</b>	24
<b>For at få større indsigt i fagpolitiske spørgsmål</b>	19
<b>For at præge arbejdspladsen med fagforeningens politiske holdninger</b>	16
<b>Fordi jeg var utilfreds med min forgænger</b>	10
<b>For at opnå større beskyttelse i min ansættelse</b>	6
<b>For at styrke mine muligheder for at blive leder</b>	4

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Karrieren som leder er således ikke for ret mange en årsag til, at man vælger at blive tillidsrepræsentant. Der er 19 %, som vælger at blive tillidsrepræsentant for at få større faglig indsigt. Og relativt mange – 43 % - sætter kryds ved, at hvervet giver en personlig udvikling. Det indikerer, at hvervet på forskellige planer af relativt mange betragtes som noget, der kan give viden, udvikling og muligheder.

Nogle af disse spørgsmål blev også stillet til tillidsrepræsentanterne i 1998, og vi ser, at motiverne har ændret sig over tid: Færre angiver i 2010 årsagen at kollegerne opfordrede dem til at blive tillidsrepræsentant – mens flere i 2010 angiver, at det er for at få en personlig udvikling og/eller for at sikre kollegerne bedre løn og arbejdsvilkår.

<b>Tabel 10.2: (TR-1998); (TR-2010): Hvorfor blev du tillidsrepræsentant? (procent)</b>		
	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>
<b>Fordi mine kolleger opfordrede mig til det</b>	73	56
<b>For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår</b>	45	55
<b>For at udvikle mig personligt</b>	28	43
<b>Fordi jeg var utilfreds med min forgænger</b>	10*	10*

TR-1998: n = 7341, TR-2010: n = 7877

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

Note: Her kunne markeres flere svar.

Noget tyder altså på, at den personlige udvikling fylder meget for stadig flere, når hvervet tages, og det gælder især kvinder; for 49 % af kvinderne har det været en motiverende faktor, mens det gælder for 37 % af mændene.

Men har hvervet været interessant nok indtil nu til, at man kunne tænke sig at tage en tårn mere? Det svarer som nævnt fire ud af fem klart ja til, 14 % ved ikke, mens 7 % siger nej. Af de 7 %, der siger nej, angiver næsten halvdelen, at det skyldes, at de går på pension eller efterløn. Tilbage er så 3-4 %, som har truffet valget af forskellige årsager. Talmæssigt er det relativt få, og det fordeler sig meget ligeligt over en række årsager som manglende opbakning fra kollegerne, ditto fra ledelsen, ønsket om at fokusere på en arbejdsmæssig karriere og familiehensyn. Blandt de tillidsrepræsentanter i denne undersøgelse, som ikke ønsker at fortsætte i hvervet, er der en lille gruppe på godt 4 %, som angiver som årsag hertil, at de ikke kan identificere sig med fagbevægelsen.

<b>Tabel 10.3: (TR-2010): Hvorfor ønsker du ikke at lade dig genvælge til en ny periode som tillidsrepræsentant? (procent)</b>	
<b>Jeg går på pension eller efterløn</b>	45
<b>Kollegerne bakker for lidt op</b>	17
<b>Jeg foretrækker at bruge tiden på min familie</b>	15
<b>Jeg vil hellere fokusere på min arbejdsmæssige karriere</b>	12
<b>Jeg føler ikke, jeg har de rette kompetencer</b>	11
<b>Ledelsen bakker for lidt op</b>	9
<b>TR-posten giver mig stress</b>	8
<b>At være tillidsrepræsentant er ikke noget for mig</b>	6
<b>Jeg identificerer mig ikke med fagbevægelsen</b>	4
<b>Fagforeningen bakker for lidt op</b>	4
<b>Jeg får ikke samme løntillæg som mine kolleger</b>	2
<b>Andet</b>	15

n = 571

Note: Her kunne markeres flere svar.

Når det angår holdningen til at tage endnu en tørn som tillidsrepræsentant, ser vi, at der i 2010 i forhold til 1998 er en noget større andel, der har lyst til dette. Noget tyder altså på, at hvervet er blevet mere attraktivt – i hvert fald for dem, som har prøvet det.

<b>Tabel 10.4: (TR-1998); (TR-2010) Kunne du tænke dig at blive valgt til tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? (procent)</b>		
	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>
<b>Ja</b>	64	79
<b>Nej</b>	14	7
<b>Ved ikke</b>	22	14
<b>Total</b>	100	100

TR-1998: n = 7290, TR-2010: n = 7874

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

## 10.2 Kampvalg om tillidsrepræsentantposten

Selv om mange tillidsrepræsentanter oplever at de har taget hvervet bl.a. fordi ingen andre ville, så er der også en mindre del, der har været ude i kampvalg om tillidsrepræsentantposten. Både i 1998 og i 2010 er det hver sjette tillidsrepræsentant, der har været ude i et kampvalg.

<b>Tabel 10.5: (TR-1998); (TR-2010): Var der kampvalg om tillidsrepræsentantposten, da du blev valgt? (procent)</b>		
	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>
<b>Ja</b>	16*	17*
<b>Nej</b>	83*	83*
<b>Ubesvaret/Ved ikke</b>	1	0
<b>Total</b>	100	100

TR-1998: n = 7327, TR-2010: n = 7876

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

Fordelt på forbund viser undersøgelsen, at kamp om tillidsrepræsentanthvervet er noget mere udbredt i nogle forbund end i andre. Fødevarerforbundet NNF adskiller sig markant – her har 42 % af alle tillidsrepræsentanter været ude i et kampvalg. Men også i 3F, Fængselsforbundet og Blik og Rør er kampvalg noget mere udbredt end i de fleste andre forbund. Omvendt er TL, HKKF og HK karakteriseret ved relativt få kampe om tillidsrepræsentanthvervet.

Tabel 10.6: (TR-2010): Var der kampvalg om tillidsrepræsentantposten, da du blev valgt? – ja-andel fordelt på forbund (procent)	
3F	25
Blik og Rør	22
Dansk Metal	18
EI-Forbundet	18
FOA	14
Fængselsforbundet	24
HK	9
HKKF	9
Jernbaneforbundet	18
Malerforbundet	16
Fødevareforbundet NNF	42
Serviceforbundet	17
Socialpædagogerne	18
TIB	17
TL	7
Alle LO-forbund	17

n = 7878

Tallene viser desuden, at kampvalg er noget mere udbredt i den private sektor end i den offentlige sektor.

### 10.3 Større tilfredshed med tillidsrepræsentanthvervet

En væsentlig årsag til, at man har lyst til at fortsætte som tillidsrepræsentant, er selvfølgelig den overordnede tilfredsheds. Det fremgår, at der er en klart større andel i 2010 end i 1998, som er tilfredse med hvervet – og i parentes bemærket er det på trods af, at data i 2010 er indsamlet i en periode med almindelig krise-stemning i det danske samfund. Der er minimal forskel på tilfredsheden mellem kønnene – om end en lidt større andel af kvinder end af mænd synes at være meget tilfredse med at bestride hvervet.

Tabel 10.7: (TR-1998); (TR-2010): Hvad synes du alt i alt om at være tillidsrepræsentant? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Meget tilfreds	17	32
Delvis tilfreds	56*	57*
Hverken tilfreds eller utilfreds/både og	22	11
Delvis utilfreds	3	0
Meget utilfreds	1	0
Ved ikke	2	0
Total	100	100

TR-1998: n = 7292, TR-2010: n = 7874

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

Alt i alt tegner der sig et billede af en tillidsrepræsentant, der overordnet set er mere tilfreds i sit hverv i 2010 end i 1998 og som vurderer det som noget, der giver personlige og karrieremæssige udviklingsmuligheder. Ikke desto mindre viser undersøgelsen, at vurderingen af, om det er nemt eller svært at rekruttere

en ny tillidsrepræsentant, hvis man selv stopper, stort set er uændret fra 1998 til 2010.

<b>Tabel 10.8: (TR-1998); (TR-2010): Ville det være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, hvis du ikke fortsatte? (procent)</b>		
	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>
<b>Ja</b>	45	43
<b>Både og</b>	36*	37*
<b>Nej</b>	10	8
<b>Ved ikke</b>	9	12
<b>I alt</b>	100	100

TR-1998: n = 7287, TR-2010: n = 7874

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

Dette antyder, at hverken tillidsrepræsentanterne eller fagbevægelsen på optimal vis får formidlet, hvor interessant hvervet er, og hvor gode muligheder, der er ved at bestride det.

Hvad karakteriserer så de meget tilfredse tillidsrepræsentanter? Med en tilfredshedsgrad på 89 %, er der generelt ikke meget at komme efter – men det kan konstateres:

- at de ikke har længere anciennitet end andre tillidsrepræsentanter.
- at marginalt flere kvinder end mænd er tilfredse (90 % versus 88 % helt eller delvis tilfredse)
- at jo bedre samarbejdsrelationer med ledelsen er, jo gladere er man for hvervet – men selv blandt dem, der karakteriserer samarbejdsrelationerne som decideret ringe, er der 69 %, der er tilfredse/meget tilfredse med hvervet som tillidsrepræsentant. Mens den andel, der karakteriserer samarbejdsrelationerne som særdeles gode og som er tilfredse med deres tillidsrepræsentanthverv, udgør hele 95 %
- at dem, der ikke har været på kursus, generelt er mindre tilfredse med hvervet end dem, der har været på kursus
- at selv de tillidsrepræsentanter, der bruger meget af deres fritid, er tilfredse med hvervet; hvor det for dem, der bruger fem til 10 timer om ugen i fritiden er 94 %, der er tilfredse med hvervet, skal man helt op på over 21 timer, før andelen falder – til 82 %, der stadig er tilfredse eller meget tilfredse.

