



DE TILLIDSVALGTE ER FAGBEVÆGELSENS ANSIGT PÅ ARBEJDSPLADSERNE



FORORD

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er for mange medlemmer deres primære kontakt til fagforeningen.

Det er dem, der hjælper med de problemer, der opstår i arbejdslivet, dem der repræsenterer kollegernes ønsker og krav i forhandlinger med ledelsen, og dem der inviterer nye kolleger ind i fagforeningen.

Deres betydning kan ikke overvurderes.

Medlemmernes mulighed for medindflydelse på arbejdspladsen og for at vælge en kollega til at repræsentere dem er en vigtig del af medlemsdemokratiet i fagbevægelsen. Det giver legitimitet og troværdighed.

Men medlemsdemokrati er også udfordrende. Det er hårdt arbejde for fagbevægelsens frivillige at stille sig i frontlinjen. De skal inddrage og aktivere kollegerne, samtidig med at de skal konfrontere ledelsen og insistere på, at kollegernes rettigheder og ønsker respekteres. Altid med et øje på hele arbejdspladsens ve og vel.

Vi har spurgt over 15.000 tillidsvalgte fra fagbevægelsen om deres hverv. Undersøgelsen understreger, at opgaven som tillidsvalgt nok er udfordrende, men den er også givende. Og så er den afgørende for, om den danske model virker. Den dokumenterer nemlig, at er der valgt en TR på arbejdspladsen, så er der langt større sikkerhed for, at overenskomsten overholdes, og at der laves gode aftaler om kollegernes løn og arbejdsforhold.

Det er derfor afgørende for den værdi, kollegerne har af deres kontingent til fagforeningen, at de har en tillidsvalgt på arbejdspladsen. Derfor vedkommer svarene fra de tillidsvalgte, om hvordan de oplever deres hverv, alle i fagbevægelsen.

Jeg håber, resultaterne vil gøre jer nysgerrige og starte nye samtaler om, hvordan vi bevarer og udvikler fagbevægelsen sammen.

God læselyst
Nanna Højlund

Foto: Thomas Nielsen



“De tillidsvalgte er livsnerven i fagbevægelsen. De binder alle led sammen og sikrer, at der er en direkte sammenhæng mellem det arbejdsliv, vores medlemmer lever, og de forbedringer, vi arbejder på at få indført.”

Nanna Højlund

INDHOLD

KAPITEL 1: HVEM ER TILLIDSVALGT I FAGBEVÆGELSEN ANNO 2025.....	6
KAPITEL 2: TILLIDSVALGTE SKABER RO – OG DERMED VÆRDI PÅ ARBEJDSPLADSEN	18
KAPITEL 3: GODE RELATIONER ER VEJEN TIL INDFLYDELSE, MEN IKKE NØDVENDIGVIS TIL RESULTATER.....	22
KAPITEL 4: TILLIDSVALGTE FORHANDLER PÅ DE FLESTE ARBEJDSPLADSER MEN INDGÅR FÆRRE AFTALER	30
KAPITEL 5: SPILLER DE TILLIDSVALGTE DEN RIGTIGE ROLLE I ORGANISERINGSINDSATSEN?	36
KAPITEL 6: TILLIDSVALGTE HOLDER DEN DANSKE MODEL I HÆVD – PÅ DELE AF ARBEJDSMARKEDET	48

125

Lønmodtagernes ret til at vælge en tillidsrepræsentant har i 125 år været med til at sikre det lokale demokrati på de danske arbejdspladser.

I den tid, der er gået, har arbejdsmarkedet forandret sig, og det har de overenskomster, og samarbejdsaftaler, der danner rammen om TR’s funktion, også. Den omfattende decentralisering af aftaleretten i mange overenskomster betyder, at medarbejdernes løn og arbejdsvilkår i dag i høj grad bestemmes i de aftaler, der indgås på arbejdspladsen mellem ledelse og TR. Siden 1998 har FH [dengang LO] via FIU samarbejdet finansieret undersøgelser, der har taget temperaturen på tillidsrepræsentanterne og senere også arbejdsmiljørepræsentanternes holdninger til deres hverv, til kollegerne og lederne. De viser, at udviklingen er gået den rigtige vej og langt de fleste tillidsvalgte vil i dag gerne genvælges, og de oplever i højere grad end tidligere, at de kan få den kompetenceudvikling og vejledning fra deres forbund, de efterspørger. Undersøgelserne er blevet gennemført af FAOS i 1998, 2010 og 2024.

I den aktuelle undersøgelse fra 2024 er der udover det kontinuerlige fokus på de tillidsvalgtes vilkår og opgaveløsning også lagt vægt på at belyse, hvordan systemet i form af centrale og lokale overenskomstaftaler, samt de formelle samarbejdsudvalg fungerer på arbejdspladsniveau. Og på de samarbejdsrelationer, der er mellem de primære aktører bestående af lønmodtagere, arbejdsgivere, TR, AMR og fagforeninger.



De tillidsvalgtes funktion på det danske arbejdsmarked anno 2025.

Undersøgelsen består af fire del-undersøgelser:

1: Tillidsrepræsentantundersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse med svar fra i alt **10.177 tillidsrepræsentanter** i FH.

2: Arbejdsmiljørepræsentantundersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse med svar fra i alt **6.771 arbejdsmiljørepræsentanter** i FH.

3: En lønmodtagerundersøgelse med svar fra i alt **1.305 lønmodtagere**.

4: En lederundersøgelse, hvor i alt **1.685 ledere** fra alle områder deltager.

Scan QR-koden og find rapporterne:



For ledere og lønmodtagere har vi denne gang ydermere data fra personer, der er på arbejdspladser med og uden tillidsvalgte og med og uden overenskomst.

Det giver muligheder for at kaste lys over, hvad disse institutioner – tillidsvalgte og overenskomster – betyder for samarbejde og forhandling på danske virksomheder.

HVEM ER TILLIDSVALGT I FAGBEVÆGELSEN ANNO 2025



TR og AMR

Der findes forskellige typer af tillidsvalgte i det danske arbejdsmarkedssystem.

De mest udbredte er dog TR og AMR.

De to har forskellige vilkår, idet **TR primært fungerer i et aftale- og forhandlings-system, mens **AMR** står på en platform af lovgivning.**

De har derfor forskellige relationer til kolleger og ledelse og løser forskellige opgaver, om end der kan være variationer og overlap.

Regler for valg af TR

Medarbejderne på en virksomhed har i hovedreglen ret til at vælge en TR, når der er indgået en central overenskomst, der dækker minimum 5 ansatte. Det betyder at der kan vælges en TR på ca 1 ud af 4 danske arbejdspladser i den private sektor. Da de offentlige danske arbejdspladser næsten alle er dækket af en overenskomst, er der mulighed for at vælge en TR de fleste steder.

Regler for valg af AMR

På virksomheder med 10 eller flere ansatte skal medarbejderne vælge en arbejdsmiljørepræsentant. Ledere og arbejdsgivere kan ikke vælges eller stemme.

← DILEMMA →

Fagbevægelsen har alvorlig brug for, at flere lønmodtagere melder sig ind i en overenskomstbærende fagforening, og at de tillidsvalgte bidrager til organiseringen af kollegerne ...

... men det er ikke det, der motiverer de tillidsvalgte:

TR påtager sig hvervet, fordi de ønsker at forbedre kollegernes løn og arbejdsvilkår, og fordi de blev opfordret til det. **AMR** påtager sig hvervet, fordi de gerne vil forbedre kollegernes arbejdsmiljø.



TR's motivation og tilfredshed

TR lader sig vælge, fordi kollegerne opfordrer dem til det, og fordi de gerne vil forbedre kollegernes løn og arbejdsforhold, forbedre samarbejdet og selv få mere indflydelse.

Knap en fjerdedel stiller op mod en modkandidat.

87 pct. er tilfredse med at være TR.

80 pct. vil gerne genvælges og af de der ikke ønsker det, er den hyppigste begrundelse, at de går på pension.

AMR's motivation og tilfredshed

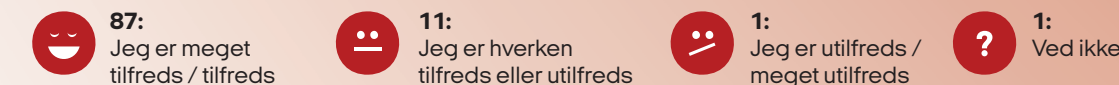
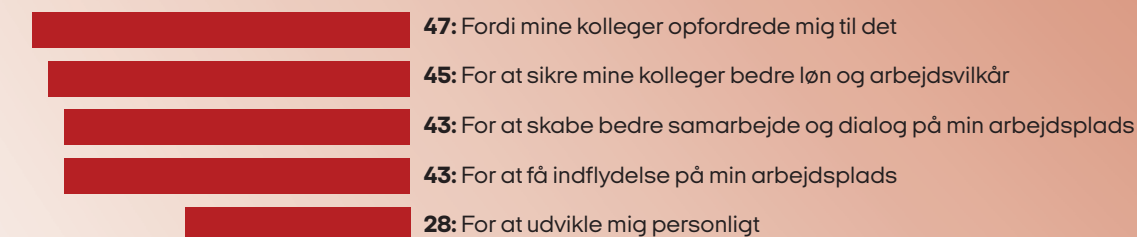
Et flertal af AMR angiver, at de har ladet sig vælge for at sikre kollegerne et bedre arbejdsmiljø.

Lidt mere end hver fjerde har en modkandidat, når de bliver valgt, og **7 ud af 10** vil gerne genvælges til en ny periode.

Blandt de AMR, der ikke ønsker genvalg, angiver flest manglende vederlag som begrundelse.

Kollegerne opfordrer TR til at stille op

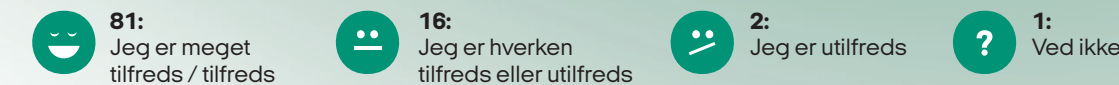
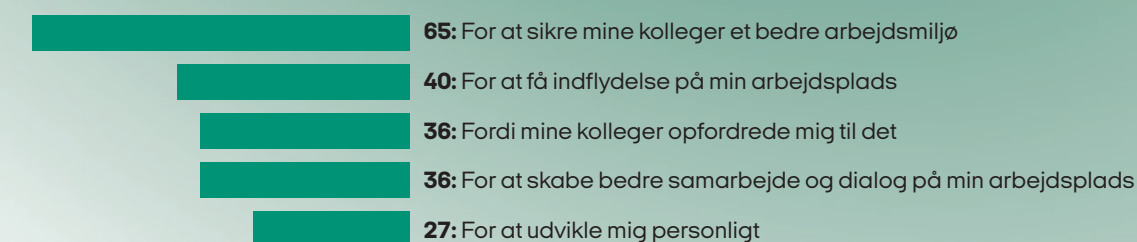
SPM: Hvorfor blev du TR? Flere svarmuligheder – I procent



TR er tilfreds med hvervet

AMR vil sikre et bedre arbejdsmiljø

SPM: Hvorfor blev du AMR? Flere svarmuligheder – I procent



AMR er tilfreds med hvervet

TR's kompetencer

Når tillidsrepræsentanterne har været valgt i fem år svarer mere en 90 pct., at de har et godt overblik over opgaverne og 91 pct. er tilfreds med mulighederne for at få uddannelse.

Det er en stigning på godt 10 pct. siden 2010.

Dog mener 32 pct., at de ikke er godt nok rustet til at løse konflikter på arbejdspladsen.

SPM: Har du tid nok til dine opgaver som TR? – I procent

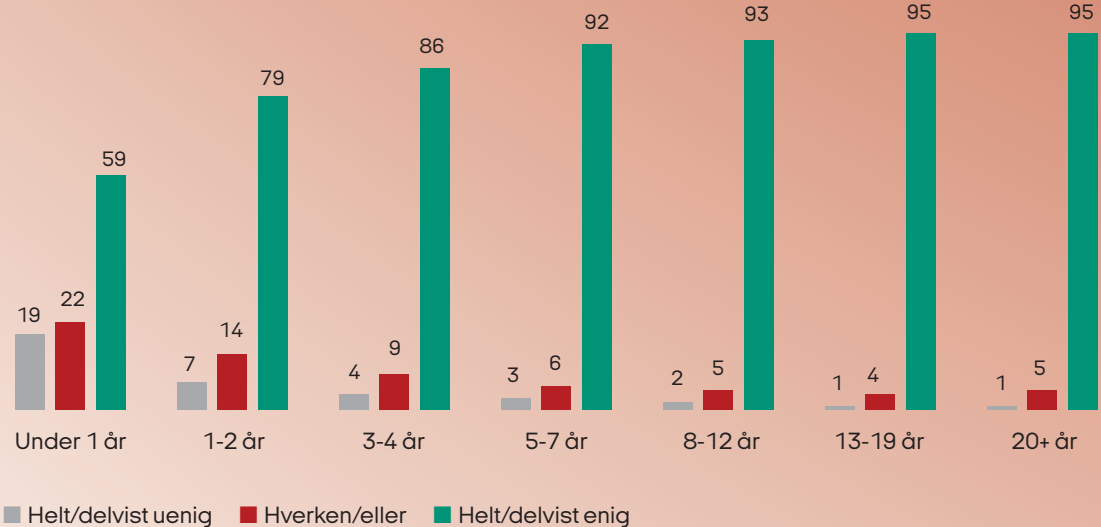
72: Ja

22: Nej

7: Ved ikke

TR får større overblik, når erfaringen vokser

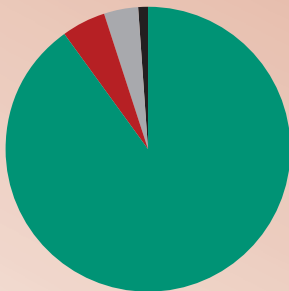
SPM: Hvor enig eller uenig er du i spørgsmålet: jeg har et godt overblik over opgaverne som TR (fordelt på anciennitet) – I procent



TR kan få den uddannelse de efterspørger

SPM: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som TR – I procent

90: Helt enig / Delvist enig
5: Hverken enig eller uenig
4: Delvist uenig / Helt uenig
1: Ved ikke



AMR har et godt overblik

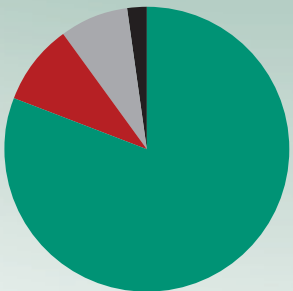
SPM: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har et godt overblik over mine arbejdsopgaver som AMR – I procent



AMR kan få den uddannelse, de efterspørger

SPM: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som AMR – I procent

81: Helt enig / Delvist enig
9: Hverken enig eller uenig
8: Delvist uenig / Helt uenig
2: Ved ikke



AMR's kompetencer

Mere end 8 ud af 10 AMR angiver, at de har et godt overblik over deres opgaver, og næsten ligeså mange – 75 pct. føler sig godt rustede.

