

Röster om facket och jobbet

Rapport nr 5

Löne- och välfärdsenheten

Oktober 2003

Sven Nelander/Ingela Goding

Innehåll

Sammanfattning.....	3
1 Rapportens syfte och underlag.....	22
2 Vilka anser medlemmarna vara de viktigaste fackliga områdena?.....	24
3 Bör facket ha mer eller mindre att säga till om på arbetsplatsen?.....	32
4 Det fackliga medlemskapets värde.....	37
5 Möjligheterna att öka den fackliga organisationsgraden.....	52
6 Synen på lönesättning och löneskillnader.....	58
7 Friheter och förmåner i arbetet.....	69
8 Fackligt intresse och aktivitet.....	84
9 Synen på det facklig-politiska samarbetet.....	96
10 Upplevd klass- och yrkesmässig tillhörighet.....	98

Material ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

Sammanfattning

Syftet med undersökningen "Röster om facket och jobbet" är att få ett underlag för att förbättra och utveckla den fackliga verksamheten. En intervjuundersökning som denna kompletterar de traditionella fackliga vägarna att ta reda på människors uppfattningar och synpunkter.

Det är vanliga löntagare, både arbetare och tjänstemän, som därigenom får komma till tals. Deras åsikter blir därmed också viktiga inlägg i det offentliga samtalet.

LO har gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att genomföra intervjuundersökningen, som vänder sig till ett slumpmässigt urval av löntagare från hela landet i åldrarna 18–64 år. Såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO ingår alltså i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation. Sammanlagt har så mycket som drygt 7 000 personer intervjuats.

De frågor som ställs har utformats i samarbete med SCB, och intervjuerna har genomförts under sensvåren 2002 av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare. Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till 75 procent, vilket får anses som en mycket bra siffra.

Resultaten från undersökningen presenteras i en särskild serie av fem rapporter med samlingsnamnet "Röster om facket och jobbet". Jämförelser görs genomgående med motsvarande undersökning år 1998, och även med de undersökningar som genomfördes åren 1993 och 1988. Sammanlagt kan alltså en period på nästan femton år överblickas.

I de fyra första delarna har redovisats olika delar av undersökningen. I denna femte och avslutande rapport knyter vi ihop de olika delarna av undersökningen och drar de viktigaste slutsatserna.

Ett brett fackligt uppdrag

Facket är en organisation för att ta tillvara de anställdas intressen. Grunden för facklig organisering har alltid varit den enkla och självklara principen att ensam är man svag – tillsammans med andra kan man på ett helt annat sätt hävda de intressen som är gemensamma.

Vilket uppdrag vill då medlemmarna ge sin fackliga organisation?

Den första viktiga slutsatsen är att det fackliga uppdraget är *mycket brett*. De uppgifter som LO-medlemmarna vill att facket ska ha spänner över en rad olika områden. För så mycket som arton av de tjugo områden som man räknat upp i intervjuerna anger en klar majoritet

av LO-medlemmarna att det är viktiga uppgifter för facket att arbeta med. Detta innebär också *att kraven och anspråken på facket är mycket omfattande* – facket måste göra stora insatser för att motsvara de behov och önskemål som medlemmarna har.

Det har dessutom tillkommit områden sedan frågorna formulerades inför den första undersökningen år 1988. Det *allra tydligaste* exemplet på detta är det som gäller *integration*. Det finns idag 1,1 miljoner människor i Sverige som är födda utomlands och antalet beräknas öka till 1,5 miljoner fram till år 2020. Det är få andra länder som har en högre andel utlandsfödda än Sverige. Det står av många olika skäl *alldeles klart* att integrationen i arbetslivet, den fackliga verksamheten och i samhället i stort kommer att vara *en av största och viktigaste fackliga och politiska frågorna* under åren framöver.

Vilka frågor anses som viktigare än tidigare?

Vilka förändringar har då skett i synen på fackets uppgifter? Om vi ser till utvecklingen under *sedan den förra undersökningen* för fyra år sedan är det i första hand *utvecklande av medlemsförmåner* som idag *prioriteras högre som fackligt område än tidigare*. Andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är en viktig facklig fråga har sedan 1998 för LO som helhet ökat från 63 till 71 procent. Bland kvinnorna inom LO har det varit en ökning från 66 till 75 procent och bland männen från 61 till 67 procent.

Denna klara förändring syns också vid uppdelning av medlemmarna efter *fackförbund*. Till exempel framgår att andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är ett viktigt fackligt område i Industrifacket har ökat från 58 till 73 procent sedan 1998, i Fastighets från 58 till 76 procent, i SEKO från 51 till 69 procent och i Kommunal från 64 till 74 procent. Det ges alltså *tydliga signaler från medlemmar i LO-förbunden om att utvecklande av medlemsförmåner bör ses som en viktigare uppgift än förut*. Det kan noteras att utvecklande av medlemsförmåner var ett område som fick ett kraftigt ökat stöd bland de unga inom LO redan mellan åren 1993 och 1998.

Om vi sammantaget ser till vilka stora förändringar som har skett under *det senaste decenniet* (sedan undersökningen 1993) kan man konstatera att de områden som har kommit att värderas högre av LOs medlemmar är, förutom utvecklande av medlemsförmåner, främst frågor kring kompetens och utveckling i arbetet, skatter och barnomsorg.

Sett på den *ännu längre sikten* – de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988 – är det jämställdheten mellan kvinnor och män som allra tydligast lyft som facklig fråga. Den här förändringen skedde redan 1993 då man kunde konstatera att denna förändring som något av en stormvind gått fram över hela arbetsmarknaden – bland alla grupper av anställda. Den intog en plats i den allra högsta divisionen av fackliga frågor. Allt tyder på att den har kommit för att stanna i denna grupp.

Fortsatt hög prioritering av de fackliga kärnfrågorna

En annan central slutsats är att områden som anställningstrygghet,

löner, inkomsttrygghet, arbetsmiljö, bekämpande av arbetslöshet och jämställdhet mellan kvinnor och män i flera undersökningar i rad *har behållit sina absoluta tätpositioner som viktiga fackliga uppgifter.*

Bör facket ha mer eller mindre att säga till om på jobbet?

Facket i Sverige har alltid varit hårt knutet till arbetsplatsen. Detta är på intet sätt självklart. I många länder är den fackliga organisationen på arbetsplatsnivå svag eller finns inte alls. När människor i vårt land talar om facket är det helt naturligt nästan alltid det egna lokala facket man talar om – det fack som de möter på arbetsplatsen.

Hur ser då löntagarna på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen? Har facket för lite eller för mycket att säga till om på jobbet?

Det visar sig att en mycket liten del av de anställda vill ge det lokala facket ett mindre inflytande på arbetsplatsen, medan *en mycket stor grupp* vill att facket ska ha *mer* att säga till om. Detta gäller bland både arbetare och tjänstemän och alla delar av arbetsmarknaden.

Löntagarna vill alltså inte bara ge facket ett bredare uppdrag utan *alldeles uppenbart också att fackets röst ska höras mer och väga tyngre på arbetsplatsen.*

De *förändringar* som har skett sedan förra undersökningen för fyra år sedan är förhållandevis små vad gäller såväl LO, TCO som SACO. I jämförelse med situationen för ungefär tio år respektive knappt femton år sedan kan vi konstatera att andelen som vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat bland såväl arbetare som tjänstemän och bland både kvinnor och män.

Synen på medlemskapets värde

Knappast något annat uttrycker så tydligt värdet av fackligt medlemskap som att de anställda vill vara medlemmar i facket – att de ansöker om medlemskap och att de också upplever fördelarna vara så stora med medlemskapet att de stannar kvar i den fackliga organisationen. Därför är *facklig organisationsgrad ett viktigt mått* hur löntagarna ser på det fackliga medlemskapets värde.

Av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden *första kvartalet 2003* tillhör 80,6 procent någon facklig organisation. Man kan också uttrycka det så att drygt 16 av 20 löntagare är med i facket.

Dessa resultat baseras på nya bearbetningar som gjorts av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar. Utifrån uppgifter om yrke görs en uppdelning på arbetare och tjänstemän. Av resultaten framgår att den fackliga organisationsgraden för *arbetare* är 82,4 procent och för *tjänstemän* 79,2 procent.

Olikheterna i facklig organisationsgrad har i flera avseenden ökat. Kvinnorna har sedan länge gått om männen och denna skillnad har förstärkts under 1990-talet. Även skillnaden mellan arbetare och tjänstemän har blivit något större.

Av *alla kvinnliga löntagare* i Sverige är 82,9 procent medlemmar i facket och bland *männen* är motsvarande siffra 78,2 procent. Det innebär alltså en skillnad på *så mycket som nästan 5 procentenheter.* Det

Facklig organisationsgrad för kvinnliga och manliga arbetare och tjänstemän.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
Kvinnliga arbetare	83,7	- 0,9
Kvinnliga tjänstemän	82,5	- 1,4
Manliga arbetare	81,3	- 1,9
Manliga tjänstemän	75,4	- 2,5
Alla anställda	80,6	- 1,7

tycks vara så att kvinnor känner, på ett ännu tydligare sätt än männen, att "ensam är jag svag – tillsammans med andra är vi starkare och kan på ett bättre sätt hävda våra intressen".

Det påstås ibland att den fackliga organisationsgraden var så mycket högre på 1960- och 1970-talet än idag. Men så var det inte. Till exempel visar rapporten att år 1968 var knappt 70 procent av alla anställda medlemmar i facket. Nu är alltså siffran nästan 81 procent.

Det finns stora skillnader mellan olika delar av arbetsmarknaden. De nu framtagna siffrorna för första kvartalet 2003 visar att den fackliga organisationsgraden bland arbetare är högst inom den statliga sektorn, kommunala sektorn och tillverkningsindustrin. Byggnadsverksamhet ligger också högt. Inom parti- och detaljhandel och övrig privat service är siffrorna lägre.

Sedan 1990 har det skett en påtaglig ökning bland arbetare inom "övrig privat service" och inom kommunal verksamhet. Inom byggnadsverksamheten har, från en mycket hög nivå, skett en minskning. På andra områden är förändringarna små.

Det görs en jämförelse mellan stora och små arbetsplatser. Både bland arbetare och tjänstemän är organisationsgraden påtagligt mycket högre på större arbetsplatser än på mindre. Särskilt inom olika delar av den privata sektorn är detta samband starkt.