Hvad angår de forhold, som organisationerne selv direkte kan gøre noget ved, så ses det, at 11 % af dem, som opgiver hvervet, angiver, at de ikke føler, at de har de rette kompetencer; dette spørgsmål uddybes i rapport III. Opbakningen fra kollegerne, som 17 % efterspørger, eller fra ledelsen (9 %) kan fagforeningen kun i begrænset omfang påvirke – men det er tydeligvis emner, som for en ikke ubetydelig del er en begrundelse for at opgive hvervet.

#### **10.4 Tillidsrepræsentanthvervet – et trin i en karriere i fagbevægelsen?**

Spørger vi ind til, hvorvidt tillidsrepræsentanter kunne tænke sig at gøre karriere i fagbevægelsen, ser vi, at der i 2010 er en fjerdedel af tillidsrepræsentanter-

ne, som ser dette som en mulighed – mens godt halvdelen ikke finder det attraktivt. I forhold til 1998 er der 7 procentpoint flere, der ser mulighederne i en karriere i fagbevægelsen, og disse tal passer således meget godt med, at man også generelt oplever en større tilfredshed med hvervet i 2010 i forhold til i 1998. Der er dog også 23 % i 2010, der ikke ved om de ønsker en sådan karriere.

<b>Tabel 10.9: (TR-1998); (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? (procent)</b>		
	<b>TR-1998</b>	<b>TR-2010</b>
<b>Ja</b>	19	26
<b>Nej</b>	59	51
<b>Ved ikke</b>	22*	23*
<b>Total</b>	100	100

TR-1998: n = 7276, TR-2010: n = 7874

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

Vurderes dette spørgsmål forbundsspecifikt, er der nogle forbunds tillidsrepræsentanter, der i højere grad end andre betragter tillidshvervet som en del af en karriere i fagbevægelsen. Det gælder således i Jernbaneforbundet og Fødevareforbundet NNF, hvor to ud af fem tillidsrepræsentanter oplever en karrieremulighed. Omvendt er der også forbund, hvor relativt få ser en karriereåbning – det gælder fx TL, Fængselsforbundet og Blik og Rør.

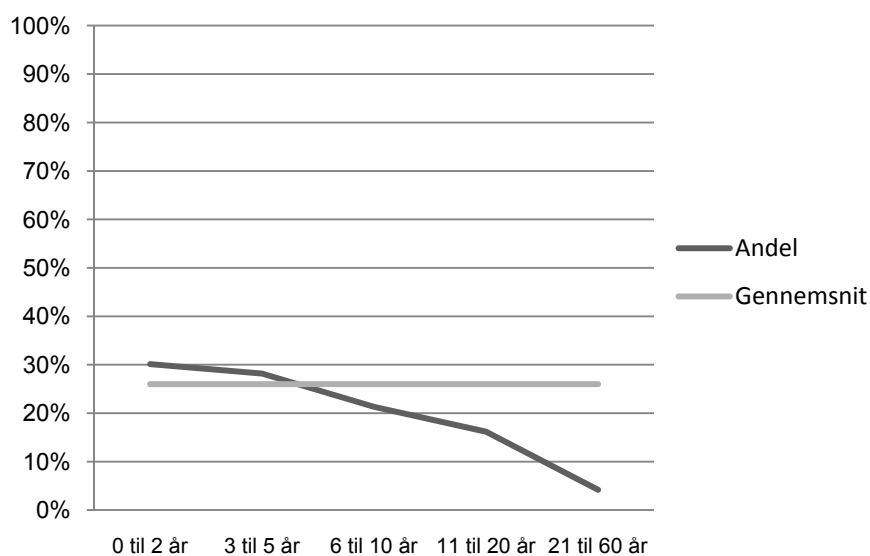
<b>Tabel 10.10: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? – fordelt på forbund (procent)</b>				
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>Total</b>
<b>3F</b>	31	47	22	100
<b>Blik og Rør</b>	18	62	20	100
<b>Dansk Metal</b>	28	47	25	100
<b>EI-Forbundet</b>	22	56	22	100
<b>FOA</b>	24	49	27	100
<b>Fængselsforbundet</b>	14	55	32	100
<b>HK</b>	23	56	21	100
<b>HKKF</b>	25	53	22	100
<b>Jernbaneforbundet</b>	40	42	18	100
<b>Malerforbundet</b>	24	51	25	100
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	39	42	19	100
<b>Serviceforbundet</b>	32	50	18	100
<b>Socialpædagogerne</b>	20	56	24	100
<b>TIB</b>	26	48	26	100
<b>TL</b>	12	66	22	100
<b>Total</b>	26	51	23	100

n = 7874

Høj signifikant p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Ser vi på betydningen af anciennitet i forhold til ønsket om at gøre karriere, er der ikke de store udsving – dog ser vi, at lysten til en faglige karriere er størst blandt dem, der har to til fem års anciennitet sammenlignet med gennemsnittet.

**Figur 1: (TR-2010): Andel af Tillidsrepræsentanter der gerne vil gøre karriere i fagbevægelsen fordelt på anciennitet.**



Analysen viser også, at der er størst lyst til en karriere i fagbevægelsen blandt de 20-39-årige – mens interessen falder for de ældre tillidsrepræsentanter.

**Tabel 10.11: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? – fordelt på alder (procent)**

<b>20-29 år</b>	39
<b>30-39 år</b>	39
<b>40-49 år</b>	31
<b>50-59 år</b>	21
<b>60-75 år</b>	9
<b>Gennemsnit</b>	26

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Disse data indikerer, at selv om tillidsrepræsentantkorpsets gennemsnitsalder er steget over de seneste 12 år fra 45 til 49 år (se rapport I), så gælder det samtidig, at det netop er de yngre, der i videst muligt omfang ser en karrieremulighed i fagbevægelsen.

### 10.5 Tillidsrepræsentantens tillidsposter

En del tillidsrepræsentanter bestrider en række andre poster end blot tillidsrepræsentantposten. 12 % er også sikkerhedsrepræsentant, mens 11 % er fællestillidsrepræsentant og 23 % er klubformand ude på virksomhederne. En mindre gruppe (15 %) sidder endvidere i udvalg i fagforeningen, er medlem af bestyrelsen i lokalafdeling (19 %) eller forbundenes hovedbestyrelse (1 %).



<b>Tabel 10.12: (TR-2010): Hvilke poster har du udover tillidsrepræsentanthvervet? (procent)</b>	
<b>Klubformand</b>	23
<b>Medlem af bestyrelsen i den lokale fagforening/kreds/sector</b>	19
<b>Sidder i udvalg i fagforeningen</b>	15
<b>Sikkerhedsrepræsentant</b>	12
<b>Fællestillidsrepræsentant</b>	11
<b>Medlem af hovedbestyrelsen i forbundet</b>	1
<b>Har ingen andre tillidsposter</b>	14

n = 7877

Høj signifikans  $p = 0,000$  (Chi<sup>2</sup>).

Note: Her kunne markeres flere svar.

Samlet set er 38 % af alle tillidsrepræsentanter aktive i fagforeningen – forstået sådan, at de enten er medlem af bestyrelsen i den lokale fagforening/kreds/sector, sidder i udvalg i fagforeningen eller er medlem af hovedbestyrelsen i forbundet – eller er klubformand, hvor en tillidsrepræsentant typisk er født formand, hvis der er en klub. Vi regner i denne sammenhæng et formandskab for en klub på virksomheden for en aktiv fagforeningspost.

Som det også kunne forventes, er der blandt dem, der har en tillidspost i fagbevægelsen, langt flere, der ser en karrieremulighed i bevægelsen, end for hele gruppen af tillidsrepræsentanter. Og jo højere, man sidder i systemet, jo mere overvejes en karriere. Måske lidt overraskende er det dog kun lidt over halvdelen af de respondenter, der sidder i hovedbestyrelsen i forbundet, der selv ønsker at gøre karriere i fagbevægelsen, mens 26 % i forbundsbestyrelserne ikke ønsker en karriere. Det indikerer, at en del forbundsbestyrelsesmedlemmer stadig ser sig som stærkt bundet til arbejdspladsen, selv om de altså er tæt på toppen i forbundet.

Det skal dog bemærkes, at hver 5. tillidsrepræsentant faktisk ikke har taget stilling til karrierespørgsmålet.

<b>Tabel 10.13: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? - fordelt på antallet af tillidsposter i fagbevægelsen (procent)</b>				
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>Total</b>
<b>Klubformand</b>	33	46	21	100
<b>Sidder i udvalg i fagforeningen</b>	46	36	18	100
<b>Medlem af bestyrelsen i den lokale fagforening/kreds/sector</b>	42	38	20	100
<b>Medlem af hovedbestyrelsen i forbundet</b>	55	26	20	100
<b>Gennemsnit</b>	26	51	23	100

n = 7877

Men vi har så også en gruppe af personer, som ikke er direkte aktive i fagforeningen – i hvert fald i form af en formel tillidspost. Blandt de personer, der ikke har poster i fagbevægelsen (udover tillidsrepræsentantposten), er det 18 %, der godt kunne tænke sig at gøre en karriere i fagbevægelsen.