Der er lidt færre AMR end TR, der mener, at de kan få den uddannelse, de har brug for, men dog et markant flertal.

SPM: Har du tid nok til dine opgaver som AMR? – I procent

68: Ja

24: Nej

8: Ved ikke

Samarbejdet mellem de tillidsvalgte og fagforeningen

Der er stor forskel på, hvordan **TR** og **AMR** samarbejder med fagforeningen.

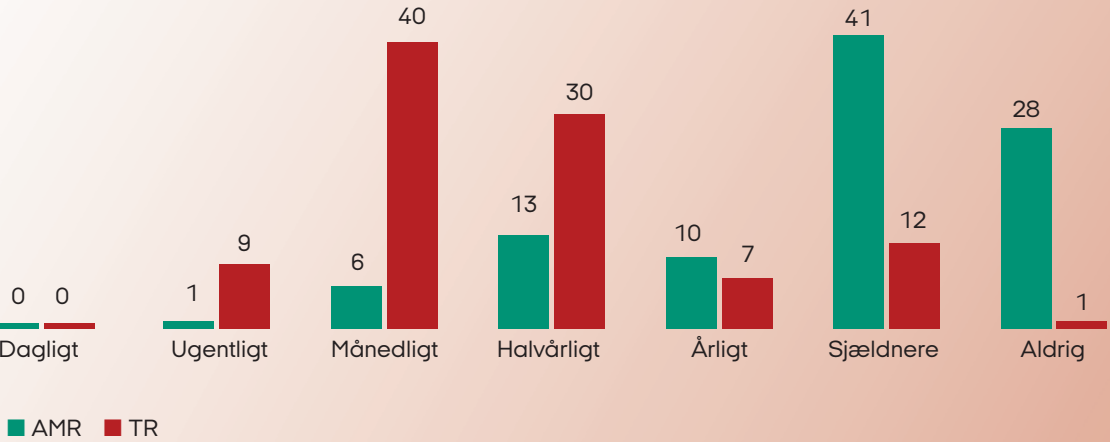
Mens knap halvdelen af tillidsrepræsentanterne henvender sig til fagforeningen for at få hjælp mindst en gang om måneden, gælder det kun **7 pct.** af arbejdsmiljørepræsentanterne. Og næsten **30 pct.** gør det aldrig. Hvilket også gælder for mere end hver tiende TR.

Kun få AMR angiver, at de involverer fagforeningen i arbejdsmiljøsager. Det betyder dog ikke, at AMR mener, at fagforeningen ikke kan bidrag positivt til arbejdsmiljøarbejdet. Knap en tredjedel mener således, at det kunne være til stor hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sad med i drøftelser og forhandlinger med ledelsen.

Det samme svarer knap hver anden TR.

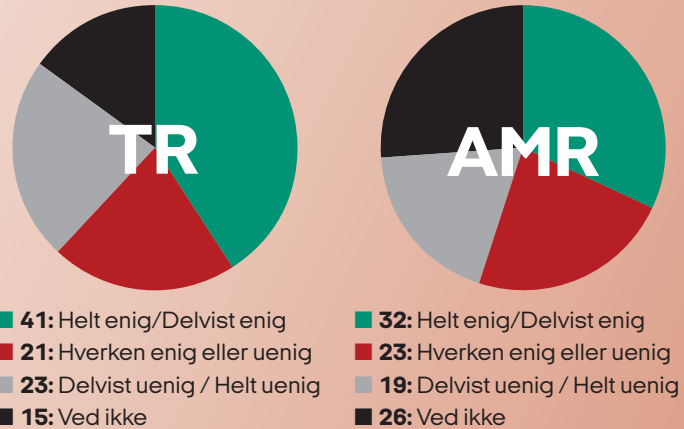
TR henvender sig oftere til afdelingen end AMR

SPM: Hvor ofte henvender du dig som arbejdsmiljørepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds) for at få hjælp? – I procent



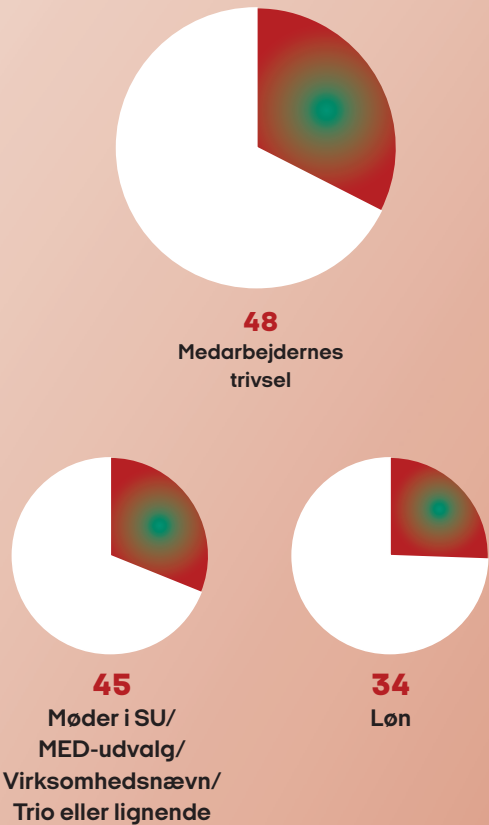
En del TR og AMR vil gerne have hjælp af fagforeningen

SPM: Hvor enig eller uenig er du i, at det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med i drøftelser om arbejdsmiljø/forhandlinger med ledelsen? – I procent



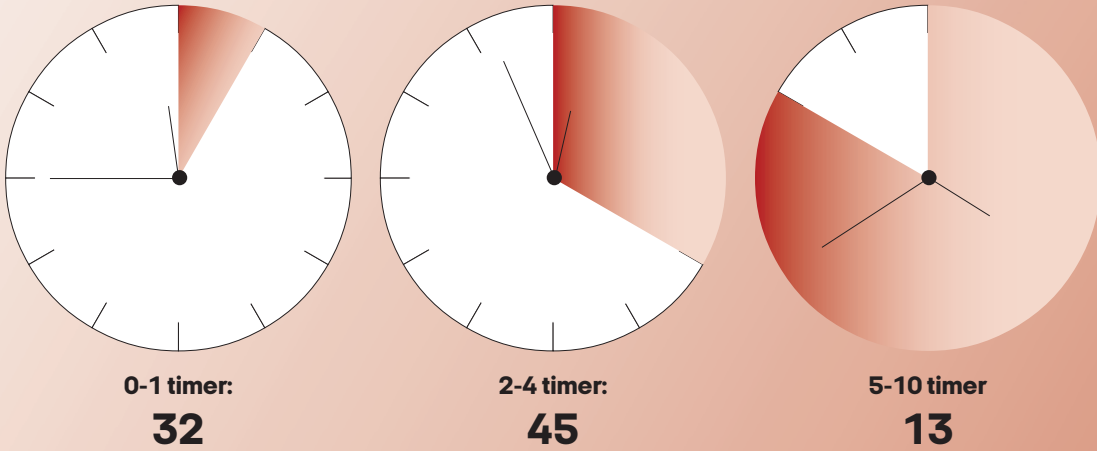
TR bruger mest tid på medarbejdernes trivsel

SPM: Hvilke emner bruger du som TR mest tid på? – I procent



32 pct. af alle TR bruger mindre end en time om ugen på deres opgaver

SPM: Hvor meget tid bruger du i gennemsnit på dit TR-arbejde om ugen? – I procent



?

Hvor mange opgaver kan fagbevægelsen forvente, at TR løser, når næsten en tredjedel af alle TR bruger mindre end en time om ugen på opgaver relateret til deres hverv?

TR's køn, alder og anciennitet

I 1998 repræsenterede TR således i gennemsnit ca 74 kolleger, i 2010 var tallet 64, og i 2024 var det 85 kolleger.

Gennemsnitsalder

51,5 år

Repræsenterer i gennemsnit:
[nedre kvartil/median/øvre kvartil]

85 kolleger

Kønsfordeling M/K

50 pct. / 50 pct.

Gennemsnitsanciennitet

8,6 år

AMR's køn, alder og anciennitet

Lidt flere kvinder end mænd er AMR, de bliver ældre, og de bliver længe i hvervet om end lidt kortere end TR.

Gennemsnitsalder

51,3 år



Kønsfordeling M/K

47 pct. / 53 pct.

Gennemsnitsanciennitet

7,5 år

← DILEMMA →

De tillidsvalgte bliver ældre og føler sig mere kompetente. Det øger måske troværdigheden, for hvem vil ikke gerne have en mere erfaren kollega ved sin side, hvis der er udfordringer på arbejdspladsen.

Hvad er vigtigst – troværdighed eller identifikation?

Kan ældre TR personificere et fællesskab, som også unge kolleger synes er attraktivt at være en del af?



?

Can større anciennitet bidrage til, at TR's forståelse for ledelsens perspektiv vokser med risiko for at afstanden til kollegerne bliver større?

Mange frygter, at det bliver svært at finde en afløser

SPM: Ville det være svært at finde en ny TR, hvis du ikke fortsatte? – I procent

Ja:
45 pct.

Både ja og nej:
36 pct.

Nej:
8 pct.

Ved ikke:
11 pct.

Samarbejdet mellem TR og AMR er bedre nu end tidligere

Hvis der både er valgt en TR og en AMR, er der optimale betingelser for, at kollegerne opnår indflydelse på og får håndhævet retten til god løn og arbejdsvilkår.

Selvom der ofte er en klar opgavedeling mellem de to typer af tillidsvalgte, giver et stigende flertal fra 2010 og frem til 2024 udtryk for, at de har et godt samarbejde.

Det gælder særligt for Arbejdsmiljørepræsentanten, at det styrker rollen og mulighederne, hvis der også er valgt en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, men skaber også flere forventninger og sammenligninger.

AMR bliver mere aktiv, mere involveret og mere synlig – men også mere bevidst om forskelle i status og støtte.

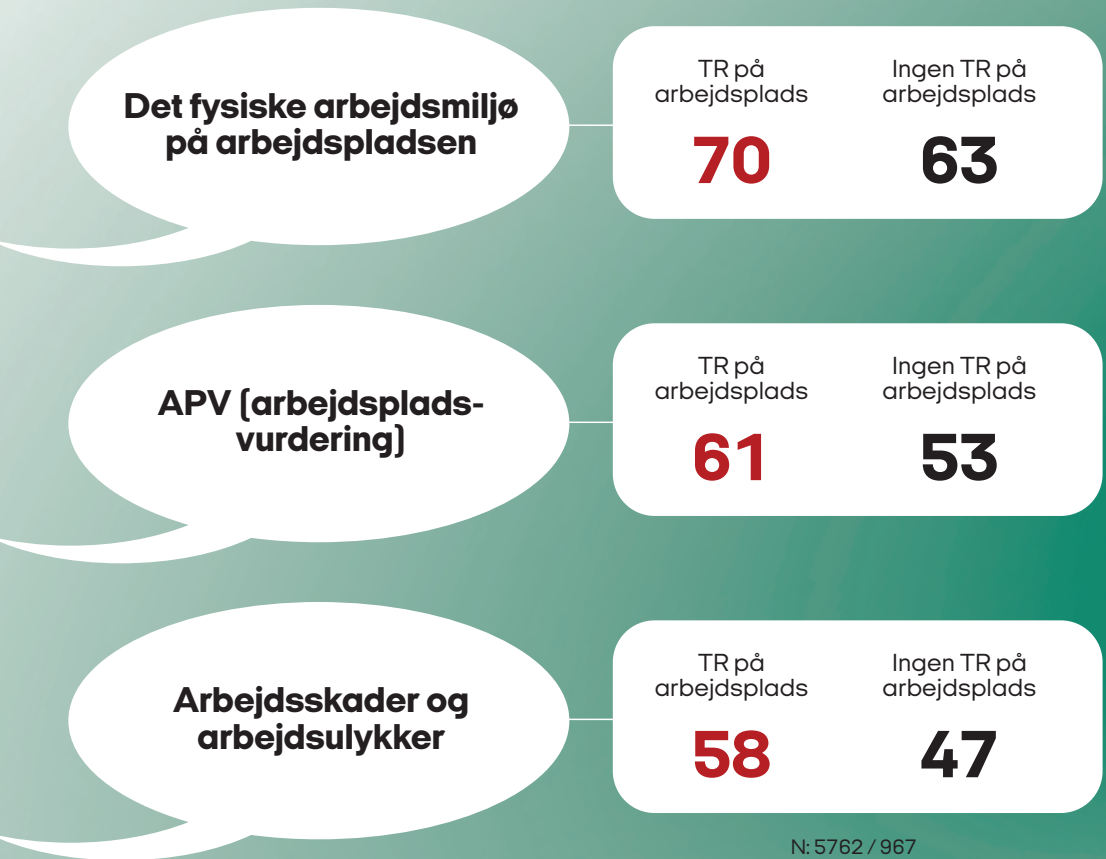
Samarbejdet mellem AMR og TR er blevet særdeles godt

SPM: Hvordan vil du generelt karakterisere samarbejdet med TR/AMR på din arbejdsplads? – I procent



AMR drøfter flere emner med kollegerne, hvis der er en TR på arbejdspladsen

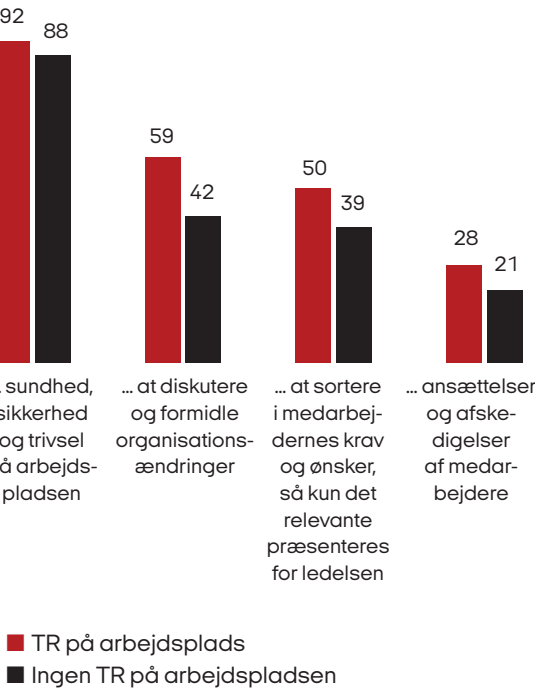
SPM: Hvilke af følgende emner har du som AMR drøftet med kolleger på din arbejdsplads indenfor det sidste år? – I procent



LEDERNE MENER

Lederne bruger i højere grad AMR som sparringspartner, hvis der også er en TR

SPM: Andel af ledere, der er helt/delvist enige i at arbejdsmiljørepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forbindelse med ... – I procent



TILLIDSVALGTE SKABER RO – OG DERMED VÆRDI PÅ ARBEJDSPLADSEN

Undersøgelsen viser, at på arbejdspladser med tillidsrepræsentanter repræsenteres medarbejdernes synspunkter langt oftere, og sikrer dem indflydelse på vigtige forhold, såsom løn, arbejdsforhold, udvikling af arbejdspladsen o.l.