Det finns även samband mellan ålder och facklig organisationsgrad. Andelen som är medlemmar i facket är mycket lägre bland ungdomar än bland andra – och skillnaderna mellan olika åldersgrupper har ökat.

I rapporten redovisas också i vilken utsträckning olika grupper av utlandsfödda är fackligt organiserade. Bland anställda med arbetaryrke är den fackliga organisationsgraden lägst för utomnordiska kvinnor med kortare tid än tio år i Sverige (74 procent av dessa är medlemmar i facket). Högst är den fackliga organisationsgraden för arbetare födda i andra nordiska länder som varit i Sverige minst tio år (ungefär 90 procent).

En indelning efter region visar att den fackliga organisationsgraden är mycket lägre i Stockholm än i övriga Sverige. Det gäller inom alla sektorer av arbetsmarknaden. Också Göteborg ligger under riksgenomsnittet.

En internationell jämförelse ger vid handen att det är mycket stora skillnader i facklig organisationsgrad. Det framgår att Sverige, till-

Den fackliga organisationsgraden för arbetare i olika branscher.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
Tillverkningsindustri	89,9	+ 0,8
Byggnadsverksamhet	87,6	- 2,1
Parti- och detaljhandel	67,4	- 0,7
Övrig privat service	74,0	+ 4,4
Statlig verksamhet	91,3	- 0,6
Kommunal verksamhet	90,2	+ 2,8
Alla branscher	82,4	- 1,1

sammans med Finland och Danmark, ligger allra högst. I alla dessa tre länder är den fackliga organisationsgraden 75 procent eller mer. Allra lägst är organisationsgraden i USA och Frankrike där 15 procent eller mindre är med i facket.

Orsakerna till att den fackliga organisationsgraden är så mycket högre i Sverige än i flertalet andra länder är säkert flera, men det som ledande forskare ser som särskilt viktiga förklaringar är det förhållandet att den svenska *fackföreningsrörelsen på en och samma gång både är mer decentraliserad och mer centraliserad* än i länder med låg organisationsgrad.

Genom ett mycket *väl utbyggt nätverk av fackklubbar* eller motsvarande och ett *stort antal fackligt förtroendevalda* kan facket möta medlemmarna direkt på arbetsplatsen och genom förhandlingar med arbetsgivaren eller på annat sätt tillgodose de behov och önskemål som medlemmarna har. Det faktum att facket organisatoriskt finns företrätt på arbetsplatserna underlättar också rekryteringen av nya medlemmar. Forskarna pekar också på det faktum att kraftfulla centralorganisationer och förbund har sett till att inga löntagargrupper har förblivit oorganiserade, och att uppslitande strider mellan olika fackliga organisationer i stort sett har kunnat undvikas. Utanför Norden lyser denna slagkraftiga kombination av decentralisering och centralisering med sin frånvaro.

Den höga organisationsgraden i Sverige, bland både arbetare och tjänstemän, visar att medlemskapet ger något som är värdefullt för medlemmarna. Resultaten från undersökningen visar att *de delar i det fackliga medlemskapet* som anses som särskilt viktiga är stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, bättre försäkringsskydd, trygghet vid strejk och lockout stöd, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet och ökad anställningstrygghet. Andra delar som också nämns som betydelsefulla är möjligheter att gå på fackliga kurser och möjlighet att påverka arbetsmiljön.

Många kan tänka sig att gå med i facket

Svaren visar att det bör finnas *goda möjligheter* att höja den fackliga organisationsgraden. *Nästan hälften* av ej fackligt anslutna arbetare kan absolut eller kanske tänka sig att gå med i facket.

Vilka är då *skälen* till att en del väljer att stå utanför facket? Detta har man i undersökningen belyst på två olika sätt. *Dels* har de som inte är fackligt organiserade fått frågan om vilken som är den viktigaste orsaken till att man inte är fackligt ansluten, *dels* har de som själva är med i facket tillfrågats om vad de tror är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna.

Det vanligaste svaret från *ej fackligt anslutna arbetare* är att man är tveksam till nyttan – nästan 30 procent har framhållit detta. Drygt 20 procent anger medlemsavgiftens storlek. Men man nämner också som orsaker att man endast är tillfälligt anställd (10 procent), att facket arbetar för mycket med politik (9 procent) eller att man aldrig har blivit tillfrågad (6 procent). Att facket är toppstyrt anges som orsak av 3 procent, och lika många anger principiella skäl och att ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna. Ännu något längre ner på listan kommer att man är arbetslös och att det inte finns någon organisation på arbetsplatsen som passar (båda 1 procent).

I jämförelse med förra undersökningen år 1998 anges idag betydligt oftare som skäl för att inte vara med i facket att man endast är tillfälligt anställd. Andra skäl som har blivit vanligare är att facket arbetar för mycket med politik och att man aldrig har blivit tillfrågad. En liten ökning har det också varit av andelen som anger medlemsavgiftens storlek. Andelen som anger som skäl att "facket är toppstyrt" har däremot minskat påtagligt. Vad gäller skälet tveksam till nyttan att vara med ligger andelen på samma nivå som i förra undersökningen.

Vad gäller *de fackligt organiserades bedömning* av varför andra inte är med får "medlemsavgiftens storlek" en mera framskjuten plats. Skillnaden kan bero på att det kan vara lättare att ta upp ekonomiska problem när man talar om andra än sig själv. Nästan hälften av LO-medlemmarna tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att en del personer inte är fackligt anslutna. Detta är ungefär samma andel som i förra undersökningen för fyra år sedan. En uppdelning efter kön och ålder visar dock att det bland yngre kvinnor inom LO har varit en ökning av andelen som tror att den viktigaste orsaken till att vissa står utanför facket är medlemsavgiftens storlek.

Viktigt att kunna möta facket på arbetsplatsen

Till de anställda som inte är medlemmar i facket har i 2002 års undersökning också ställts en fråga om det finns *fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen*. Det framgår av svaren att drygt hälften av *ej fackligt anslutna arbetare* uppger att detta saknas. Det är en mycket högre siffra än för dem som är medlemmar i facket. Forskningen visar att *förekomsten av fackklubb eller facklig företrädare på arbetsplatsen är mycket viktig för den fackliga organisationsgraden*.

En mera prövande hållning till det fackliga medlemskapet

Det fackliga medlemskapet utsätts, i ännu högre grad än tidigare, för en intensiv prövning. Den anställde frågar sig: Finns det skäl att gå med i facket och upplevs fördelarna så stora med att vara medlem att jag

finner det vara värt att stanna kvar i den fackliga organisationen? Som framhållits är, vad gäller skälen att stå utanför facket, ett vanligt svar från både medlemmar i facket och ej fackligt organiserade ”tveksamhet till nytta att vara med”.

De fackliga organisationerna *kan och får aldrig slå sig till ro med att den fackliga anslutningen är hög*. Målet måste vara att *öka värdet eller utbytet av det fackliga medlemskapet* – att facket på ett ännu bättre sätt kan tillgodose de förväntningar och krav som medlemmarna har på sin fackliga organisation.

Det sker snabba förändringar i arbetslivet och därmed också av medlemmarnas behov. Detta *ställer stora krav på förnyelse av den fackliga verksamheten*.

En annan slutsats av de svar som ges i undersökningen är att *frågor om den fackliga medlemsavgiften bör ges ökad uppmärksamhet*.

Det som i själva verket är *allra mest avgörande* för hur de anställda ser på det fackliga medlemskapet är förhållandet mellan det *utbyte* det ger (i förhållande de behov och önskemål som den anställde har) och de *kostnader* det medför. Utbytet, eller nyttan, av det fackliga medlemskapet bör ses *i en vidare mening* där många olika aspekter finns med – både individuella och mer kollektiva sådana. Att det är på det här sättet stöds av den moderna forskningen på området.

Slutsatsen blir att *om man kan utveckla den fackliga verksamheten* så att man ökar nyttan, värdet eller utbytet av det fackliga medlemskapet – i förhållande till de behov och önskemål som medlemmarna har – ökar beredskapen och viljan att betala en högre avgift. Vad beträffar avgiftsfrågan är det dock viktigt att den också ses i ljuset av medlemmarnas totala ekonomiska situation – mot den bakgrunden att många av LOs medlemmar har förhållandevis låga inkomster.

Vad som anses som rimlig och rättvis lön

Bland de olika uppdrag som medlemmarna vill ge sin fackliga organisation har lönefrågorna en mycket framträdande position. Praktiskt taget alla anställda anser lönerna vara ett viktigt fackligt område.

Hur värderar vanliga människor olika jobb? Hur stora de anser att löneskillnaderna bör vara? På vilka grunder bör löner sättas? Dessa är frågor i vilka kunskaperna är mycket begränsade.

För att få reda på hur det faktiskt förhåller sig har i undersökningen ställts en rad olika frågor. De intervjuade har tillfrågats om sin syn på löneskillnaderna i stort (om de är för stora eller för små), de har fått sätta lön på olika yrken på arbetsmarknaden, fått ange hur de ser på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner samt slutligen ombetts värdera hur viktiga olika faktorer bör vara för lörens storlek.

De budskap som de anställda ger i undersökningen är i korthet följande:

- De anställda anser att det ska finnas klara och tydliga löneskillnader mellan olika yrken – och att kompetens och erfarenhet tillhör de faktorer som bör väga tungt när lönen bestäms. Men det finns en *fullständig samstämmighet om att löneskillnaderna bör minska*. Denna

slutsats gäller LO-, TCO- och SACO-medlemmar, privat anställda och offentligt anställda, kvinnor och män samt olika åldersgrupper.

