

LO Norway: study on the role of employee representatives in the green transition

**Edited by industriAll
October 2024**

Recently published, the survey conducted by LO Norway explores the role, ideas and feelings of employee representatives in relation to the green transition. Several changes are expected in the working life, mainly the need to reduce the climate and environmental footprint of existing goods and services that would signify a reduction in demand for certain goods – and in production, leading to an opening to new markets and the need for new jobs and skills.

In the survey, the attitude towards the green shift is mainly positive (48%) but there are certain doubts on what the transition would entail and the consequences for fairness of the transition. One evident concern is the reskilling of workers and the need for a system to aide those who lose their jobs in the process: 88% think it's important to create new jobs in the local area and create feasible transport routes to areas where employment is more available; trade unions representatives in small businesses agree that the shift will entail increased requirements for competences development.

LO emphasises that the cooperation between parties in the workplace is crucial to ensure a proper transition and 82% of respondents to the survey agree that the involvement of trade unions is essential for it to be fair to employees.

A relatively large proportion (31%) also believe that there is little knowledge on the requirements, laws and regulations that will affect businesses in the future, together with a lack of information of the business' climate and environmental footprint and knowledge on which specific changes the business will face in order to lower it.

The survey also explores the green collective agreements, which stipulate an obligation to improve the state of the environment by reducing emissions or

resource use, adopting specific measures – like increased recycling, reduction of food waste, environmentally friendly travel – or more comprehensive energy-saving measures, green conversion strategies and demands for green purchasing standards. Energy saving measures requests are more common in the private sector, and 13% have put forward demands that the business should develop one green conversion strategy through partner cooperation. 70% of elected representatives think it is important that the businesses that emit the most greenhouse gases must also contribute the most to realize the green shift.

Shop stewards were presented with several claims about how the green shift will affect society. Most agree that the green shift will strengthen environment protection and biodiversity. 50% agree that it will strengthen public health, 39% agree that green technologies can make everyday life easier and 27% that it will create more jobs in Norway, but only 8% believe that it can lead to reduced inequality in the population, and even fewer believe it will lead to cheaper goods.

A large majority (59%) agree that shop stewards can contribute to the green shift by being the driving force behind competence development.

The original survey conducted by Fafo, available in Norwegian, follows.

[Tiltaksvalgt i det grønne skiftet \(faf.no\)](https://www.faf.no/tiltaksvalgt-i-det-gronne-skiftet)

Main findings from LO Norway's trade union representative survey on the green transition and climate change 2024

There is great uncertainty related to what the green transition means for the individual

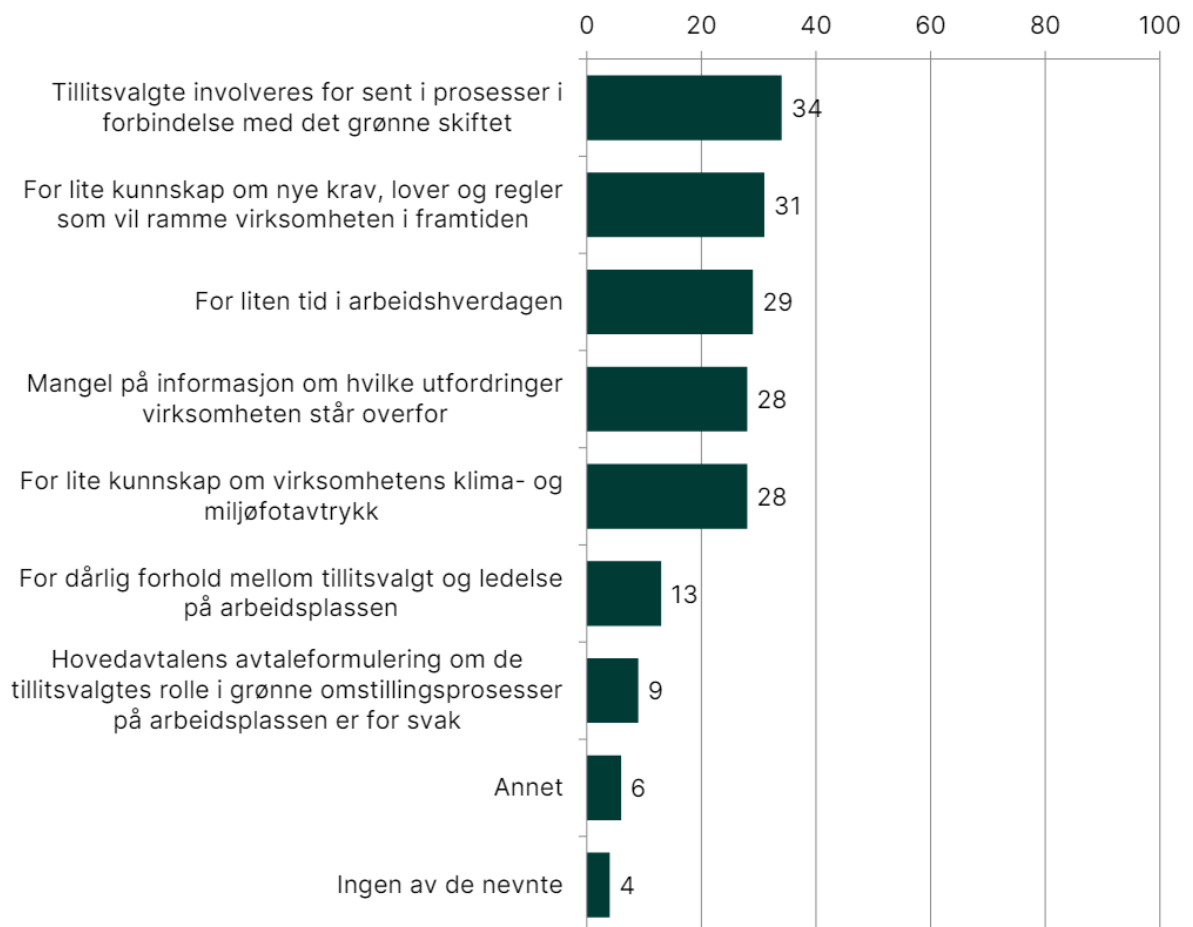
- Only 15% of union representatives state that it is easy to see what the green transition could mean for them and their workplace

Social dialogue between the social partners in the world of work is crucial

- Trade union representatives who have *frequent meetings* with the employer (once every two weeks or every month):
 - o Are more positive towards the green transition.
 - o Feel they can contribute more to the green transition at their workplace and agree to a higher extent that it can be done through social dialogue.
 - o Have to a greater extent forwarded demands for green measures in collective bargaining agreements

34% of the trade union representatives asked reported that the main challenge they faced in contributing to a green transition at their workplace is that **trade union representatives are involved too late in processes in connection with the green transition.**

Trade union representatives also reported **a significant need for more knowledge about upcoming requirements and regulations in relation to the green transition, about the challenges the business is facing in these transitions, and the climate and environmental footprint of their workplace.**

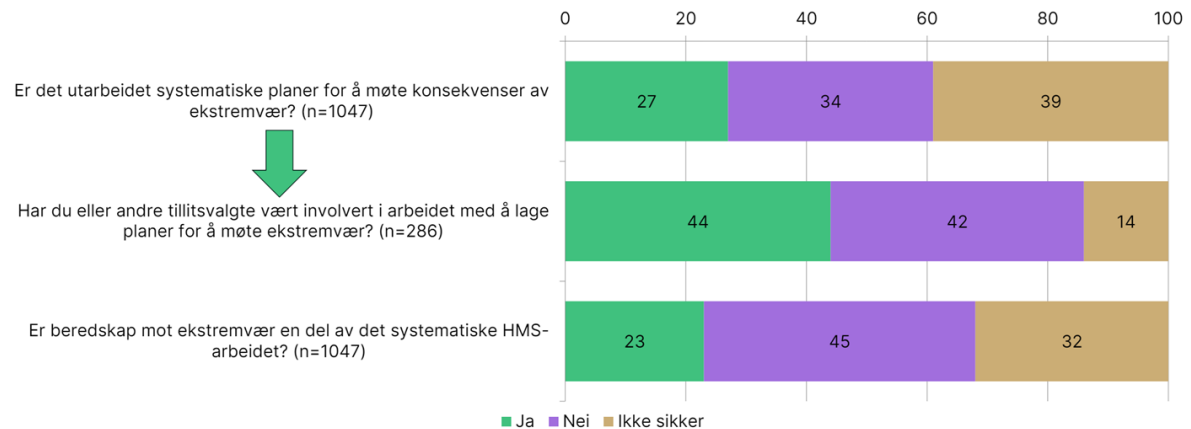


Extreme weather events and OHS at the workplace

32% of the shop stewards answered that their workplace has been affected by extreme weather in the last two years.

- ¼ of them answered that these events had led to a risk to employees' health and safety to a fairly high, or very high degree

This is the first time we have data tying extreme weather events to OHS at the workplace, which shows how climate change is affecting workers' occupational health and safety already today.



Employees in vulnerable industries and regions, as well as those with lower education, are more negative to the green transition

- Positive attitudes towards the green shift are greater among shop stewards with higher education (64%), than those with upper secondary education and a vocational certificate (38%) or other type of upper secondary education (45%).
- The shop stewards in areas where the oil and gas supplier industry is strong are more negatively disposed to the green shift than in other parts of the country.
 - o The proportion of shop stewards who completely disagree that the green shift can improve the Norwegian economy is greater in Rogaland than in Oslo and Trøndelag, and larger among shop stewards with upper secondary education with professional certificates than among shop stewards with higher education.

The findings of the survey show that **uncertainty and fear of how (and whether) the green transition will have a negative impact on the individual employee can contribute to negative attitudes towards the green transition.** It is the most vulnerable workers who are most skeptical to the green transition.

For LO Norway, that means that if we are to create broad, popular support for the green transition, we must address these vulnerabilities through the right to re- and upskilling of workers, through targeted industrial policy that creates jobs in vulnerable regions, and through a robust welfare state.

Trade union representatives are concerned about whether the green transition will be socially just

- Almost two out of three shop stewards, 64%, answered that they agree that they are concerned about whether the green shift will be socially just.
- 58% of the elected representatives disagree that the green shift can lead to reduced inequality in the population, and 69% disagree that it can result in cheaper goods and services

Rolf K. Andersen og Johanne Stenseth Huseby

Tillitsvalgt i det grønne skiftet

En undersøkelse blant tillitsvalgte i LO-forbundene





Tillitsvalgt i det grønne skiftet

I dette notatet presenterer vi resultatene fra en spørreundersøkelse om de tillitsvalgtes rolle i det grønne skiftet. Spørreundersøkelsen er gjennomført på LOs tillitsvalgtpanel i 2023. Resultatene er også presentert i Tillitsvalgt-panelet – Oppsummering av resultater fra 2023 (Andersen et al., 2024).

Innhold

Forord	2
1 Tillitsvalgt i det grønne skiftet	3
2 Hvordan vil det grønne skiftet påvirke arbeidsplassene?.....	7
3 En rettferdig grønn omstilling?.....	11
4 Kompetansebehov ved det grønne skiftet	15
5 De tillitsvalgtes bidrag i det grønne skiftet.....	20
6 Grønne tariffavtaler	25
7 Utfordringer og tiltak i forbindelse med ekstremvær	29
8 SamfunnskONSEKVENSER AV DET GRØNNE SKIFTET	32
9 Oppsummering	36
Referanser.....	39

Forord

I dette notatet presenterer vi resultatene fra en spørreundersøkelse om de tillitsvalgtes rolle i det grønne skiftet. Spørreundersøkelsen er gjennomført på LOs tillitsvalgtpanel i 2023. Resultatene er også presentert i Tillitsvalgtpanelet – Oppsummering av resultater fra 2023 (Andersen et al., 2024).

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012 og finansieres av LO. Alle undersøkelsene gjennomføres av Fafo, mens temaene og spørsmålene utformes av LO og Fafo i samarbeid. Tillitsvalgtpanelet består av tillitsvalgte både på arbeidsplasser og sentralt i fagforeninger og LO-forbund.

Vi ønsker å takke alle tillitsvalgte som har tatt seg tid til å svare på spørsmålene. Takk også for samarbeidet til våre kontaktpersoner i LO, Margit Norheim Lindgren og Øyvind Rongevær. På Fafo har Johan Røed Steen lest og kommentert utkastet til rapporten. Fafo's informasjonsavdeling har stått for tilrettelegging for publisering.

Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, juni 2024

Rolf K. Andersen og Johanne Stenseth Huseby

1 Tillitsvalgt i det grønne skiftet

I handlingsprogrammet vedtatt av LO-kongressen i 2022, ble en rekke mål for LOs arbeid med klima og grønt skifte løftet fram (LO, 2022). I programmet presiserer LO at nye, anstendige og gode jobber må skapes, samtidig som dagens arbeidsplasser utvikles og trygges. LO vektlegger at både myndighetene, skatte- og avgiftssystemet, og arbeidslivets parter må bidra i dette arbeidet, for å tilrettelegge for innovasjon og næringsutvikling, gjøre det lønnsomt å velge miljø- og energivennlige løsninger, og sikre at overgangen til et lavutslippssamfunn blir rettferdig. Blant annet jobber LO for at Norge i 2050 skal være et lavutslippssamfunn, for Parisavtalens mål om å begrense den globale oppvarmingen til godt under to grader, for FNs bærekraftsmål, og for en «rettferdig omstilling» av arbeidslivet (LO, u.å. a).

Rettferdig omstilling er et begrep som står sentralt hos fagbevegelsen både nasjonalt og internasjonalt. Det er også i fagbevegelsen begrepet har sitt opphav, hvor et sentralt mål har vært å imøtekomme tapte arbeidsplasser som resultat av det grønne skiftet (FN, 2022 a). Rettferdig omstilling er imidlertid et bredt begrep, og favner om et spekter av strategier, policyer og virkemidler som skal sikre at ingen etterlates i omstillingen. Ofte trekkes sosial dialog, anstendige arbeidsplasser, kompetanseutvikling og internasjonalt samarbeid fram som viktige aspekter ved en rettferdig omstilling.

Internasjonalt har en rettferdig omstilling, eller «just transition», vært et viktig satsingsområde for blant andre ILO (International Labour Organization), som i 2015 introduserte «ILOs retningslinjer for en rettferdig omstilling til miljømessig bærekraftige økonomier og samfunn for alle» (ILO, 2016). Retningslinjene skal både fungere som et politisk rammeverk, og veilede myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner til hvordan å håndtere overgangen til lavutslippssamfunn (FN, 2022 b). Retningslinjene vektlegger forhold som anstendig arbeid, sosial beskyttelse, og sosial dialog. Også EU har introdusert en «mekanisme for rettferdig omstilling», som tilbyr finansiell støtte til de regionene, industriene og arbeiderne som vil påvirkes av det grønne skiftet i størst grad (Europakommisjonen, u.å.).