Arbejdsmiljørepræsentanten er i højere grad garant for, at ledelsen lever op til sit ansvar og sikrer, at arbejdet kan udføres forsvarligt og i overensstemmelse med lovgivningen.

Tilsammen tilbyder de desuden støtte og vejledning til kollegerne, mægler i konflikter og bidrager dermed til at sikre trivslen for alle.

De tillidsvalgte fremhæves desuden af langt de fleste ledere som konstruktive sparringspartnere i forhold, der sikrer stabilitet og udvikling af arbejdspladsen.

TR bruger sin tid på kollegernes trivsel, løn og på konflikthåndtering

TR's arbejde er præget af en bred opgaveportefølje, som løses såvel i det formaliserede samarbejdssystem som i den direkte kontakt med de enkelte kolleger og ledere.

Det er tydeligt, at samarbejdet med de to parter kræver, at tillidsrepræsentanten kan skifte perspektiv og tilpasse dialogen om det, henholdsvis ledelse og kolleger er mest optagede af. Det viser, at TR ikke blot er en forlængelse af overenskomstsysteet, men også en nøgleperson, når der skal findes løsninger, der tilgodeser begge parter.

AMR bruger sin tid på det fysiske arbejdsmiljø, APV og stress blandt kollegerne

Det fysiske arbejdsmiljø fylder mest i arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde, både i dialogen med kolleger og i samarbejdet med ledelsen.

Emner som arbejdspladsvurderinger, arbejdsskader og arbejdsulykker er centrale og drøftes af mange.

Det psykiske arbejdsmiljø er dog også en væsentlig del af opgaven. Her er det særligt stress, tidspres, trivsel og samarbejdsproblemer, der bliver taget op.

84 pct. af TR har inden for det seneste år oplevet konflikter og tvister mellem ledelse og medarbejdere på deres arbejdsplads.

En gennemsnitlig tillidsrepræsentant oplever otte konflikter på arbejdspladsen i løbet af ét år – det betyder, at samlet set har de TR, der deltog i TR-undersøgelsen, oplevet mere end **80.000 lokale konflikter** inden for det seneste år.

Over det seneste år har **72 pct.** af TR løst en lokal konflikt og dermed undgået, at sagen blev sendt videre i det fagretlige system. Det svarer til, at de deltagende TR i denne undersøgelse tilsammen har løst mere end **58.000 lokale konflikter**, som således ikke er blevet sendt videre i det fagretlige system.

Det er dog ikke alle sager, som TR formår at løse lokalt.

37 pct. af TR har sendt en eller flere sager videre i det fagretlige system inden for det seneste år.

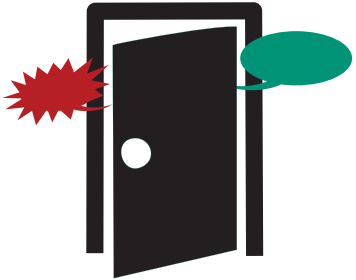
?

Risikerer TR med en uformel løsning af konflikter, at gøre det formelle system usynligt for kollegerne og dermed udvande værdien af fagforeningen?

TR løser et stort antal konflikter – men får ikke altid det, de har krav på

Tillidsvalgte er guld værd, fordi de løser mange af de store og små konflikter, der løbende opstår på arbejdspladsen.

En tredjedel af dem giver udtryk for, at de foretrækker at løse konflikter om potentielle aftalebrud hurtigt med ledelsen, fremfor nødvendigvis at få alt det, kollegerne har krav på.



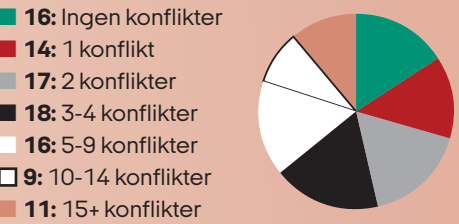
Halvdelen af alle TR løser konflikter minimum en gang om måneden

SPM: Hvor ofte agerer du problemløser i forhold til ledelse og medarbejdere på din arbejdsplads? – I procent



Der er mindst 3 konflikter på halvdelen af de tillidsvalgtes arbejdspladser om året

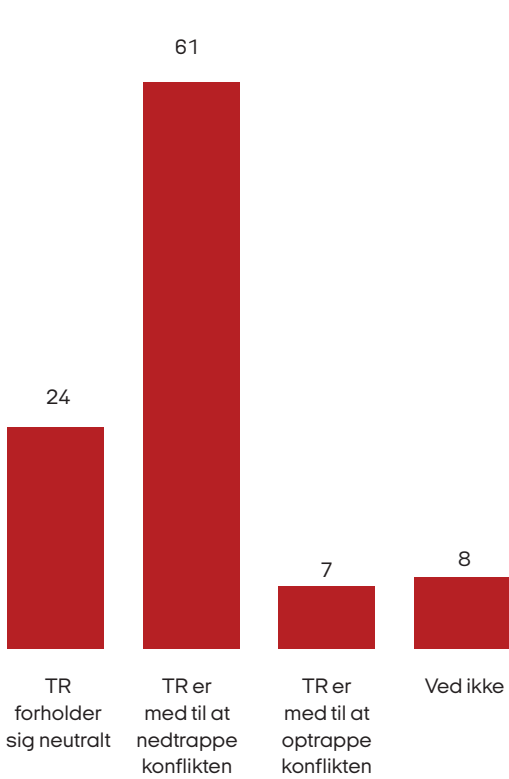
SPM: Hvor mange reelle tvister/konflikter mellem ledelse og medarbejdere har der været på din arbejdsplads indenfor det seneste år? – I procent



LEDERNE MENER

De fleste ledere oplever, at TR nedtrapper konflikter

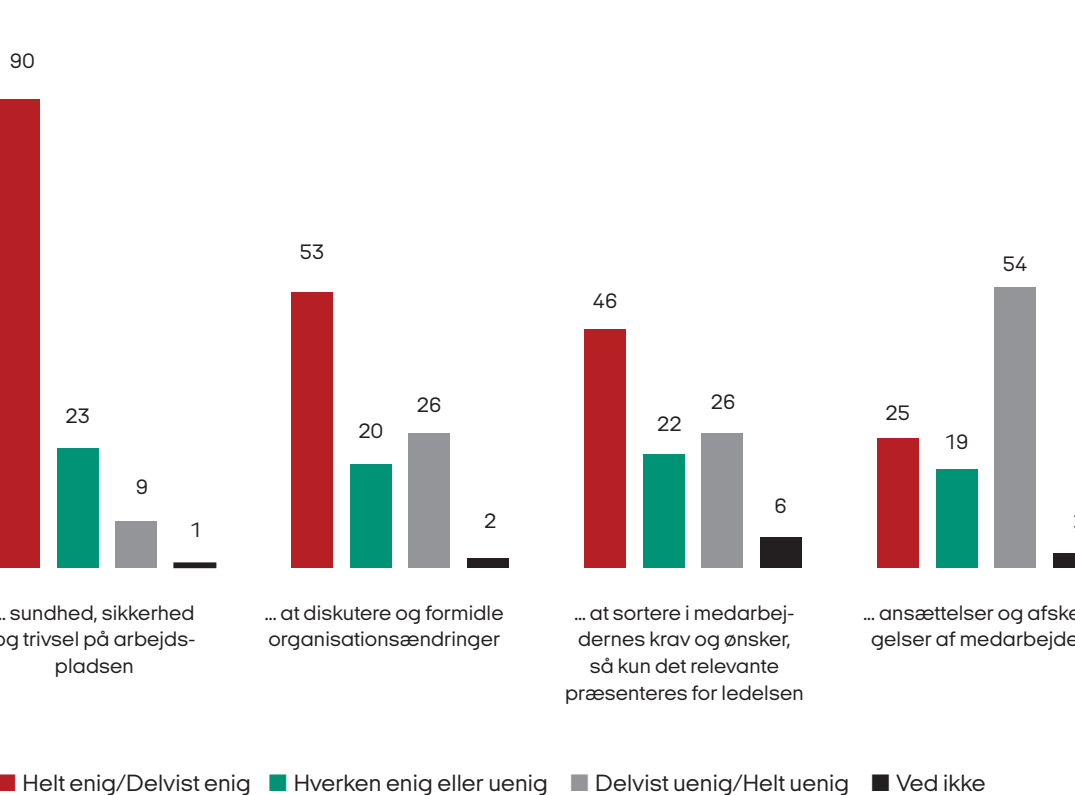
SPM: Lederes oplevelse af TR's håndtering af konflikter på arbejdspladsen – I procent



LEDERNE MENER

Langt de fleste ledere sparrer med AMR om medarbejdernes sundhed, sikkerhed og trivsel

SPM: Hvor enig eller uenig er du i følgende: Arbejdsmiljørepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forbindelse med... – I procent



GODE RELATIONER ER VEJEN TIL INDFLYDELSE, MEN IKKE NØDVENDIGVIS TIL RESULTATER



Relationerne mellem TR og ledelsen

TR2024 undersøgelsen viser, at relationerne mellem TR og ledelsen på de danske arbejdspladser er præget af tillid og vilje til at opnå resultater sammen. Denne tillid kan de tillidsvalgte veksle til indflydelse. Således inddrager langt flere af de ledere, der angiver, at deres forhold til TR er præget af gensidig tillid, vedkommende i strategiske beslutninger, end når der ikke er tillid. Men kun et fåtal af kollegerne oplever, at TR inddrager dem.

TR's fortrolighed med ledelsen synes således, baseret på besvarelsener fra lønmodtagerne ikke at være modsvaret af samme fortrolighed med kollegerne.

Gensidig tillid og gode relationer

Næsten alle de ledere, der er på en arbejdsplads, hvor der er en eller flere tillidsvalgte oplever, at samarbejdet er godt. Lidt færre, men stadig de fleste TR/AMR deler opfattelsen.

Når vi sammenligner parternes vurdering af deres samarbejde, bliver det tydeligt, at gensidig tillid og gode relationer smitter af på, hvilke typer af beslutninger de tillidsvalgte oplever, at de bliver inddraget i.

Det er særligt i forhold, der vedrører medarbejderne direkte, at lederne tilkendegiver, at de inddrager TR i beslutningerne.

← DILEMMA →

**Gode relationer
og fortrolighed
resultater
ifølge TR og
ledelse i større
indflydelse ...**

**... men formår
TR at veksle den
til de resultater,
kollegerne
ønsker sig.**

**Eller risikerer
fortroligheden
med ledelsen
at svække
relationen til
kollegerne,
fordi de bliver
i tvivl om,
hvorvidt TR reelt
varetager deres
interesser, når
de ikke bliver
taget med
på råd?**



Når relationen mellem TR og ledelse er god, oplever TR at blive inddraget i flere beslutninger

Andel TR, der oplever at blive inddraget i centrale strategiske/økonomiske beslutninger – i forhold til samarbejdsrelationer.
SPM: Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på arbejdspladsen?