- Den ökning av löneskillnaderna mellan olika grupper av anställda – som förespråkas av en del människor och organisationer med ofta stora resurser och möjligheter att påverka – *har alltså inte något som helst stöd hos svenska löntagare*. Tvärtom anser de, som framhållits, att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de är idag.
- Jämförelse med de tre tidigare undersökningarna åren 1998, 1993 och 1988 visar på *stor stabilitet* i denna uppfattning.
- Det finns ett *stor samstämmighet i den uppfattningen* att kvinnor har för låg lön i förhållande till män. Kravet på utjämning (likabehandling) är oerhört starkt.
- De anställda vill också *förändra lönerelationer* mellan olika jobb som bland annat innebär att yrken inom skola och vård uppvärderas.
- I de två första undersökningarna, 1988 och 1993, var en slutsats *att kvinnor och män värderade vissa yrken olika*. Männerna inom LO, TCO och SACO angav en lägre rimlig lön än kvinnorna för yrken som sjukvårdsbiträde, städare, kassörska i livsmedelsaffär, förskollärare och sekreterare på kontor – alla ganska utpräglade kvinnoyrken. Denna olikhet (männens nedvärdering av kvinnors jobb) *finns dock inte längre*, vilket är *en viktig, spännande och löftesrik förändring*.
- Både *arbetets krav*, och *det sätt på vilket man utför arbetet*, värderas högt som grund för högre lön. Det gäller till exempel faktorer som stort ansvar för vård och omsorg av människor, skicklighet i arbetet, psykisk påfrestning samt bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet. Däremot anses inte att högre ålder i sig bör vara grund för högre lön.
- Vad gäller ”skicklighet i arbetet” – som alla anser bör vara en mycket viktig faktor vid lönesättning – är det två aspekter som särskilt betonas av de anställda. Den ena är att *utföra arbetet väl* och den andra att *arbeta självständigt och ta egna initiativ*.

Att kunna växa och utvecklas i jobbet

Det kraftigt ökade förvärvsarbetet bland kvinnor under de senaste decennierna har lett fram till en situation där praktiskt taget alla i arbetsför ålder ingår i arbetskraften. Kvinnornas arbetstider har dessutom ökat starkt. Det är alldeles uppenbart att mycket av vårt välfärdsamhälles funktionsförmåga hänger på att vi kan samordna vårt arbetsliv med livet utanför detta. Detta förutsätter ett ganska stort mått av frihet att påverka det arbete man har, till exempel vad gäller arbetstider.

När det gäller att klara samordningen mellan förvärvsarbete och andra viktiga delar i livet – det som kan beskrivas som ”livets stora och svåra tidspussel” – blir friheten ifråga om arbetstid och ledighet ofta en *särskilt viktig och avgörande fråga för anställda med barn*.

Knappast något annat område är så klass- och könsskiktat som just friheten i arbetet. De som är gynnade av en hög lön har nästan alltid också en mycket stor frihet i sitt arbete, medan de lågavlönade har små

möjligheter att påverka. Sambandet mellan lön och frihet är så starkt att man utan vidare kan påstå följande:

”Säg mig vilken lön du har, så ska jag säga dig vilken frihet du har i ditt arbete.”

Det goda och utvecklande arbetet – som bygger på tilltro till människors förmåga och möjlighet att ta ansvar – är alltså inte något som kommer alla till del.

Den minsta friheten både vad gäller arbetstider och möjligheterna att styra det egna arbetet har arbetarklassens kvinnor, medan de mest gynnade är de höglönlade tjänstemännen. Det är *svårt att se att det är behoven* som har varit avgörande för denna fördelning.

Men möjligheterna för de anställda att *påverka arbetstider och ledighet* har emellertid *ökat* över tiden, vilket förstås är mycket glädjande. Det gäller såväl om vi jämför med den förra undersökningen för fyra år sedan som med den första undersökningen år 1988.

Dock kan man konstatera att friheten är fortfarande *mycket begränsad för många* – och alldeles särskilt gäller detta LOs medlemmar. Några exempel kan ges:

- Så mycket som fyra av tio LO-medlemmar har *inte* möjlighet att börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle (kan till exempel behövas när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon) – och lika många kan *inte* bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester.
- Ännu fler, sex av tio LO-medlemmar, har *inte* den frihet som flexitid innebär – och lika många kan *inte* uträtta kortare privatärende, till exempel gå till tandläkaren, utan att få löneavdrag.

Vad gäller möjligheterna att *styra den egna arbetssituationen* måste man tyvärr konstatera att de *inte* har ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan – inte heller jämfört med undersökningen för ungefär tio år sedan.

Friheten att kunna påverka sin arbetstid och styra sin arbetssituation upplevs av människor som *mycket central ur välfärdssynpunkt*. Med ökad frihet ges *möjlighet att växa och utvecklas*. Att ha mycket liten frihet att påverka innebär å andra sidan *stora risker för hälsan* – det har forskningen allt mer kommit att visa.

Det är alldeles uppenbart att *många jobb inte alls utnyttjar de kunskaper och färdigheter som de anställda har*, vilket är ett stort slöseri med resurser. Till exempel framgår att så mycket drygt 20 procent av LOs medlemmar anser sig vara överkvalificerade när de ombeds att bedöma förhållandet mellan den egna kompetensen och arbetets krav. Det kan i sammanhanget nämnas att så många som tre av fyra LO-medlemmar, och ungefär nio av tio av dem under 30 år, idag har gymnasieutbildning – vilket är en närmast dramatisk förändring jämfört med för bara tjugo år sedan.

Anställda vill kunna använda sina kunskaper och färdigheter, utveckla dem vidare och överhuvudtaget kunna bestämma mera över sina egna liv. De vill till exempel kunna påverka sina arbetstider och hur jobbet

läggs upp. *En utomordentligt viktig fråga under åren framöver blir: Hur ska vi få ett arbetsliv som myndigförklarar människorna på arbetsplatserna och tar tillvara de anställdas kompetens på ett bättre sätt än vad som idag sker? Att så verkligen sker borde ligga i både arbetsgivares och samhällets intresse.*

Det sker mycket stora och snabba förändringar i arbetslivet. Flera exempel på detta ges i rapporten. En bra utbildning, *som successivt kompletteras och förnyas*, är på många sätt *en nyckelfråga* för tillväxten, jobben och för rättvisan på arbetsmarknaden. Den kraftiga nedgången av personalutbildningen för LOs medlemmar som skett sedan mitten av 1990-talet är mot den här bakgrunden mycket allvarlig. *Personalutbildningen ligger idag överhuvudtaget på en alldeles för låg nivå* – om detta råder stor enighet. Att *ändra på detta* blir en annan viktig uppgift.

Förmåner i arbetet

Skillnaderna vad gäller olika typer av förmåner i arbete är stora. Nästan alla de förmåner som studeras i undersökningen visar sig ha ett tydligt samband med *lönen*. Andelen med respektive förmån ökar med lörens storlek. För flera av förmånerna är sambanden utomordentligt starka. De här förmånerna *bidrar alltså till att ytterligare förstärka de skillnader som följer av olika stora löner*. Ett mycket tydligt exempel *leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden* växer kraftigt med ökad lön – andelen med denna förmån är nästan åtta gånger högre bland dem med lön överstigande 30 000 kronor i månaden än bland dem med en lön på högst 16 000 kronor.

Det framgår också att det för flera av förmånerna också finns ett *starkt samband med arbetsplatsens storlek* som innebär att förmånerna är *mycket vanligare på stora arbetsplatser* än på små. Det gäller bland annat subventionerad lunch, vinstandelar, möjlighet till personalutbildning, tillgång till motionslokaler och subventionerad läkarvård. De anställda på små arbetsplatser är här alltså missgynnade.

Resultaten i undersökningen visar bland annat att andelen med subventionerad lunch har minskat markant den första undersökningen år 1988 – bland både arbetare och tjänstemän. *En fråga som man här kan ställa sig* är i vad mån dessa ganska stora förändringar har haft effekter på *kostvanorna*?

Den grupp som i *minst* utsträckning har rätt till den förmån som subventionerad läkarvård innebär, är LOs kvinnor. Det kan framstå som *närmast stötande* med tanke på att det är dessa som har den sämsta hälsan – och dessutom de allra lägsta lönerna. Det finns uppenbara risker att lågavlönade av ekonomiska skäl avstår från att besöka läkare. Vissa studier tyder också på detta.

Fördelningen av de fackliga förtroendeuppdragen

En viktig fråga är hur *fördelningen av de fackliga förtroendeuppdragen*, mellan kvinnor och män samt olika åldersgrupper, har *förändrats* över tiden. En liten tillbakablick är här motiverad. Den rapport som publicerades år 1994 visade att vi mellan åren 1988 och 1993 *inte* fick en

fördelning av de fackliga förtroendeuppdragen som bättre återspeglade fördelningen på kvinnor och män bland medlemmarna. Utvecklingen var istället *den motsatta*.

Slutsatsen att kvinnornas underrepresentation hade ökat kraftigt föranledde LOs styrelse att under våren 1994 fatta ett antal viktiga beslut.

I rapporten från 1998 års undersökning kunde konstateras att *kvinnornas andel av de fackliga förtroendeuppdragen* under de fem åren mellan 1993 och 1998 hade *ökat från 27 till 41 procent* – vilket var en utomordentligt kraftig ökning på en så förhållandevis kort tid som fem år. Utan att ta till överord kan man konstatera att *kvinnorepresentationen inom LO hade förbättrats på ett dramatiskt sätt*.

Denna stora förändring hade uppnåtts på två olika sätt. *Dels hade andelen med fackliga förtroendeuppdrag* bland kvinnorna ökat från 8 till 12 procent, medan den hade minskat bland män från 19 till 16 procent, *dels hade det genomsnittliga antalet fackliga uppdrag bland de förtroendevalda* ökat bland kvinnor från 1,2 till 1,4, medan det har minskat bland män från 1,6 till 1,3. För LO som helhet var andelen som innehar fackliga förtroendeuppdrag densamma 1993 och 1998, nämligen 14 procent.

I den år 2002 genomförda undersökningen framgår att andelen LO-medlemmar med fackliga förtroendeuppdrag har minskat – från 14 till 12 procent. För *kvinnorna* inom LO har det varit en minskning från 12 till 9 procent och för *männen* från 16 till 15 procent. Det har alltså blivit en *ojämnare fördelning* mellan kvinnor och män. Detta framgår också när man beräknar *hur stor andel av de förtroendevalda inom LO som är kvinnor*. År 1998 var denna andel 40 procent och år 2002 hade andelen sjunkit till 37 procent.

Vi har här sett på *antalet personer* med fackliga förtroendeuppdrag. Om man istället gör en beräkning av *antalet fackliga uppdrag* blir minskningen för kvinnorna lite mindre. Det beror på att det genomsnittliga antalet uppdrag *för dem som faktiskt har fackligt förtroendeuppdrag* har minskat *något mer för män* än för kvinnor mellan 1998 och 2002. Av alla fackliga uppdrag bland LO-medlemmar har kvinnorna nu 39 procent, vilket kan jämföras med tidigare angivna 41 procent för år 1998. Detta innebär alltså en ganska liten, knappast säkerställd, förändring i förhållande till år 1998.