Nasjonalt viser LO til at all klima-, miljø- og naturpolitikk skal baseres på prinsippene for en rettferdig omstilling i arbeidslivet (LO, u.å. b). Prinsippene innebærer blant annet å skape og ivareta eksisterende anstendige arbeidsplasser, å sikre et sosialt sikkerhetsnett i omstillingen gjennom en sterk velferdsstat og gode sosiale ytelser, samt å sørge for retten til livslang læring. Rettferdig omstilling ble også trukket fram som ett av fire satsingsområder for LOs kongressperiode 2022–2025. Dette er noe av bakgrunnen for at Fafo i samarbeid med LO har laget en egen spørreundersøkelse til LOs tillitsvalgtpanel, som omhandler tillitsvalgtes holdninger til involvering i det grønne skiftet på arbeidsplassene.

I dette kapitlet presenteres resultatene fra undersøkelsen. Vi ser nærmere på de tillitsvalgtes holdninger til hvordan det grønne skiftet vil påvirke arbeidsplassene, kompetansebehov for det grønne skiftet, samt de tillitsvalgtes rolle i det grønne skiftet. Kapitlet inneholder også en seksjon om grønne tariffavtaler, og en om ekstremværhendelser og

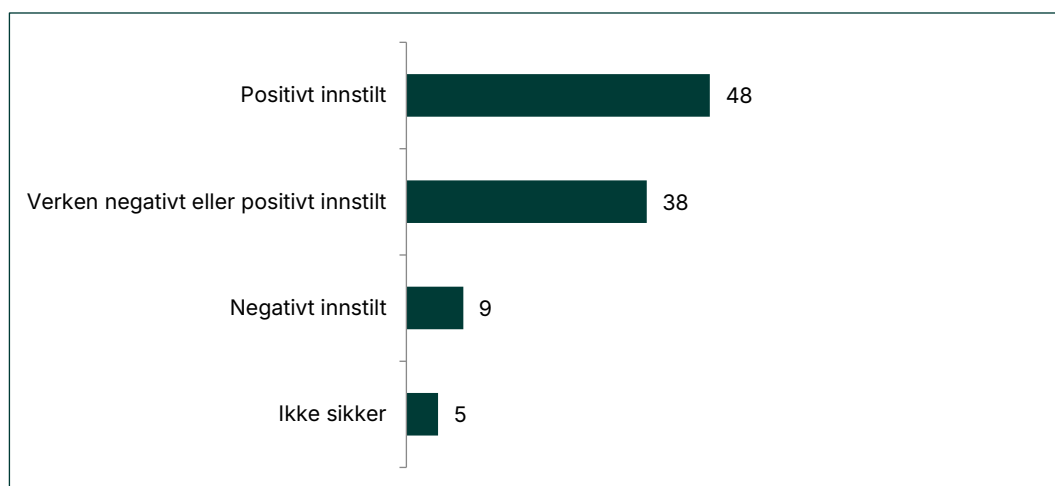
beredskap for dette på arbeidsplassene. Kapittelet avsluttes med de tillitsvalgtes holdninger til det grønne skiftets konsekvenser på samfunnsnivå. I spørreundersøkelsen tar vi i hovedsak utgangspunkt i det noe bredere begrepet «grønt skifte», mens særlig delkapittel 5.2 diskuterer de tillitsvalgtes holdninger og forventninger til et rettferdig, grønt skifte.

Det grønne skiftet forventes å medføre en rekke endringer i arbeidslivet. Disse endringene vil være av ulik karakter. Normann et al. (2023) ved NIFU og SINTEF har gjennomført en studie av arbeidslivets kompetansebehov i forbindelse med klima- og miljøutfordringer. I rapporten peker de på tre måter det grønne skiftet forventes å påvirke kompetansebehovet i det norske arbeidslivet. For det første vil klima- og miljøavtrykket fra eksisterende varer og tjenester måtte reduseres. Det vil være behov for å opprettholde produksjonen av en del nødvendige varer og tjenester, slik som mat og transport, mens utslipp av klimagasser og forringelse av natur må begrenses. Det vil kreve ny kompetanse. Rapportens andre poeng er at redusert etterspørsel, eller strengere reguleringer av enkelte varer og tjenester, vil lede til en reduksjon i produksjonen av varer og tjenester i deler av arbeidslivet. Dette gjelder blant annet virksomheter tilknyttet fossil energi. Disse vil enten få et redusert arbeidskraftsbehov, eller måtte rette seg mot nye markeder, som også vil kunne medføre endrede kompetansebehov. For det tredje vil det grønne skiftet skape behov for en rekke nye varer og tjenester, som også vil medføre kompetansebehov.

Spørreundersøkelsen gikk ut til 4323 respondenter over e-post, og i alt har 1453 svart på undersøkelsen. Dette tilsvarer en svarprosent på 34 prosent. Spørsmålene i denne delen av tillitsvalgtpanelet har i all hovedsak gått ut til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå, siden hovedfokuset har vært på hvordan det grønne skiftet vil påvirke arbeidsplassene. Likevel har mer generelle spørsmål om holdninger til det grønne skiftet i stort, og dets konsekvenser på samfunnsnivå, også gått ut til tillitsvalgte på regions- og forbunds nivå. 1048 av respondentene er tillitsvalgte i en bedrift eller virksomhet (inkludert hovedtillitsvalgte), mens 283 er tillitsvalgte i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå.

Som en inngang til denne tematikken, ble deltakerne i tillitsvalgtpanelet bedt om å svare på om de er overveiende positivt eller negativt innstilt til det grønne skiftet (figur 5.1). Dette spørsmålet gikk ut til alle tillitsvalgte, både på arbeidsplass- og forenings- og forbunds nivå. Nær halvparten (48 prosent) har oppgitt at de er positivt innstilt til det grønne skiftet, mens 39 prosent har oppgitt at de verken er negativt eller positivt innstilt. Kun et lite mindretall (9 prosent) er negativt innstilt til det grønne skiftet.

Figur 1.1 Vil du si du er overveidende positivt eller negativt innstilt til det grønne skiftet? Prosent (n = 1331).



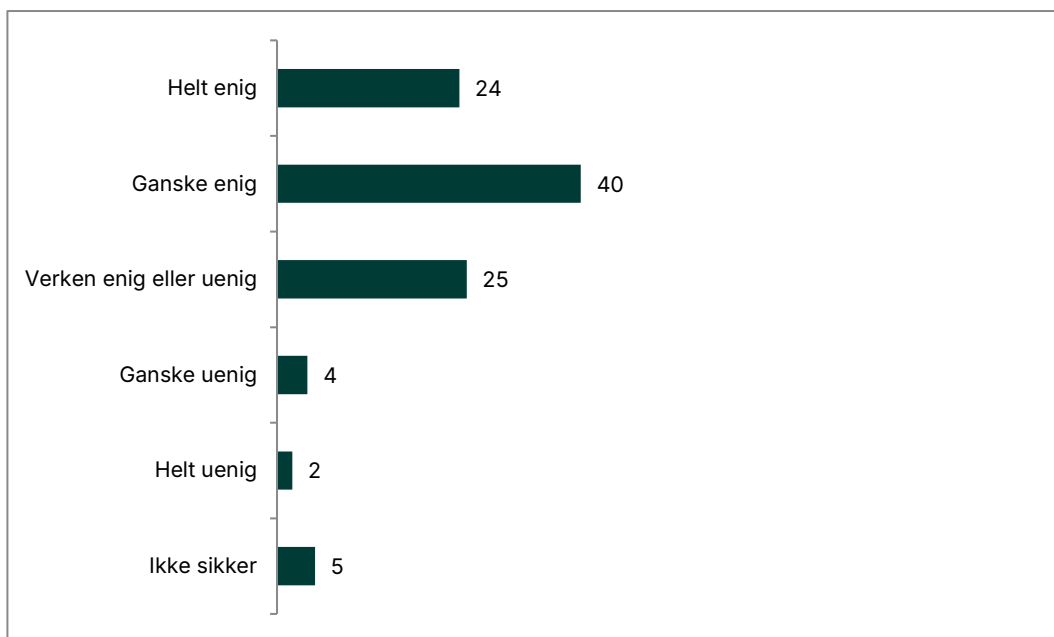
En noe større andel tillitsvalgte på forenings-/forbunds nivå er positivt innstilt til det grønne skiftet (53 prosent), enn tillitsvalgte på arbeidsplassnivå (46 prosent). Andelen som svarte at de er negativt innstilt er større i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er også en større andel tillitsvalgte som er positivt innstilt i statlig sektor (inkludert helseforetak) enn i kommunal/fylkeskommunal sektor og i privat tjenesteproduksjon. Videre har en større andel svart at de er positivt innstilt til det grønne skiftet i virksomheter med mer enn 100 ansatte, enn i virksomheter som har 50 ansatte eller færre.

I Rogaland er andelen som er negativt innstilt større enn i Trøndelag, Oslo og Vestland. Dette kan ses i sammenheng med hvilke industrier som preger de ulike regionene. De tillitsvalgte i områder der olje- og gassleverandørindustrien står sterkt, er mer negativt innstilt til det grønne skiftet enn i andre deler av landet.

Tar vi hensyn til utdanning, finner vi at andelen som er positivt innstilt til det grønne skiftet er større blant tillitsvalgte med høyere utdanning (64 prosent), enn de med videregående opplæring med fagbrev (38 prosent) eller annen type videregående opplæring (45 prosent). Tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver månedlig eller oftere er også i større grad positivt innstilt enn de som har slike møter en gang i halvåret eller sjeldnere.

De tillitsvalgte ble videre bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i påstanden «Jeg er bekymret for om det grønne skiftet blir sosialt rettferdig» (figur 5.2). Nær to av tre tillitsvalgte (64 prosent) svarte at de er enige i påstanden (helt eller ganske enig), og kun et lite mindretall (6 prosent) oppga at de er uenige i denne påstanden.

Figur 1.2 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: «Jeg er bekymret for om det grønne skiftet blir sosialt rettferdig»? Prosent (n = 1330).

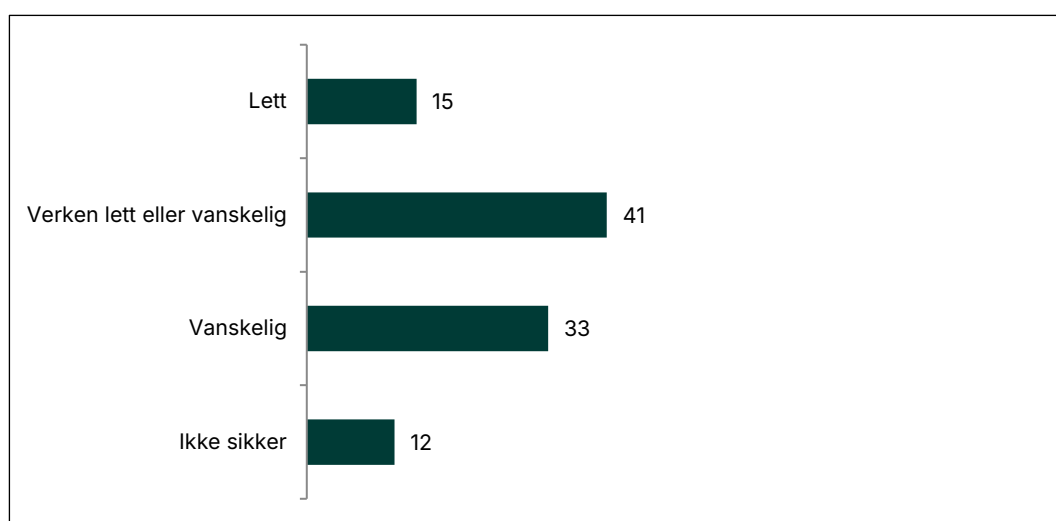


Andelen tillitsvalgte som er helt enige i påstanden, er større blant tillitsvalgte som jobber i Oslo (30 prosent), enn blant tillitsvalgte som jobber i Vestland fylke (19 prosent). Videre er andelen mannlige tillitsvalgte som oppga å være helt enige i påstanden, større enn den kvinnelige andelen.

2 Hvordan vil det grønne skiftet påvirke arbeidsplassene?

De tillitsvalgte på arbeidsplassnivå er blitt spurt om hvor lett eller vanskelig de synes det er å overskue hva det grønne skiftet vil bety for dem og deres arbeidsplass. På dette spørsmålet er det betydelig usikkerhet. Kun 15 prosent av de tillitsvalgte har oppgitt at dette er lett å overskue. Til sammen har 53 prosent svart at det verken er lett eller vanskelig å overskue, eller at de ikke er sikre (figur 5.3). I tillegg har én av tre svart at det er vanskelig å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass.

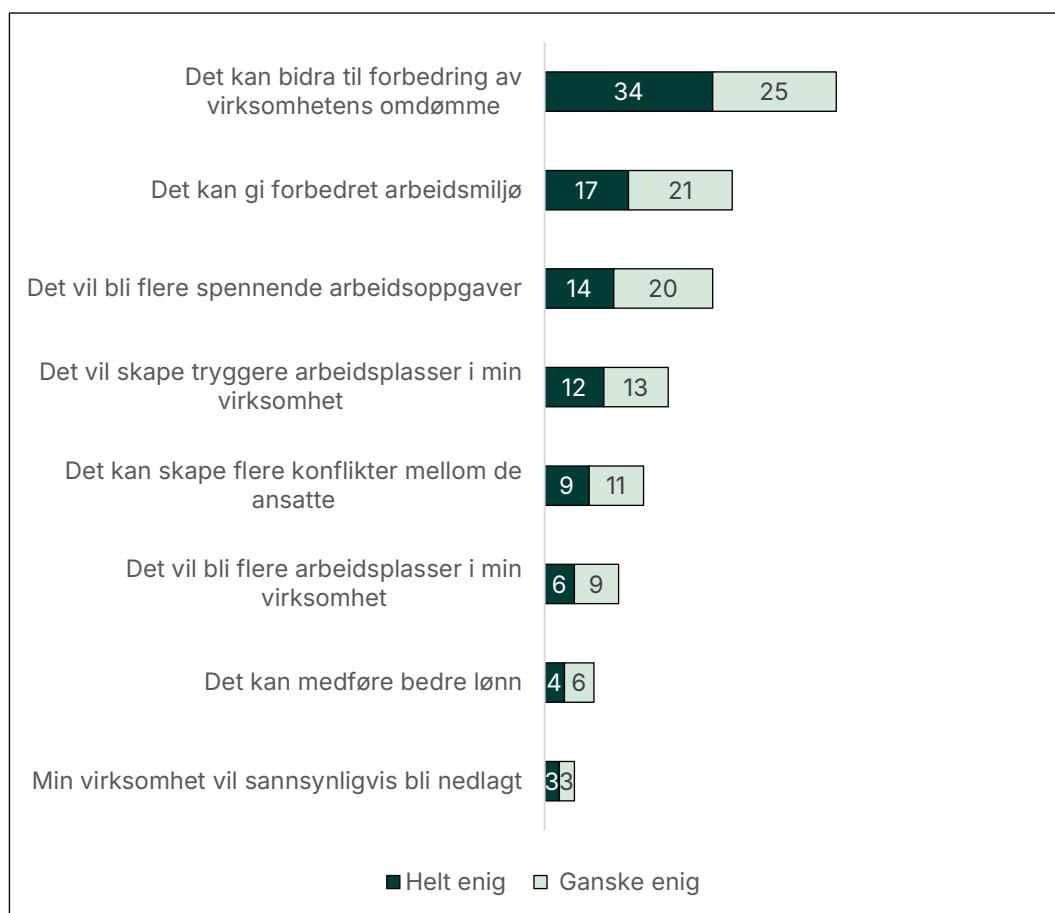
2.1: Hvor lett eller vanskelig er det å overskue hva det grønne skiftet kan bety for deg og din arbeidsplass? Prosent (n = 1047).