Samlet er der altså en forventet sammenhæng mellem poster i fagbevægelsen og ønsket om at gøre karriere i fagbevægelsen – men det er altså også mere end hver femte tillidsrepræsentant uden tillidsposter i fagbevægelsen, der godt kunne tænke sig at gøre karriere.

Når det gælder kønnes holdning til en faglige karriere, viser tallene en forskel mellem mænd og kvinder; relativt flere mænd end kvinder kunne forestille sig en karriere i fagbevægelsen.

<b>Tabel 10.14: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? – fordelt på køn (procent)</b>			
	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>	<b>Gennemsnit</b>
<b>Ja</b>	28	23	26
<b>Nej</b>	50	53	51
<b>Ved ikke</b>	22	24	23
<b>Total</b>	100	100	100

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Vi ser også en generel tendens til, at der er flere mænd end kvinder, der

- er medlemmer af hovedbestyrelsen i forbundet (1,3 % mænd, 0,8 % kvinder)
- er medlemmer af bestyrelsen i den lokale fagforening (21 % mænd, 17 % kvinder)
- sidder i udvalg i fagforeningen (18 % mænd, 11 % kvinder).

De privatansatte tillidsrepræsentanter har noget mere mod på en fagforeningskarriere end de offentligt ansatte. Blandt de privatansatte er det 29 %, der ser det som en mulighed – mod 22 % blandt de offentlige ansatte. Dette stemmer meget godt overens med, at der er en majoritet af kvinder i den offentlige sektor, og andelen af kvinder, der ønsker en sådan karriere, altså er mindre.

### **10.6 Tillidsrepræsentanten og erhvervskarrieren**

En anden vej at gå for at få udvikling i sit arbejdsliv er en karriere på virksomheden inden for sit fag – eller som leder. Og der er en del af tillidsrepræsentanterne, der bestrider en lederfunktion. I 2010 angiver 6 % af de tillidsrepræsentanter at være ledere – i 1998 var det 5 %.

<b>Tabel 10.15: (TR-1998); (TR-2010): Er du leder/ansat som leder på din arbejdsplads? (procent)</b>		
	<b>TR-1998</b>	<b>SR-2010</b>
<b>Ja</b>	5	6
<b>Nej</b>	95	93
<b>Ved ikke</b>	0	1
<b>Total</b>	100	100

TR-1998: n = 7046, TR-2010: n = 7874

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

Tallene viser desuden, at en større andel af tillidsrepræsentanterne i 2010 godt kunne se sig selv som leder; godt hver femte tillidsrepræsentant i 2010 har lederaspirationer – mens det i 1998 kun var hver syvende, der så den mulighed. Faktisk er det 50 % flere der i 2010 kunne tænke sig at være leder end tilfældet var i 1998. På dette område er der meget lille forskel forbundene imellem; dog er der i Serviceforbundet (29 %) og i Malerforbundet (28 %) relativt flere end gennemsnittet, der kan se sig selv som leder.

Tabel 10.16: (TR-1998); (TR-2010 – der ikke er ledere): Kunne du tænke dig at være leder? (procent)		
	TR-1998	TR-2010
Ja	14	21
Nej	68	64
Ved ikke	18	15
Total	100	100

TR-1998: n = 6605, TR-2010: n = 7366

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

Der er en relativt lille forskel på mænds og kvinders ambitioner, når det gælder mulighederne for en lederkarriere; 19 % af kvinderne mod 22 % af mændene kunne godt tænke sig en lederstilling.

Men betragtes tillidsrepræsentant-karrieren så som et trin i en lederkarriere i virksomheden? Når tillidsrepræsentanter spørges om motivet til at være tillidsrepræsentant, er det blandt 12 muligheder dette motiv – at det styrker mulighederne for at blive leder - der vælges af færrest tillidsrepræsentanter. Kun 4 % af tillidsrepræsentanterne angiver at være blevet tillidsrepræsentant for styrke egne muligheder for at blive leder (se Tabel 10.1, s.105)

Til gengæld spiller muligheden for en erhvervskarriere for nogen en rolle for, at de *fravælger* at fortsætte som tillidsrepræsentant. Hver 8. af de tillidsrepræsentanter, der ikke ønsker at fortsætte i hvervet som tillidsrepræsentant, der angiver som årsag hertil, at de hellere vil fokusere på den arbejdsmæssige karriere (se Tabel 10.3, s.106). Her er altså tale om et bevidst fravalg af tillidshvervet til fordel for en karriere inden for faget og/eller i virksomheden.

Hvor tillidsrepræsentanthvervet nok kan give en række personlige udviklingsmuligheder og kvalificere den enkelte på en lang række områder, er der også en fare for, at man som tillidsrepræsentant ikke får opkvalificeret sine almindelige arbejdsmæssige kompetencer – fordi tillidsrepræsentanthvervet og kurser i forbindelse hermed får fortrinsret frem for det 'almindelige' arbejde og kurser inden for det fag, man har uddannet sig til.

I undersøgelsen fra 1998 var der 22 %, som var helt eller delvis enig i, at de faldt bagud i forhold til de arbejdsmæssige kompetencer. I 2010 svarer 13 % ja til dette spørgsmål - og 77 % svarer i 2010 klart nej til, at de falder bagud på de arbejdsmæssige kompetencer.

Tabel 10.17: (TR-1998): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant? (procent)					
	Helt/delvis enig	Neutral	Helt/delvis uenig	Ved ikke	Total
Jeg falder bagud med hensyn til viden og uddannelse på de arbejdsmæssige områder	22	18	58	3	100

n = 7175

Disse data skal dog tolkes med en vis forsigtighed, da forskellige svarkategorier blev benyttet i 1998 hhv. 2010; hvor det i 1998 var muligt at graduere sit svar –

helt enig eller delvis enig – var det undersøgelsen 2010 kun muligt at svare ja eller nej.

<b>Tabel 10.18: (TR-2010): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant? (procent)</b>				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
<b>Falder du bagud med viden og uddannelse på de arbejdsmæssige områder pga. dit tillidsrepræsentantarbejde?</b>	13	77	10	100

n = 7874

Men data tyder på, at tillidsrepræsentanterne anno 2010 i hvert fald ikke er blevet dårligere til at sikre, at han eller hun fortsat bevarer de arbejdsmæssige kvalifikationer.

### **10.7 Opsamling - Tillidshvervet som karriere og den personlige udvikling**

Når det gælder tillidsrepræsentantens syn på en karriere i fagbevægelsen, kan det konstateres:

- at en fjerdedel af alle tillidsrepræsentanter godt kunne tænke sig at gøre karriere i fagbevægelsen
- at halvdelen af alle tillidsrepræsentanter ikke ser dette som en mulighed
- at det er flere, der ser denne mulighed i 2010, end i 1998 (26 % hhv. 19 %)
- at det især er de 20-39-årige, der ser en karrieremulighed i fagbevægelsen
- at lysten til en karriere i fagbevægelsen topper efter 2 til 5 års anciennitet som tillidsrepræsentant for derefter at falde
- at lysten til en karriere i fagbevægelsen er størst, jo højere en position man har i det formelle fagforeningssystem
- at hver 5. tillidsrepræsentant ikke ved, om han eller hun ønsker en karriere i fagbevægelsen
- at kvinder i mindre grad end mænd ser en faglig karriere som attraktiv
- at privatansatte i højere grad end offentligt ansatte ser en faglige karriere som attraktiv
- at der sidder flere mænd end kvinder i forbundsbestyrelser og i lokale fagforeningers bestyrelser og udvalg
- at 38 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter er aktive i fagforeningen – forstået som at de enten er medlem af bestyrelsen i den lokale fagforening/kreds/sekter, sidder i udvalg i fagforeningen eller er medlem af hovedbestyrelsen i forbundet – eller er klubformand.

Når det gælder tillidsrepræsentantens syn på en erhvervskarriere, kan det konstateres:

- at 6 % i 2010 bestrider et lederhverv (mod 5 % i 1998)
- at 21 % i 2010 ønsker at blive leder (mod 14 % i 1998)

- at tillidsrepræsentant-hvervet i ringe omfang vælges for at øge mulighederne for en lederkarriere – det er det argument ud af 12 argumenter, som færrest tillidsrepræsentanter bruger
- at hver 8. af de tillidsrepræsentanter, som vælger ikke at fortsætte, gør det, fordi de ønsker at satse på en erhvervskarriere
- at 13 % føler i 2010, at tillidsrepræsentant-hvervet sætter dem tilbage i deres arbejdsmæssige kompetencer; det var i 1998 22 %, som oplevede det samme.

Når det gælder motivet til at blive tillidsrepræsentant, kan det konstateres:

- at det for størstedelen handler om indflydelse og at sikre kollegerne gode løn og arbejdsvilkår
- ... men at også den personlige udvikling fylder mere som motiv i 2010 (43 %) end i 1998 (28 %)
- at det især er kvinder, der ser tillidsrepræsentanthvervet som en personlig udviklingsmulighed
- at tilfredsheden med at være tillidsrepræsentant er markant større i 2010 end den var i 1998; hvor 17 % var meget tilfredse og 56 % var delvis tilfredse med hvervet i 1998, var tallene i 2010 hhv. 32 % og 57 %
- at der er meget små forskelle i tilfredsheden, når det gælder forhold som køn og anciennitet
- at tilfredsheden er mere udbredt blandt dem, der har været på kursus, end blandt dem, der ikke har været på kursus
- at tilfredsheden er meget afhængig af samarbejdsrelationerne med ledelsen
- at det stadig af mange tillidsrepræsentanter opfattes som vanskeligt at finde en efterfølger
- at hver sjette tillidsrepræsentant har været i et kampvalg om tillidsrepræsentant-posten – dog er det lang mere udpræget med kampvalg i Fødevareforbundet og til en vis grad i 3F, Fængselsforbundet og Blik og Rør, mens der sjældent er kampvalg i TL, HK og HKKF.