Så här har sammanfattningsvis utvecklingen varit i de tre senaste undersökningarna i serien Röster om facket och jobbet (siffrorna från den allra undersökningen från 1988 är som nämnts inte riktigt jämförbara):

	1993	1998	2002
Andel av de fackligt förtroendevalda inom LO som är kvinnor	32	40	37
Andel av antalet förtroendeuppdrag inom LO som innehas av kvinnor	27	41	39

En jämförelse av olika åldersgrupper visar att den största minskningen av andelen med fackligt förtroendeuppdrag har skett bland de *unga*

kvinnorna. Om vi ser till kvinnor under 30 år inom LO har andelen med fackliga förtroendeuppdrag sjunkit från 11 procent år 1998 till 4 procent 2002. Man är alltså tillbaka till samma låga nivå som år 1993. Bland kvinnor i de två andra åldersgrupperna har förändringarna varit små.

Någon motsvarande minskning har *inte* skett bland de *unga männen* utan andelen med fackliga förtroendeuppdrag ligger här på samma nivå som för fyra år sedan (14 procent).

Men om man även här använder det andra beräkningssättet – och utgår från *antalet fackliga uppdrag* (och alltså inte antalet personer med uppdrag) – har det inte skett någon dramatisk förändring sedan den förra undersökningen. Andelen av de fackliga uppdragen inom LO som innehas av kvinnor under 30 år har sedan 1998 minskat från 7 till 5 procent.

Att minskningen inte har blivit större sammanhänger med att det har skett en så *kraftig ökning* av det *genomsnittliga antalet uppdrag* bland de förtroendevalda unga kvinnorna. Ingen annan grupp av förtroendevalda har så många uppdrag per person som just denna grupp. Det är alltså en mycket liten del av de unga kvinnorna som har fackliga förtroendeuppdrag – men de som faktiskt har fackligt uppdrag har genomsnittligt fler uppdrag än andra grupper av förtroendevalda. Kanske hittar vi här en *orsak* till att andelen unga kvinnor med fackligt förtroendeuppdrag har minskat så kraftigt. Om det läggs många uppdrag på nya förtroendevalda, ibland också med helt otillräckligt stöd, finns en uppenbar risk för att uppdragen blir alltför betungande och att vissa därför lämnar sina uppdrag.

Det har också skett vissa förändringar i fördelningen på olika typer av fackliga uppdrag. Det framgår att inom LO har andelen styrelseuppdrag bland kvinnornas fackliga uppdrag minskat något sedan den förra undersökningen år 1998. Istället har uppdragen som skyddsombud ökat något och även uppdragen som kontaktombud har ökat. Om vi ser till de förtroendevalda männen inom LO finner vi att uppdragen som kontaktombud eller motsvarande har ökat en del, men i övrigt är förändringarna små.

För *första gången* kan vi också göra en uppdelning efter *födelseland* när vi ser hur de fackliga uppdragen är fördelade. Det görs bland LO-medlemmar en uppdelning på födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden. För *kvinnorna* visar resultaten att andelen med fackliga förtroendeuppdrag är *högst* bland födda i andra nordiska länder och *lägst* bland kvinnor i utanför Norden, medan kvinnor födda i Sverige befinner sig däremellan. Bland *männen* är mönstret vad gäller innehav av fackligt förtroendeuppdrag väsentligt annorlunda. Andelen med fackligt uppdrag är här densamma för födda i Sverige och födda utanför Norden, men väsentligt mycket lägre för födda i andra nordiska länder.

Undersökningen visar emellertid att det finns *goda möjligheter* att öka andelen fackligt förtroendevalda. Detta gäller i alldeles särskilt hög grad bland de unga kvinnorna och bland LO-medlemmar som är föd-

da utanför Norden. Men också bland andra grupper finns det många som kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag om man blev tillfrågad. Att ta tillvara på dessa möjligheter att *bredda och öka rekryteringen av förtroendevalda* blir en viktig utmaning för facket.

Stöd och utbildning till de förtroendevalda allt viktigare

När man frågar de anställda om de vad tror är skälen till att vissa inte vill åta sig fackliga förtroendeuppdrag så är det vanligaste skälet att man har mycket att göra på fritiden. Men en annan skäl, som nämns av ungefär var sjätte LO-medlem, är "en känsla av otillräcklighet". De fackliga uppdragen upplevs av många som krävande.

De mycket stora förändringar som sker ute på arbetsplatserna med bland annat omorganisationer, varsel och neddragningar och flyttningar av företag innebär stora påfrestningar också för de förtroendevalda. Införandet av mera individuell lönesättning, som kan öka motsättningarna mellan de anställda, är exempel på en annan förändring som ofta ökar pressen på de förtroendevalda.

De ökade kraven i de fackliga förtroendeuppdragen bör påverka den utbildning som de förtroendevalda ges, men också stöd i olika former är mycket väsentligt – inte minst gäller det dem som just har fått fackliga uppdrag. Också sådana frågor som att inte lägga alltför många fackliga uppdrag på en och samma person blir självfallet viktiga. Tidigare har nämnts att de många fackliga uppdragen bland de unga kvinnliga förtroendevalda inom LO kan ha lett till att många upplevt det fackliga arbetet vara alltför betungande.

Det gäller överhuvudtaget att "vårda de förtroendevalda", och förhindra det som har varit alldeles för vanligt, att många nya förtroendevalda har blivit "utbrända" – genom alltför stor arbetsbelastning och för lite stöd. Ofta kan det vara frågan om att kunna organisera den fackliga verksamheten på ett annorlunda sätt – kanske till exempel med fler förtroendevalda och mer flexibla arbetsformer.

Var tionde LO-medlem säger att ett troligt skäl till att vissa inte vill åta sig fackliga uppdrag är att det skulle kunna ge försämrade möjligheter till befordran och utveckling, och var fjortonde att det kan ge ett försämrat förhållande till arbetskamrater. Den ökade otryggheten i jobbet och den ökade stressen har lett till en mycket mera utsatt position för de anställda. Detta understryker ytterligare vikten av de förtroendevalda ges stöd – och även att erfarenhet av fackligt arbete ses som en merit på arbetsmarknaden.

Facket på arbetsplatsen

Det lokala facket, som möter medlemmarna direkt på arbetsplatsen, har en mycket stark ställning och åtnjuter ett stort förtroende.

Så mycket som ungefär 50 procent av alla anställda vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen, medan mycket få – endast 5 procent – vill minska fackets inflytande.

En väl utbyggd och bra fungerande arbetsplatsorganisation – med många förtroendevalda – är helt avgörande för fackets styrka och förmåga att

hävda medlemmarnas intressen. Direktkontakter mellan medlemmar och fackliga företrädare är oerhört viktiga. Som tidigare framhållits gäller detta inte minst ungdomarna.

De fackliga tidningarna

Resultaten visar att de fackliga tidningarna är *viktiga mötesplatser för information och debatt*. Glädjande nog man kan konstatera att *den tidigare nedgången vad gäller läsning av de fackliga tidningarna verkar ha brutits*. Läsandet har ökat också bland de unga.

Det är ganska små skillnader mellan medlemmar i olika fackförbund inom LO. Man kan dock se att de som *mest* läser sin fackliga tidning är medlemmarna i Kommunal, Hotell- och Restaurang och Målareförbundet.

Intressant är att så stor del av de *fackligt ointresserade* läser de fackliga tidningarna. Bland de LO-medlemmar som säger sig vara fackligt ointresserade är det nästan hälften som läser större delen eller en del av innehållet i den fackliga tidningen. Det ger anledning att ställa frågan om inte de fackliga tidningarna rentav är en av de allra bästa kanalerna för att nå den här gruppen, och därmed också att öka intresset för den fackliga verksamheten?

Synen på det facklig-politiska samarbetet och upplevd klassidentifikation

I undersökningen ingår också en fråga om *inställningen till det facklig-politiska samarbetet*. Denna fråga har ställts enbart till LO-medlemmar. Av LOs medlemmar vill 43 procent att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet ska vara oförändrat eller öka, medan 21 procent anser att det bör minska eller upphöra. Men det framgår också att en mycket stor grupp anser det vara svårt att svara på frågan. Mer än var tredje LO-medlem, 36 procent, har svarat "vet ej" eller inte svarat alls.

Det visar sig att sedan den förra undersökningen för fyra år sedan är det mest påtagliga som hänt att *osäkerheten* har ökat. Andelen LO-medlemmar som anger att de inte vet, eller inte alls har gett något svar, har ökat från 20 till 36 procent. Av resultaten framgår att andelen som anser att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet *bör minska eller upphöra* har sjunkit från 28 till 21 procent sedan 1998. Men också andelen som anser att samarbetet *bör öka eller vara ungefär oförändrat* har minskat – från 52 till 43 procent.

Stora förändringar sker i arbetslivet vad gäller yrken, branscher och arbetsplatsernas karaktär. Något som ofta diskuteras är hur de här förändringarna har påverkat dels den traditionella *uppdelningen i arbetare och tjänstemän*, dels den *klassmässiga samhörigheten* eller "klassidentifikationen". Bland de mest intressanta är här nog att så mycket som ungefär 30 procent av TCO-medlemmarna mest känner sig som arbetare, och att det också är fallet för 15 procent av SACO-medlemmarna. Bland kvinnorna inom TCO och SACO ligger siffrorna ännu högre än dessa genomsnitt.

Vilka förändringar har då skett under de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988? Man kan se att det är ganska lite som har hänt bland *LO-medlemmar*. Andelen LO-medlemmar som mest ser sig som arbetare låg på ungefär 90 procent 1988 och ligger så även idag. Bland *tjänstemännen* kan man konstatera att andelen som mest ser sig som arbetare har *ökat* och andelen som ser sig som tjänstemän har *minskat*. Det kan vara så *att gränserna mellan arbetare och tjänstemän uppfattas som allt mera flytande, och att svaren uttrycker något av en egen identifikation*.