Andelen tillitsvalgte som synes det er lett å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass, er lavere i kommunal/fylkeskommunal sektor, enn i både statlig og privat sektor. Andelen tillitsvalgte som synes dette er lett å overskue, er også mindre i Rogaland enn i Oslo. Det er flere mannlige tillitsvalgte som synes det er lett å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass, enn kvinnelige tillitsvalgte (henholdsvis 20 og 9 prosent).

De tillitsvalgte ble også bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i en rekke påstander om hvordan det grønne skiftet vil påvirke deres arbeidsplass (figur 5.4). Over halvparten er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet kan bidra til å forbedre virksomhetens omdømme. En relativt stor andel er også enige i at det kan gi forbedret arbeidsmiljø (38 prosent), og at det vil lede til flere spennende arbeidsoppgaver (34 prosent). Færre er enige i at det vil lede til flere arbeidsplasser (15 prosent) – her er 45 prosent uenige. Færre er også enige i at det kan medføre bedre lønn (10 prosent). Her er 49 prosent uenige. Kun et fåtall er enige i at det grønne skiftet vil lede til at virksomheten mest sannsynlig vil legges ned (6 prosent). 74 prosent er uenige. Det er viktig å påpeke at andelen som har svart «ikke sikker» på disse spørsmålene er høy. Andelen varierer mellom 11 og 22 prosent.

Figur 2.2: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om hvordan det grønne skiftet vil påvirke din arbeidsplass? Prosent (n = 1047).



Under ser vi nærmere på hvordan ulike bakgrunnskjennetegn påvirker disse påstandene.

«Det kan bidra til forbedring av virksomhetens omdømme»

En større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon enn i offentlig sektor er helt enige i at det grønne skiftet kan bidra til forbedring av virksomhetens omdømme. Andelen som er helt enige i dette er også større i de største virksomhetene (med mer enn 500 ansatte) enn i de minste virksomhetene (1 til 25 ansatte). Andelen mannlige tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden er også større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

«Det kan gi forbedret arbeidsmiljø»

En større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon er helt enige i at det grønne skiftet kan gi forbedret arbeidsmiljø enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. Andelen mannlige tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden er også større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

«Det vil bli flere spennende arbeidsoppgaver»

Tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 100 ansatte svarer i større grad at de er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil lede til flere spennende arbeidsoppgaver enn i mindre virksomheter. De tillitsvalgte som oftest har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver (annenhver uke eller oftere) er også i større grad enige i denne påstanden

enn tillitsvalgte som sjeldnest har slike møter (sjeldnere enn hvert halvår). I tillegg er en større andel mannlige tillitsvalgte helt eller delvis enige i denne påstanden enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

«Det vil skape tryggere arbeidsplasser i min virksomhet»

Andelen tillitsvalgte i privat vareproduksjon som er helt enige i at det grønne skiftet vil skape tryggere arbeidsplasser i deres virksomhet er betydelig større enn i både privat tjenesteproduksjon og i offentlig sektor. De tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver månedlig eller oftere er i størst grad helt enige i denne påstanden.

«Det kan skape flere konflikter mellom de ansatte»

Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetak) er mindre bekymret for at det kan skape flere konflikter mellom de ansatte enn i andre sektorer. En større andel tillitsvalgte i små virksomheter (1 til 25 ansatte) er videre helt enige i denne påstanden, enn i større virksomheter. De mannlige tillitsvalgte er også i noe større grad enn kvinnelige tillitsvalgte helt enige i denne påstanden.

«Det vil bli flere arbeidsplasser i min virksomhet»

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at det grønne skiftet vil lede til flere arbeidsplasser i deres virksomhet, er større i de minste virksomhetene (1 til 25 ansatte) enn i virksomheter med mer enn 50 ansatte.

«Det kan medføre bedre lønn»

En noe større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon er enige i at det grønne skiftet kan føre til bedre lønn sammenliknet med i statlig sektor (inkludert helseforetak). Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i denne påstanden er størst i de minste virksomhetene.

«Min virksomhet vil sannsynligvis bli nedlagt»

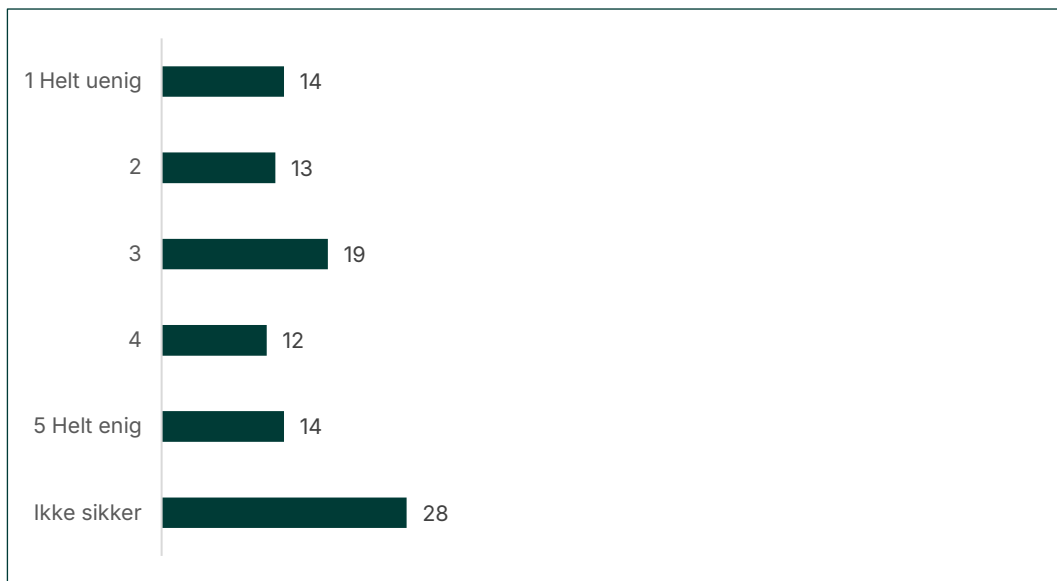
Det er en større andel som er helt uenige i denne påstanden i de største virksomhetene (med mer enn 100 ansatte) enn i de minste (1 til 25 ansatte). Andelen som er helt uenige er også større i Oslo og Trøndelag enn i Rogaland.

Når det gjelder påstanden «det vil svekke arbeidstakernes rettigheter», fant vi ingen betydelige forskjeller med hensyn til bakgrunnsvariabler.

Gevinster og kostnader ved det grønne skiftet

På spørsmål om hvordan det grønne skiftet kan påvirke kostnader og gevinster på arbeidsplassen, er det stor usikkerhet blant de tillitsvalgte (figur 5.5). Her ble de tillitsvalgte bedt om å svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er helt uenig, og 5 er helt enig. Mer enn én av fire (28 prosent) er usikre på om gevinstene ved det grønne skiftet vil bli større enn kostnadene for deres virksomhet. I tillegg er en relativt stor andel (19 prosent) verken enige eller uenige i denne påstanden.

Figur 2.3: Hvor enig eller uenig er du i påstanden «gevinstene ved det grønne skiftet er større enn kostnadene for min virksomhet»? Prosent (n = 1047).

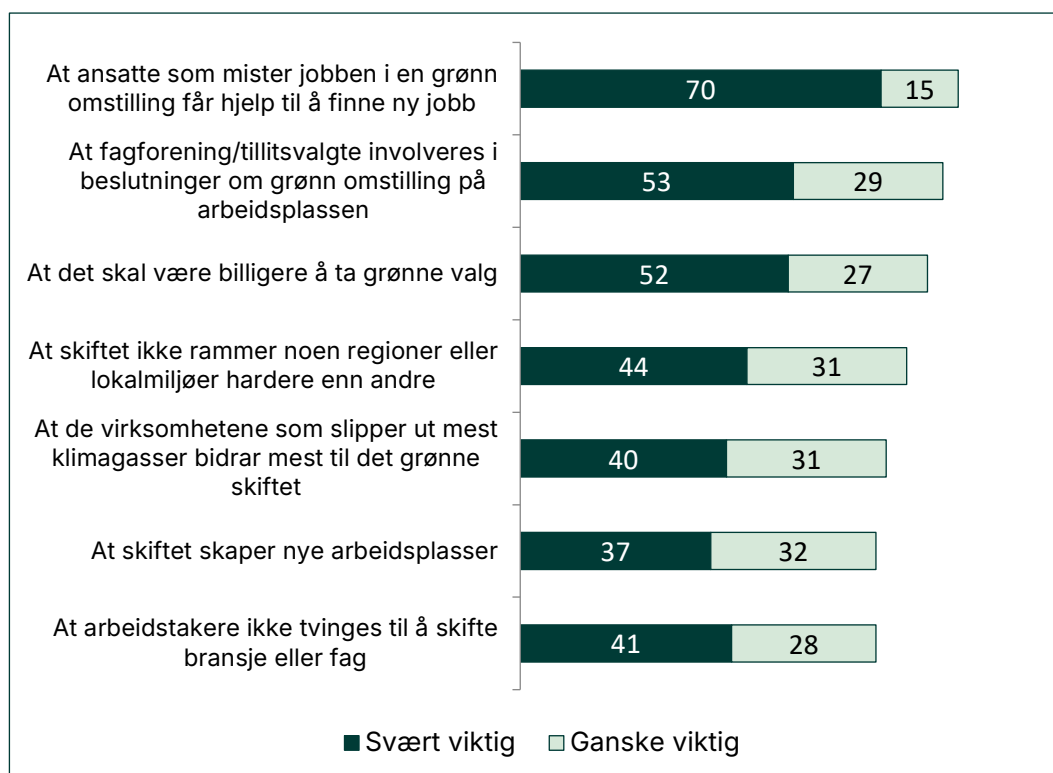


Det er en større andel mannlige enn kvinnelige tillitsvalgte som er enige i at gevinstene ved det grønne skiftet er større enn kostnadene for deres virksomhet.

3 En rettferdig grønn omstilling?

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til hvor viktig eller uviktig en rekke forhold er for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for arbeidstakerne. Dette var både forhold som gikk på den enkelte ansattes økonomi, forhold i bedriftene og mer samfunnsmessige konsekvenser (figur 5.6). Det er flest som har svart at det er svært viktig at ansatte som mister jobben får hjelp til å finne en ny jobb (70 prosent), at det skal være billigere å ta grønne valg (52 prosent) og at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre (44 prosent). Samtidig mener også 70 prosent av de tillitsvalgte at det er svært eller ganske viktig at de virksomhetene som slipper ut mest klimagasser også må bidra mest til å realisere det grønne skiftet. Videre mener 69 prosent at det er viktig at det grønne skiftet skaper nye arbeidsplasser, og en like stor prosentandel mener at arbeidstakere ikke skal tvinges til å skifte bransje eller fag.

Figur 3.1: Hvor viktig eller uviktig mener du det følgende er for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte på din arbeidsplass? Prosent (n = 1047).

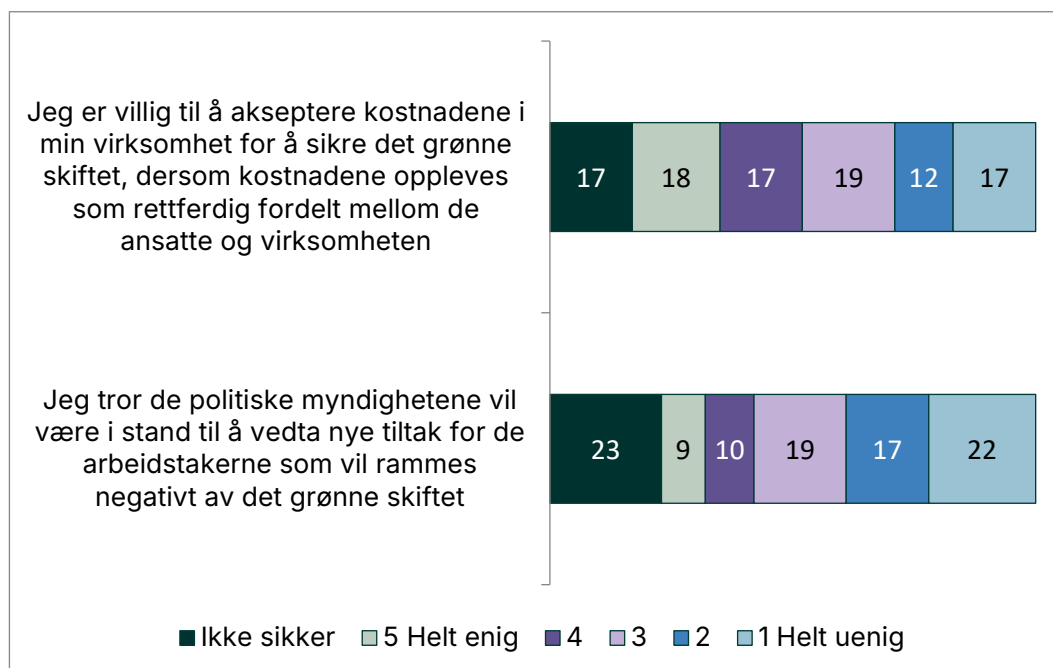


Vi har sett nærmere på om noen bakgrunnsvariabler skiller seg ut for å forklare eventuelle forskjeller i vurderingene av disse spørsmålene. Som vi ser av figur 5.6, er det stor samstemthet blant de tillitsvalgtes vurdering av disse spørsmålene. Det er likevel noen forskjeller når vi ser nærmere på de som svarer «svært viktig». Tillitsvalgte i privat sektor er i større grad enn de i offentlig sektor opptatt av at ansatte som mister jobben får hjelp til å finne ny jobb, at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre og at skiftet skaper nye arbeidsplasser. Vi finner også at tillitsvalgte som er lokalisert i kjernen av norsk olje og gassvirksomhet, dvs. i Rogaland, i noe større grad er opptatt av at det grønne skiftet må skape nye arbeidsplasser enn tillitsvalgte andre

steder. Tillitsvalgte i Oslo er i noe mindre grad enn i andre områder opptatt av at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre. De med høyere utdanning svarer i større grad enn andre at det er svært viktig at virksomhetene som slipper ut mest klimagasser også bidrar mest til det grønne skiftet. Kvinnelige tillitsvalgte er noe mer opptatt enn mennene av at det skal være billigere å ta grønne valg.