Ledelsen inddrager mig i centrale strategiske/ økonomiske beslutninger – I procent



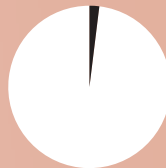
60: Særdeles godt



23: Nogenlunde



9: Ringe



2: Samarbejder ikke

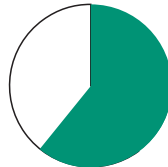


18: Ved ikke

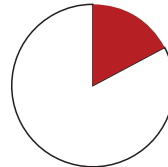
LEDERNE MENER

Ledere, der har stor tillid til TR, inddrager dem gerne

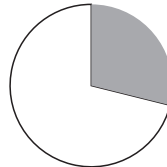
Andel ledere, der inddrager tillidsrepræsentanten i strategisk/økonomiske beslutninger – i forhold til tillidsforholdet til tillidsrepræsentanten. Mit eget forhold til tillidsrepræsentanten er præget af gensidig tillid: Jeg inddrager gerne tillidsrepræsentanten i strategiske/ økonomiske beslutninger – I procent



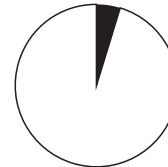
67: Helt enig/enig



21: Hverken enig eller uenig



41: Helt uenig/uenig



5: Ved ikke

3 ud af 4 TR har et godt samarbejde med ledelsen

SPM: Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på arbejdspladsen? – I procent

24: Særdeles godt

47: Godt

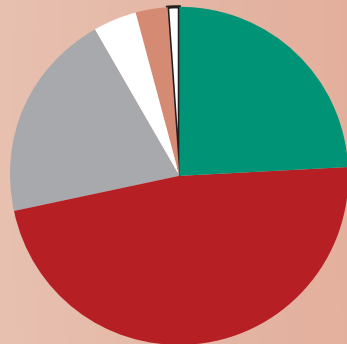
20: Nogenlunde

4: Mindre godt

3: Ringe

1: Vi samarbejder ikke

0: Ved ikke



LEDERNE MENER

Langt de fleste ledere har et godt samarbejde med TR

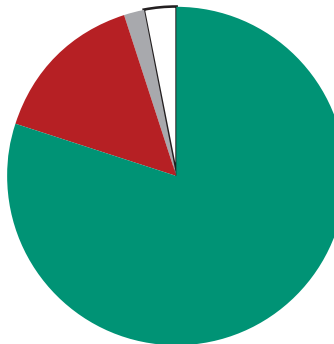
SPM: Hvor tilfreds er du alt i alt med samarbejdet med jeres tillidsrepræsentant(er)? – I procent

80: Meget tilfreds/tilfreds

15: Hverken tilfreds eller utilfreds

2: Utilfreds/meget utilfreds

3: Ved ikke



AMR har også et godt samarbejde med ledelsen

SPM: Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på arbejdspladsen? – I procent

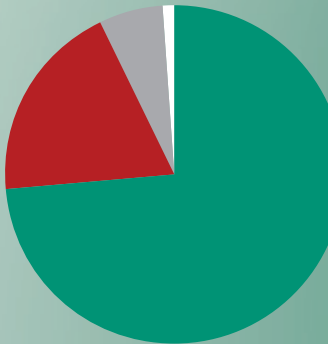
73: Særdeles godt/Godt

19: Nogenlunde

6: Mindre godt/Ringe

1: Vi samarbejder ikke

0: Ved ikke



LEDERNE MENER

Lederne bakker op – de er også tilfredse med samarbejdet

SPM: Hvor tilfreds er du alt i alt med samarbejdet med jeres arbejdsmiljørepræsentant? – I procent

48: Meget tilfreds

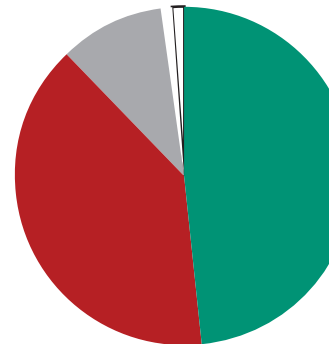
39: Tilfreds

10: Hverken tilfreds eller utilfreds

1: Utilfreds

0: Meget utilfreds

1: Ved ikke



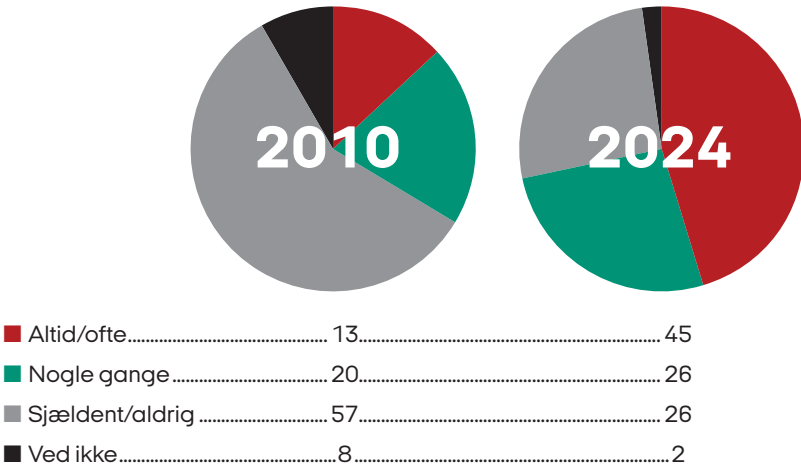
Ledelsen respekterer TR men ønsker et tættere forhold til medarbejderne

Overordnet respekterer ledelsen TR og fagforeningen som forhandlingspartner. Men samtidig er der fra 2010 og til 2024 et stigende antal ledere, der taler direkte med medarbejderne om løn og arbejdsvilkår. Og det er næsten uafhængig af, om lederen angiver, at relationen til TR er præget af gensidig tillid eller ej.

LEDERNE MENER

Flere ledere omgår TR og taler direkte med medarbejderne

SPM: Taler du direkte med medarbejderne om løn og arbejdsvilkår frem for at tale med tillidsrepræsentanten? – I procent



Samarbejdet med kollegerne om det faglige arbejde – kunne være bedre

80 pct. af tillidsrepræsentanterne i denne undersøgelse har i dag kolleger, der er gule eller uorganiserede.

Alligevel svarer langt de fleste, at de har et godt forhold til deres kolleger, og at de har et godt indblik i deres ønsker og krav til overenskomsten.

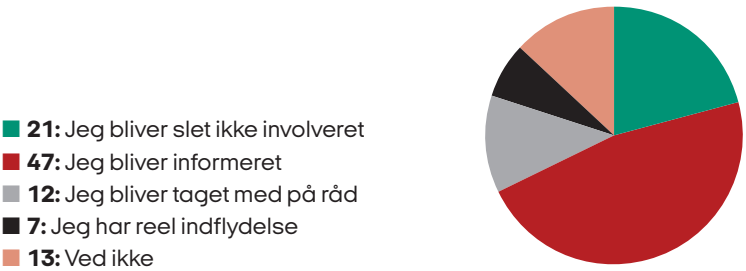
Det indtryk deles ikke helt af kollegerne, selvom de også giver udtryk for, at de er tilfredse med deres TR, så oplever de ikke, at de bliver inddraget eller bliver taget med på råd.

Blandt de adspurgte lønmodtagere svarer et flertal, at de ofte bliver informeret om TR's arbejde, men sjældent direkte rådført, og en ret betydelig andel oplever, at de slet ikke bliver involveret i TR's arbejde.

KOLLEGERNE MENER

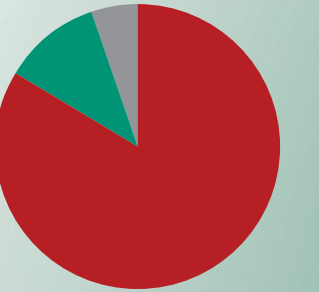
Kun de færreste lønmodtagere har reel indflydelse

SPM: Hvordan bliver du involveret i din tillidsrepræsentants arbejde? – I procent



AMR har også overblik over kollegernes ønsker til arbejdsmiljøet

SPM: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din relation til kollegerne: Jeg har et godt indblik i, hvilke ønsker mine kolleger har til deres arbejdsmiljø – I procent

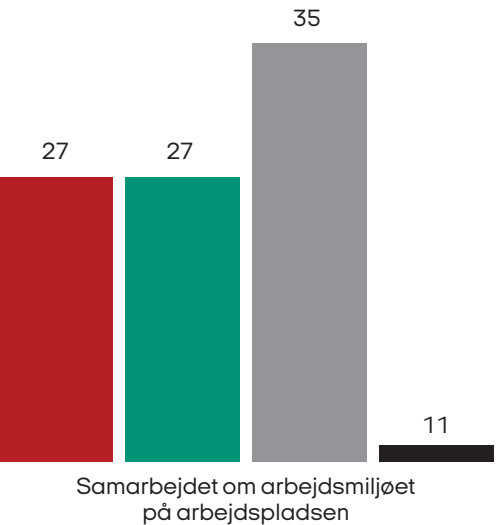


83: Helt enig/Delvist enig
11: Hverken enig eller uenig
5: Delvist uenig/Helt uenig
0: Ved ikke

KOLLEGERNE MENER

En del kolleger bliver involveret i arbejdsmiljøarbejdet

SPM: I hvilken grad involverer arbejds-miljørepræsentanten dig i følgende? – I procent



I meget høj/Høj grad
I nogen grad
I lav grad/Meget lav grad/Slet ikke
Ved ikke

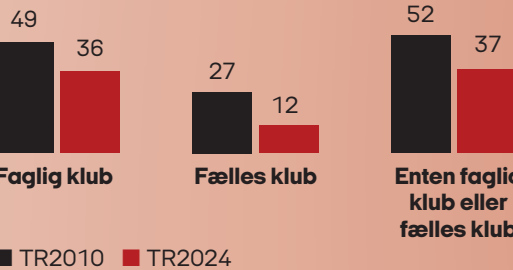
Færre faglige klubber

TR-undersøgelsen viser, at andelen af TR'er på arbejdspladser med en faglig klub er faldet med næsten 30 pct. siden 2010. De faglige klubber har historisk spillet en nøglerolle for opbakningen til TR i samspejlet/modspillet med ledelsen. Det bliver dokumenteret i undersøgelsen, at opbakningen til TR er større, og at kollegerne interesserer sig mere for det faglige arbejde og for overenskomsten, når der er en faglig klub på arbejdspladsen.

?
Mister den tillidsvalgte styrke, når der ikke er en faglig klub til at bakke op, og får det betydning for, hvilken relation og hvilke resultater TR kan opnå i samarbejdet med ledelsen?

Færre TR har i dag en faglig klub på arbejdspladsen

SPM: Hvilke af følgende har I på din arbejdsplads? – I procent



DILEMMA

TR bruger en stor del af sin tid på at deltage i det formelle samarbejde på arbejdspladsen, men det er det, kollegerne er mindst interesserede i.

De lokale forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår er det emne, der optager lønmodtagerne mest.

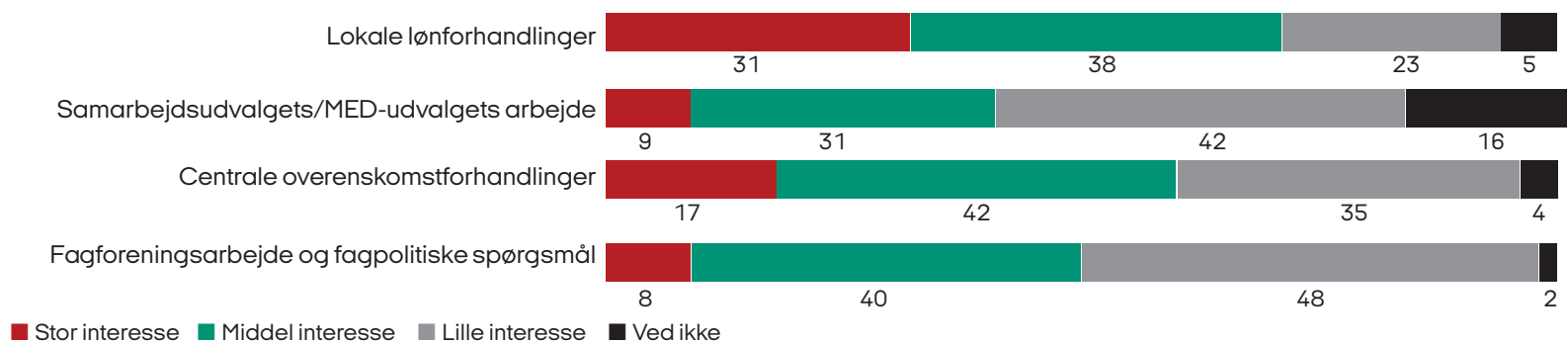


Lønmodtagerne interesserer sig til gengæld ikke meget for det, der foregår i de formelle samarbejdsorganer på arbejdspladsen, selv om det er det, TR bruger mest af sin tid på.

KOLLEGERNE MENER

Lønmodtagerne interesserer sig mest for de lokale lønforhandlinger

SPM: Hvor interesseret er du i følgende emner? – I procent



Tillidsvalgte bruger fagforeningen som sparringspartner

Selvom en tredjedel af AMR vurderer, at fagforeningen kan være til stor hjælp, så har mere end to tredjedele ikke involveret fagforeningen det seneste år.

Tillidsrepræsentanter er i højere grad i kontakt med deres fagforening end arbejdsmiljørepræsentanter. Og de, der er i regelmæssig kontakt, oplever i højere grad støtte i forhold til opgaver som organisering. Halvdelen af alle de adspurgte TR er i kontakt med deres fagforening en gang om måneden eller oftere, og deres henvendelser handler især om forhandling eller organisering. Og selv om kun et mindretal synes det er nyttigt, at fagforeningen er til stede på deres arbejdsplads, så er der alligevel en del både blandt TR og AMR, der gerne vil have en repræsentant med til lokale forhandlinger og drøftelser med ledelsen.

?

Bør de lokale fagforeninger i højere grad prioritere relationen til arbejdsmiljørepræsentanterne, selvom de hjælper alle kolleger uanset om de er organiserede eller ej?