Vilken samhällsklass man anser sig tillhöra beror *inte bara* på vilket yrke man själv har, utan påverkas också i många fall också av *uppväxtmiljön*, bestämd bland annat av föräldrarnas yrke och samhällsklass. Särskilt för ungdomarna har spelat detta roll. För dem som är gifta eller sammanboende har troligen också den *andra partens yrke* betydelse. Med hänsyn till ett kvardröjande traditionellt könsrollsmönster finns det anledning att tro att mannens yrke mera påverkar kvinnans upplevda klasstillhörighet än att kvinnans yrke påverkar mannens upplevda klasstillhörighet.

Svaren följer förhållandevis väl de fackliga gränserna. Nästan 60 procent av LO-medlemmarna anser sig tillhöra arbetarklass och drygt 25 procent lägre medelklass. Av SACO-medlemmarna är det bara drygt 5 procent som anser sig tillhöra arbetarklass, medan 50 procent anser sig tillhöra övre medelklass och ungefär 30 procent lägre medelklass. TCO-medlemmarna är mera delade – de har sin tyngdpunkt i lägre medelklass (ungefär 45 procent), medan 20 procent anser sig tillhöra arbetarklass och ungefär lika stor del övre medelklass. En intressant förändring är att sedan den första undersökningen för nästan femton år sedan har det varit en tydlig ökning av andelen kvinnor inom TCO som anser sig tillhöra arbetarklassen, medan det varit en minskning bland männen inom TCO.

Ungdomarna och facket

Man kan fråga sig om ungdomarna ser annorlunda än andra på vilka som är viktiga fackliga områden?

Resultaten visar att det är *påfallande små skillnader*. I några avseenden finns dock intressanta olikheter. Unga arbetare betonar mer än äldre utbildning i arbetet som ett viktigt fackligt område. De unga anser också i högre grad än andra att utvecklande av medlemsförmåner är ett viktigt fackligt område.

Ungdomarna går i mycket mindre utsträckning än andra på fackliga möten. Man kan fråga sig varför det är på det sättet? Det är knappast förhållanden i själva arbetet som kan förklara detta, och inte kan det vara mera betungande plikter i hem och familj. Det tycks inte heller vara bristande intresse för den fackliga verksamheten. Undersökningen visar nämligen att ungdomarna inte är nämnvärt mindre fackligt intresserade än andra. Nästan två av tre LO-medlemmar under 30 år anser sig vara fackligt intresserade eller är själva fackligt aktiva. Vad betyder då förhållanden hos ungdomarna själva, till exempel konkurrerande

intressen – och vilken roll spelar den fackliga verksamhetens innehåll och verksamhetsformer?

Det framkommer ofta att många ungdomar upplever fackliga möten som alltför formella och möjligheterna att påverka som alltför små. Då är det inte så konstigt att många avstår utan istället ägnar sig åt andra saker. Det finns mycket som talar för att de fackliga mötenas karaktär måste förändras om man ska kunna få fler ungdomar att delta.

Men undersökningen visar också att ungdomarna *söker andra sätt* att påverka och få information om den fackliga verksamheten. Ungdomarna tar i stor utsträckning *direktkontakt* med fackliga företrädare. Så mycket som sex av tio LO-medlemmar under 30 år har under de senaste åren tagit kontakt med facklig representant för att påverka eller för att få information.

En slutsats av detta kan *vara att en väl utbyggd arbetsplatsorganisation, med nära tillgång till fackligt förtroendevalda, är alldeles särskilt betydelsefull när det gäller att nå ungdomarna*. Men det är säkert viktigt i det sammanhanget att *det bland de förtroendevalda finns många unga*, så att de yngre medlemmarna kan möta fackliga företrädare som man kan identifiera sig med.

De *fackliga tidningarna* tycks inte riktigt locka ungdomarna. Det är visserligen en mycket liten del av ungdomarna som inte läser alls i den fackliga tidningen. Men i långt större utsträckning än andra åldersgrupper anger ungdomarna svarsalternativet "brukar bläddra i tidningen". Detta *kan vara ett tecken på* att de fackliga tidningarna inte riktigt når fram till ungdomarna – att innehållet är sådant att det inte stimulerar till läsning. Här har dock, glädjande nog, skett ett *trendbrott*. Sedan den förra undersökningen för fyra år sedan har andelen unga som läser de fackliga tidningarna ökat.

I förhållande till sitt medlemsantal är de unga LO-medlemmarna *något underrepresenterade* bland dem med fackliga förtroendeuppdrag. Undersökningen visar emellertid på ett mycket tydligt sätt att det bland ungdomarna inom LO finns en *stor bas för rekrytering av fackligt förtroendevalda*. I jämförelse med dem som har förtroendeuppdrag är de som är intresserade mångdubbelt fler.

Under 90-talet har antalet unga löntagare på arbetsmarknaden minskat starkt. Ungdomarnas *mera fasta etablering i arbetslivet har senarelagts*. Samtidigt har den *fackliga organisationsgraden* bland de allra unga sjunkit mycket påtagligt i åldersgrupperna 16–24 år och 25–29 år. Åtminstone till en del *sammanhänger* säkert detta med den stora ökningen av tidsbegränsade anställningar i dessa åldersgrupper – och att den rörliga perioden i början av tiden i arbetslivet överhuvudtaget har blivit längre.

Men det *kan också vara så* att facket inte förmår att riktigt möta de ungdomar som håller på att träda in på arbetsmarknaden. Här behövs nya kunskaper om vad facket skulle kunna göra bättre. En fråga – som känns *ännu mera angelägen än tidigare* att ställa, med tanke på de senaste årens utveckling – är om *annorlunda former för fackligt medlemskap under denna övergångsperiod* skulle kunna vara en möjlighet.

Allvaret i den här frågan, och det nödvändiga i att man tänker lite annorlunda än hittills, understryks av det faktum att under det allra senaste året har det varit en fortsatt nedgång av den fackliga organisationsgraden bland arbetare i åldersgruppen 25–29 år – och att det sammantaget under de senaste fem åren, mellan 1998 och 2003, har varit en minskning med mellan 6 och 7 procentenheter i denna åldersgrupp. Den minskning av den fackliga anslutningen som skedde bland dem som är yngre än 25 år redan under perioden 1993–1998 verkar alltså därefter ha spridit sig vidare i nästa åldersgrupp.

En fråga som har diskuterats ganska mycket är om ungdomarna ser annorlunda på det *facklig-politiska samarbetet* än andra. Resultaten ger dock *inte* något stöd för den uppfattningen. Däremot är de unga osäkrare än de äldre i sina svar. Av LO-medlemmar under 30 år anser 37 procent att samarbetet med socialdemokratiska partiet ska vara oförändrat eller öka och 8 procent att det bör minska eller upphöra. De övriga (55 procent) har ansett det vara svårt att svara på frågan.

Stora och små arbetsplatser

Den fackliga organisationsgraden varierar starkt mellan arbetsplatser av olika storlek. Inom tillverkningsindustri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel och övrig privat service är den fackliga organisationsgraden mycket högre på stora arbetsplatser än på små. Inom kommunal verksamhet är dessa skillnader inte alls lika tydliga.

Undersökningen visar att andelen som *inte känner någon representant för det lokala facket* är mycket *högre på de små arbetsplatserna* än på de större – så mycket som *åtta gånger vanligare* på arbetsplatser med högst tio anställda än på arbetsplatser med minst femhundra anställda. Många på små arbetsplatser uppger också att lokalt fack saknas.

Det är *alldeles uppenbart att små arbetsplatser ofta innebär problem vad gäller att organisera facklig verksamhet*. När det inte finns fackliga företrädare på arbetsplatsen kan en hel del tycka att det inte är någon idé att vara medlem i facket och det kan lätt bli så *att man hamnar i en ond cirkel*, där brist på lokala fackliga företrädare och frånvaro av lokal facklig verksamhet gör att många avstår att gå med i facket, vilket ytterligare försämrar möjligheterna att organisera en facklig verksamhet på arbetsplatsen. Särskilda åtgärder och insatser är här ofta nödvändiga.

Det finns *också skillnader i synen på vad det fackliga medlemskapet ger*. LO-medlemmar på *mycket stora arbetsplatser* anser i *högre utsträckning* är på små arbetsplatser att det fackliga medlemskapet ger fördelar. Det gäller främst möjligheter att påverka arbetsmiljön, större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar och möjligheter att gå på fackliga kurser. Sambanden mellan utbyte av det fackliga medlemskapet och arbetsplatsens storlek kvarstår när man gör uppdelning efter bransch. Det *bestyrker ytterligare* att det ofta finns särskilda problem på de mindre arbetsplatserna vad gäller att kunna organisera den fackliga verksamheten så att medlemmarna känner att man får ett fullgott utbyte av det fackliga medlemskapet.

De utlandsfödda och facket

Indelning av LO-medlemmarna efter födelseland visar att de utlandsfödda, särskilt födda utanför Norden, har ett större *fackligt intresse* än de som är födda i Sverige.

Det framgår också att LO-medlemmar som är födda utomlands är ännu mer positiva till ett ökat *inflytande för facket på arbetsplatsen* än de som är födda i Sverige.

Vad gäller hur man ser på *vad som är viktiga fackliga uppgifter* är det mycket små skillnader mellan födda i Sverige och födda utomlands. De som födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Sverige har *samma rangordning* av de olika områdena efter graden av viktighet. Men vissa mindre skillnader kan noteras, och en sådan är att LO-medlemmar som är *födda utanför Norden* prioriterar vissa frågor *högre* än vad som görs av de som är födda i Sverige, och dessa är utvecklande av medlemsförmåner, barnomsorg, skatter och bostadskostnader.

Det finns stora skillnader i *facklig organisationsgrad* bland de utlandsfödda – beroende på födelseland och vistelsetid i Sverige. Högst är den fackliga organisationsgraden bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en längre vistelsetid i Sverige. Lägst är den bland de utomnordiska kvinnliga invandrare som vistats i Sverige under kortare tid. Det är just dessa sistnämnda som har de mest osäkra anställningsförhållandena.