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.

## 11 Den politiske tillidsrepræsentant

Den danske fagbevægelse – og LO i særdeleshed - har lange historiske bånd med Socialdemokratiet. I årtier har LO således både politisk og økonomisk støttet Socialdemokratiet og har i den forbindelse også leveret en række politiske kandidater til topposter i partiet (Due og Madsen, 1996: 486). Selvom det tætte formelle samarbejde i en årrække har været under opbrud, og LO tilbage i 2003 fjernede den økonomiske støtte til Socialdemokratiet som del af etableringen af Nyt LO, præges den danske fagbevægelse stadig stærkt af socialdemokratiske holdninger og værdier (Due og Madsen, 2007: 15). Men i hvilket omfang er tillidsrepræsentanten fortsat socialdemokrat?

### 11.1 Stadig klart til venstre for midten

Når det gælder de tillidsvalgte og medlemmernes politiske holdninger, stemmer flertallet stadig til venstre for midten. Selv om andelen af tillidsrepræsentanter, der stemmer socialdemokratiske er faldende, opvejes det af en større gruppe, som tilslutter sig SF. (Tabel 11.1).<sup>12</sup> Det skal dog nævnes, at næsten hver fjerde af de adspurgte tillidsrepræsentanter, som deltog i 2010-undersøgelsen – primært kvinder i aldersgruppen 40-49 år - ikke ønskede at tilkendegive deres politiske standpunkt. Det kan i en vis udstrækning have betydning for sammenligningen med 1998-data, da denne svarmulighed ikke var til stede i tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998.

Ligeledes tilhørte 5 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter i 2010 'ved ikke'-svarkategorien, hvilket er et fald på ca. en procentpoint sammenlignet med tallene fra 1998. Da det i tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 ikke var mulighed ikke at tilkendegive sit politiske standpunkt og da det må formodes, at tillidsrepræsentanter, som ikke ønskede at besvare spørgsmålet dengang enten helt har undladt at svare eller har svaret *ved ikke*, har vi for at kunne sammenligne tallene valgt ikke at inkludere svarkategorierne 'ønsker ikke at svare', 'ubesvaret' eller 'ved ikke'.

---

<sup>12</sup> Undersøgelser af medlemmernes stemmeafgivning i perioden mellem 1998 og 2010 viser, at der i store stræk har været en meget stigende borgerlig tilslutning (herunder mange, som stemmer på Dansk Folkeparti), men at der i det seneste år igen er klar overvægt til venstrefløjen – blot med flere, der tilslutter sig SF. Man kunne forestille sig, at der har været en tilsvarende konjunkturudvikling for tillidsrepræsentanternes vedkommende, dog med mindre udsving.

<b>Tabel 11.1: (TR-1998); (TR-2010); (SR-2010); (Kolleger-2010): Politiske standpunkter: (procent)</b>					
	TR-1998	TR-2010	SR-2010	LO-medlemmer 2010	Folketingsvalg 2007
Socialdemokraterne (A)	65	55	45	36	26
Det Radikale Venstre (B)	2	1	1	2	5
De Konservative (C)	2	2	4	5	10
Centrumdemokraterne (D)	3	n/a	n/a	n/a	n/a
Socialistisk Folkeparti (F)	13	24	23	21	13
Dansk Folkeparti (O)	2	6	9	12	14
Kristeligt Folkeparti/ Kristendemokraterne (Q)	1	0	0	1	1
Demokratisk Fornyelse (U)	n/a	0	0	0	0
Venstre (V)	6	8	14	18	26
Fremskridtspartiet (Z)	1	n/a	n/a	n/a	n/a
Enhedslisten (Ø)	5	4	3	3	2
Liberal Alliance	n/a	0	0	2	3
Ville ikke stemme/ vil stemme blankt	1	n/a	n/a	2	n/a
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

n = 6829 6093 2287 258

Spørgsmålsformuleringen er forskellige i de forskellige undersøgelser:

TR-1998: Hvilket parti ville du stemme på, hvis der var valg i morgen?

TR-2010: Hvilket parti sympatiserer du med?

Kollegerne: Hvilket parti stemte du på ved sidste valg?

Svarkategorierne 'Ved ikke' og 'Ønsker ikke at stemme' er ikke medtaget i beregningerne.

Tabel 11.1 viser, at der er sket i fald i andelen af tillidsrepræsentanter som stemmer socialdemokratisk, 55 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter i 2010 sympatiserede med Socialdemokratiet sammenlignet med 65 % i 1998. Der er i den forbindelse *ikke* tale om et markant skift mod højre, da tallene tyder på, at andelen af tillidsrepræsentanter, der tidligere stemte socialdemokratisk, i dag er at finde blandt SF's vælgerskare. Faktisk indikerer tallene fra 1998 og 2010, at andelen af tillidsrepræsentanter, der sympatiserer med de venstre-orienterede partier, er forblevet uforandret – 83 % - og det er som bekendt stadig markant højere end landsgennemsnittet. Der er dog også en tendens til, at flere tillidsrepræsentanter stemmer på partier såsom Dansk Folkeparti og Venstre, hvor det især bemærkes, at andelen af Dansk Folkepartis stemmer er tredoblet siden 1998.

<b>Tabel 11.2: (Kolleger-2010): Hvilket parti stemte du på ved seneste folketingsvalg? (procent)</b>			
	LO-medlemmer	Gule	Uorganiserede
<b>Rød blok</b>	60	22	27
<b>Øvrige</b>	40	78	73

n = 710 94 64

Høj signifikans  $p = 0,000$  (Chi<sup>2</sup>)

Også blandt gruppen af adspurgte sikkerhedsrepræsentanter, LO-medlemmer og gule og uorganiserede lønmodtagere er der arbejdstagere, der stemmer til højre for midten. Tallene viser, at markant flere uorganiserede og lønmodtagere, der medlem af den alternative fagbevægelse, sympatiserer med de mere liberale og borgerlige partier end LO-medlemmerne og de tillidsvalgte - et tal der også er noget højere end landsgennemsnittet. Data for sikkerhedsrepræsentanterne skal læses med forbehold – i forhold til data for tillidsrepræsentanterne er kun 9 forbund repræsenteret her, og ikke 15 som for tillidsrepræsentanterne.

Den danske fagbevægelses frontpersoner – tillidsrepræsentanten - synes derfor stadig i vid udstrækning at afspejle de socialdemokratiske værdier og holdninger eller i hvert fald at sympatisere med partier til venstre for midten. Dette til trods for, at et opbrud synes at være undervejs, og LO i et vist omfang har brudt det formelle samarbejde med Socialdemokratiet. Dette kan være et positivt signal over for de menige LO-medlemmerne, som generelt i langt mindre grad stemmer socialdemokratisk.<sup>13</sup>

### 11.2 Alder, køn og uddannelse ift. politisk tilhørsforhold

Generelt stiger sympatien for Socialdemokratiet med alderen. Men set over tid viser der sig nogle interessante træk. Det er især de midaldrende tillidsrepræsentanter (50-59 år), der politisk har rykket sig siden 1998, og som i stigende grad fravælger Socialdemokratiet til fordel for andre politiske partier, især SF. Vi ser dog også, at den samlede tilslutning til S/SF i grupperne af 50-59-årige hhv. 60-75-årige er helt den samme, nemlig 83 % - så der er tale om et bytte inden for venstrefløjen.

	Socialdemokratiet		SF	
	TR-1998	TR-2010	TR-1998	TR-2010
<b>20-29 år</b>	45	44	15	24
<b>30-39 år</b>	58	47	14	22
<b>40-49 år</b>	65	54	15	23
<b>50-59 år</b>	73	56	10	27
<b>60-75 år</b>	77	64	7	19
<b>Gennemsnit</b>	65	55	13	24

TR-1998: n = 6751, SR- 2010: n = 6093

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

Over tid er der en stigende andel af de unge tillidsrepræsentanter (20-29 år), der stemmer på partier såsom Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti frem for Venstre og midterpartierne. Køn synes derimod ikke at have nogen signifikant betydning for tillidsrepræsentanternes politiske holdninger.

<sup>13</sup> Der opstod i løbet af sommeren 2010 en diskussion om det problematiske i det tætte samspil mellem LO og Socialdemokratiet om Fair Forandring: Her var det vigtigt for LO at fremhæve, at det ikke er en tilbagevenden til de tætte bånd mellem de to, men om en pragmatisk interessevaretagelse i den givne situation.