De tillitsvalgte ble også bedt om å angi hvor enige eller uenige de er i en påstand om at de er villige til å akseptere kostnadene i virksomhet for å sikre det grønne skiftet, dersom kostnadene oppleves som rettferdig fordelt mellom de ansatte og virksomheten. I tillegg ble de også bedt om å ta stilling til om de trodde myndighetene ville være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som rammes negativt av det grønne skiftet. De tillitsvalgte var delt i svargivingen på begge påstandene. 35 prosent var helt eller delvis enige i at de er villige til å akseptere kostnadene for å sikre det grønne skiftet, dersom de oppleves som rettferdig fordelt mellom ansatte og virksomhet (figur 5.7), mens 29 prosent av de tillitsvalgte var helt eller delvis uenige. 19 prosent var helt enig i at de trodde myndighetene ville være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som ble rammet av negative konsekvenser. Hele 39 prosent oppga at de var helt eller delvis uenige i dette. Det er også verdt å nevne at det for begge påstandene er en stor andel som svarte at de var usikre.

Figur 3.2: Er tillitsvalgte villige til å akseptere kostnadene for å sikre det grønne skiftet i virksomhetene, dersom kostnadene oppleves som rettferdig, og tror de myndighetene vil klare å vedta tiltak for de som rammes negativt av skiftet? Prosent (n = 1047).



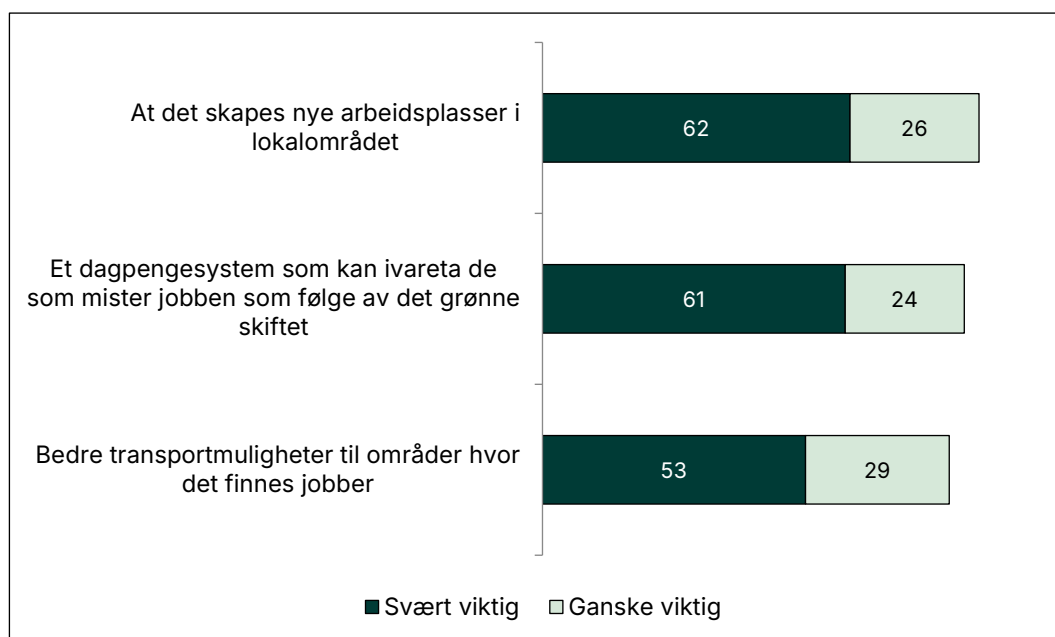
Andelen som er helt uenige i påstanden om at de villige til å akseptere kostnader som oppleves som rettferdig fordelt mellom de ansatte og virksomheten, er større blant tillitsvalgte i privat enn i offentlig sektor. Det gjelder også tillitsvalgte i små virksomheter (1–25 ansatte). Vi finner også at utdanning har betydning. Tillitsvalgte med grunnskole eller videregående skole med fagbrev er i større grad helt uenige i påstanden enn de med høyere utdanning. Mannlige tillitsvalgte er også i større grad enn kvinnene helt

uenige i denne påstanden. Når vi ser på alder, finner vi en forskjell i andelen som svarer *helt enig* på påstanden. Tillitsvalgte over 50 år er i større grad helt enige enn tillitsvalgte som er 50 år eller yngre.

Videre er en større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon helt eller delvis uenige i at de politiske myndighetene vil være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakerne som vil rammes negativt av det grønne skiftet, sammenliknet med tillitsvalgte i offentlig sektor. Flere menn enn kvinner er uenige i påstanden.

Vi spurte også om viktigheten av ulike måter å dempe negative konsekvenser i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet. De tillitsvalgte ble både spurt om betydningen av å skape nye arbeidsplasser, gode sikkerhetsnett i form av et fungerende dagpengesystem og om transportmuligheter til områder hvor det finnes jobber. Spørsmålet gikk til både tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og tillitsvalgte i forening eller forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. Igjen ser vi at de tillitsvalgte mener at alle tiltakene de skulle ta stilling til anses som viktige (figur 5.8). 88 prosent mener det er svært eller ganske viktig å skape nye arbeidsplasser i lokalområdet, og 85 prosent mener det er viktig at dagpengesystemet kan ivareta de som mister jobben på grunn av det grønne skiftet. 82 prosent har svart at det er viktig å sikre god kommunikasjon til områder med jobber.

Figur 3.3: Under følger noen mulige måter å hjelpe de som risikerer negative endringer i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet. Hvor viktige eller uviktige er disse for deg? Prosent (n = 1330).



Vi finner en del forskjeller mellom ulike bakgrunnskjenntegn når vi ser på variasjon i andelen som svarer «svært viktig».

«At det skapes nye arbeidsplasser i lokalområdet»

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon mener i større grad enn andre at det er «svært viktig» å skape nye arbeidsplasser i lokalområdet. Dette er også viktigere for tillitsvalget med utdanning fra grunnskole / videregående skole med fagbrev enn for de med høyere

utdanning. Videre har kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn mannlige svart at dette er svært viktig.

Heltidstillitsvalgte er i noe større grad enn andre opptatt av å skape nye lokale arbeidsplasser. I Oslo er de tillitsvalgte i mindre grad opptatt av dette enn i andre deler av landet.

«Et dagpengesystem som kan ivareta de som mister jobbensom følge av det grønne skiftet»

Tillitsvalgte i de små virksomhetene (1–25 ansatte) svarer i større grad enn de i større virksomheter at et dagpengesystem som ivaretar de som mister jobben i det grønne skiftet er svært viktig. Tillitsvalgte i Fagforbundet og Handel og Kontor er mest opptatt av dette. De med grunnskole og fagbrev er noe mer opptatt av et godt dagpengesystem enn de med høyere utdanning. Det samme gjelder kvinnelige tillitsvalgte.

«Bedre transportmuligheter til områder hvor det finnes jobber»

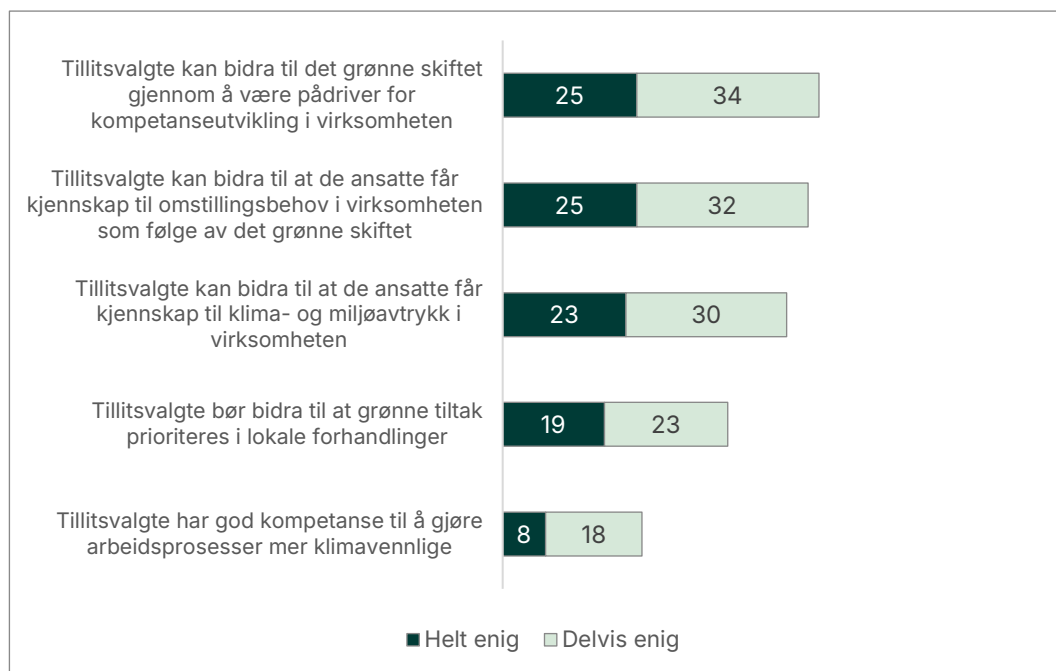
Tillitsvalgte i det tidligere Viken (Østfold, Akershus, Buskerud) svarer i noe større grad enn tillitsvalgte i andre deler av landet at det er «svært viktig» med bedre transportmuligheter. Dette kan skyldes at transportsituasjonen i og rundt Oslo til tider kan være krevende både kollektivt og med privatbil. Kvinnelige tillitsvalgte er i noe større grad enn mannlige opptatt av bedre transportmuligheter til områder hvor det finnes jobber.

4 Kompetansebehov ved det grønne skiftet

Som vist til innledningsvis i dette kapitlet, vil det grønne skiftet kreve endret og ny kompetanse for arbeidstakerne (Normann et al., 2023). For at partsamarbeidet skal fungere i denne overgangen, vil det også være behov for ny og endret kompetanse blant de tillitsvalgte. Årsaken er at deres rolle innebærer å representere de ansatte i mange av diskusjonene om hvordan det grønne skiftet skal foregå i virksomhetene. Dette handler både om de tillitsvalgtes rolle for de ansattes kompetanseutvikling i omstillingen, samt kompetanse om hvordan skiftet kan skape både utfordringer og muligheter i virksomhetene.

Over halvparten (59 prosent) av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet gjennom å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomheten (figur 5.9). Mer enn halvparten mener at de kan bidra til at de ansatte får kjennskap til omstillingsbehov i virksomheten (57 prosent), og til at de ansatte får kjennskap til klima- og miljøavtrykk i virksomheten (53 prosent). Samtidig er det kun en av fire (26 prosent) som mener tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige.

Figur 4.1: Påstander om hvordan tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen. Andel enig (svart 4 eller 5 på påstandene). Prosent (n = 1047).



«Tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet gjennom å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomheten»

Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetakene) er i større grad enn andre helt enige i at de kan bidra til det grønne skiftet ved å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomhetene. Tillitsvalgte med fagbrev er i mindre grad helt enige enn de med andre utdanninger. De som har hyppige formelle og uformelle møter med arbeidsgiver

(månedlig eller oftere) er også i større grad helt enig i påstanden enn de som sjeldnere har slike møter. Vi finner også at tillitsvalgte i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) i større grad er helt enige i at de kan være pådrivere til det grønne skiftet gjennom kompetanseutvikling enn de som er i mindre virksomheter. Særlig finner vi at tillitsvalgte i de minste virksomhetene (1 til 25 ansatte) ikke er enige i denne påstanden.

«Tillitsvalgte kan bidra til at de ansatte får kjennskap til omstillingsbehov i virksomheten som følge av det grønne skifte»

De tillitsvalgte i privat servicesektor er i noe mindre grad helt enige i spørsmålet om ansattes kjennskap til omstillingsbehovet som følge av det grønne skiftet, sammenlignet med andre sektorer. Vi finner også at tillitsvalgte med videregående utdanning med fagbrev i noe mindre grad er helt enige enn de med andre typer utdanninger.

«Tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet ved å engasjere og involvere medlemmene»

Igjen finner vi en effekt av utdanning, der tillitsvalgte med grunnskole / videregående skole med fagbrev i mindre grad enn de med høyere utdanning er helt enige i at de kan bidra til det grønne skiftet ved å engasjere og involvere medlemmene. De som har hyppige formelle og uformelle møter med arbeidsgiver (månedlig eller oftere) er i større grad helt enige enn de med sjeldnere møter.

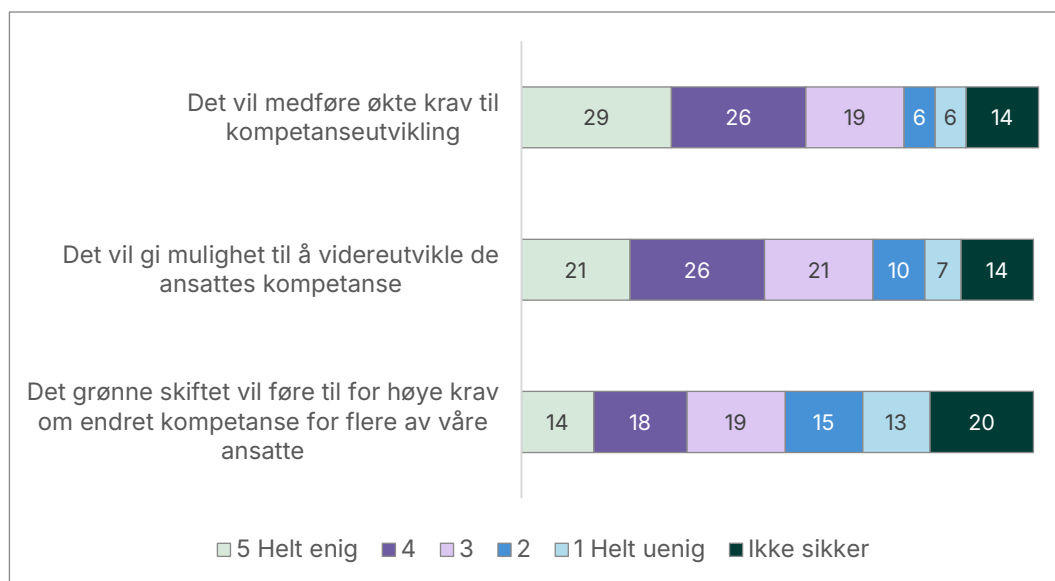
«Tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige»

De som har hyppige formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver (annenhver uke eller oftere) er i større grad enige i at tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige.

Krav til kompetanseutvikling

Over halvparten (55 prosent) av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling på deres arbeidsplass (figur 5.10). Like under halvparten (47 prosent) er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil gi mulighet til å videreutvikle de ansattes kompetanse. Det er også en relativt stor andel (24 prosent) som er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil føre til *for høye* krav om endret kompetanse for flere av de ansatte.

Figur 4.2: Det grønne skiftet kan medføre ulike konsekvenser for ulike sektorer og ulike arbeidstakere. Vi vil nå komme med noen påstander om hvordan det grønne skiftet vil påvirke kompetanseutviklingen på din arbeidsplass. Prosent (n = 1047).



Vi finner en del forskjeller i svarene på disse spørsmålene når vi ser på ulike bakgrunnskjennetegn.