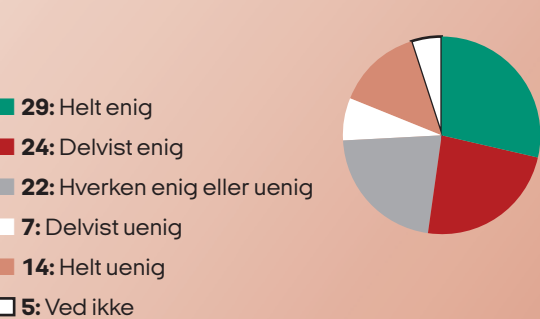
TR bruger fagforeningens lønstatistik

SPM: Jeg bruger min fagforenings lønstatistik som forberedelse til lokalforhandlinger – I procent



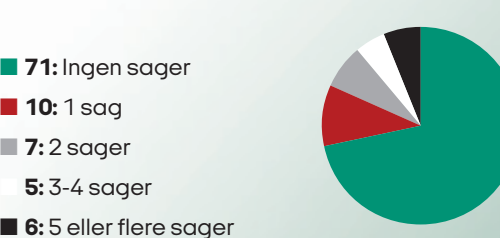
Fagforeningen yder vigtig rådgivning – til halvdelen af TR

SPM: Jeg fik vigtig rådgivning fra min fagforening i forbindelse med lokalforhandlingerne – I procent



Fagforeningen involveres kun i få arbejdsmiljøsager

SPM: Hvor mange arbejdsmiljøsager har du indenfor det seneste år involveret fagforeningen i? [Giv dit bedste skøn] – I procent

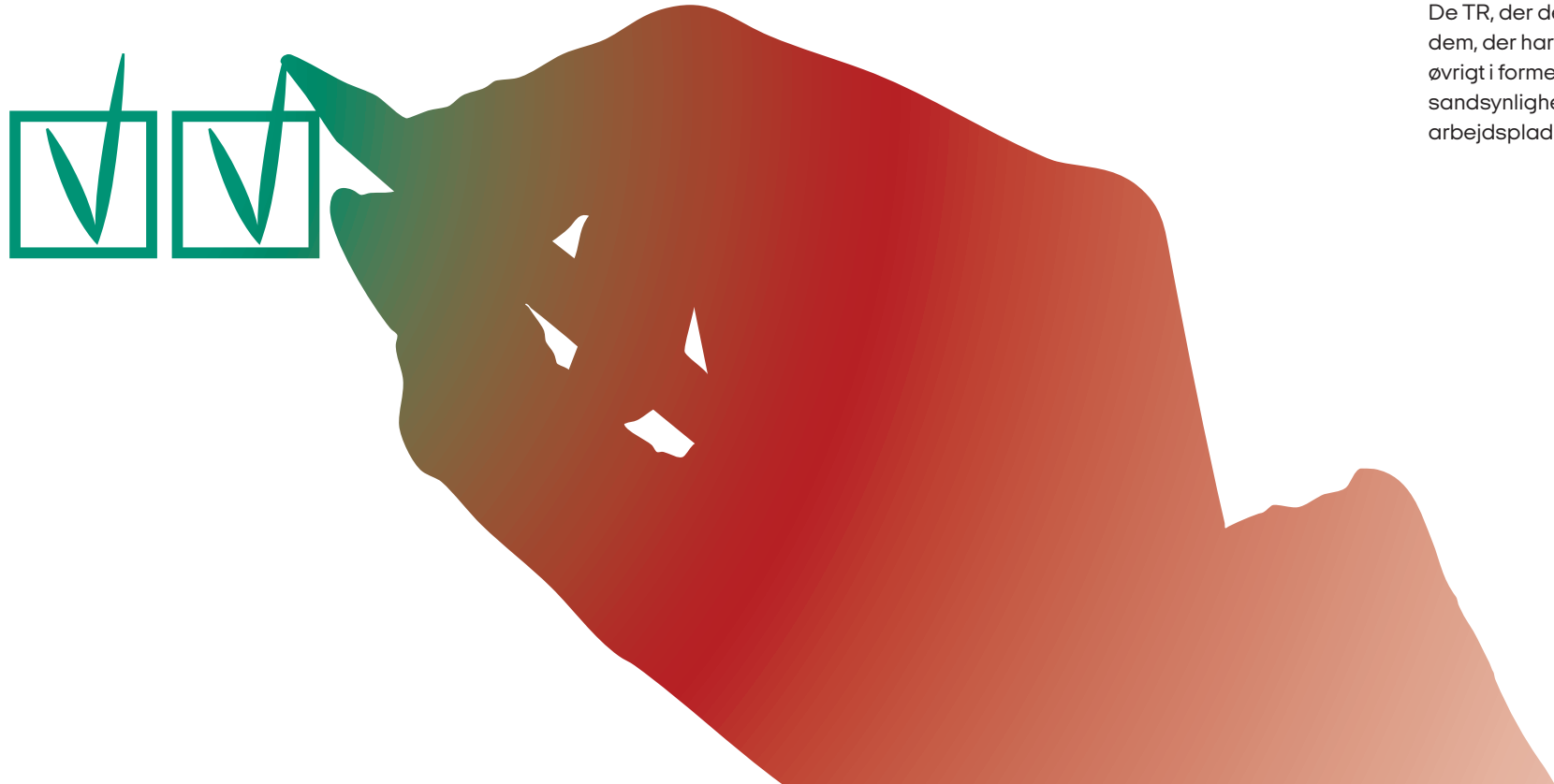


En del AMR vurderer, at fagforeningen kan yde god hjælp i arbejdsmiljøsager

SPM: Hvor enig eller uenig er du i, at det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med i drøftelser om arbejdsmiljø/forhandlinger med ledelsen? – I procent

	AMR	TR
Helt enig/Delvist enig	32	41
Hverken enig eller uenig	23	21
Helt uenig/Delvist uenig	19	23
Ved ikke	26	15

TILLIDSVALGTE FORHANDLER PÅ DE FLESTE ARBEJDSPLADSER MEN INDGÅR FÆRRE AFTALER



Lokale forhandlinger på langt de fleste arbejdspladser

Der foregår lokale forhandlinger på langt de fleste arbejdspladser i Danmark, og 3 ud af 4 TR tilkendegiver, at de er involveret i dem. Decentraliseringen af det kollektive lønsystem synes dermed overordnet set at være slået igennem.

Der er dog fra 1998 og til i dag sket en nedgang i antallet af konkrete aftaler, det er lykkedes parterne at indgå, særligt indenfor den offentlige sektor. Det er helt naturligt, da lønsystemerne er forskellige og ikke alle steder involverer TR.

De TR, der deltager i lokale forhandlinger, er også dem, der har størst indflydelse og deltager de i øvrigt i formelle samarbejdsorganer, øger det også sandsynligheden for, at de bliver inddraget i andre af arbejdspladsens forhold.

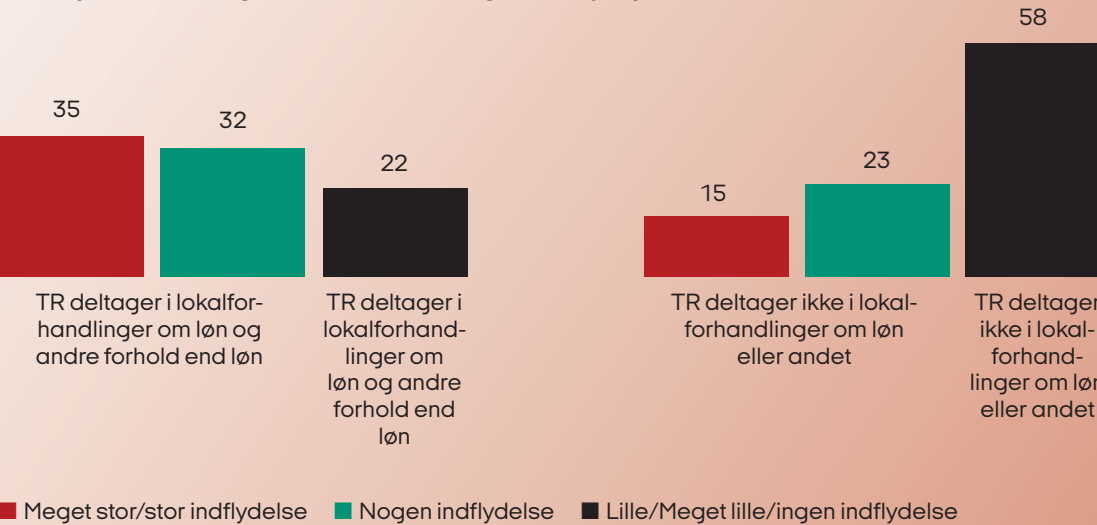
Færre TR indgår i dag lokalaftaler end tidligere

SPM: TR som har indgået lokalaftaler – over tid (1998, 2010, 2024) og fordelt på typer af lokalaftaler – I procent

	1998	Lokalaftale 2010	2024		1998	Skuffeaftale 2010	2024
Offentlig sektor.....	53.....	60.....	47		13	7	4
Privat sektor.....	73.....	73.....	66		21	11	8
Gennemsnit	61.....	66.....	56		17	9.....	8

Når TR deltager i lokale forhandlinger, stiger indflydelsen på kollegernes løn og arbejdsvilkår

SPM: Tillidsrepræsentanters indflydelsesmuligheder på kollegernes løn og arbejdsvilkår – fordelt på deres deltagelse i lokalforhandlinger eller ej – I procent



Lokale forhandlinger – kollektivt eller individuelt

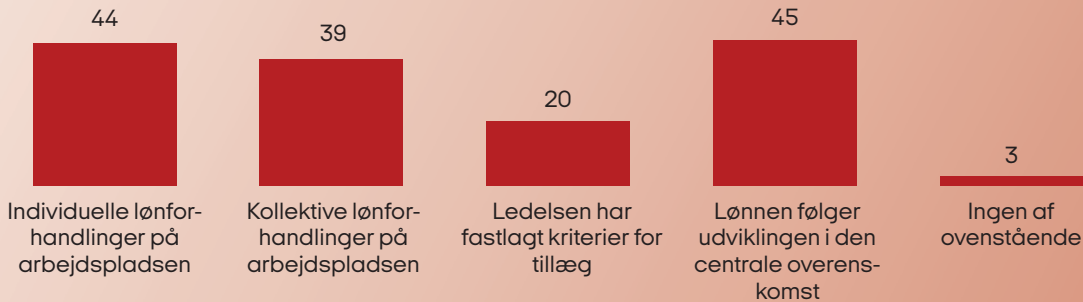
Det er ikke udelukkende TR, der deltager i forhandlinger på arbejdspladsen. Lidt under halvdelen af TR angiver, at kollegerne selv forhandler løn direkte med ledelsen.

Det understøttes af lønmodtagerne, der svarer det samme, mens 64 pct. af de ledere, der har en TR, angiver, at de forhandler direkte med medarbejderne.

Tallene dækker over store brancheforskelle og individuel lønforhandling er særlig udbredt indenfor den offentlige sektor fx offentlig administration, pleje og omsorg, men også på det private arbejdsmarked, selvom der er en TR.

På knap halvdelen af de arbejdspladser, hvor TR arbejder, foregår der individuelle lønforhandlinger

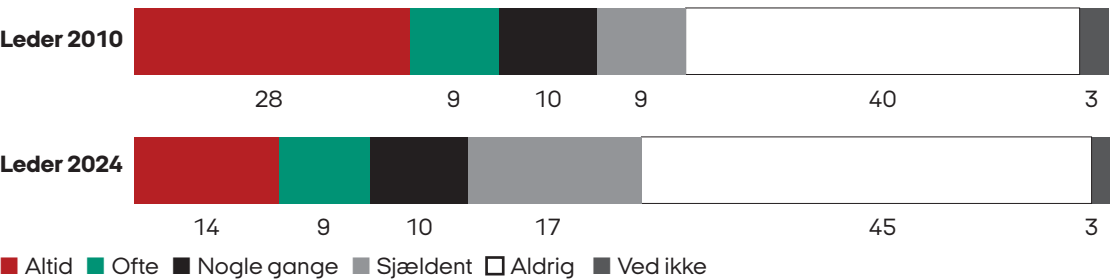
SPM: Tillidsrepræsentanter og forskellige lokale lønmodeller på arbejdspladserne – I procent



LEDERNE MENER

Færre ledere inddrager TR i individuelle lønforhandlinger

SPM: Ledere, som svarer, at tillidsrepræsentanten sidder med ved forhandlinger om individuel løn/individuelle løntillæg (2010 og 2014) – I procent



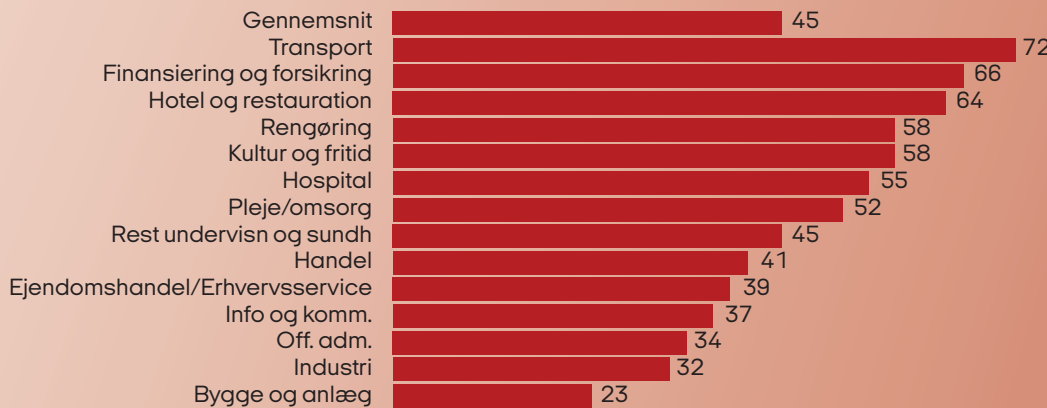
Lokale forhandlinger og lønsystemer

Lokale lønaftaler indgås indenfor alle lønsystemer, men har typisk størst betydning for lønmodtagere indenfor brancher med minimallønoverenskomster, eller overenskomster uden lønsatser.

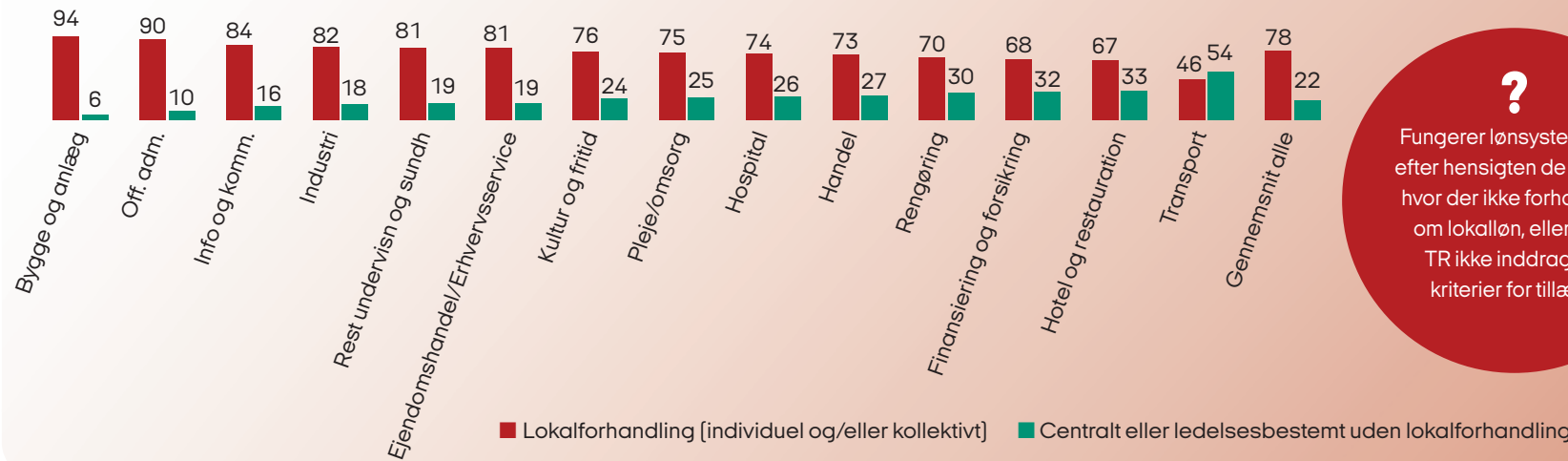
Indenfor disse systemer er der typisk lagt op til, at en relativ stor del af lønudviklingen skal hentes via lokale aftaler.