Ser vi nærmere på aldersfordelingen i forhold til sympatien for fløjene, viser tabellen nedenfor, at de yngre samlet set er noget mere borgerligt orienteret end de ældre:

- blandt de 20-29-årige sympatiserer 26 % med VKO
- blandt de 30-39-årige sympatiserer 27 % med VKO
- blandt de 40-49-årige sympatiserer 17 % med VKO
- blandt de 50-59-årige sympatiserer 11 % med VKO
- blandt de 60-75-årige sympatiserer 12 % med VKO

<b>Tabel 11.4: (TR-2010): Hvilket parti sympatiserer du mest med? (procent)</b>						
	<b>20-29 år</b>	<b>30-39 år</b>	<b>40-49 år</b>	<b>50-59 år</b>	<b>60-75 år</b>	<b>Alle TR</b>
<b>Socialdemokraterne (A)</b>	44	47	54	56	64	55
<b>Det Radikale Venstre (B)</b>	1	1	2	1	2	1
<b>De Konservative (C)</b>	2	4	2	1	3	2
<b>Socialistisk Folkeparti (F)</b>	24	22	23	27	19	24
<b>Kristendemokraterne (Q)</b>	0	1	0	0	0	0
<b>Dansk Folkeparti (O)</b>	15	9	6	4	4	6
<b>Venstre (V)</b>	9	14	9	6	5	8
<b>Liberal Alliance</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Enhedslisten (Ø)</b>	5	2	3	5	3	4
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

n = 6093

Høj signifikans  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

Blandt kollegerne indikerer tallene derimod, at flere ældre LO-medlemmer samt gule/uorganiserede sympatiserer med Socialdemokratiet, og især blandt LO-medlemmer stiger andelen af socialdemokratiske vælgere med alderen, mens næsten hver fjerde unge LO-medlem samt gule/uorganiserede lønmodtagere støtter SF. Det er endvidere blandt de unge kolleger, at Venstre i særdeleshed synes at hente flest stemmer.

Sammenholdes de tillidsvalgte, kollegernes og de gule/ uorganiserede lønmodtageres politiske standpunkt med deres uddannelsesmæssige baggrund, fremgår det af tallene fra 2010, at sympatien med Socialdemokratiet falder lidt, proportionalt med længden af den enkelte tillidsrepræsentants eller det enkelte LO-medlems uddannelse. En undtagelse er dog de højt uddannede LO-medlemmer, som er forblevet relativt uforandret. Ses der på gruppen af uorganiserede/gule kolleger synes tendensen at være det modsatte end blandt LO-medlemmerne og tillidsrepræsentanterne. Her synes tilslutningen til Socialdemokratiet at stige med uddannelsens længde.

**Tabel 11.5: (TR-1998); (TR-2010); (SR-2010); (Kolleger-2010): Politisk opbakning til Socialdemokratiet – fordelt på uddannelsesmæssig baggrund (procent)**

	TR-1998	TR-2010	SR-2010	LO-medlemmer
<b>Grundskole</b>	69	60	50	46
<b>Teknisk skole/HGF/EFG</b>	60	58	29	:
<b>Almen gymnasial, HTX eller HH</b>	43	44	47	26
<b>Lærlinge/elev/erhvervsuddannelse</b>	68	60	44	37
<b>Kort videregående uddannelse</b>	46	53	38	30
<b>Mellemlang videregående uddannelse</b>	40	44	33*	25
<b>Lang videregående uddannelse</b>	45*	43*	25*	46*
n	5424	6268	2361	710

\* n for disse tal er meget små, hvilket betyder at de skal tages med forbehold.

Næsten 60 % af de adspurgte tillidsrepræsentanter, som har fuldendt grundskolen, teknisk skole eller har en erhvervsuddannelse, sympatiserer i 2010 med Socialdemokratiet sammenlignet med næsten hver anden med en kortvarig uddannelse. Omkring 44 % af tillidsrepræsentanterne med gymnasial baggrund, eller som har en mellemlang eller længere varende uddannelse, er at finde blandt Socialdemokratiets vælgere. Sammenlignet med tallene fra 1998 fremgår det, at der blandt gruppen af tillidsrepræsentanter med kort og mellemlang uddannelse er sket en svag stigning i gruppen af socialdemokratiske vælgere, mens andelen af tillidsrepræsentanter, der sympatiserer med Socialdemokratiet og udelukkende har grundskolen, er faldet henover den 10-årige periode og synes i større udstrækning at flytte sig til højre.

Samlet set tyder tallene således på, at der er et i et vist omfang er et opbrud undervejs med hensyn til den socialdemokratiske tillidsrepræsentant. Flere tillidsvalgte især de unge og ufaglærte sympatiserer i stigende grad med andre politiske partier end Socialdemokratiet. Andelen af tillidsrepræsentanter, der stemmer til venstre for midten, er dog forblevet nærmest uændret. Faktisk tyder resultaterne at det blandt tillidsrepræsentanterne primært er midterpartierne, som har mistet sympatisører til de mere højreorienterede partier.

Dog viser kollegernes og sikkerhedsrepræsentanternes politiske standpunkter, at LO-medlemmerne og gule/uorganiserede i større udstrækning stemmer til højre for midten sammenlignet med tillidsrepræsentanterne. Det er derfor en broget politisk skare, som tillidsrepræsentanterne har i deres bagland, hvilket kan have betydning for samarbejdet ude på virksomhederne især i forhold til det politiske arbejde i klubben, opbakningen til tillidsrepræsentanten osv.

### 11.3 Opsamling

Hvad angår de tillidsvalgte og kollegernes politiske sympatier, kan det konstateres at:

- tillidsrepræsentanterne til en vis grad er rykket bort fra Socialdemokratiet – men i retning SF, således at den samlede tilslutning til venstrefløjen er uforandret fra 1998 til 2010 – 83 %
- der således stadig er betydelig tilslutning til venstrefløjen blandt tillidsrepræsentanter
- de yngre tillidsrepræsentanter er mere borgerligt orienteret end de ældre – hver fjerde unge tillidsrepræsentant sympatiserer med VKO, mens det kun gælder hver ottende af dem mellem 60 og 75 år.
- jo længere uddannelse tillidsrepræsentanterne har, jo mindre er tilslutningen til Socialdemokratiet
- kollegerne stemmer noget mere til højre end tillidsrepræsentanterne – og blandt de gule og uorganiserede er der et klart flertal af borgerlig observans.

## 12 Fremtidens fagforening

Kapitlet undersøger hvilke emner som Tillidsrepræsentanterne gerne ser at fagbevægelsen bør prioritere i fremtiden.

### 12.1 Hvad skal fagbevægelsen prioritere?

En indikation af, hvad tillidsrepræsentanterne mener, fagforeningen bør beskæftige sig med, finder vi i nedenstående tabel. Tallene viser, at netop organiseringen af nye medlemmer – og at sikre fordele for medlemmer, som ikke-medlemmer ikke kan få adgang til – er de emner, som ligger flest tillidsrepræsentanter på sinde. Som påpeget tidligere var netop organisering af kollegerne de den opgave, som alle forbundsrepræsentanter nævnte som et hovedindsatsområde, og der er således en klar sammenhæng mellem forbundsrepræsentanternes prioritering og tillidsrepræsentanternes ønsker.

Relativt få – 7 % - finder, at slankning af fagbevægelsen er en vigtig arbejdsopgave.

<b>Tabel 12.1: (TR-2010): Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? (procent)</b>	
Medlemsfordele (som de uorganiserede ikke kan få del i)	42
At organisere nye medlemmer til fagforeningen	36
Lavere kontingent	28
At gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse	24
Øge tillidsrepræsentantens indflydelse på forhandling af løn- og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	21
At arbejde for øget medbestemmelse på arbejdspladsen	20
Ligeløn	19
Bedre uddannelse til TR	13
TR-tillæg	12
Fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen	12
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie)	11
Demokratisering af fagbevægelsen/større medindflydelse	10
At forbedre samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter	9
Slankning af fagbevægelsen	7
Ny organisationsstruktur i fagbevægelsen	7
Barsel og andre orlovsordninger	3
Ved ikke	3
Andet	2

n = 7876

Note: Her kunne markeres max. tre svar.

Hver fjerde tillidsrepræsentant angiver, at fagforeningen hellere skal være et serviceorgan end en politisk bevægelse – men vi ser samtidig, at 12 % af de adspurgte svarer ja til, at fagforeningen skal arbejde på at fremme holdninger og ideologi på arbejdspladsen. Her er altså en vis deling mellem tillidsrepræsentanterne, når det gælder holdningen til fagbevægelsen som holdningsskaber og politisk bevægelse.

Ser vi nærmere på dette spørgsmål mere forbundsspecifikt, er der tydeligvis nogle forbund, hvor tillidsrepræsentanterne i højere grad end i andre forbund ønsker en serviceorienteret frem for en politisk fagforening. Det gælder således El-Forbundet, Serviceforbundet og i et vist omfang TL, Blik og Rør samt Metal og HKKF (Tabel 12.2). Omvendt er tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet, FOA, Socialpædagogerne og Fængselsforbundet relativt mere indstillet på, at fagbevægelsen fortsat skal være en politisk bevægelse.

<b>Tabel 12.2: (TR-2010): Hvad synes du er et af de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioriteres i de kommende år? – fordelt på forbund (procent)</b>	
<b>- at gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse</b>	
<b>3F</b>	25
<b>Blik og Rør</b>	29
<b>Dansk Metal</b>	28
<b>El-Forbundet</b>	35
<b>FOA</b>	15
<b>Fængselsforbundet</b>	19
<b>HK</b>	27
<b>HKKF</b>	28
<b>Jernbaneforbundet</b>	3
<b>Malerforbundet</b>	24
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	25
<b>Serviceforbundet</b>	34
<b>Socialpædagogerne</b>	17
<b>TIB</b>	27
<b>TL</b>	30
<b>Total</b>	24

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Note: Her kunne markeres max. tre svar.

Der er også udsving – om end i lidt mindre omgang – når det gælder forbunds-svarene på spørgsmålet om, hvorvidt man ser det som fagbevægelsens opgave at fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen. Det er særligt tillidsrepræsentanter fra Blik og Rør, Jernbaneforbundet og Socialpædagogerne, der mener, at det er vigtigt at fremme fagbevægelsens ideologi.