«Det vil medføre økte krav til kompetanseutvikling»

Tillitsvalgte i de aller minste virksomhetene (1 til 25 ansatte) er i mindre grad helt enige i at det grønne skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling i virksomheten. Tillitsvalgte i EL- og IT-forbundet er i større grad enn i andre forbund helt enige i at skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling. Vi finner også en alderseffekt, der de under 40 år i større grad er helt enige i at det vil medføre økte krav til kompetanseutvikling. Det samme gjelder de heltidstillitsvalgte.

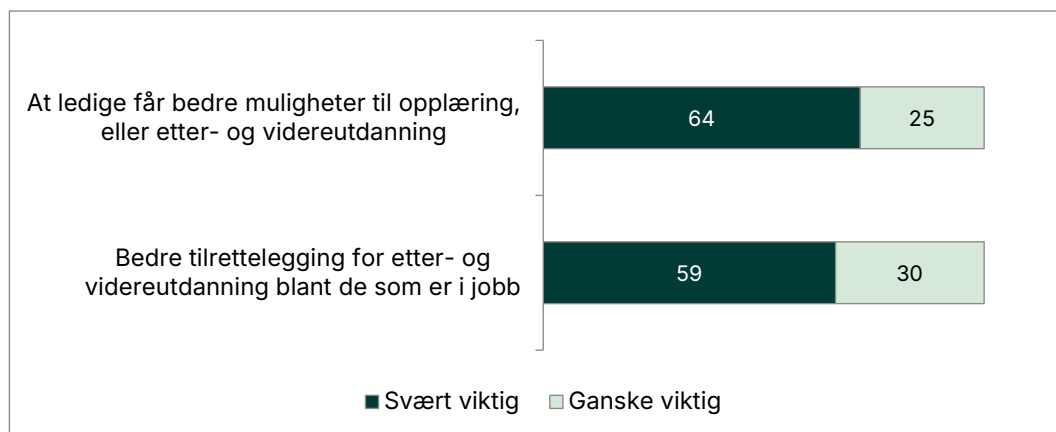
Når det gjelder påstanden om at det grønne skiftet også vil gi muligheter til å videreutvikle de ansattes kompetanse, finner vi ingen signifikante sammenhenger med bakgrunnsvariablene.

«Det grønne skiftet kan føre til for høye krav om endret kompetanse for flere av våre ansatte»

Tillitsvalgte i privat sektor er i større grad enn de i offentlig sektor helt enige i at skiftet kan føre til for høye krav om endret kompetanse for flere av de ansatte i deres virksomhet. Vi finner at tillitsvalgte i Fellesforbundet i større grad en tillitsvalgte i andre forbund er helt enige i dette.

Videre ble de tillitsvalgte spurt om ulike måter kompetanseutvikling kan hjelpe de som risikerer negative endringer i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet (figur 5.11). Både bedre muligheter for arbeidsledige og bedre tilrettelegging for etter- og videreutdanning er viktig.

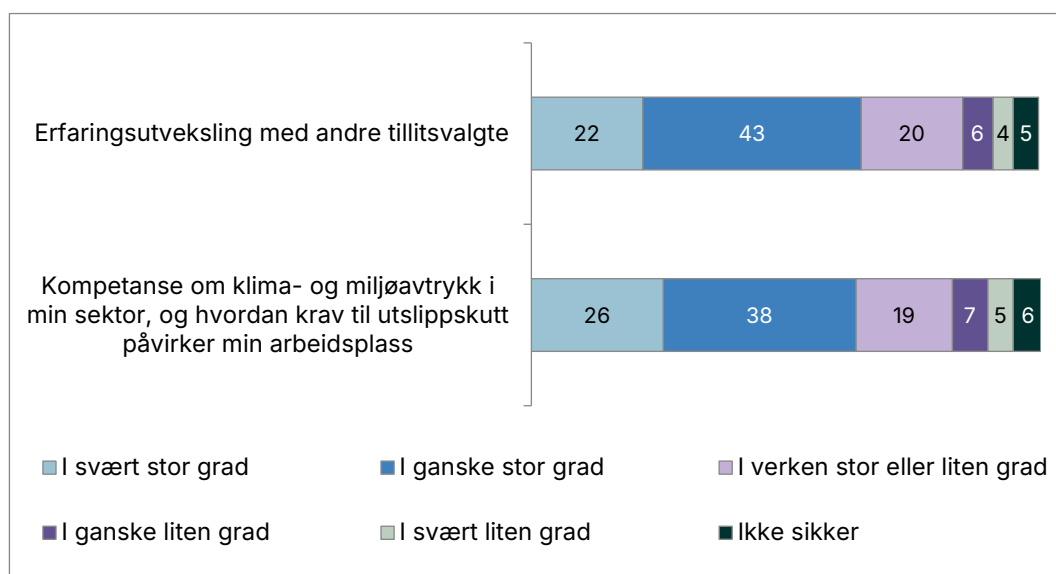
Figur 4.3: Under følger noen mulige måter å hjelpe de som risikerer negative endringer i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet. Hvor viktig eller uviktig er disse for deg? Prosent (n = 1330).



Det er også her slik at når svarene er såpass unisone, er det også få ulikheter mellom de forskjellige bakgrunnsvariablene. Vi finner likevel en liten kjønnseffekt på begge spørsmålene, der kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn menn anser begge spørsmålene som svært viktige. Tillitsvalgte under 40 år er mer opptatt av bedre tilrettelegging for etter- og videreutdanning blant de som er i jobb enn de som er eldre.

I lys av resultatene er det rimelig å konkludere med at kompetanse i ulike former er viktig for at det grønne skiftet skal gjennomføres. Kompetansen som vil bli etterspurt i det grønne skiftet kan skape både muligheter og utfordringer for de ansatte. For at de tillitsvalgte skal kunne orientere seg i dette landskapet trenger de selv kompetanse (se figur 5.12). Det er da også en stor andel av de tillitsvalgte (64 prosent) som i ganske eller svært stor grad har oppgitt at de trenger kompetanse om klima- og miljøavtrykk, og om hvordan krav til utslippskutt påvirker arbeidsplassene. En stor andel (65 prosent) mener videre at de trenger erfaringsutveksling med andre tillitsvalgte for å kunne bidra i det grønne skiftet.

Figur 4.4: I hvilken grad trenger du som tillitsvalgt følgende for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen? Prosent (n = 1047).

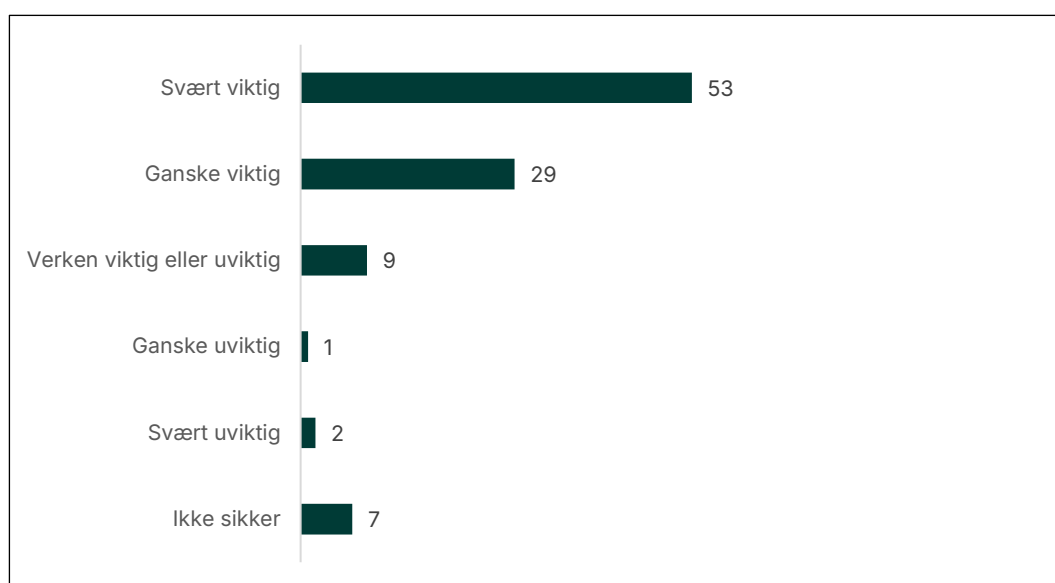


Det er få sammenhenger mellom ulike bakgrunnsvariabler på disse to spørsmålene, men det er en alderseffekt. De som er under 40 år, etterspør i noe større grad enn andre tillitsvalgte både erfaringsutvekslinger og bedre kompetanse om klima- og miljøavtrykk/-krav til utslippskutt. Tillitsvalgte i de aller minste virksomhetene (1–9 ansatte) etterspør i noe mindre grad enn i de større virksomhetene både erfaringsutveksling og kompetanse om klimaavtrykk og krav til utslippskutt.

5 De tillitsvalgtes bidrag i det grønne skiftet

LO vektlegger at partssamarbeidet på arbeidsplassene er avgjørende for å sikre en rettferdig omstilling. Her spiller de tillitsvalgte på arbeidsplassene en viktig rolle, både ved å representere arbeidstakernes interesse i, og ved å være en pådriver for grønne omstillinger på arbeidsplassen (LO, u.å.). De tillitsvalgte er blitt spurt om hvor viktig eller uviktig de mener det er at fagforening/tillitsvalgte involveres i beslutninger om grønne omstillinger på arbeidsplassen for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte. Hele 82 prosent av de tillitsvalgte synes dette er ganske eller svært viktig (figur 5.13).

Figur 5.1: Hvor viktig eller uviktig mener de tillitsvalgte det er at fagforening/tillitsvalgte involveres i beslutninger om grønn omstilling på arbeidsplassen for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte? Prosent (n = 1047).



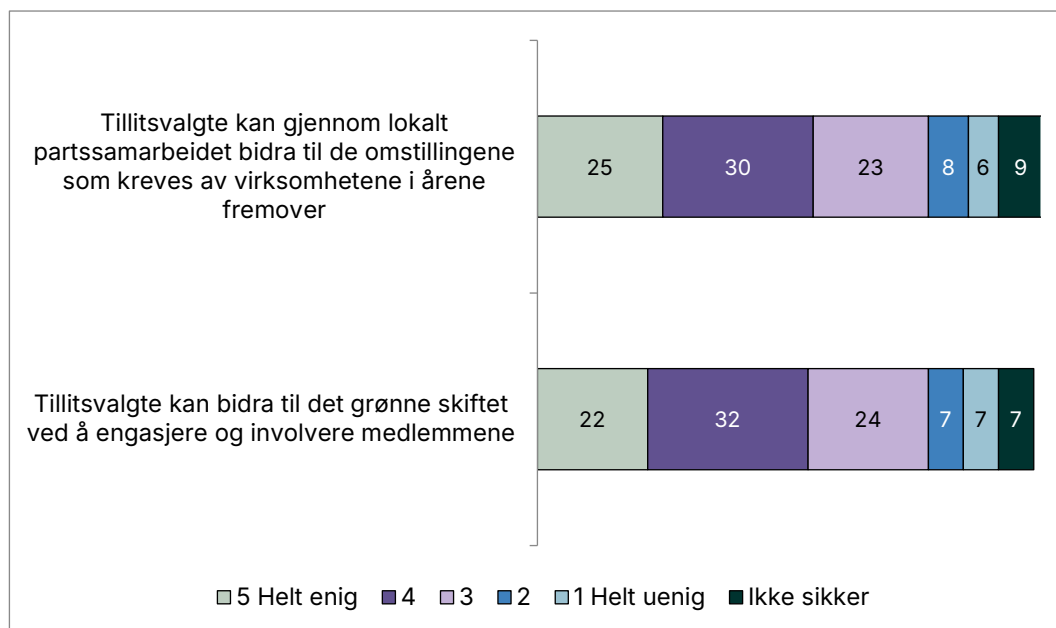
Andelen tillitsvalgte som mener dette er svært viktig, er større i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon og i kommunal/fylkeskommunal sektor. Det er også en større andel i de største virksomhetene som har svart at tillitsvalgtes involvering i beslutninger om grønn omstilling på arbeidsplassen er svært viktig, enn i de minste. Eksempelvis svarer 63 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte dette, sammenlignet med 40 prosent i virksomheter med 1 til 25 ansatte.

Vi finner også at andelen som svarer at involvering er svært viktig, er større blant tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver enn de som sjeldent har slike møter. 62 prosent av de tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere svarer at dette er svært viktig, sammenlignet med 45 prosent av de som har slike møter hvert halvår.

Videre er de tillitsvalgte blitt bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i påstander om *hvordan* de kan bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen. Her ser vi nærmere på de påstandene som omhandler partssamarbeidet. Like over halvparten er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte kan bidra til de omstillingene som kreves av virksomhetene i årene framover gjennom lokalt partssamarbeid (55 prosent), og at

tillitsvalgte kan bidra ved å engasjere og involvere medlemmene (54 prosent) (figur 5.14). Kun 14 prosent er helt eller delvis uenige i disse påstandene.

Figur 5.2: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om hvordan tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen? Prosent (n = 1047).

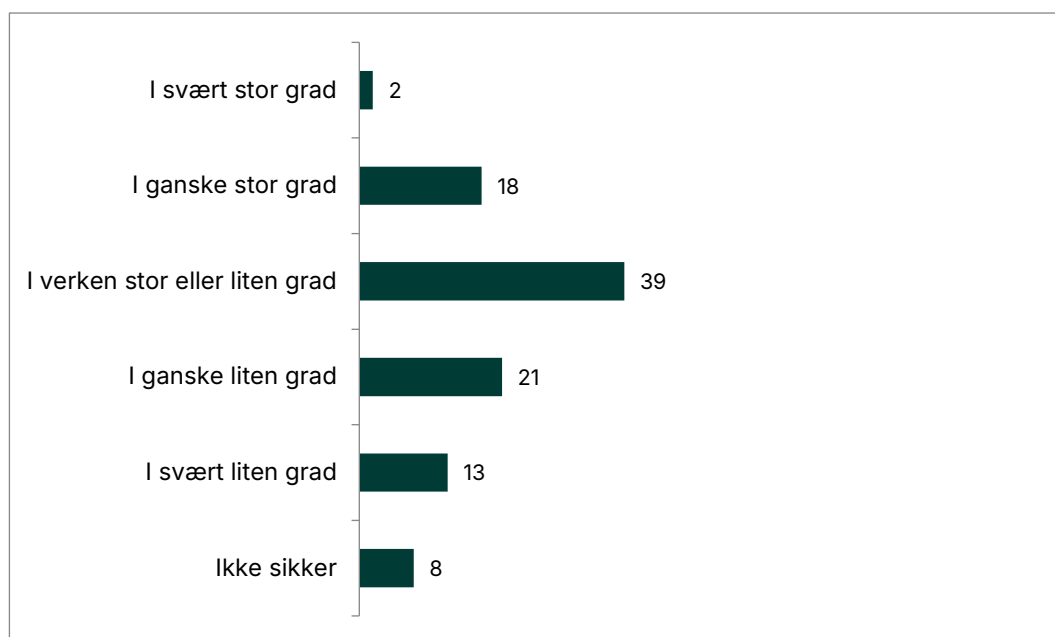


Andelen som er helt enige i at tillitsvalgte kan bidra til omstillinger som kreves gjennom lokalt partssamarbeid, er større i statlig sektor enn i privat sektor, og i virksomheter med mer enn 500 ansatte. Videre er det større enighet i denne påstanden blant tillitsvalgte som ofte har formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver, enn de som sjeldent har slike møter. Eksempelvis er 35 prosent av de tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere helt enige i denne påstanden, sammenlignet med 12 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår.