Det er derfor særlig vigtigt for medarbejderne, at der foregår lokale forhandlinger indenfor brancher, der er domineret af disse systemer. Det drejer sig fx om industri-, bygge- og anlægs- samt hotel- og restaurationsområderne.

Lønnen følger den centrale overenskomst på arbejdspladsen fremfor at blive forhandlet lokalt fordelt på brancher – I procent



Tillidsrepræsentanter og lokale lønpraksisser i procent – fordelt på brancher



?
Fungerer lønsystemerne efter hensigten de steder, hvor der ikke forhandles om lokalløn, eller hvor TR ikke inddrages i kriterier for tillæg?

Ledelsens tilgang til forhandling

Et flertal af de adspurgte ledere vurderer, at TR er en god og kompetent forhandlingspart.

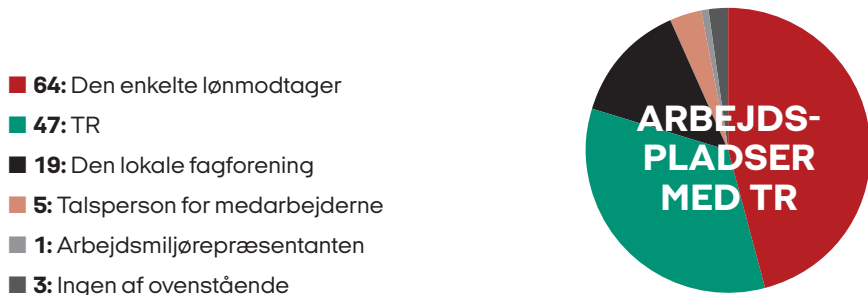
Alligevel forhandler de i stigende grad med den enkelte medarbejder især omkring løn, og andelen af dem, der ønsker at forbigå TR og fagforeningen, er stigende.



LEDERNE MENER

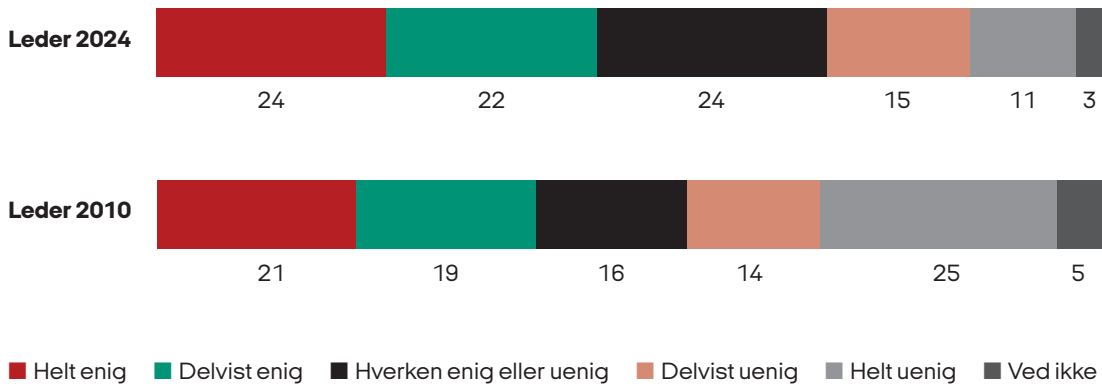
Flest ledere forhandler direkte med den enkelte lønmodtager

SPM: Hvem forhandles lønnen med? – I procent



...og de ønsker et tættere forhold til medarbejderne, uden at det involverer TR eller fagforeningen (Kun arbejdspladser med en TR)

SPM: Hvem forhandles lønnen med? – I procent



Kollegernes oplevelse af forhandlingerne

Det er kun et mindretal af de lønmodtagere, der har en TR, som ønsker selv at forhandle direkte med ledelsen.

Det til trods for, at et flertal af TR giver udtryk for, at de har svært ved at indfri kollegernes forventninger i lokale forhandlinger.

Og så er det tilsyneladende lettere for TR at gøre gule og uorganiserede kolleger glade.

Generelt er der et fald i TR, der drøfter lønforhold med deres kolleger, hvorimod flere gør det med ledelsen.

Flere TR drøfter i dag løn med ledelsen og færre med kollegerne

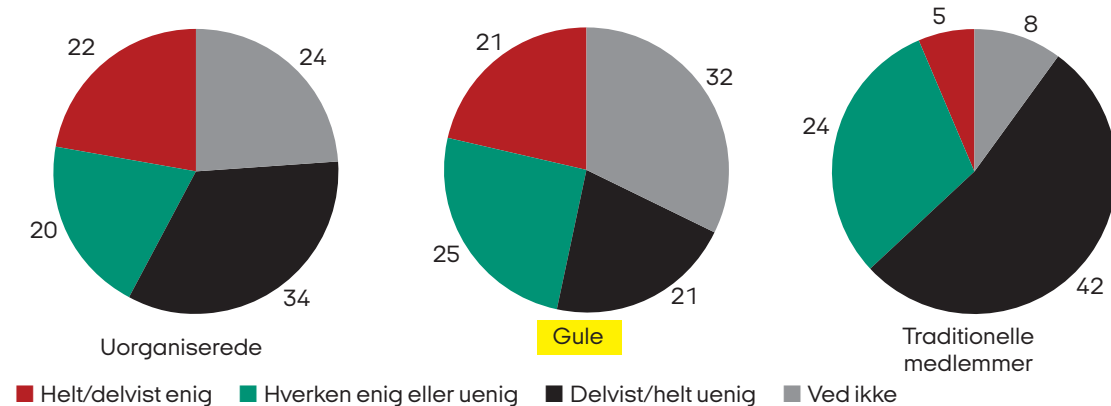
SPM: Tillidsrepræsentanter, som har drøftet løn og indgået lokale lønftaler henholdsvis – I procent 2010 og 2024



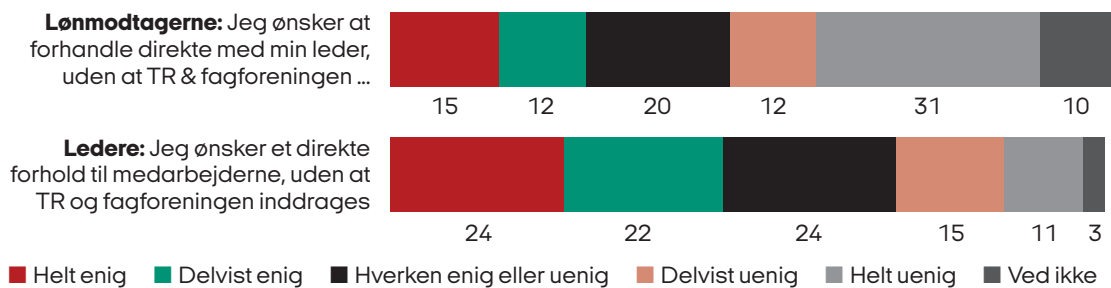
KOLLEGERNE MENER

Næsten halvdelen af de organiserede lønmodtagere oplever ikke, at TR tilgodeser deres interesser under lokalforhandlinger

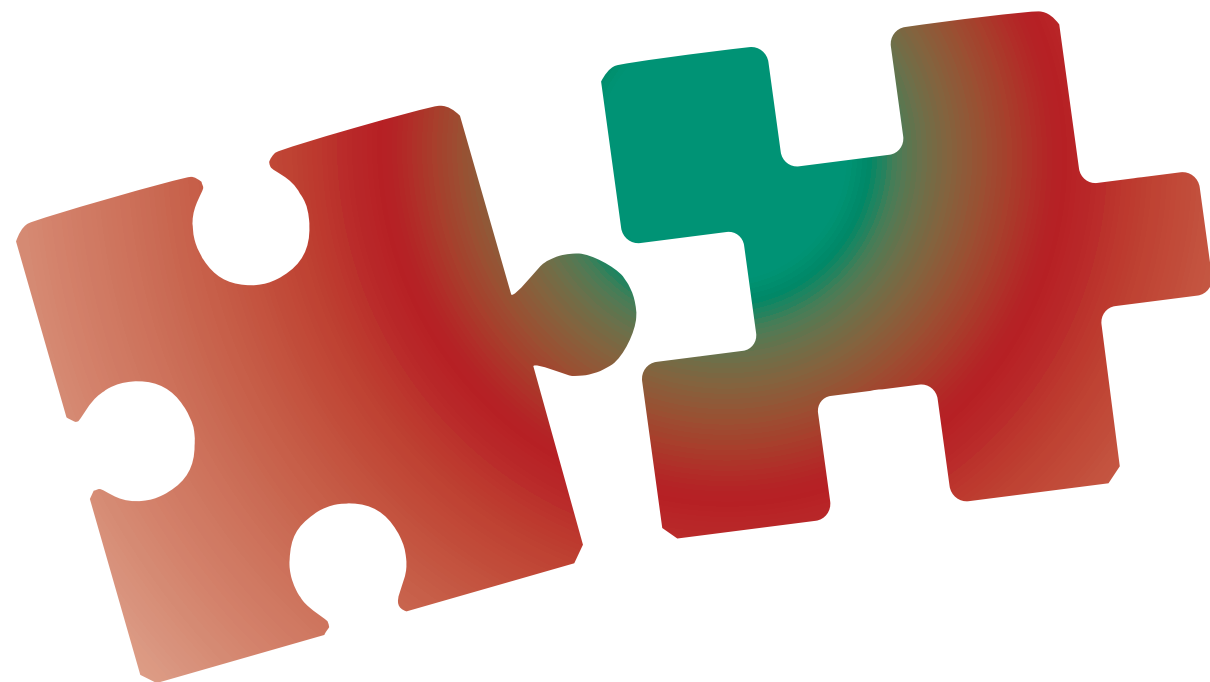
SPM: Lønmodtagere som oplever, at tillidsrepræsentanten tilgodeser deres interesser under lokalforhandlingerne i procent – fordelt på organisationsmedlemskab – I procent



Flere ledere men få lønmodtagere ønsker at forhandle direkte med hinanden



SPILLER DE TILLIDSVALGTE DEN RIGTIGE ROLLE I ORGANISERINGSINDSATSEN?



← DILEMMA →

**Nogle
organiseringstiltag,
indebærer at mobilisere
kollegerne om sager
og rejse krav overfor
ledelsen. Det er en
balancegang for de
tillidsvalgte.**

På den ene side
demonstrerer det, hvad
kollegerne kan få ud af
at stå sammen ...

... på den anden side
risikerer det måske at
belaste relationen til
ledelsen og dermed
ødelægge den
fortrolighed og tillid, der
gør det muligt at levere
de resultater og løse de
konflikter, kollegerne
efterspørger.

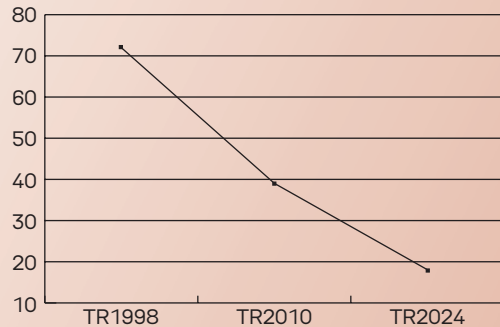


De tillidsvalgte med flest uorganiserede og gule kolleger har mindst kontakt til fagforeningen

I dag har de fleste tillidsvalgte kolleger, som ikke er medlem af den overenskomstbærende fagforening. Og selvom flertallet ikke bruger meget tid på organisering, så anser de det nu for at være en vigtig opgave. Næsten 90 pct. af TR kender deres kollegers tilhørsforhold til fagforeningen, og de ved derfor også, om der er gule eller uorganiserede på arbejdspladsen. Det understreges også af, at mange kender til og anvender flere forskellige metoder til at organisere kollegerne.

Langt de fleste TR har i dag gule eller uorganiserede kolleger

SPM: Andelen af TR, der ikke har gule og/eller uorganiserede kolleger – I procent



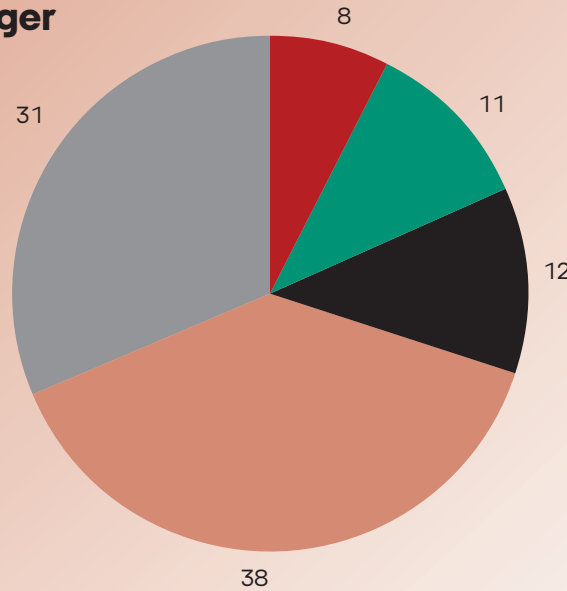
De fleste TR ved, hvor deres kolleger er organiserede

SPM: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – I procent

Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret.....	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1

Mange TR bruger flere strategier til at organisere deres kolleger

- Ingen organiseringstiltag
- Kun ved ansættelsen
- Kun via fordele
- Både ved ansættelsen og via fordele
- Socialt pres og andre strategier



Uorganiserede og Gule?