**Tabel 12.3: (TR-2010): Hvad synes du er et af de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioriteres i de kommende år? – fordelt på forbund (procent)**

<b>- at fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen</b>	
<b>3F</b>	13
<b>Blik og Rør</b>	19
<b>Dansk Metal</b>	16
<b>EI-Forbundet</b>	16
<b>FOA</b>	13
<b>Fængselsforbundet</b>	14
<b>HK</b>	8
<b>HKKF</b>	12
<b>Jernbaneforbundet</b>	18
<b>Malerforbundet</b>	15
<b>Fødevarerforbundet NNF</b>	14
<b>Serviceforbundet</b>	10
<b>Socialpædagogerne</b>	17
<b>TIB</b>	12
<b>TL</b>	15
<b>Total</b>	12

n = 7876

Høj signifikans  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

Note: Her kunne markeres max. tre svar.

For en umiddelbar betragtning kan disse to spørgsmål synes at være modstridende. Men spørger man, hvor mange af de tillidsrepræsentanter, der ønsker at fagbevægelsen bliver et serviceorgan frem for en politisk bevægelse, som også ønsker, at fagbevægelsen arbejder på at fremme fagforeningens holdning og ideologi på arbejdspladsen, er det 5 % af de adspurgte. Dette er altså på trods af, at det ene svar decideret sætter fagforeningen som serviceorgan i modsætning til fagforeningen som politisk bevægelse. Det antyder, at nogle skelner mellem fagbevægelsen som politisk bevægelse og fagbevægelsen som repræsenterende medlemmernes interesse, som kan fremmes fagligt – men ikke nødvendigvis politisk.

Hvad angår tillidsrepræsentanternes svar på, hvad der efter deres opfattelse skal prioriteres i fagbevægelsen i de kommende år, er der forskelle på enkelte områder:

- en større andel kvinder end mænd ønsker ligeløn prioriteret
- en større andel mænd end kvinder ønsker organisering af nye medlemmer prioriteret
- tillidsrepræsentant-tillæg ønsker en større andel kvinder end mænd prioriteret
- En større andel mænd end kvinder ønsker en slankning og/eller ny organisationsstruktur i fagbevægelsen.

**Tabel 12.4: (TR-2010): Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? – fordelt på køn (procent)**

	Kvinder	Mænd	Alle
Lavere kontingent*	25	30	28
Medlemsfordele (som de uorganiserede ikke kan få del i)	42	4	42
At organisere nye medlemmer til fagforeningen*	30	42	36
At gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse*	22	26	24
Øge tillidsrepræsentantens indflydelse på forhandling af løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	20	21	21
At arbejde for øget medbestemmelse på arbejdspladsen	19	20	20
Ligeløn*	28	11	19
Bedre uddannelse til TR	12	13	13
TR-tillæg*	14	10	12
Fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen*	11	13	12
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie)*	13	9	11
Demokratisering af fagbevægelsen/større medindflydelse*	8	11	10
At forbedre samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter*	11	7	9
Slankning af fagbevægelsen*	4	9	7
Ny organisationsstruktur i fagbevægelsen *	5	8	7
Barsel og andre orlovsordninger	3	3	3
Ved ikke*	4	1	3

n = 7876

\* Høj signifikans  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

Note: Her kunne markeres max. tre svar.

## 12.2 Hvad kan gøre tillidsrepræsentanthvervet attraktivt?

I undersøgelsen spørges der også ind til, hvad der kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant. Svarene på dette spørgsmål viser også indirekte, hvor de tillidsvalgte føler, der kunne gøres en større indsats, ligesom svarene vil indikere, hvordan man sikrer, at der er nye kandidater til tillidsrepræsentanthvervet, når de nuværende stopper.

Vi ser her, at interessen og opbakningen fra kollegerne er det, der savnes af flest. Det ligger udmærket i forlængelse af tillidsrepræsentanternes egen opfattelse af, at mange af deres kolleger udviser meget lille interesse i deres arbejde og faglige spørgsmål (se afsnit 7.1 *Kollegernes interesse i fagligt arbejde*, s.70). På andenpladsen kommer løntillæg til tillidsrepræsentanten, efterfulgt af mere opmærksomhed fra ledelsen på det arbejde, som tillidsrepræsentanten laver – noget, der hænger sammen med ønsket om mere tid til arbejdet, som først og fremmest ledelsen kan levere. Hver femte tillidsrepræsentant ønsker mere opbakning fra fagforeningen.

<b>Tabel 12.5: (TR-2010): Hvad kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant? (procent)</b>	
<b>Større interesse og opbakning fra kollegerne</b>	46
<b>Løntillæg til TR</b>	35
<b>Større opmærksomhed fra ledelsens side om TR-arbejdet</b>	25
<b>Mere tid til TR-opgaver</b>	22
<b>Mere direkte opbakning fra fagforeningen</b>	21
<b>En præcisering i overenskomsten af TR's opgaver og rettigheder</b>	18
<b>Bedre introduktion til TR-jobbet fra fagforeningen</b>	17
<b>Tilbud om TR-udviklingssamtaler med repræsentant fra fagforeningen</b>	16
<b>Ret til efteruddannelse, når TR-posten forlades</b>	13
<b>En forbedret TR-beskyttelse</b>	10
<b>Bedre mulighed for vikar-dækning</b>	9
<b>Ved ikke</b>	9

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Disse forskellige ønsker kan deles op i tre indsatsområder, som de faglige organisationer på mere eller mindre direkte vis kan arbejde på.

*Første indsatsområde* relaterer sig til de elementer, som *de faglige organisationer selv har fuld kontrol over*. Det drejer sig om:

- mere direkte opbakning fra fagforeningen – ønsket af 21 %
- bedre introduktion til TR-jobbet fra fagforeningen – ønsket af 17 %
- tilbud om TR-udviklingssamtaler med fagforeningsrepræsentant – ønsket af 16 %.

Disse emner er alle spørgsmål, som de faglige organisationer fra den ene dag til den anden kan gøre noget ved – for det er kun dem selv, der kan levere den ønskede ydelse.

*Andet indsatsområde* er forhold, som fagforeningen kan søge at påvirke via *regelsæt*, som skal udarbejdes i samarbejdet med arbejdsgivere – dvs. *overenskomster*. Det drejer sig om:

- løntillæg til tillidsrepræsentanten – ønsket af 35 %
- mere tid til TR-arbejdet – ønsket af 22 %
- en præcisering i overenskomsten af tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder – ønsket af 18 %
- ret til efteruddannelse, når TR-jobbet forlades – ønsket af 13 %
- en forbedret TR-beskyttelse – ønsket af 10 %
- bedre mulighed for vikar-dækning – ønsket af 9 %.

*Tredje indsatsområde* drejer sig om *holdningsbearbejdelse* og dermed det lidt mere diffuse. Vi taler her om mere opbakning fra kollegerne, som ønskes af 46 % og mere opmærksomhed fra ledelsen, som ønskes af 25 %. Her drejer det sig om forhold, som prioriteres højt af en hel del tillidsrepræsentanter – men hvor måske en del af de værktøjer, som anvendes i indsatsområde 1 og 2 netop kan bruges til at ændre holdningerne.



### 12.3 Opsamling

Når det gælder de opgaver, som fagbevægelsen skal prioritere, er meldingen klar fra tillidsrepræsentanterne: Det handler om at organisere kollegerne – og midlet er at sikre, at ikke-organiserede ikke får del i de samme fordele som de organiserede. Det kan desuden konstateres, at hver fjerde tillidsrepræsentant finder, at fagbevægelsen skal sikre, at den er et serviceorgan snarere end en politisk bevægelse og at kun 12 % finder at fagbevægelsen skal arbejde med at fremme holdninger og politiske ideologier på arbejdspladsen.

I forhold til TR-hvervet er der tre områder, hvor fagbevægelsen kan gøre en indsats – alt efter de midler, der kan anvendes.

a) Når tillidsrepræsentanterne ønsker;

- mere opbakning fra fagforeningen
- bedre introduktion til jobbet som tillidsrepræsentant og
- samtaler med fagforeningsrepræsentanter, når man starter i hvervet, så peger pilen entydigt på fagforeningen og forbundet. De kan her gøre noget, uden at skulle forhandle med andre parter – det handler udelukkende om en beslutning – og eventuelle ressourcer.

b) Når det gælder tillidsrepræsentanternes ønsker om;

- løntillæg til tillidsrepræsentanten
- mere tid til TR-arbejdet
- en præcisering i overenskomsten af tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder i overenskomsten
- ret til efteruddannelse, når jobbet som tillidsrepræsentant forlades
- en forbedret TR-beskyttelse og
- bedre mulighed for vikar-dækning,

så er der her tale om forhold, som fagbevægelsen ikke alene kan bestemme; her handler det om regelsæt, som skal udarbejdes i samarbejdet med arbejdsgivere – dvs. overenskomster.

c) Når det gælder tillidsrepræsentanternes ønsker om;

- mere opbakning fra kollegerne og
- mere opmærksomhed fra ledelsen,

så er der tale om forhold, som kun kan påvirkes via holdningsbearbejdelse og dermed mere indirekte. Man kan ikke tvinge hverken ledere eller medarbejdere til at vise øget interesse for eller opbakning til tillidsrepræsentanterne og deres arbejde – men man kan sælge varen bedre og måske især hjælpe tillidsrepræsentanten til at sælge varen bedre, ikke mindst når tallene viser, at 25 % af tillidsrepræsentanterne savner argumenter for, at deres kolleger skal være medlem af en fagforening.