Andelen som er helt enige i at tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet ved å engasjere og involvere medlemmene, er større i statlig sektor enn i privat tjenesteproduksjon og blant de som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver.

Vi har spurt de tillitsvalgte i hvilken grad de opplever å ha mulighet til å bidra til det grønne skiftet i sin virksomhet. Kun en femtedel svarer at de i ganske eller svært stor grad har mulighet til å bidra (figur 5.15). 34 prosent oppgir at de i ganske eller svært liten grad har mulighet til å bidra, mens hele 39 prosent oppgir at de i verken stor eller liten grad har mulighet til dette.

Figur 5.3: I hvilken grad har du som tillitsvalgt mulighet til å bidra til det grønne skiftet i din virksomhet? Prosent (n = 1047).

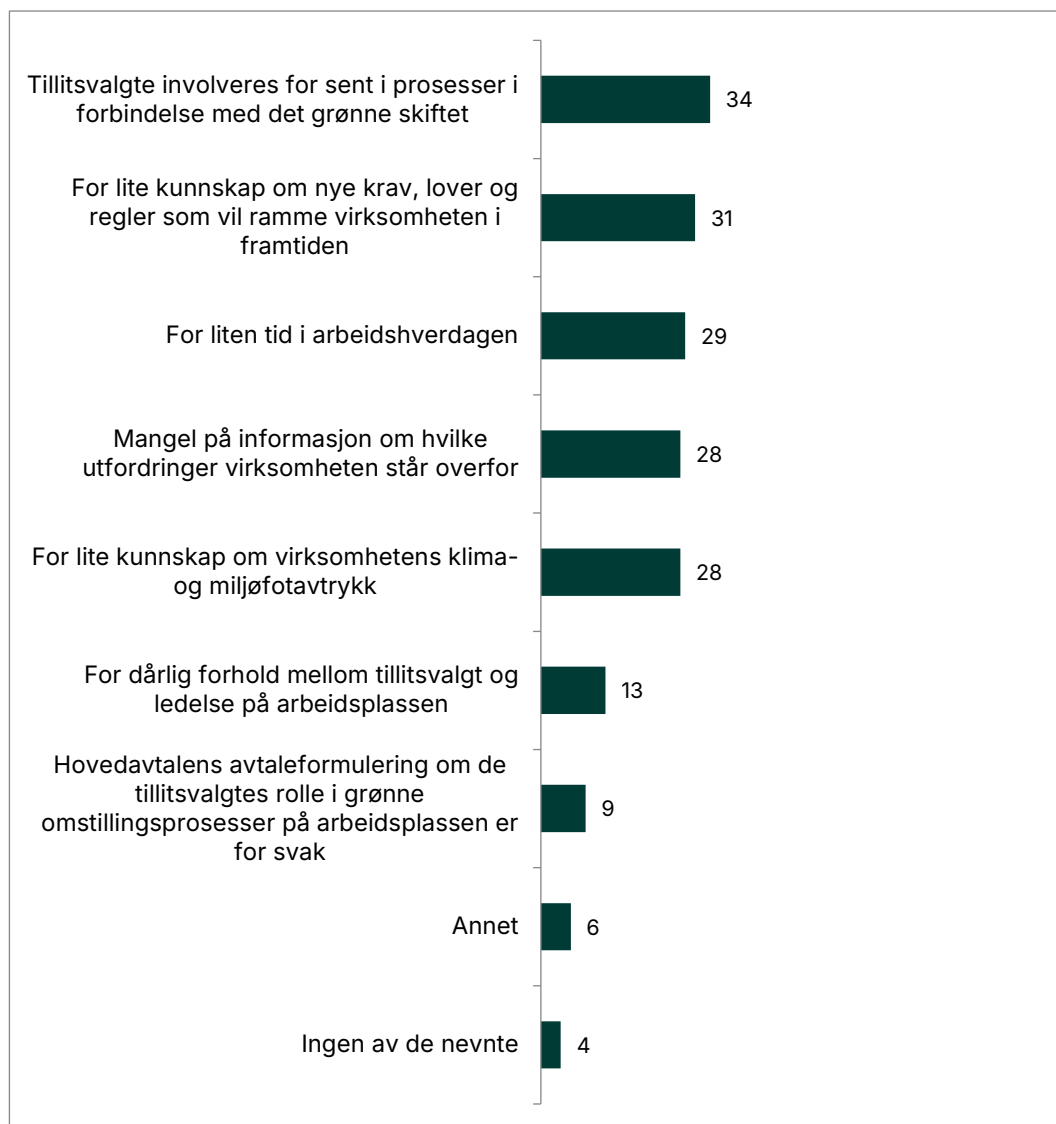


Andelen tillitsvalgte som svarer at de har mulighet til å bidra til det grønne skiftet, er større i de store virksomhetene enn i de små. Eksempelvis svarer 29 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte dette, sammenlignet med 17 prosent i virksomheter med 1 til 25 ansatte. Videre oppgir tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad enn andre at de har mulighet til å bidra. 31 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere svarer at de i ganske eller svært stor grad har mulighet til å bidra, sammenlignet med 5 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår.

Blant de tillitsvalgte som svarte at de i svært liten grad har mulighet til å bidra, er andelen større i privat tjenesteproduksjon enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. Andelen tillitsvalgte som oppgir dette er også større i Rogaland enn i Oslo, Trøndelag og Vestland.

De tillitsvalgte som svarte at de i liten grad har mulighet til å bidra til det grønne skiftet i sin virksomhet, ble fulgt opp med spørsmål om hva som er hovedutfordringene. Her fikk de presentert en rekke svaralternativer, og kunne oppgi inntil to av disse (figur 5.16). De fleste har oppgitt at de tillitsvalgte involveres for sent i prosesser i forbindelse med det grønne skiftet (34 prosent). En relativt stor andel mener også at de har for lite kunnskap om nye krav, lover og regler som vil ramme virksomheten i framtiden (31 prosent), og at de har for liten tid i arbeidshverdagen (29 prosent). Det er også en betydelig andel som har svart at de mangler informasjon om hvilke utfordringer virksomheten står overfor, og at de har for lite kunnskap om virksomhetens klima- og miljøfotavtrykk (28 prosent for begge). Færre mener at deres hovedutfordring er et for dårlig forhold mellom tillitsvalgt og ledelse på arbeidsplassen (13 prosent) og hovedavtalens avtaleformulering om de tillitsvalgtes rolle i grønne omstillingsprosesser på arbeidsplassen (9 prosent).

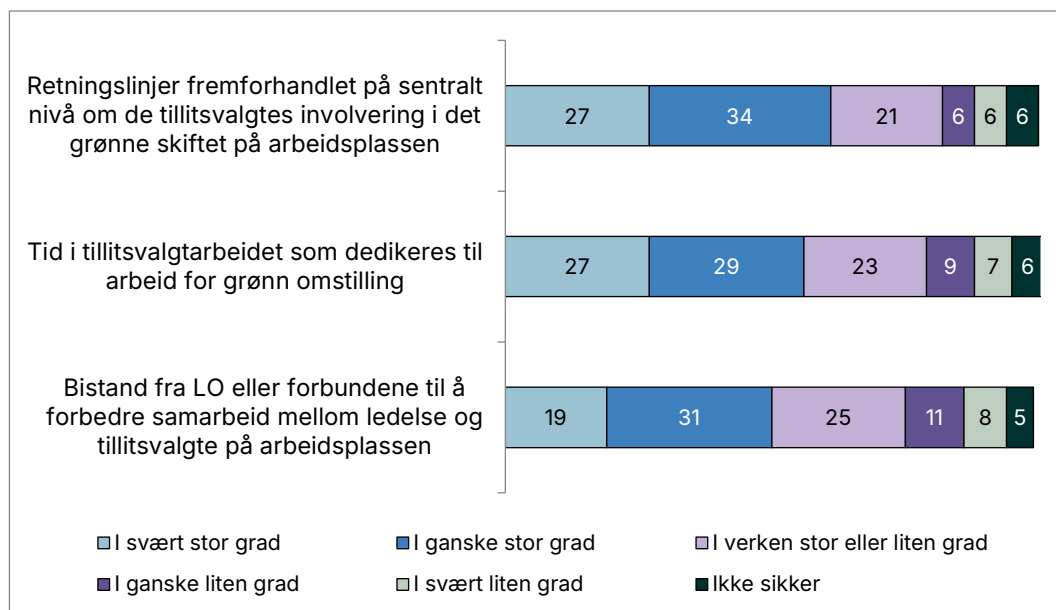
Figur 5.4: Hva er din hovedutfordring som tillitsvalgt for å kunne bidra til det grønne skiftet i din virksomhet? Prosent (n = 354).



Antallet som har svart er ganske lite, og vi finner derfor ingen statistisk signifikante forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler for dette spørsmålet.

Hva trenger så de tillitsvalgte for å kunne bidra til det grønne skiftet på sin arbeidsplass? De tillitsvalgte er blitt spurt i hvor stor grad de trenger retningslinjer, tid, eller bistand for å kunne bidra (figur 5.17). Flest (61 prosent) har svart at de trenger retningslinjer fremforhandlet på sentralt nivå om de tillitsvalgtes involvering i det grønne skiftet på arbeidsplassen. Like over halvparten (56 prosent) mener også at de trenger tid i tillitsvalgtarbeidet som dedikeres til arbeid for grønn omstilling. Halvparten har svart at de trenger bistand fra LO eller forbundene til å forbedre samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte på arbeidsplassen for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen.

Figur 5.5: I hvilken grad trenger du som tillitsvalgt følgende for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen? Prosent (n = 1047).



Andelen som har behov for tid, er noe større blant tillitsvalgte som ofte har møter med arbeidsgiver. For eksempel oppgir 59 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere dette, sammenlignet med 46 prosent blant tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår.

Blant de som i mindre grad har behov for tid, er det flere menn enn kvinner. Videre er andelen tillitsvalgte som har oppgitt at de trenger bistand fra LO eller forbundene på dette området større i privat tjenesteproduksjon enn i kommunal/fylkeskommunal sektor.

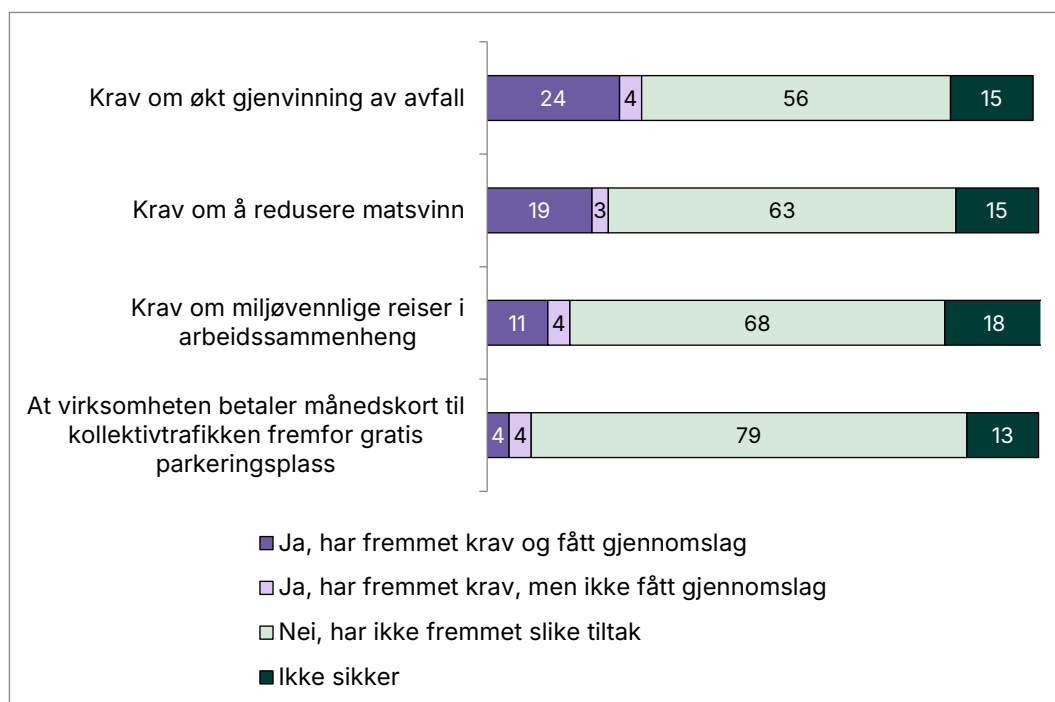
6 Grønne tariffavtaler

Grønne tariffavtaler, eller mer presist grønne tariffavtalebestemmelser, handler om endringer eller utvidelser av eksisterende avtaler som enten avtalefester en forpliktelse til å forbedre miljøtilstanden, eller løser en fordelingskonflikt som følge av iverksatte tiltak (Bjergene & Hagen, 2020). Å forbedre miljøtilstanden kan handle om reduserte utslipp eller redusert ressursbruk, å forhindre tap av biologisk mangfold eller forhindre miljøskader, eller andre former for miljøtiltak. Vi presenterte de tillitsvalgte med et utvalg tiltak som kan forbedre miljøtilstanden, og spurte om de har fremmet og eventuelt fått gjennomslag for disse.

Vi ser først nærmere på noen av de mer spesifikke kravene de tillitsvalgte kan ha fremmet på arbeidsplassene: økt gjenvinning av avfall, redusert matsvinn, miljøvennlige reiser og støtte til kollektivbilletter (figur 5.18). Deretter ser vi nærmere på mer omfattende krav de tillitsvalgte kan ha fremmet: energibesparende tiltak, grønne omstillingsstrategier og krav om grønne innkjøpsstandarder (figur 5.19).

Gjennomgående for denne tematikken, er at flertallet ikke har fremmet krav. Likevel er det tillitsvalgte som har fremmet krav og fått gjennomslag. Blant de mer spesifikke kravene (figur 5.18), er det flest som har fremmet krav om økt gjenvinning av avfall. Like over en fjerdedel har fremmet krav om dette. 22 prosent har fremmet krav om å redusere matsvinn, og 15 prosent har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng. Færrest har fremmet krav om at virksomheten betaler månedskort til kollektivtrafikken framfor gratis parkeringsplass. Det er få som har fremmet krav og ikke fått gjennomslag på disse områdene.

Figur 6.1: Har dere fremmet krav om og eventuelt fått gjennomslag for noen av følgende tiltak? Prosent (n = 1047).



Krav om økt gjenvinning av avfall

Andelen som har fremmet krav om økt gjenvinning av avfall er større i privat sektor (35 prosent) enn i offentlig sektor (24 prosent i statlig og 22 prosent i kommunal). Andelen tillitsvalgte som har fremmet dette kravet er også større blant de som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver enn de som sjeldent har slike møter. Eksempelvis har 36 prosent av tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere fremmet dette kravet, sammenlignet med 17 prosent av de som har slike møter sjeldnere enn hvert halvår.