Det påvirker TR, at de har flere kolleger, der er medlem af en gul organisation eller slet ikke er organiseret – men ikke særlig meget. Næsten halvdelen af de tillidsvalgte giver i undersøgelsen udtryk for, at det ikke har nogen betydning for samarbejdet, at der er kolleger, der ikke er medlem af den overenskomstbærende fagforening. Men der er også en del, der oplever, at det gør det sværere at koordinere kollegernes krav og vanskeliggør lokalforhandlinger. Når det kommer til, hvordan de vælger at håndtere disse kolleger, så er deres tilgang rimelig konstant over tid. Lidt over halvdelen af TR varetager ikke de gule og uorganiserede kollegers interesser overfor ledelsen, mens de andre gør. Overraskende nok støtter hver femte uorganiserede og hver fjerde gul lønmodtager op om, at TR gør en indsats for at få sine kolleger til at melde sig ind i den overenskomstbærende fagforening.

Det har ikke stor betydning for samarbejdet, at der er gule og uorganiserede på arbejdspladsen

SPM: Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er uorganiserede og gule på arbejdspladsen? (Marker gerne flere svar) – I procent

	TR2024	TR2010
Det har ingen betydning	43	51
Det vanskeliggør lokalforhandlinger.....	29	0
Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og -ønsker.....	26	24
Det presser løn- og arbejdsvilkår	14	11
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	10	14

KOLLEGERNE MENER

Halvdelen af de organiserede kolleger synes, at TR skal arbejde for at få alle til at melde sig ind i fagforeningen

SPM: Tillidsrepræsentanten skal arbejde for at få kollegerne til at melde sig ind i fagforeningen – I procent

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Uorganiseret.....	8	13	28	13	27	10	100
Traditionel fagforening.....	30	19	28	8	12	4	100
Gul organisation.....	12	13	27	10	37	2	100
Total.....	26	18	28	9	15	4	100

← DILEMMA →

Skal fagbevægelsen satse på AMR som talerør for fagbevægelsen, der hvor det ikke er lykkedes at vælge TR?

Selvom undersøgelsen viser ...



at AMR kun i meget begrænset omfang ser sig selv som organisationsrepræsentant eller gør en indsats for at organisere sine kolleger?

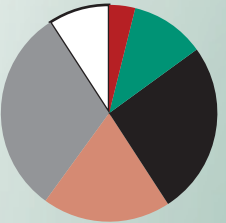
AMR som talerør for fagforeningen

Der er langt flere arbejdsmiljørepræsentanter på danske arbejdspladser, end der er tillidsrepræsentanter. Det betyder, at mange lønmodtagere kun har arbejdsmiljørepræsentanten som talerør til ledelsen – og dermed er arbejdsmiljørepræsentanten, set fra de faglige organisationers synspunkt, en mulig organisationsrepræsentant, der kan udfylde en nøglerolle, særligt der, hvor der ikke er valgt en TR. Desværre er det kun 15 pct. af AMR, der giver udtryk for, at de spiller en central rolle i forhold til kollegernes medlemskab af fagforeningen.

Hver anden AMR mener, at de har et ansvar for at organisere kollegerne

SPM: I hvilken grad mener du selv, at du har en rolle i arbejdet med den faglige organisering af kolleger? – I procent

- 4: I meget høj grad
- 11: I høj grad
- 26: I nogen grad
- 19: I lav grad
- 31: I meget lav grad eller slet ikke
- 9: Ved ikke



TR styrker AMR's relation til fagbevægelsen

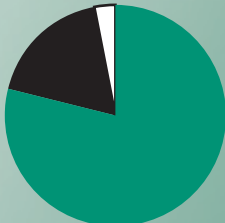
Der er en klar synergieffekt mellem de to tillidshverv. Det gælder særligt for AMR, at de, der har en TR kollega, i højere grad ser sig selv som en del af fagbevægelsen, og de gør også mere for at organisere.

Det styrker også generelt AMR i udøvelsen af sin funktion, at der er en TR kollega.

Andel AMR som er blevet opfordret til at organisere nye medlemmer

SPM: Opfordrer fagforeningen dig til at organisere nye medlemmer? – I procent

- 79: Ja
- 18: Nej
- 3: Ved ikke



AMR's tiltag for at organisere sine kolleger, alt efter om der er en TR eller ej på arbejdspladsen

SPM: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer? – I procent



N: 5736 / 962

TR savner argumenter i organiseringsarbejdet – men AMR har dem

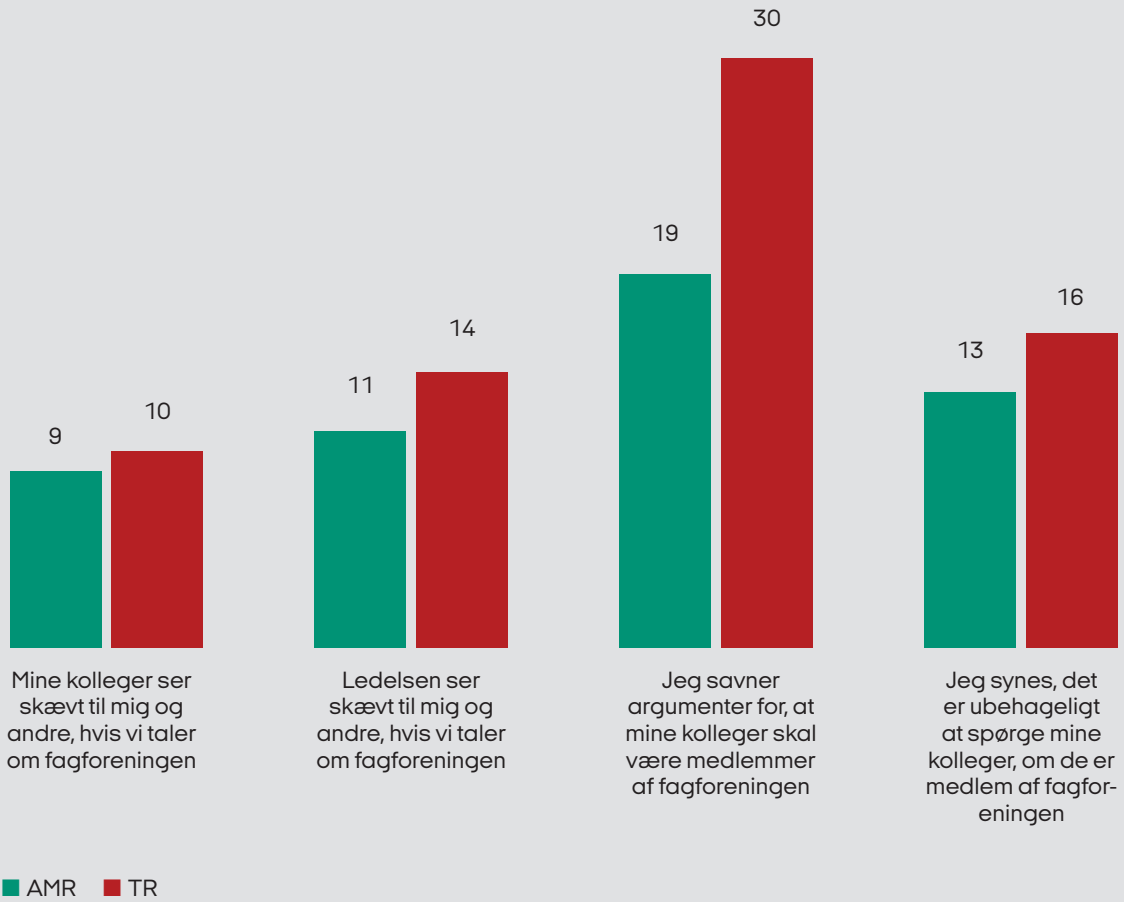
De fleste tillidsrepræsentanter er trygge ved organiseringsopgaven, og de oplever ikke i nævneværdig grad, at deres kolleger eller ledelsen ser skævt til dem, når de taler om medlemskab.

Til gengæld er andelen, der svarer, at de i samtalen om medlemskab mangler argumenter, vokset over tid og er nu over 30 pct.. Det samme gør sig ikke gældende for arbejdsmiljørepræsentanterne, som i højere grad kan forklare kollegerne, hvorfor de skal være medlem af fagforeningen.



Stemningen omkring organiseringsindsatsen er generelt god

SPM: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Andel der er helt enig/delvist enig – I procent



De mest udfordrede tillidsrepræsentanter modtager mindst hjælp

38 pct. af tillidsrepræsentanterne får hverken støtte fra deres fagforening eller forbund i forhold til at organisere deres kolleger. Blandt de TR, der ikke får støtte, er der en overvægt, der oplyser, at de føler sig dårlig rustet til opgaven, som har mange unge og udenlandske kolleger og kommer fra mindre virksomheder. Desuden har de ofte en stor andel af uorganiserede eller gule kolleger.

Faktorer, der påvirker TR's organiseringsindsats:

- TR, der har mindst viden, har også flest udfordringer ift. organisering.
- TR, der har flest udfordringer, gør mindst for at organisere.
- TR, der gør mest for at organisere, har også markant større opbakning.
- TR med stor opbakning har også større viden om deres kollegers organisering.
- TR med mest opbakning er også dem, der oplever færrest udfordringer.

Halvdelen af kollegerne bakker op om TR's organiseringsindsats

SPM: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? – I procent



Forhold der styrker TR's organiseringsindsats

Det styrker generelt TR's mulighed for at organisere kollegerne, hvis den danske model fungerer på arbejdspladsen.

Det vil sige, at der er formelle samarbejdsudvalg, tid til TR-arbejde og aktive lokalaftaler.

På denne type af arbejdspladser ved TR mest om kollegernes tilhørsforhold til fagforeningen, de benytter flest forskellige metoder til at rekruttere kollegerne, og de modtager hjælp fra fagforeningen til arbejdet.

Det er også tydeligt, at de TR, der føler, at de er godt klædt på, gør mere for at løfte organiseringsopgaven.

Godt klædt på

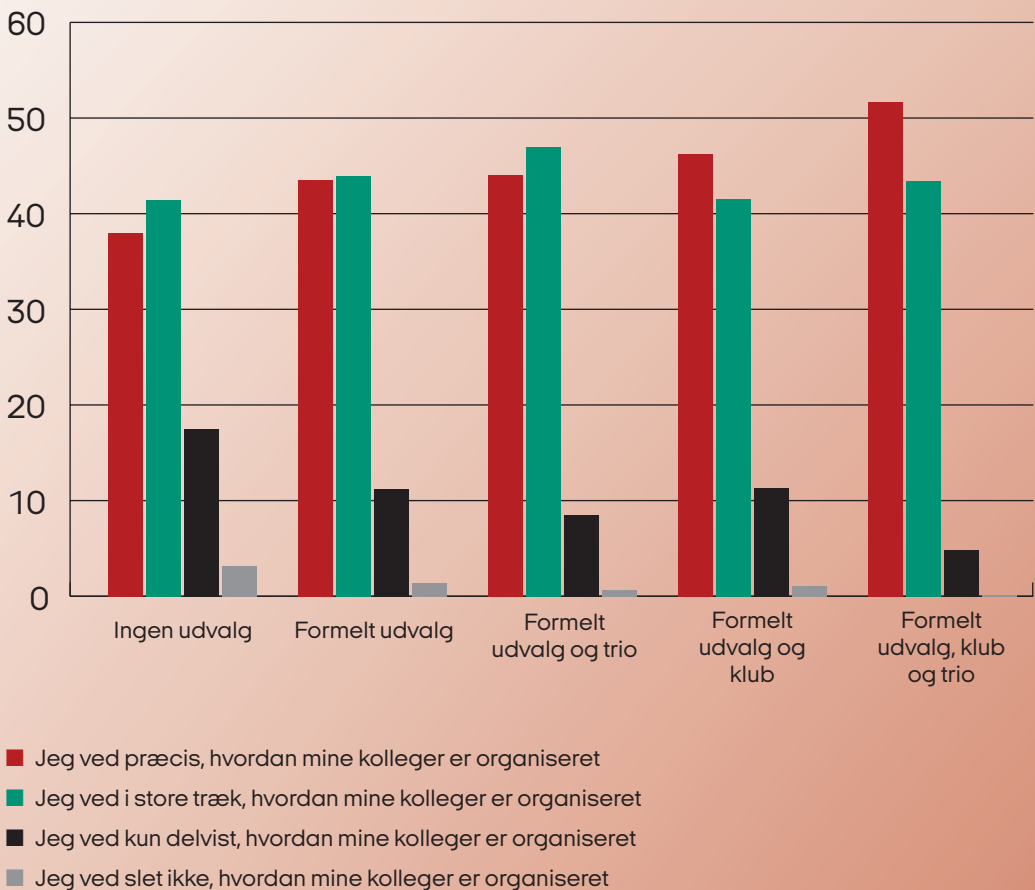
De tillidsrepræsentanter, der oplever, at de er godt rustede til at varetage deres funktion, har større viden om kollegernes organisering, de benytter flere forskellige metoder og får mere hjælp, end de der ikke føler sig godt klædt på.

?

Selvom TR har fingeren på pulsen, når det kommer til at forstå kollegernes motivation, så bliver de ikke taget med på råd af deres fagforening, når der planlægges organiseringsindsatser.