Afsluttende er det relevant at samle op på de to overordnede teser om relationen mellem tillidsrepræsentanten og organisationssystemet, som præsenteredes i det introducerende kapitel 3.

Den ene tese var, at tillidsrepræsentanterne oplever, at der samlet set er blevet længere fra deres dagligdag til afdelingerne til forbundets top, fordi der er færre afdelinger. Dermed kunne det forventes, at indflydelsesmulighederne opleves som ringere for tillidsrepræsentanterne. Som påvist især i kapitel 9 holder denne tese ikke; tværtimod er oplevelsen blandt et stort flertal af tillidsrepræsentanter på tværs af forbund, at indflydelsen især på afdelinger er stor – og andelen, der oplever dette, er større i 2010 end i 1998. Det antyder, at de faglige organisationer har formået at omstrukturere og effektivisere afdelingsniveauet, uden at det er gået ud over organisationsdemokratiet – i hvert fald for så vidt angår tillidsrepræsentanternes vurdering.

Den anden tese var, at de færre afdelinger betyder, at tillidsrepræsentanterne samlet set føler sig ringere serviceret. Tesen forudsætter, at geografisk nærhed også betyder bedre service, uanset at der kan have været tale om et løft af kvaliteten af servicen i afdelingerne. Som påvist i kapitel 4 holder heller ikke denne tese vand. Det reducerede antal afdelinger har ikke haft som konsekvens, at servicen er forringet. Tværtimod oplever en større andel af tillidsrepræsentanterne en bedre service i 2010 end i 1998, og det indikerer, at omstruktureringerne er fulgt op af et kvalitetsløft i afdelingernes betjening af tillidsrepræsentanterne – som også mange forbund havde som mål i forbindelse med omstruktureringerne.



## 13 Tabeloversigt

Tabel 3.1: Ændringer afdelingsstruktur fra 1998 til 2010 .....	30
Tabel 4.1: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om tillidsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen .....	41
Tabel 4.2: (TR-2010): Hvor ofte henvender du dig som tillidsrepræsentant til din fagforening, forbund, afdeling eller kreds? .....	41
Tabel 4.3: (TR-2010): Hvor ofte henvender tillidsrepræsentanten sig til fagforeningen pr. måned? – fordelt på anciennitet.....	42
Tabel 4.4: (Afdeling-2010): Hvordan holder I kontakt med tillidsrepræsentanterne? .....	42
Tabel 4.5: (TR-2010): Hvordan vil du helst have kontakt med din fagforening?.....	43
Tabel 4.6: (Afdeling-2010): Hvordan tager I kontakt til nyvalgte tillidsrepræsentanter? .....	43
Tabel 4.7: (TR-2010): Hvordan blev du kontaktet af din fagforening, da du blev tillidsrepræsentant? .....	44
Tabel 4.8: (TR-2010): Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til din fagforening? .....	45
Tabel 4.9: (Afdeling-2010): På hvilke områder anmoder tillidsrepræsentanten typisk om hjælp? .....	46
Tabel 4.10: (TR-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig om... ..	47
Tabel 4.11: (Afdeling-2010): Er afdelingen alt i alt klædt godt nok på til at servicere tillidsrepræsentanterne? .....	47
Tabel 4.12: (TR-2010): I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes vilkår og interesser? .....	48
Tabel 4.13: (TR-2010): I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes særlige vilkår og interesser? – fordelt på forbund .....	49
Tabel 4.14: (TR-1998); (TR-2010): Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den service, du som tillidsrepræsentant får fra din fagforening? .....	49
Tabel 4.15: (TR-2010): Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den service, du som tillidsrepræsentant får fra din fagforening? – fordelt på forbund .....	50
Tabel 4.16: (Afdeling-2010): Hvor tilfredse er I alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde ude på arbejdspladserne? .....	50
Tabel 5.1: (TR-1998); (TR-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du følgende emner bør forhandles med arbejdsgiverne? .....	54
Tabel 5.2: (TR-2010); (Leder-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du følgende emner bør fastlægges?.....	55
Tabel 5.3: (Leder-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du følgende [løn] bør fastlægges? – fordelt på sektor.....	55
Tabel 5.4: (TR-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du, at løn bør fastlægges? – fordelt på sektor .....	56
Tabel 5.5: (TR-2010): På hvilket niveau (centralt/decentralt) mener du, at løn bør fastlægges? – fordelt på forbund.....	56
Tabel 5.6: (TR-1998); (TR-2010): Har du indgået lokale aftaler med ledelsen?.....	57
Tabel 5.7: (TR-2010): Gør I på jeres arbejdsplads brug af de centrale parters rammeaftaler?.....	59
Tabel 5.8: (TR-2010): Gør I på jeres arbejdsplads brug af de centrale parters rammeaftaler? – fordelt på sektor.....	59

Tabel 5.9: (TR-2010): Jeg har ikke kendskab til rammeaftalerne – fordelt på forbund.....	60
Tabel 5.10: (Afdeling-2010): Hvem bør deltage i forhandlingerne om følgende: .....	60
Tabel 5.11: (TR-2010): Hvad mener du om følgende udsagn om forhandlinger med ledelsen?.....	61
Tabel 5.12: (TR-2010): Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne – fordelt på sektor...	61
Tabel 5.13: (Afdeling-2010): Stiller I krav om, at tillidsrepræsentanten informerer afdelingen/kredsen om de aftaler, de indgår?.....	62
Tabel 6.1: (TR-1998); (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? .....	63
Tabel 6.2: (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? – fordelt på forbund.....	64
Tabel 6.3: (TR-2010): Er der en faglig klub på din arbejdsplads? – i fordelt på antal medarbejdere .....	64
Tabel 6.4: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange møder med et fagpolitisk indhold har du inden for det seneste år lavet for dine kolleger (fx fyraftensmøder, klubmøder el. lign.)?.....	65
Tabel 6.5: (TR-1998); (TR-2010): Hvor mange af dine kolleger er kommet til de klub- eller fyraftensmøder, som du har holdt det seneste år? .....	65
Tabel 6.6: (TR-1998); (TR-2010): Hvilket af følgende emner har inden for det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftensmøder? .....	66
Tabel 6.7: (Kolleger-2010): I hvor høj grad får du udbytte af de fyraftensmøder/klubmøder, som tillidsrepræsentanten arrangerer? .....	67
Tabel 6.8: (Kolleger-2010, som har deltaget i fyraftensmøder/klubmøder): I hvor høj grad får du udbytte af de fyraftensmøder/klubmøder, som tillidsrepræsentanten arrangerer? .....	67
Tabel 6.9: (TR-2010): Hvordan samarbejder I i fællesklubben? .....	68
Tabel 7.1: (Kolleger-2010): Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? .....	69
Tabel 7.2: (Kolleger-2010 kun LO-medlemmer): Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? – fordelt på antallet af ansatte	69
Tabel 7.3: (TR-2010); (TR-1998): Hvordan vil du betegne interessen for bredere faglige spørgsmål fagforeningsarbejde blandt de kolleger, du repræsenterer? .....	70
Tabel 7.4: (TR-2010): Hvordan vil du betegne interessen for bredere faglige spørgsmål/fagforeningsarbejde blandt de kolleger, du repræsenterer? – fordelt på forbund.....	70
Tabel 7.5: (Kolleger-2010): Hvor stor er din interesse for fagforeningens arbejde? .....	71
Tabel 7.6: (Kolleger-2010): Hvor stor er din interesse for overenskomstforhandlinger?.....	71
Tabel 7.7: (Kolleger-2010): Hvor stor er din interesse for lokale forhandlinger? .....	71
Tabel 7.8: (LO-medlemmer-2010): I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes vilkår og interesser? .....	72
Tabel 7.9: (Kolleger-2010): Har du kontaktet din fagforening inden for det seneste år? .....	72
Tabel 8.1: (TR-2010): Har du arbejdskolleger der er medlem af gule fagforeninger eller som ikke er organiseret i en fagforening? .....	76
Tabel 8.2: (TR-2010): Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er... ..	76
Tabel 8.3: (TR-2010): Andel af tillidsrepræsentanter, der har kolleger, der er uorganiserede eller medlem af en gul fagforening – fordelt på forbund .....	77