Krav om å redusere matsvinn

Det er en noe større andel tillitsvalgte i de minste virksomhetene som har fremmet krav om å redusere matsvinn enn i de største virksomhetene. 27 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med 25 ansatte eller færre har fremmet slike krav, sammenlignet med 19 prosent i virksomheter med mer enn 500 ansatte. Også her betyr møtevirkosomhet mye. 31 prosent av de tillitsvalgte som har møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere har fremmet krav om å redusere matsvinn, sammenlignet med 12 prosent av de som har slike møter hvert halvår. Vi finner også at en noe større andel kvinnelige tillitsvalgte har fremmet krav om å redusere matsvinn enn andelen menn. Sist ser vi at det er en noe større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon som *ikke* har fremmet krav om å redusere matsvinn enn i offentlig sektor.

Krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng

Andelen tillitsvalgte som har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng, er størst i de største virksomhetene. 21 prosent av tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte har fremmet slike krav, sammenlignet med 12 prosent i virksomheter med mellom 50 og 100 ansatte. Andelen tillitsvalgte i Vestland som ikke har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng, er noe høyere enn i resten av landet. Igjen ser vi at tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad fremmer krav. 23 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere har fremmet dette kravet, sammenlignet med 5 prosent av de som har møter sjeldnere enn hvert halvår. Videre er andelen tillitsvalgte som *ikke* har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng større i privat enn i offentlig sektor. Eksempelvis har 77 prosent av de tillitsvalgte i privat vareproduksjon ikke fremmet slike krav, sammenlignet med 54 prosent i statlig sektor.

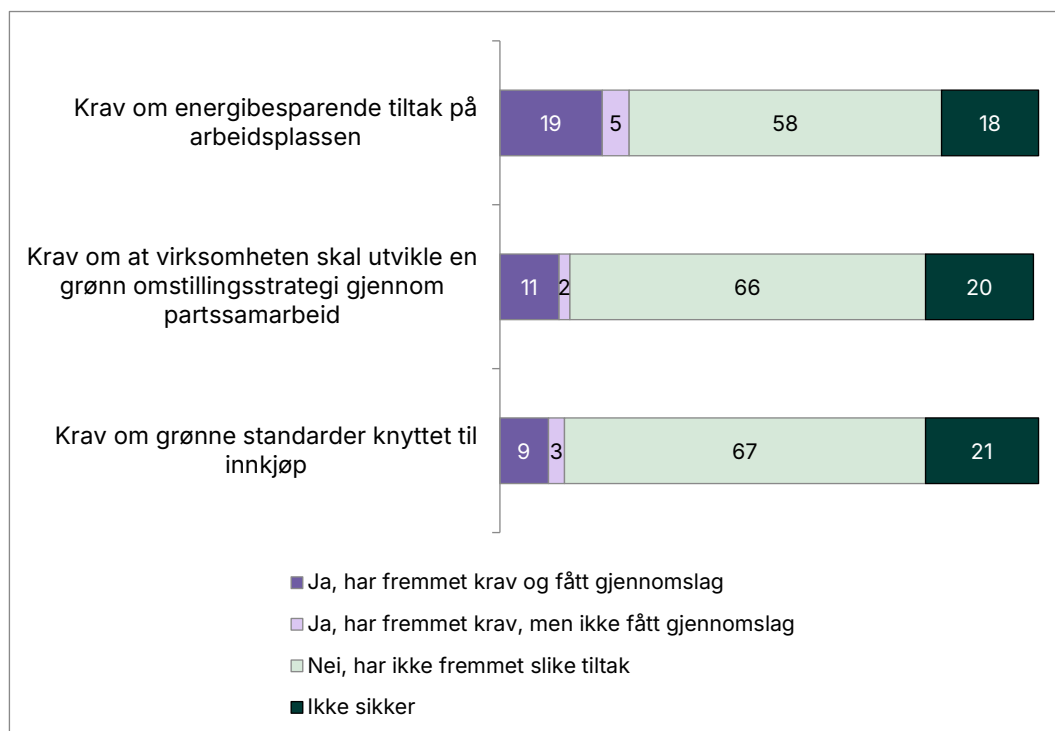
Krav om at virksomheten betaler månedskort til kollektivtrafikken framfor gratis parkeringsplass

Andelen tillitsvalgte som har fremmet krav om at virksomheten betaler månedskort til kollektivtrafikken framfor gratis parkeringsplass er høyest i Oslo. Der har 16 prosent fremmet krav, sammenlignet med for eksempel 8 prosent i tidligere Viken fylke og 7 prosent i Vestland. Igjen finner vi at en større andel tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver har fremmet krav, sammenliknet med de som sjeldent har slike møter.

Bredere tiltak

Av de bredere tiltakene, er det flest som har fremmet krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen (figur 5.19). Nærmere en av fire har fremmet dette kravet. Videre har 13 prosent av de tillitsvalgte fremmet krav om at virksomheten skal utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeidet, og 12 prosent krever grønne standarder tilknyttet innkjøp. Også her er det få som har fremmet krav og ikke fått gjennomslag.

Figur 6.2: Har dere fremmet krav om og eventuelt fått gjennomslag for noen av følgende tiltak? Prosent (n = 1047).



Krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen

Andelen som har fremmet krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen er større i privat enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. Eksempelvis har 34 prosent av de tillitsvalgte i privat vareproduksjon fremmet slike krav, sammenlignet med 16 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor. Også blant de bredere tiltakene går det igjen at tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad har fremmet krav.

Krav om at virksomheten skal utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid

Det er en noe større andel i privat sektor som har fremmet krav om å utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid, enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. I privat vareproduksjon har 15 prosent fremmet slike krav, sammenlignet med 10 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor. Vi finner også at en større andel tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver fremmer slike krav.

Krav om grønne standarder tilknyttet innkjøp

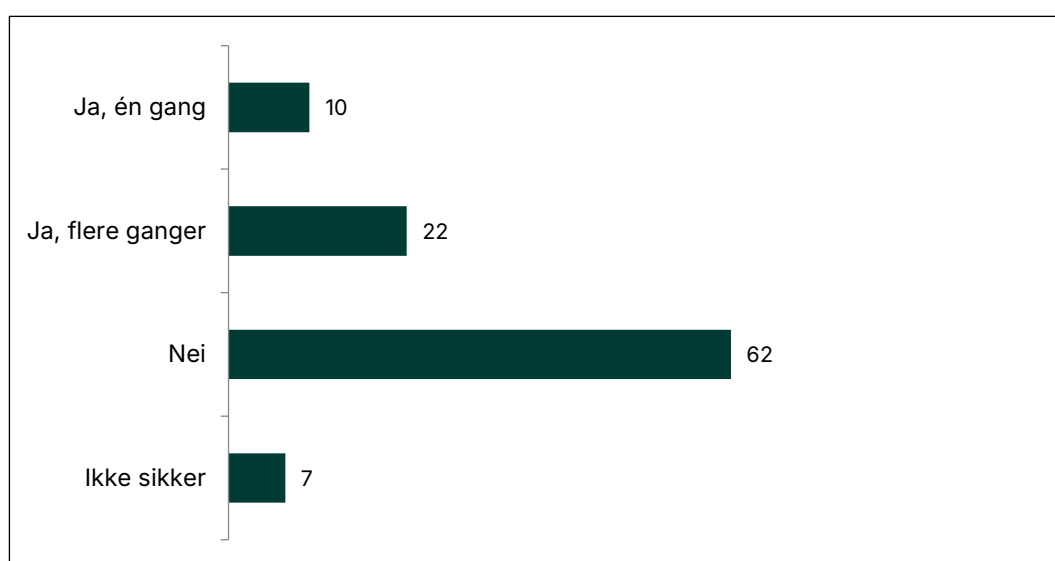
Andelen som har fremmet krav om grønne standarder tilknyttet innkjøp er størst i de største virksomhetene. 18 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte har fremmet slike krav, sammenlignet med 8 prosent i virksomheter med 1 til 25 ansatte. Også når det kommer til grønne innkjøpsstandarder har tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad fremmet krav. 21 prosent av de tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere har fremmet dette kravet, sammenlignet med 4 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår. Andelen tillitsvalgte som *ikke* har fremmet krav om grønne standarder tilknyttet innkjøp er større i privat enn i offentlig sektor.

7 utfordringer og tiltak i forbindelse med ekstremvær

Vi har stilt de tillitsvalgte spørsmål om HMS-utfordringer og -tiltak i forbindelse med ekstremværhendelser på arbeidsplassen. Med det mener vi vær som medfører fare for liv og verdier, slik som flom, tørke, skogbrann og ekstremt kaldt eller varmt vær.

Innledningsvis ble de tillitsvalgte spurt om deres arbeidsplass er blitt påvirket av ekstremvær i løpet av de siste to årene. Hele 32 prosent svarer bekreftende på dette (figur 5.20). 10 prosent har opplevd dette én gang, og 22 prosent flere ganger.

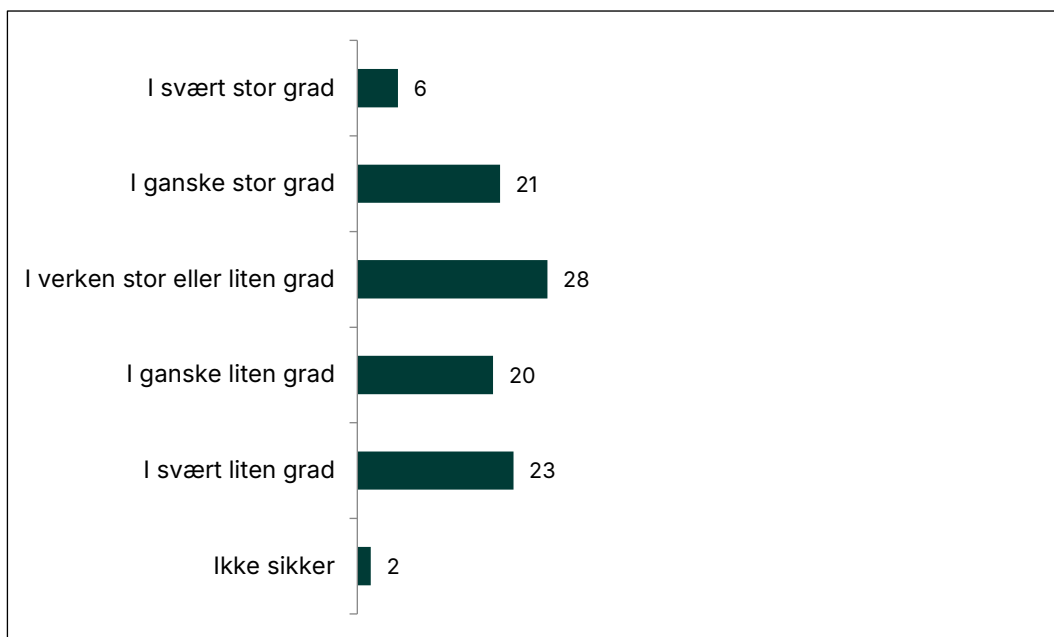
Figur 7.1: Har din arbeidsplass blitt påvirket av ekstremvær i løpet av de siste to årene? Prosent (n = 1047).



Ifølge bakgrunnsvariablene er det flere tillitsvalgte i Agder og Innlandet som svarer at arbeidsplassen har blitt rammet av ekstremvær de to siste årene. Vi vet at Agder ved flere anledninger har hatt store nedbørsmengder i form av både regn og snø. Innlandet var særlig hardt rammet av uværet «Hans» i 2023, som medførte både flom og jordras som rammet både boliger og arbeidsplasser. Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon har i større grad enn andre blitt påvirket av ekstremvær flere ganger.

Blant de tillitsvalgte på arbeidsplasser som har blitt rammet av ekstremvær én eller flere ganger i løpet av de siste to årene, svarer 27 prosent at dette har medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne i ganske eller svært stor grad (figur 5.21). 43 prosent av de tillitsvalgte svarer at ekstremværet i liten grad har medført fare for arbeidstakerne, og 28 prosent svarer i verken stor eller liten grad.

Figur 7.2: I hvilken grad har ekstremværet medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne på din arbeidsplass? Prosent (n = 327).

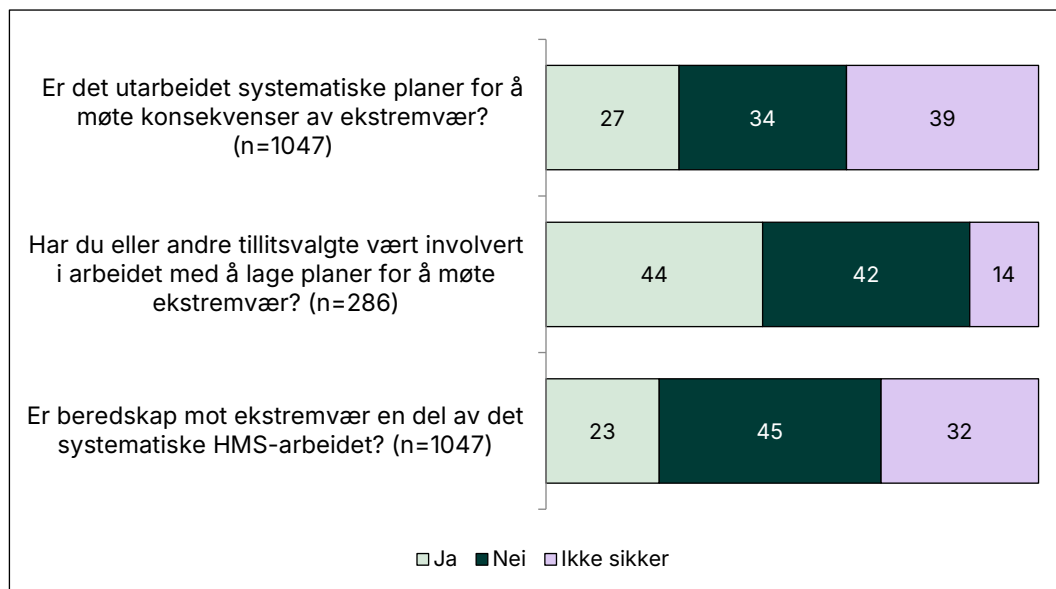


Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler for dette spørsmålet.

66 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplasser har blitt rammet av ekstremvær én eller flere ganger og de eller deres medarbeidere har arbeidet ekstra overtid som et resultat av ekstremværhendelsene.

Til tross for at en relativt stor andel av de tillitsvalgte har blitt rammet i løpet av de siste to årene på arbeidsplassen, har kun 27 prosent utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på deres arbeidsplass. De som svarte at de hadde systematiske planer for å møte konsekvensene av ekstremvær ble videre spurt om tillitsvalgte hadde vært involvert i utarbeidingen av disse planene. Vi finner at over halvparten enten ikke har vært involvert i utarbeiding av planene (42 prosent) eller at de er usikre på dette (14 prosent). 23 prosent av de tillitsvalgte har oppgitt at beredskap mot ekstremvær er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen.