TR med formelle udvalg på arbejdspladsen ved mest om, hvor deres kolleger er organiserede

SPM: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? – I procent



Ledelsens syn på organisering

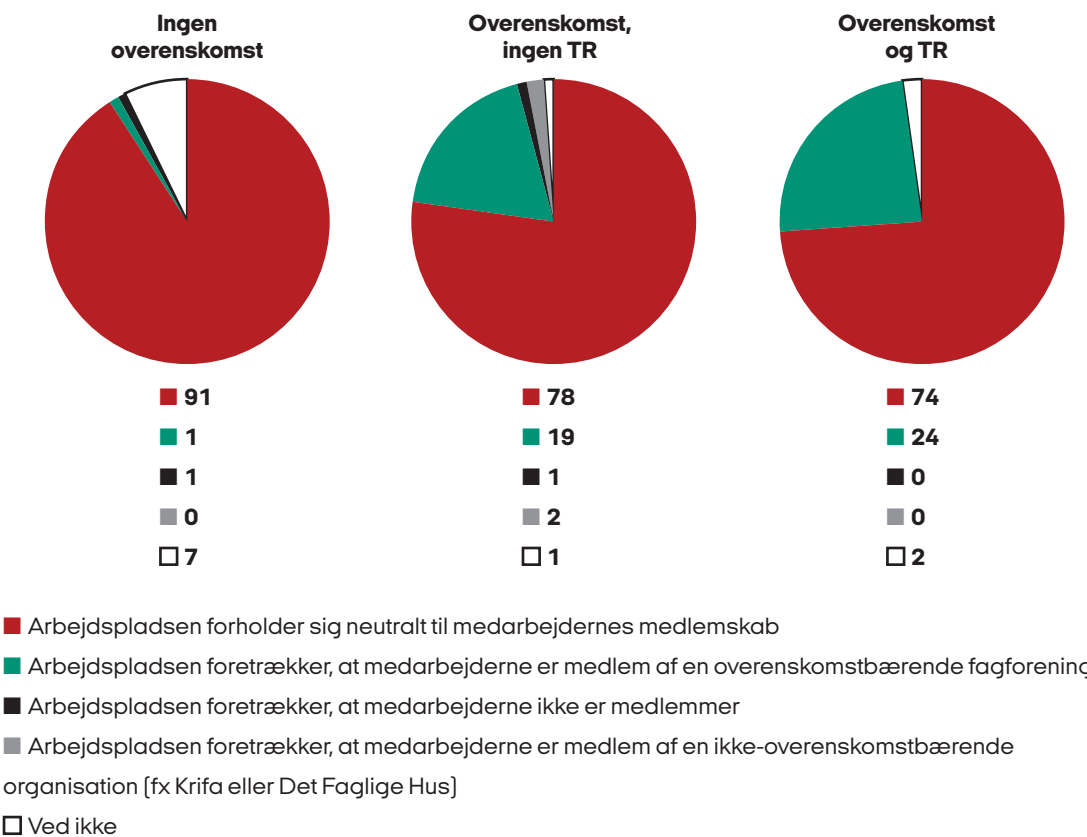
Lederne giver ikke udtryk for nogen markant holdning til medarbejdernes medlemskab af en faglig organisation.

Hvis der er en TR på arbejdspladsen, er der dog en fjerdedel, der angiver, at de foretrækker, at medarbejderne er organiseret i en overenskomstbærende fagforening.

LEDERNE MENER

De fleste ledere forholder sig neutralt til, om deres medarbejdere er medlem af en fagforening

SPM: Hvordan stiller I jer på arbejdspladsen til medarbejdernes fagforeningsmedlemskab – I procent



Tillidsrepræsentanterne vs. kollegernes syn på det vigtigste i organiseringsindsatsen

Tillidsrepræsentanterne er bekymrede for det dalende medlemstal og ser det som en prioriteret opgave at deltage aktivt for at få flere til at melde sig ind i den overenskomstbærende fagforening.

De peger på, at kollegernes mulighed for at få hjælp, når der er behov for det, og at TR hjælper, hvis de har en konflikt med ledelsen, er det vigtigste, hvis det skal lykkes at organisere og fastholde dem.

Og den iagttagelse bakkes op af lønmodtagernes besvarelser.



Det er afgørende for kollegernes medlemskab, at fagforeningen og TR hjælper, når der er behov for det

SPM: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? [Markér gerne flere svar] – I procent

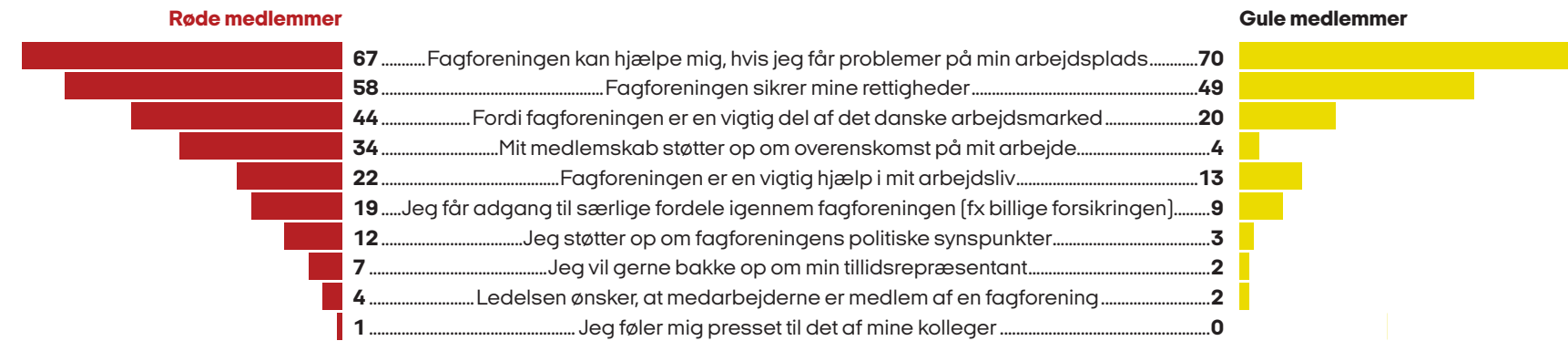


Tallene summerer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar.

KOLLEGERNE MENER

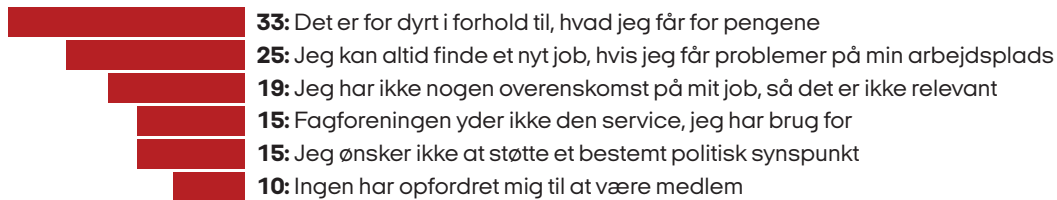
Medlemmer af overenskomstbærende fagforeninger er mere optagede af at få sikret deres rettigheder end gule medlemmer er

SPM: Hvorfor er du medlem af en fagforening? – I procent



De uorganiserede synes først og fremmest at kontingent er for dyrt

SPM: Hvorfor er du ikke medlem af en fagforening? – I procent



TILLIDSVALGTE HOLDER DEN DANSKE MODEL I HÆVD – PÅ DELE AF ARBEJDSMARKEDET



Organisationsgraden

Organisationsgraden på det private arbejdsmarked, hvor der er valgt en TR, er 58 pct., mens den kun er 33 pct. på den del af arbejdsmarkedet, hvor der ikke er valgt en TR.

”Men de 33 pct. peger samtidig på, at fagbevægelsen skal passe på med at stirre sig blind på de i forvejen velorganiserede arbejdspladser. Eller rettere, at hvis man gør det, så er der en risiko for en øget dualisering på det danske arbejdsmarked”

Citat Rapport 3 side 103.

De tillidsvalgte arbejder på den del af det danske arbejdsmarked, hvor flest er organiserede, og løn- og arbejdsforhold er bedst reguleret. Selvom organisationsprocenten har været faldende i en årrække, og et flertal af de tillidsvalgte i dag har kolleger, der ikke er medlem af den overenskomstbærende fagforening, så fungerer aftalesystemerne stadig godt. Det er dog også tydeligt, at overenskomstdækning og TR-funktionen gensidigt forstærker hinanden. Overenskomsten er grundlaget for, at der kan vælges en TR.

TR synes til gengæld at være garant for, at overenskomsten overholdes.

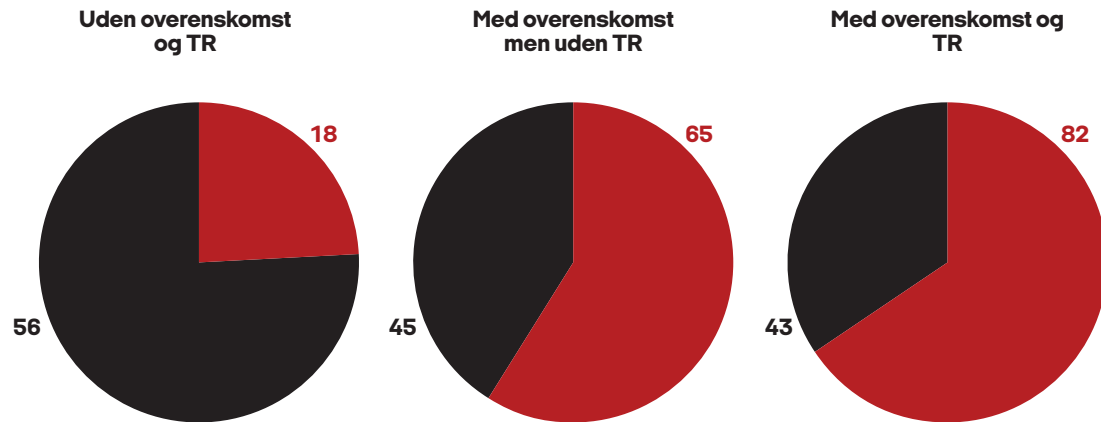
?

Hvilken rolle skal tillidsvalgte spille i organiseringsindsatsen, når de ikke findes på de arbejdspladser, hvor der er størst behov?

LEDERNE MENER

Der er størst chance for, at overenskomsten følges, hvis der er valgt en TR på arbejdspladsen

SPM: Hvordan finder I som ledelse ud af, hvad lønniveauet på arbejdspladsen skal være? I procent



Vi følger overenskomsten på området..... 18 65 82

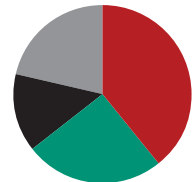
Vi tager udgangspunkt i arbejdspladsens økonomiske råderum 56 45 43

LEDERNE MENER

Overenskomsten anvendes som rettesnor for lokale forhandlinger, hvis der er valgt en TR

SPM: Hvor enig er du i: Overenskomsten bidrager til at strukturere lokalforhandlinger - i procentfagforeningsmedlemskab – I procent

Arbejdspladser med overenskomst, men uden TR



39

25

14

21

■ Helt enig/delvist enig

■ Hverken enig eller uenig

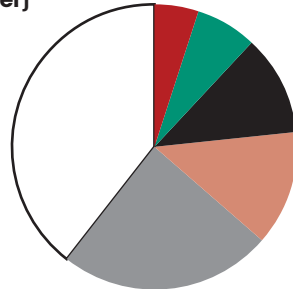
■ Delvist uenig/helt uenig

■ Ved ikke

LEDERNE MENER

Manglende tradition er en hyppig årsag til ikke at tegne overenskomst

SPM: Ledere og årsagen til at arbejdspladsen ikke har indgået overenskomst – I procent (Kun arbejdspladser uden overenskomst, flere svarmuligheder)



■ 7: For at være konkurrencedygtig

■ 10: Ledelsen er principielt imod at indgå overenskomst

■ 16: Medarbejderne synes ikke, det er nødvendigt

■ 18: Overenskomster er for ufleksible

■ 34: Der er ikke praksis for overenskomst i vores sektor

□ 55: Overenskomsten er overflødig, da løn- og arbejdsvilkår på arbejdspladsen er på niveau med eller bedre end brancheoverenskomsten

Dualisering på det danske arbejdsmarked?

På de dele af arbejdsmarkedet, der ikke er overenskomstdækket, er organisationsprocenten betydelig lavere, og her er der ingen TR til at rekruttere kollegerne.

FAOS rejser derfor i rapporten en bekymring for, at der kan ske en dualisering af arbejdsmarkedet – altså at det knækker over i to, og at den danske model kun vil fungere på den ene del, men være ude af stand til at tegne og hævde overenskomster på det andet.

Overhold Brandmandens lov – Hold fast i TR dækningen

Brandmandens lov dikterer, at det vigtigste at bruge ressourcer på, er at sikre det, der endnu er intakt.

Undersøgelsen viser, at de arbejdspladser, hvor den danske model fungerer bedst, er de arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant. Det er her, at de centrale overenskomstaftaler i størst omfang efterleves, at ledelsen er optaget af den gode dialog med medarbejderne, og at der forhandles og indgås lokale aftaler om deres løn og arbejdsvilkår.

Det er også tydeligt, at tradition er vigtigt. Det fremhæves af en tredjedel af lederne, at manglende praksis er årsagen til, at virksomheder ikke tegner overenskomst. Der er derfor god grund til at holde øje med og gøre en aktiv indsats for, at virksomheder ikke ophører med at tegne overenskomster, og at tillidsrepræsentanter efterfølges på posten, når de går af.

DE SEKS RAPPORTER OG DERES INDBYRDES FORHOLD

■ TR2024: Profil af tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten samt tværgående opsamling.

Profilen gennemgår bl.a. fordelinger på alder, køn, anciennitet, arbejdsliv og karriere – herunder i hvilket omfang det har ændret sig over tid.

■ Rapport 1: Tillidsrepræsentanten og relationerne på arbejdspladsen.

Den behandler tillidsrepræsentantens relationer til ledelse, kolleger og fagforening. Rapporten belyser yderligere, hvordan relationerne henholdsvis er på arbejdspladser med og uden tillidsrepræsentanter og overenskomst.

■ Rapport 2: Samarbejde, forhandling og konfliktløsning på arbejdspladsen.

Analysen omhandler forhandlings- og samarbejdssystemerne, og hvordan de tillidsvalgte anvender disse.

■ Rapport 3: Tillidsrepræsentanten og den faglige organisering.

Rapporten analyserer tillidsrepræsentantens overblik over organiseringen samt, hvilke organiseringsindsatser der udøves på arbejdspladserne, og de udfordringer tillidsrepræsentanterne møder i organiseringsindsatsen.

■ Rapport 4: Arbejdsmiljørepræsentanten som organisationsrepræsentant.

Heri belyses AMR's rolle på arbejdspladsen, deres identifikation med fagforeningen, og hvilket potentiale der er for at øge deres engagement i organiseringsindsatsen.

■ Rapport 5: Afrapportering af metoden.

Heri gennemgås processen med at indsamle og analysere datagrundlaget. Her findes også simple frekvenstabeller for de fire spørgeskemaer.

Hvem har deltaget i undersøgelsen?

- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Dansk El-Forbund
- Dansk Metal
- Dansk Socialrådgiverforening
- Dansk Sygeplejeråd
- ESL
- Fagligt Fælles Forbund
- Finansforbundet
- FPU
- FOA - Fag og Arbejde
- Fødevareforbundet NNF
- HK/Danmark
- HKKF
- Jernbaneforbundet
- Malerforbundet i Danmark
- Serviceforbundet
- Teknisk Landsforbund