Med tanke på att de flesta utomnordiska invandrare kommer från länder med låg organisationsgrad är det på många sätt anmärkningsvärt, och även glädjande, att siffrorna är så höga som de faktiskt är. Resultaten är alltså i huvudsak positiva – men samtidigt förpliktande. Det gäller för facket att *motsvara de förväntningar och kunna tillgodose de krav och önskemål* som invandrarna har rätt att ställa på sitt fack. Det *bör enligt vår mening finnas goda möjligheter* att ytterligare öka den fackliga organisationsgraden bland de utlandsfödda. Den positiva inställning till facket som många invandrare har, och som på olika sätt framkommer i undersökningen, talar för detta. Med tanke på den framtida befolkningsutvecklingen, med en kraftig ökning av antalet utlandsfödda (beräknad ökning på drygt 400 000 fram till år 2020) kommer sannolikt många av fackets nya medlemmar att vara anställda som är födda utomlands.

De *fackliga tidningarna* har uppenbarligen stort läsvärde för de utlandsfödda medlemmarna i LO. Det framgår att kvinnor födda i andra länder till och med läser mer av den fackliga tidningen än de kvinnor som är födda i Sverige. Bland männen är skillnaderna små mellan födda i Sverige och födda utomlands.

Kan man tala om ett storstadsperspektiv på den fackliga verksamheten?

Undersökningen visar att det i de allra flesta avseenden är *förhållandevis små regionala skillnader* vad gäller synen på facket och inställningen i olika fackliga frågor, fackligt intresse och aktivitet. De olikheter som finns gäller i stort sett endast *Stockholm* och avser följande:

- Den fackliga anslutningen är betydligt lägre i Stockholm än i övriga delar av landet. Detta gäller genomgående på olika delar av arbetsmarknaden.
- Endast några få frågor värderas annorlunda som fackliga frågor i Stockholm än i andra delar av landet. Det är utvecklande av medlemsförmåner, matpriser, bostadskostnader och fackligt samarbete i Europa som prioriteras högre som fackliga frågor i Stockholm än i övriga landet.
- Den klass- och yrkesmässiga och branschmässiga strukturen är mycket annorlunda i Stockholm än i övriga Sverige. I Stockholm är även andelen yngre högre, och mycket pekar också på att rörligheten är större. Det här kan ställa delvis andra krav på den fackliga verksamheten. Om detta behöver vi veta mera. Fördjupade studier av arbetsmarknaden och facklig organisering i Stockholm är angelägna.

1

Rapportens syfte och underlag

För att kunna förbättra och utveckla den fackliga verksamheten är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut. Ett av flera möjliga sätt att få information om detta – som kan komplettera de mera traditionella vägarna – är att ställa frågor i intervjuer.

LO har därför gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att genomföra en intervjuundersökning som vänder sig till ett slumpmässigt urval av löntagare från hela landet.

Undersökningen har genomförts under våren 2002 i form av telefonintervjuer med ett riksrepresentativt urval av löntagare i åldrarna 18–64 år.

Detta urval innebär att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar ingår i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation.

De frågor som ställs har utformats i samarbete med SCB, och intervjuerna har genomförts av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare.

Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till 75 procent, vilket får anses som en mycket bra siffra. Den höga svarsviljan, liksom erfarenheterna från intervjuerna, tyder på att undersökningen upplevts som viktig och relevant av de intervjuade.

Sammanlagt drygt 7 000 personer har tillfrågats. Undersökningen medger uppdelning på bland annat facklig tillhörighet, arbetsgivare (privat, statlig, kommunal), arbetsställets storlek, kön och ålder, region, utländsk bakgrund och familjetyp.

Ett viktigt syfte är att göra jämförelser med motsvarande undersökning år 1998, men också med de undersökningar som genomfördes åren 1993 och 1988. Undersökningen har därför genomförts på samma sätt. Det har i den senaste undersökningen tillkommit ett antal nya frågor till anställda som inte är fackligt anslutna.

I den första rapporten från 2002 års undersökning behandlades frågor som gäller fackets roll i vid bemärkelse. Vilka anser medlemmarna vara de viktigaste fackliga områdena? Hur ser de anställda på fackets inflytande på arbetsplatserna? Vad tycker medlemmarna att det fackliga medlemskapet ger? Varför står en del utanför facket och i vilken utsträckning skulle de ej fackligt anslutna kunna tänka sig att gå med

i facket? I rapporten ingick också ett avsnitt om den fackliga organisationsgraden, som är ett viktigt mått på värdet av det fackliga medlemskapet.

I den andra rapporten redovisades de delar i undersökningen som gäller synen på lönesättning och rimliga löneskillnader. Vad anses vara rimlig lön för olika yrken? Hur ser de anställda på förhållandet mellan kvinnors och mäns löner? Hur ser man på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort? Vilka faktorer bör enligt de anställdas uppfattning påverka lörens storlek?

Den tredje rapporten belyste friheter och förmåner i arbetet. Vilka friheter vad gäller arbetstid och ledighet har olika grupper av anställda? I vilken utsträckning kan de styra sin arbetsituation? Hur vanliga är olika förmåner i arbetet som till exempel subventionerad lunch, vinstandelar, tjänstebil och läkarvård? Vilken omfattning har personalutbildningen och hur är den fördelad?

Den fjärde rapporten handlade om facklig aktivitet och fackligt arbete. Hur stor del av medlemmarna har fackliga förtroendeuppdrag och vilka typer av uppdrag, hur är möjligheterna att bredda basen för rekrytering av fackligt förtroendevalda, i vilken utsträckning medlemmarna deltar i och är aktiva på fackliga möten, vilka kontakter har de med sina fackliga representanter, hur stort är det fackliga intresset, hur mycket läser man i sin fackliga tidning, synen på det facklig-politiska samarbetet samt upplevd yrkesmässig och klassmässig identitet.

I denna femte och avslutande rapport knyter vi ihop de olika delarna av undersökningen och drar de viktigaste slutsatserna.

Vilka anser medlemmarna vara de viktigaste fackliga områdena?

Medlemmarna ställer många krav på facket

Grunden för facklig organisering har alltid varit den enkla och självklara principen att ensam är man svag – tillsammans med andra kan man på ett helt annat sätt hävda de intressen som är gemensamma. Facket är alltså en organisation för att ta tillvara de anställdas intressen.

Vilket *uppdrag* vill då medlemmarna ge sin fackliga organisation? Diagram 1 visar att de områden som LO-medlemmarna tycker är allra viktigast är anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet, arbetsmiljö, jämställdhet mellan kvinnor och män, möjligheter till semester samt bekämpande av arbetslöshet. Minst 90 procent av LOs medlemmar anser att dessa är viktiga eller mycket viktiga uppgifter för facket.

Områden som också värderas mycket högt är information om medlemmarnas sociala rättigheter, arbetstider, fackligt/socialt arbete (kamratstödande), utbildning i arbetet, inflytande över det egna arbetet, opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen och utvecklande av medlemsförmåner. Något längre ner kommer utveckling av arbetets innehåll, fackligt samarbete i Europa, barnomsorg och skatter. Lägsta värderingen som viktiga fackliga områden får bostadskostnader och matpriser.

I undersökningen görs också jämförelser med andra grupper av anställda. Det visar sig att det finns fem områden som nästan alla tycker är viktiga (bland såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar anser minst 90 procent att dessa områden är mycket eller ganska viktiga). Dessa är:

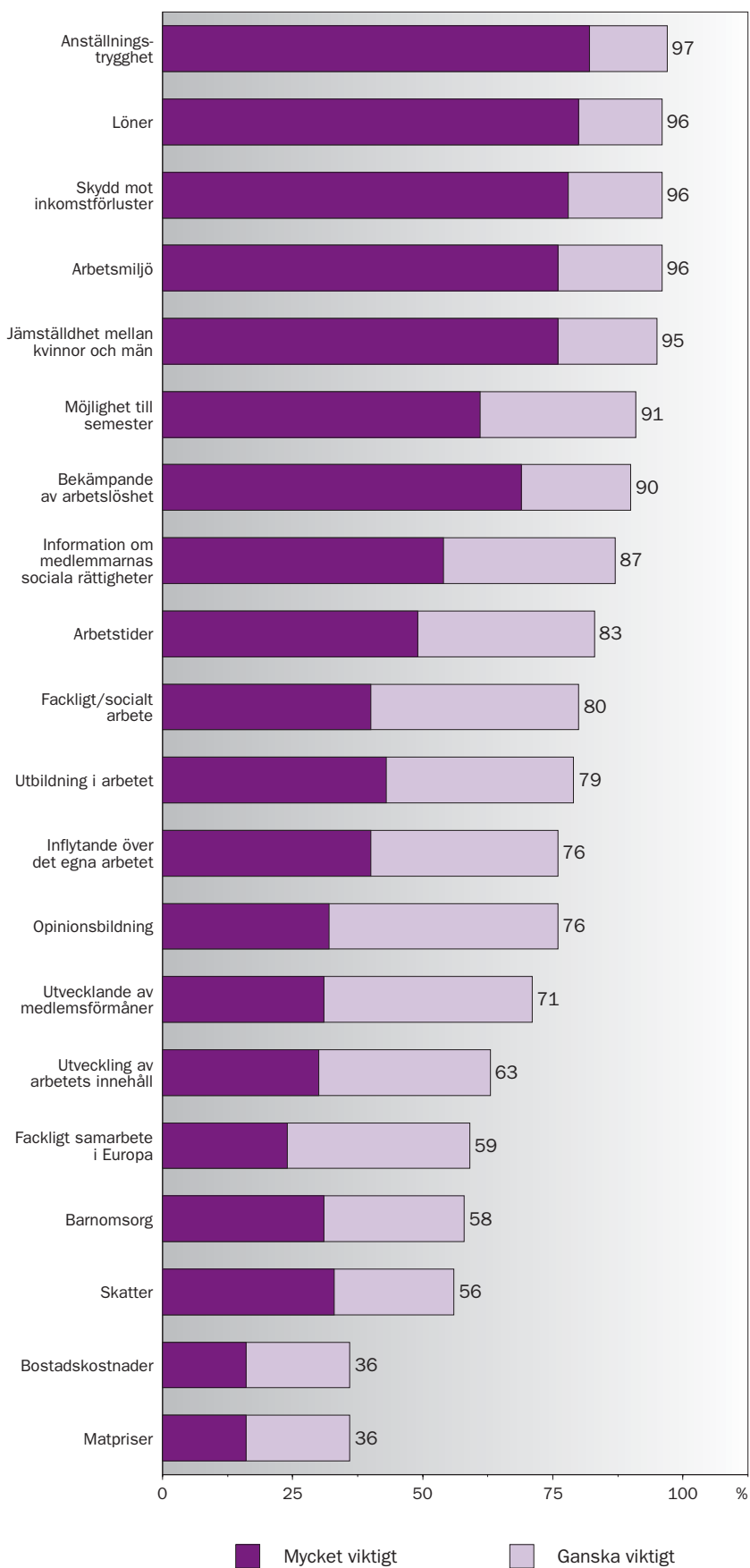
- Anställningstrygghet.
- Löner.
- Skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet.
- Arbetsmiljö.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män.