Tabel 8.4: (TR-2010): Har I på din arbejdsplads mistet medlemmer til de gule/alternative fagforeninger inden for det seneste år? – fordelt på forbund .....	78
Tabel 8.5: (TR-2010): Har du skaffet nye medlemmer over fra de gule/alternative fagforeninger? – fordelt på forbund .....	79
Tabel 8.6: (TR-2010): Efter din opfattelse, hvem har så til opgave at organisere nye medlemmer? .....	80
Tabel 8.7: (Afdeling-2010): Efter din opfattelse, hvem har så til opgave at organisere nye medlemmer? .....	80
Tabel 8.8: (TR-2010): Hvad gør du for at organisere nye medlemmer? .....	81
Tabel 8.9: (TR-2010): Får du hjælp af fagforeningen til at organisere nye medlemmer? .....	81
Tabel 8.10: (TR-2010): Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, som ikke er organiseret eller som er i gule fagforeninger – fordelt på forbund .....	82
Tabel 8.11: (TR-2010): Får du hjælp fra fagforeningen til at organisere nye medlemmer? – fordelt på forbund .....	82
Tabel 8.12: (TR-2010): Tag stilling til følgende udsagn om fagforening og kolleger: .....	83
Tabel 8.13: (TR-2010): Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlem af fagforeningen? – fordelt på anciennitet (år som TR)... ..	84
Tabel 8.14: (TR-2010): Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlem af fagforeningen – fordelt på forbund .....	84
Tabel 8.15: (Afdeling-2010): Hvad opfordrer I tillidsrepræsentanterne til at gøre i forhold til de uorganiserede/medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? .....	85
Tabel 8.16: (TR-2010): Tag stilling til følgende udsagn om fagforening og kolleger: .....	85
Tabel 8.17: (Kolleger-2010 – kun de, der har en tillidsrepræsentant): Hvor ofte bruger du din tillidsrepræsentant? .....	85
Tabel 8.18: (TR-2010): Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til uorganiserede og medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? .....	86
Tabel 8.19: (TR-2010): Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er uorganiserede og gule på arbejdspladsen? .....	86
Tabel 8.20: (TR-2010): I hvilken grad er det vigtigt for dig, at dine kolleger er organiserede? .....	87
Tabel 8.21: (Kolleger-2010): Forskelsbehandler ledelsen på din arbejdsplads, efter din mening, medarbejdere på grund af medlemskab af en bestemt fagforening? .....	87
Tabel 8.22: (TR-2010): Har du som tillidsrepræsentant lavet formelle eller uformelle aftaler med ledelsen om særlige fordele for fagforeningens medlemmer (fx særlige uddannelsesrettigheder, løntillæg)? – fordelt på forbund .....	88
Tabel 8.23: (TR-2010): Hvad kendetegner de uorganiserede/gule indenfor dit faglige område? .....	89
Tabel 8.24: (Kolleger-2010 – kun de uorganiserede): Hvorfor er du ikke medlem af en fagforening? .....	89
Tabel 8.25: (Kolleger-2010 – kun de uorganiserede): Har du tidligere været medlem af en fagforening? .....	90
Tabel 8.26: (Kolleger-2010 – ikke de uorganiserede): Har du tidligere været medlem af en anden fagforening? .....	90
Tabel 8.27: (Kolleger-2010): Har du tidligere været tillidsrepræsentant? .....	91
Tabel 8.28: (Kolleger-2010): Har du tidligere været sikkerhedsrepræsentant? .....	91
Tabel 9.1: (TR-1998); (TR-2010): I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på din afdeling/kreds eller dit forbund? .....	93

Tabel 9.2: (TR-1998); (TR-2010): I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på din afdeling eller dit forbund? .....	94
Tabel 9.3: (TR-1998); (TR-2010): I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på beslutninger i din fagforening? .....	95
Tabel 9.4: (TR-1998); (TR-2010) Mulighed for at yde indflydelse på beslutninger i den lokale afdeling/kreds – fordelt på forbund .....	96
Tabel 9.5: (TR-1998); (TR-2010): Muligheder for indflydelse på beslutninger i forbundet – fordelt på forbundsniveau .....	98
Tabel 9.6: (TR-2010): Indflydelsesmuligheder på afdelingernes og forbundenes beslutning – fordelt på anciennitet (år som TR).....	100
Tabel 9.7: (TR-2010)Tillidsrepræsentantens muligheder for at påvirke afdelingen, forbund, fagforening – fordelt på køn.....	101
Tabel 9.8: (TR-2010) Tillidsrepræsentantens muligheder for at påvirke afdelingen, forbund, fagforening – fordelt på alder.....	101
Tabel 9.9: (TR-2010): Tillidsrepræsentantens muligheder for at påvirke afdelingen, forbund, fagforening – fordelt på tillidsposter i fagbevægelsen.....	102
Tabel 10.1: (TR-2010): Hvorfor blev du tillidsrepræsentant?.....	105
Tabel 10.2: (TR-1998); (TR-2010): Hvorfor blev du tillidsrepræsentant? .....	106
Tabel 10.3: (TR-2010): Hvorfor ønsker du ikke at lade dig genvælge til en ny periode som tillidsrepræsentant? .....	106
Tabel 10.4: (TR-1998); (TR-2010) Kunne du tænke dig at blive valgt til tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? ...	107
Tabel 10.5: (TR-1998); (TR-2010): Var der kampvalg om tillidsrepræsentantposten, da du blev valgt? .....	107
Tabel 10.6: (TR-2010): Var der kampvalg om tillidsrepræsentantposten, da du blev valgt? – ja-andel fordelt på forbund.....	108
Tabel 10.7: (TR-1998); (TR-2010): Hvad synes du alt i alt om at være tillidsrepræsentant? .....	108
Tabel 10.8: (TR-1998); (TR-2010): Ville det være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, hvis du ikke fortsatte?.....	109
Tabel 10.9: (TR-1998); (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? .....	110
Tabel 10.10: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? – fordelt på forbund.....	110
Tabel 10.11: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? – fordelt på alder .....	111
Tabel 10.12: (TR-2010): Hvilke poster har du udover tillidsrepræsentanthvervet? .....	112
Tabel 10.13: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? - fordelt på antallet af tillidsposter i fagbevægelsen .	112
Tabel 10.14: (TR-2010): Kunne du tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? – fordelt på køn.....	113
Tabel 10.15: (TR-1998); (TR-2010): Er du leder/ansat som leder på din arbejdsplads? .....	113
Tabel 10.16: (TR-1998); (TR-2010 – der ikke er ledere): Kunne du tænke dig at være leder?.....	114
Tabel 10.17: (TR-1998): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant?.....	114
Tabel 10.18: (TR-2010): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant?.....	115
Tabel 11.1: (TR-1998); (TR-2010); (SR-2010); (Kolleger-2010): Politiske standpunkter:.....	118
Tabel 11.2: (Kolleger-2010): Hvilket parti stemte du på ved seneste folketingsvalg? (procent) .....	118

Tabel 11.3: (TR-1998); (TR-2010): Hvilket parti sympatiserer du mest med? .....	119
Tabel 11.4: (TR-2010): Hvilket parti sympatiserer du mest med? .....	120
Tabel 11.5: (TR-1998); (TR-2010); (SR-2010); (Kolleger-2010): Politisk opbakning til Socialdemokratiet – fordelt på uddannelsesmæssig baggrund .....	121
Tabel 12.1: (TR-2010): Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? .....	123
Tabel 12.2: (TR-2010): Hvad synes du er et af de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioriteres i de kommende år? – fordelt på forbund .....	124
Tabel 12.3: (TR-2010): Hvad synes du er et af de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioriteres i de kommende år? – fordelt på forbund .....	125
Tabel 12.4: (TR-2010): Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? – fordelt på køn.....	126
Tabel 12.5: (TR-2010): Hvad kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant? .....	127
Tabel 14.1: (Kolleger-2010 – kun de uorganiserede): Har du tidligere været medlem af en fagforening? .....	137
Tabel 14.2: (Kolleger-2010): Har du tidligere været sikkerhedsrepræsentant? .....	137
Tabel 14.3: (Kolleger-2010): Har du tidligere været tillidsrepræsentant? .....	137
Tabel 14.4: (Kolleger-2010): Har du tidligere været sikkerhedsrepræsentant? .....	137





## 14 Appendiks A:

### 14.1 Tabeller til kapitel 8, Organisering af kollegerne - de gule og de uorganiserede

**Tabel 14.1: (Kolleger-2010 – kun de uorganiserede): Har du tidligere været medlem af en fagforening? (procent) Til tabel 8.25**

	Ja		Nej		Ved ikke	
	Laveste	Højeste	Laveste	Højeste	Laveste	Højeste
<b>Uorganiserede</b>	65	80	19	33	-1	3

n = 142

$$\bar{p} \pm 1.96 \sqrt{\frac{\bar{p}(1-\bar{p})}{n}}$$

Beregnet på baggrund af formlen

**Tabel 14.2: (Kolleger-2010): Har du tidligere været sikkerhedsrepræsentant? (procent) Til tabel 8.26**

	Ja		Nej	
	Laveste	Højeste	Laveste	Højeste
<b>LO-medlemmer</b>	57	63	36	42
<b>Gule</b>	75	87	13	25

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

$$\bar{p} \pm 1.96 \sqrt{\frac{\bar{p}(1-\bar{p})}{n}}$$

Beregnet på baggrund af formlen

**Tabel 14.3: (Kolleger-2010): Har du tidligere været tillidsrepræsentant? (procent) Til tabel 8.27**

	Ja		Nej	
	Laveste	Højeste	Laveste	Højeste
<b>LO-medlemmer</b>	21	26	74	78
<b>Gule</b>	2	10	90	98
<b>Uorganiserede</b>	2	10	90	98

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

$$\bar{p} \pm 1.96 \sqrt{\frac{\bar{p}(1-\bar{p})}{n}}$$

Beregnet på baggrund af formlen

**Tabel 14.4: (Kolleger-2010): Har du tidligere været sikkerhedsrepræsentant? (procent) Til tabel 8.28**

	Ja		Nej	
	Laveste	Højeste	Laveste	Højeste
<b>LO-medlemmer</b>	16	20	80	84
<b>Gule</b>	8	18	82	92
<b>Uorganiserede</b>	3	11	89	97

LO-medlemmer: n = 1169, Gule: n = 164, Uorganiserede: n = 142

$$\bar{p} \pm 1.96 \sqrt{\frac{\bar{p}(1-\bar{p})}{n}}$$

Beregnet på baggrund af formlen

## 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