Figur 7.3: Beredskap for ekstremvær på arbeidsplassene. Prosent.



Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon svarte i større grad at det ikke er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på arbeidsplassen og at de i mindre grad har vært involvert i dette arbeidet, enn tillitsvalgte i andre sektorer.

Tillitsvalgte i Oslo svarte i større grad enn de i andre deler av landet at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på arbeidsplassen.

8 Samfunnskonsekvenser av det grønne skiftet

Avslutningsvis i spørreundersøkelsen om det grønne skiftet, ble de tillitsvalgte presentert for flere påstander om hvordan det grønne skiftet kan påvirke det norske samfunnet, og de ble bedt om å svare på hvor enige eller uenige de er i disse. Påstandene gikk til alle tillitsvalgte, både på arbeidsplass- og forbunds- og regionsnivå.

Tabell 1: Hvor enig eller uenig er de tillitsvalgte i utvalgte påstander om hvordan det grønne skiftet kan påvirke det norske samfunnet. Prosent (n = 1330).

	5 Helt enig	4	3	2	1 Helt uenig	Ikke sikker
Det kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold	39	23	16	6	6	10
Det kan styrke folkehelsen	23	27	23	7	6	14
Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere	17	22	27	10	7	17
Det kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge	15	22	26	10	7	19
Det kan bedre norsk økonomi	10	17	26	16	11	20
Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere	8	14	23	20	15	20
Det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet	4	8	23	26	23	16
Det kan føre til redusert ulikhet i befolkningen	3	5	18	28	30	15
Det kan gi billigere varer og tjenester	3	3	13	30	39	12

Det er flest tillitsvalgte som er enige (4 eller 5 på skalaen) i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold (62 prosent). Halvparten av de tillitsvalgte er også enige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen. 39 prosent er enige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere, og en relativt stor andel er enig i at det grønne skiftet kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge (37 prosent). 27 prosent er også enige i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi.

22 prosent av de tillitsvalgte er enige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere. Videre mener kun 12 prosent at det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet. Få mener at det kan føre til redusert ulikhet i befolkningen (8 prosent), og kun 6 prosent mener det kan gi billigere varer og tjenester. For de fire sistnevnte påstandene er andelen tillitsvalgte som svarer helt eller delvis uenig (1 eller 2) stor. 35 prosent er uenige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere, og nærmere halvparten (49 prosent) er uenige i at det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet. 58 prosent av de tillitsvalgte er uenige i at det grønne

skiftet kan føre til redusert ulikhet i befolkningen, og 69 prosent er uenige i at det kan gi billigere varer og tjenester.

Det er verdt å nevne at det også er stor usikkerhet blant de tillitsvalgte svar til flere av disse påstandene. For eksempel svarer til sammen 46 prosent av de tillitsvalgte enten «verken eller» (3 på svarskalaen) eller «ikke sikker» til påstanden om at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi, og 43 prosent til at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere.

Under følger en gjennomgang av hvordan ulike bakgrunnskjennetegn har påvirket disse påstandene.

«Det kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold»

Andelen tillitsvalgte som er helt enige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold er større i statlig sektor (inkludert helseforetak) enn i både privat sektor og kommunal/fylkeskommunal sektor. Følgelig er andelen tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden mindre i Fellesforbundet (29 prosent) enn i Fagforbundet (39 prosent).

Det er en betydelig større andel tillitsvalgte i Oslo (51 prosent) som er helt enige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold enn i Rogaland (29 prosent).

Videre er andelen tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden lavere blant tillitsvalgte med videregående opplæring med fagbrev, enn blant tillitsvalgte med annen type videregående opplæring eller høyere utdanning. Det er også en større andel mannlige tillitsvalgte som er uenige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold, enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

«Det kan styrke folkehelsen»

Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen, er større i privat sektor enn i offentlig sektor, mens andelen som er helt enige, er større i Oslo (31 prosent) enn i Rogaland (15 prosent) og tidligere Viken fylke (18 prosent). Andelen tillitsvalgte over 50 år som er helt enige i denne påstanden, er også noe større enn andelen tillitsvalgte under 40 år. Det er også en kjønns effekt, og vi finner at en noe større andel mannlige tillitsvalgte er uenige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen.

«Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere»

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere, er større i privat sektor enn i offentlig sektor. Følgelig er andelen tillitsvalgte som er helt enig i påstanden noe større i Fagforbundet enn i Fellesforbundet.

Videre er andelen tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden, større i Oslo enn i Rogaland og tidligere Viken fylke, mens en noe større andel mannlige tillitsvalgte enn kvinnelige er uenig i påstanden.

«Det kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge»

Det er en større andel tillitsvalgte i privat sektor enn i offentlig sektor som er helt uenig i at det grønne skiftet kan skape flere arbeidsplasser i Norge. Også her er det en høyere andel av de tillitsvalgte i Oslo som er enig i påstanden, enn i Rogaland, Vestland og tidligere Viken. Ser vi nærmere på utdanning, finner vi at en noe større andel tillitsvalgte med høyere utdanning er helt enige i at det grønne skiftet kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge enn andelen tillitsvalgte med videregående opplæring med fagbrev.

«Det kan bedre norsk økonomi»

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi, er større i privat vareproduksjon enn i offentlig sektor. Andelen som er enig i denne påstanden, er noe større i større enn i mindre virksomheter. Mens 23 prosent av de tillitsvalgte i de minste virksomhetene (1–25 ansatte) er enige i dette, er 33 prosent i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) enige. I de minste virksomhetene er det imidlertid stor usikkerhet knyttet til denne påstanden, og hele 26 prosent svarer «ikke sikker».

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi er også større i Rogaland enn i Oslo og Trøndelag, og større blant tillitsvalgte med videregående utdanning med fagbrev, enn blant tillitsvalgte med høyere utdanning. Det er også en større andel mannlige tillitsvalgte som er uenig i denne påstanden, enn det vi finner blant de kvinnelige.

«Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere»

Også for påstanden om at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere, er det en større andel i privat vareproduksjon som er helt uenige sammenliknet med offentlig sektor. Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i denne påstanden, er også større i Rogaland enn i Oslo og Trøndelag. Videre er andelen mannlige tillitsvalgte som svarer at de er uenige i denne påstanden, større enn andelen kvinnelige.

«Det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet»

Det er en noe større andel tillitsvalgte i privat sektor og i statlig sektor som er helt uenige i at det grønne skiftet kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet, enn det vi finner i kommunal/fylkeskommunal sektor. En større andel mannlige tillitsvalgte er også uenige i denne påstanden, enn andelen kvinnelige.

«Det kan føre til redusert ulikhet i befolkningen»

En større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon (37 prosent) er helt uenige i at det grønne skiftet kan føre til redusert ulikhet i befolkningen sammenliknet med 29 prosent i privat tjenesteproduksjon, og 27 prosent i offentlig sektor. Andelen mannlige tillitsvalgte som er uenige i denne påstanden er også større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

«Det kan gi billigere varer og tjenester»

Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i at det grønne skiftet kan gi billigere varer og tjenester er større i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon og i

kommunal/fylkeskommunal sektor. Også for denne påstanden er en større andel mannlige tillitsvalgte uenige sammenliknet med andelen kvinnelige.

9 Oppsummering

- Nær halvparten av de tillitsvalgte er positivt innstilt til det grønne skiftet, og kun et lite mindretall på 9 prosent oppgir at de er negativt innstilt.
- Nær to av tre tillitsvalgte er enige i at de bekymrer seg for om det grønne skiftet blir sosialt rettferdig.

Hvordan vil det grønne skiftet påvirke arbeidsplassene?

- Kun 15 prosent av de tillitsvalgte synes det er lett å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass.
- Over halvparten av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet kan bidra til å forbedre virksomhetens omdømme.
- Mange er også enige i at det kan gi forbedret arbeidsmiljø, og at det vil lede til flere spennende arbeidsoppgaver.
- Færre er enige i at det grønne skiftet kan føre til bedre lønn. 6 prosent er enige i at det grønne skiftet vil lede til at virksomheten deres vil legges ned.
- Mer enn én av fire er usikre på om gevinstene ved det grønne skiftet er større enn kostnadene for deres virksomhet.

En rettferdig grønn omstilling?

- For de tillitsvalgte er det viktig at det grønne skiftet blir rettferdig både i forhold til arbeidstakerne, i forhold i bedriftene og i forhold til mer samfunnsmessige konsekvenser.
- Viktigst for de tillitsvalgte er at ansatte som mister jobben får hjelp til å finne en ny jobb (70 prosent har svart svært viktig), at det skal være billigere å ta grønne valg (52 prosent) og at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre (44 prosent).
- 70 prosent av de tillitsvalgte mener det er svært eller ganske viktig at de virksomhetene som slipper ut mest klimagasser også må bidra mest til å realisere det grønne skiftet.
- Videre at det er viktig for et stort flertall av de tillitsvalgte at det grønne skiftet skaper nye arbeidsplasser (69 prosent) og at arbeidstakere ikke skal tvinges til å skifte bransje eller fag (69 prosent).
- De tillitsvalgte ble også spurt de er villige til å akseptere kostnadene i virksomheten for å sikre det grønne skiftet, og om de tror myndighetene vil være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som rammes negativt av det grønne skiftet. De tillitsvalgte er delte i svargivingen: 35 prosent er helt eller delvis enige i at de er villige til å akseptere kostnadene for å sikre det grønne skiftet, dersom de oppleves som rettferdig fordelt mellom ansatte og virksomhet, mens 29 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis uenige. 19 prosent er helt enige i at de tror myndighetene vil være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som rammes av negative konsekvenser. Hele 39 prosent oppgir at de er helt eller delvis uenige i dette.

Kompetansebehov ved det grønne skiftet

- Godt over halvparten (59 prosent) av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet gjennom å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomheten. Mer enn halvparten mener at de kan bidra til at de ansatte får kjennskap til omstillingsbehov i virksomheten (57 prosent), og at de ansatte får kjennskap til klima- og miljøavtrykk i virksomheten (53 prosent). Samtidig er det kun en av fire som mener tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige.
- Drøyt halvparten av de tillitsvalgte er enige i at det grønne skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling på deres arbeidsplass. Noe under halvparten (47 prosent) er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil gi mulighet til å videreutvikle de ansattes kompetanse. Samtidig er det også en bekymring blant de tillitsvalgte om alle vil klare å ta det kompetansespranget som må til. En av fire tillitsvalgte mener det grønne skiftet vil føre til *for høye* krav om endret kompetanse for flere av de ansatte.
- I forlengelse av dette, mener også de tillitsvalgte det er viktig at både de som mister jobben og de som står i jobb får mulighet til kompetanseutvikling som kan dempe de negative konsekvensene av det grønne skiftet.
- De tillitsvalgte selv etterspør også i stor grad mer kompetanse for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassene.

De tillitsvalgtes bidrag i det grønne skiftet

- 82 prosent av de tillitsvalgte mener det er ganske eller svært viktig at fagforening/tillitsvalgte involveres i beslutninger om grønn omstilling på arbeidsplassen, for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte.
- Andelen tillitsvalgte som svarer at de har mulighet til å bidra til det grønne skiftet er større i de store virksomhetene enn i de små.
- De tillitsvalgte ønsker både retningslinjer, tid i tillitsvalgtarbeidet og bistand fra sentralt nivå for kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen.

Grønne tariffavtaler

- Selv om flertallet ikke har fremmet krav om grønne tariffavtalebestemmelser, har flere både fremmet og fått gjennomslag.
- Av konkrete krav har like over en av fire fremmet krav om økt gjenvinning av avfall og om å redusere matsvinn. 15 prosent har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng.
- Av bredere tiltak, har nærmere en av fire fremmet krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen. 13 prosent har fremmet krav om at virksomheten skal utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid, og 12 prosent om grønne standarder knyttet til innkjøp.

Utfordringer og tiltak i forbindelse med ekstremvær

- Hele 32 prosent av de tillitsvalgte har blitt påvirket av ekstremvær i løpet av de siste to årene på arbeidsplassen.
- Blant de tillitsvalgte på arbeidsplasser som har blitt rammet av ekstremvær, svarte 27 prosent at dette har medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne.

- Til tross for at en relativt stor andel av de tillitsvalgte har opplevd at deres arbeidsplass har blitt rammet av ekstremvær i løpet av de siste to årene, svarte kun 27 prosent at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på deres arbeidsplass.
- De som svarte at de hadde systematiske planer for å møte konsekvensene av ekstremvær ble videre spurt om tillitsvalgte hadde vært involvert i utarbeidingen av disse planene. Halvparten har enten ikke vært involvert i utarbeiding av planene eller vært usikre på om tillitsvalgte har vært involvert.
- Kun 23 prosent av de tillitsvalgte svarte at beredskap mot ekstremvær er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen.

Samfunnskonsekvenser av det grønne skiftet

- 62 prosent av de tillitsvalgte er enige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold. Halvparten er enige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen.
- 39 prosent er enige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere, og omtrent like mange mener det grønne skiftet kan skape flere arbeidsplasser i Norge.
- Drøyt en av fire er enige i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi. Noe færre mener nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere. 35 prosent er uenige i dette.
- Kun 12 prosent mener det grønne skiftet kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet, og nærmere halvparten er uenig i dette. Få (8 prosent) mener det grønne skiftet kan føre til redusert ulikhet i befolkningen, og 58 prosent er uenige i dette.
- Kun 6 prosent mener det grønne skiftet kan gi billigere varer og tjenester, mens hele 69 prosent er uenige i denne påstanden.

Referanser

- Andersen, Rolf K., Johanne Stenseth Huseby og Anne Mette Ødegård (2024), Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2023. Fafo-rapport 2024:27
- Bjergene, J. O. & Hagen, I. M. (Red.). (2020). *Grønne tariffavtaler*. Gyldendal.
- Europakommisjonen. (u.å.). The Just Transition Mechanism: making sure no one is left behind. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en
- FN. (2022 a, 4. november). UN DESA Policy Brief No. 141: A just green transition: concepts and practice so far. <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-no-141-a-just-green-transition-concepts-and-practice-so-far/>
- FN. (2022 b, 11. november). Just Transition & Sustainable Economies Day | 4th Capacity-building Hub. <https://unfccc.int/pccb/4CBHub/JTDay>
- ILO. (2016, 2. februar). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>
- LO. (2022). LOs handlingsprogram 2022-2025. Vedtatt på LOs 35. ordinære kongress 30. mai til 3. juni 2022.
- LO. (u.å). Klima, miljø og natur. <https://www.lo.no/hva-vi-mener/klima/>
- Normann, H. E., Steen, M., Mäkitie, T., Klitkou, A., Børing, P., Solberg, E., Lund, H. B., Wardeberg, M. & Wanderås, L. (2023). Kompetanse for grønn omstilling: En gjennomgang av forskningslitteratur og arbeidslivets kompetansebehov knyttet til miljø- og klimautfordringer. NIFU-rapport 2023:5.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