I många avseenden är åsiktsöverensstämmelsen god mellan de jämförda grupperna av löntagare. I andra finns det klara och intressanta skillnader.

Till exempel framgår att andelen som anser att *utvecklande av medlemsförmåner* är en viktig facklig uppgift är *högst* bland LOs medlemmar och *lägst* bland SACOs medlemmar. i SACO. Man kan också se

Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

LO-medlemmar.



att det finns en klar skillnad mellan *könen*. Genomgående är andelen som menar att det här en viktig facklig uppgift högre bland kvinnor än bland män. Sammantaget visar det sig alltså allra högst värderas den här frågan *kvinnorna i LO* och lägst av *männen i SACO* (diagram 2).

En *slutsats* som man kan dra är alltså att LO-medlemmarna i högre grad än andra anser att det är en viktig uppgift för facket att utveckla medlemsförsäkringar. Om facket genom gemensamt agerande i förhandlingar kan få fram bra och billiga försäkringar för sina medlemmar kan man ju minska utgifterna och därigenom också förbättra de ekonomiska standarden för medlemmarna. Många av LOs medlemmar är förhållandevis lågavlönade och lägre utgifter för försäkringar kan betyda mycket för den egna ekonomin. Högavlönade har oftast helt andra ekonomiska marginaler i sin ekonomi, och det framstår det kanske inte så angeläget att ordna billiga kollektiva försäkringar som det är för LO-medlemmarna. Men kanske kan här också ideologiska skäl spela en roll?

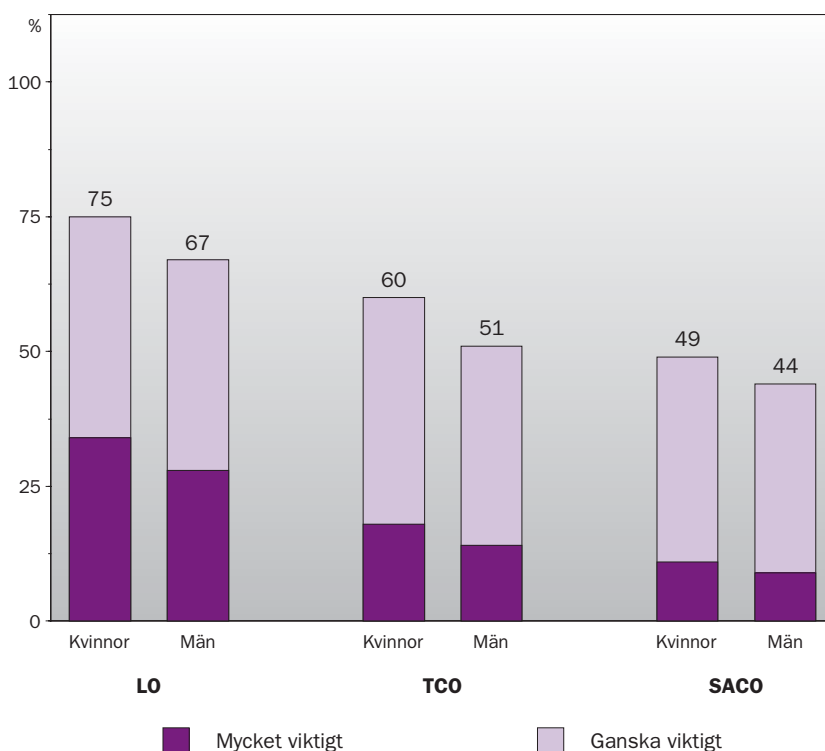
Mycket stora skillnader är det också i synen på *skatterna* som fackliga frågor. LO-medlemmar anser i mycket högre grad än SACO-medlemmar att detta är ett viktigt fackligt område, medan TCO-medlemmarna ligger däremellan. Andelen som anser att skatterna är ett viktigt fackligt område är ungefär 55 procent bland LO-medlemmar, 35 procent bland TCO-medlemmar och endast 25 procent bland SACO-medlemmar. Om dessa skillnader i första hand speglar att behovet av stöd från fackets sida för att hävda medlemmarnas intressen i dessa frågor är mycket olika eller mera är uttryck för en principiell uppfattning av ideologisk karaktär, vet vi inte. Sannolikt har båda dessa förhållanden betydelse.

Bland både kvinnor och män anser LO-medlemmarna i större utsträckning än SACO-medlemmarna att det är en viktig facklig uppgift att *ge information om sociala rättigheter*). Särskilt vad gäller andelen som anser detta vara en "mycket viktig" uppgift är skillnaden relativt stor. Kvinnor betonar mer än män att det här ett "mycket viktigt" fackligt område – denna skillnad mellan könen gäller bland både arbetare och tjänstemän. Sammantaget är alltså de klass- och könsmässiga betydande i den här frågan. Andelen som anser att information om medlemmarnas sociala rättigheter är ett "mycket viktigt" fackligt område är allra högst bland kvinnorna inom LO (nästan 60 procent) och allra lägst bland män inom SACO (drygt 30 procent).

Bland både kvinnor och män gäller att *utbildning i arbetet* betonas särskilt starkt av LOs medlemmar. Det finns också, om vi ser till andelen som prioriterar detta område mycket högt, en skillnad mellan kvinnor och män. Bland både arbetare och tjänstemän anser en högre andel av kvinnorna än av männen att utbildning i arbetet är ett "mycket viktigt" fackligt område.

Att *bekämpa arbetslöshet* anses som en viktig facklig uppgift bland de allra flesta. Det framgår dock att andelen är allra högst bland LOs medlemmar och TCOs kvinnor. Den lägsta värderingen av denna fråga gör SACOs män. Resultaten får ses mot bakgrund av att riskerna att drabbas av arbetslöshet är mycket olika.

Anser att *utvecklande av medlemsförmåner* är ett viktigt fackligt område.



Vad gäller inställningen i frågan om facket ska driva frågor som handlar om att *utveckla arbetets innehåll* finns tydliga skillnader mellan arbetare och tjänstemän bland de privatanställda, men ganska små sådana skillnader bland de offentligt anställda. Mellan 65 och 70 procent av Metalls och Industrifackets medlemmar tycker att utveckling av arbetets innehåll är ett viktigt fackligt område jämfört med ungefär 45 procent av SACOs privatanställda.

Även i frågor som att facket ska försöka påverka *barnomsorgen* finns det ganska stora skillnader i uppfattning. Andelen som anser detta vara en viktig facklig uppgift är allra högst bland LOs och lägst bland SACOs medlemmar. Det får ses mot bakgrund av att tillgängligheten i barnomsorgen, såväl vad gäller öppettider som avgifter, ofta utgör mycket större problem i arbetarfamiljerna än bland andra. I sammanhanget kan nämnas att så mycket som drygt 50 procent av alla småbarnsmammor inom LO arbetar på obekvämlig eller oregelbunden arbetstid. Det kan jämföras med 15 procent för småbarnsmammor i TCO och knappt 5 procent för småbarnsmammor i SACO.

Ungdomarnas syn på vad som är viktiga fackliga frågor

Man kan fråga sig om ungdomarna ser annorlunda än andra på vilka som är viktiga fackliga områden? Resultaten visar att det är påfallande små skillnader mellan ungdomar och andra.

I några avseenden finns dock intressanta skillnader. Vi kan till exempel se att bland både kvinnor och män inom LO är det så att de unga

i något större utsträckning än de äldre betonar *utbildning i arbetet* som ett viktigt fackligt område (diagram 3). Andelen som anser att utbildning i arbetet är en viktig facklig uppgift är allra högst bland de unga kvinnorna.

Att anse att *utvecklande av medlemsförmåner* är en viktig facklig uppgift är bland männen inom LO vanligare bland de unga än i övriga åldersgrupper. Bland kvinnorna är skillnaderna mellan de olika åldersgrupperna inte så tydliga.

Skillnader i uppfattning mellan fackligt aktiva och vanliga medlemmar

En *klassisk fråga* är om det finns skillnader mellan de fackligt aktiva och de vanliga medlemmarna i synen på vad som är viktiga fackliga frågor. Det visar sig att man prioriterar på samma sätt. Vi jämför tre grupper, nämligen fackligt aktiva, fackligt intresserade men inte själva aktiva, och slutligen fackligt ointresserade. Resultaten visar, inte oväntat, att de fackligt aktiva i några avseenden är mest positiva till att facket engagerar sig och att de ointresserade är minst positiva. De frågor där det är de största skillnaderna är utveckling av arbetets innehåll, inflytande över det egna arbetet, opinionsbildning samt fackligt samarbete i Europa. Men rangordningen mellan olika områden är densamma för de tre jämförda grupperna av LO-medlemmar. Den slutsats som man kan dra av detta är att man har *samma uppfattning om vilka områden som ska prioriteras*, men att engagemanget i några frågor är olika starkt.

Kanske är det så att de fackligt aktiva i vissa frågor "ligger före" de vanliga medlemmarna. Man har genom erfarenheter i sitt fackliga arbete kommit fram till att facket hårdare måste driva frågor som till exempel utveckling av arbetets innehåll och fackligt samarbete i Europa för att uppnå andra viktiga fackliga mål vad gäller till exempel löner, anställningstrygghet och arbetsmiljö.

Ser utlandsfödda annorlunda på fackets uppgifter?

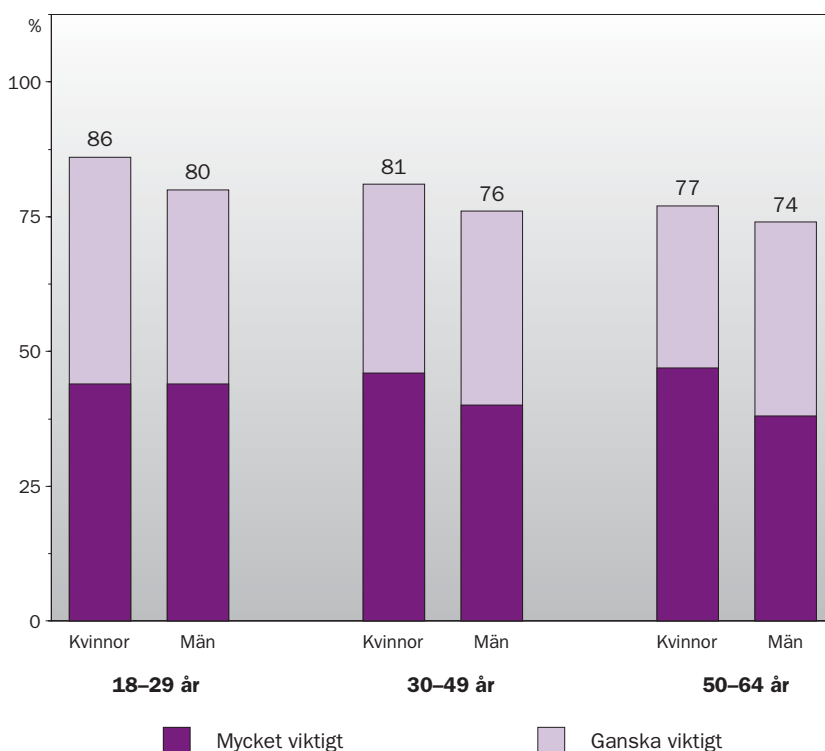
För *första gången* har vi i undersökningen kunnat göra jämförelser mellan födda i Sverige och födda i andra länder. Kommentarer i rapporten koncentreras till större skillnader mellan födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden. Slutsatsen är att de olika grupperna har *samma rangordning* av de olika områdena efter graden av viktighet. Men vissa skillnader kan noteras och en sådan är att LO-medlemmar som är *födda utanför Norden* prioriterar vissa frågor *högre* än vad som görs av dem som är födda i Sverige. Dessa frågor är utvecklande av medlemsförmåner, barnomsorg, skatter och bostadskostnader. Det kan noteras att de LO-medlemmar som är *födda i andra nordiska länder* har uppfattningar som ligger mycket nära de som gäller för dem som är födda i Sverige.

Stora och små arbetsplatser

En annan indelning som också används för första gången i undersökningen är *antalet anställda på arbetsplatsen*. Det visar sig att LO-med-

Anser att utbildning i arbetet är ett viktigt fackligt område.

LO-medlemmar.



lemmar på små och stora arbetsplatser rangordnar de olika fackliga arbetsuppgifterna på i stort sett samma sätt. I några avseenden är det dock så att anställda på *stora arbetsplatser* har en något *högre* värdering av vissa områden än anställda på små arbetsplatser. Det gäller främst frågor som inflytande i arbetet, utveckling av arbetets innehåll och fackligt/socialt arbete (kamratstödande) samt opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen. Det finns också några frågor där det *omvända* gäller, det vill säga en högre värdering av de anställda vid små arbetsplatser, och dessa frågor är bostadskostnader och matpriser.

Mycket små skillnader mellan olika delar av landet

Man kan också ställa sig den frågan om det finns skillnader i uppfattning om vad som är viktiga fackliga frågor mellan medlemmar i olika delar av landet. Svaret är att det är mycket små regionala olikheter. Det finns dock några områden som värderas *högre* som fackliga frågor av LO-medlemmar i *Stockholmsregionen* än i andra delar av landet – och det är främst utvecklande av medlemsförmåner, matpriser, bostadskostnader och fackligt samarbete i Europa.

Vilka fackliga frågor som anses som viktigare än tidigare?

Vilka *förändringar* har då skett? Vi jämför här åren 1988, 1993, 1998 och 2002, alltså en sammanlagd period på nästan femton år. I förra undersökningen år 1998 fann vi att det främst var frågor kring *kompetens och utveckling i arbetet* som prioriterades högre som fackliga frå-

gor än tidigare. Det gällde utbildning i arbetet, utveckling av arbetets innehåll och inflytande i arbetet. En fråga som man kan ställa är förstås att se om denna högre värdering ligger kvar eller om uppgången mellan 1993 och 1998 var tillfällig. Den slutsats som dras är att frågorna kring kompetens och utveckling har *bibehållit den starkare position som man uppnådde 1998*. Däremot har inte skett någon ytterligare ökning mellan 1998 och 2002. Den enskilda fråga som ökade allra mest i medlemmarnas bedömning mellan 1993 och 1998 var *skatterna*. Den frågan har dock tappat något mellan 1998 och 2002, men det är ändå så att den värderas klart högre som facklig fråga år 2002 än för ungefär tio år sedan.

Om vi går ytterligare några år tillbaka och ser på vad som hände mellan 1988 och 1993 så var den stora förändringen att *jämställdheten mellan kvinnor och män* kraftigt stärkte sin ställning, och denna fråga har under hela tiden därefter behållit sin mycket starka position som en av de fackliga "toppfrågorna".

Av stort intresse är förstås att se om det finns någon fråga som har *ökat* påtagligt i värdering bland medlemmarna under *de allra senaste åren*, mellan 1998 och 2002. Slutsatsen är att det gäller *utvecklande av medlemsförmåner* (i den fråga som har ställts i intervjuerna nämns billiga hemförsäkringar som ett exempel på sådana medlemsförmåner). Andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är en viktig facklig fråga har sedan 1998 bland LO-medlemmar ökat från 63 till 71 procent. Bland kvinnorna inom LO har det varit en ökning från 66 till 75 procent och bland männen från 61 till 67 procent.

Den här mycket tydliga förändringen kan vi också se vid uppdelning av LO-medlemmarna efter *fackförbund*. Vi kan illustrera med Industrifacket, Fastighets, SEKO och Kommunal. Andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är ett viktigt fackligt område har i Industrifacket ökat från 58 till 73 procent sedan 1998, i Fastighets från 58 till 76 procent, i SEKO från 51 till 69 procent och i Kommunal från 64 till 74 procent. Det kan finnas skäl att påminna om att utvecklande av medlemsförmåner var ett område som fick ett kraftigt ökat stöd bland de unga inom LO redan mellan åren 1993 och 1998.

Fortsatt hög prioritering av de fackliga kärnfrågorna

Vi kan avslutningsvis konstatera att områden som anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster vid till exempel sjukdom och arbetslöshet, arbetsmiljö, bekämpande av arbetslöshet och jämställdhet mellan kvinnor och män under det senaste decenniet *har behållit sina absoluta tätpositioner som viktiga fackliga uppgifter*.

Ett brett fackligt uppdrag

En sammanfattande slutsats är att det fackliga uppdraget är *mycket brett*. De uppgifter som LO-medlemmarna vill att facket ska ha spänner över en rad olika områden. Det kan bland annat illustreras av att för arton av de tjugo områden som jämförs i diagram 1 ovan anger en klar majoritet av LO-medlemmarna att det är viktiga uppgifter för facket

att arbeta med. Detta innebär också *att kraven och anspråken på facket är mycket omfattande* – facket måste göra stora insatser för att motvara de behov och önskemål som medlemmarna har.

Det har dessutom tillkommit områden sedan frågorna formulerades inför den första undersökningen år 1988. Det *allra tydligaste* exemplet på detta är det som gäller *integration*. Vi lever i ett samhälle som ser helt annorlunda ut än förr. Idag finns i vårt land 1,1 miljoner människor som är födda utomlands, vilket är en ökning med nästan en halv miljon sedan 1980 och med 300 000 sedan 1990. Om man också lägger till dem som själva är födda i Sverige men har minst en förälder som är född utomlands kommer man fram till att idag har ungefär 1,9 miljoner utländsk bakgrund i denna vidare mening. En internationell jämförelse visar att det är få andra länder som har en högre andel utlandsfödda än Sverige. I sin befolkningsprognos räknar Statistiska centralbyrån med att andelen utlandsfödda kommer att öka till 1,5 miljoner, alltså med så mycket som 400 000, fram till 2020. Hela denna beräknade ökning gäller födda utanför Norden.

Det *står alldeles klart* att integrationen i arbetslivet, den fackliga verksamheten och i samhället i stort kommer att vara *en av största och viktigaste fackliga och politiska frågorna* under åren framöver. I rapporten "Myter och vanföreställningar eller fakta och kunskap", som utkommit inom ramen för LOs integrationsprojekt Lika värde – lika rätt, har presenterats ett mycket omfattande siffermaterial som ytterligare understryker frågans betydelse.

3

Bör facket ha mer eller mindre att säga till om på arbetsplatsen?

Nästan alla har en positiv inställning till det lokala facket. Drygt hälften av samtliga löntagare – 51 procent – vill ge facket ett större inflytande, drygt 35 procent tycker att det är bra som det är, medan endast knappt 5 procent vill minska fackets inflytande. Övriga har angett att de inte vet.

Även när vi gör en uppdelning på facklig organisation kvarstår slutsatsen att den helt övervägande delen anser att fackets inflytande på arbetsplatsen bör öka medan mycket få anser att det bör minska (tablå 1).

Kvinnorna anser i *högre grad* än männen att det lokala facket bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen, och detta gäller inom såväl LO, TCO som SACO (diagram 4). *Alla mest positiva* till ökat fackligt inflytande på arbetsplatsen är kvinnorna inom LO, medan den andra ytterligheten är männen inom SACO. Men också bland de sistnämnda är det, som framgår av diagrammet, endast en mycket liten del som anser att det lokala facket bör ha mindre att säga till om på arbetsplatsen (drygt 5 procent), medan 40 procent menar att facket bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen.

Bland både kvinnor och män är det ganska små skillnader mellan ungdomar och andra. Om det finns en tendens så är det att de yngre är något positivare än de äldre till ett ökat fackligt inflytande på arbetsplatsen.

Intressant är här också att jämföra anställda med olika *födelseland*. Det framgår att LO-medlemmar som är födda utomlands är ännu mera positiva till ett ökat inflytande på arbetsplatsen än de som är födda i Sverige. Andelen som vill ge facket ett ökat inflytande på jobbet är, som vi kan se i diagram 5, allra högst bland dem som är födda utanför Norden.

TABLÅ

1

Hur de anställda ser på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen.

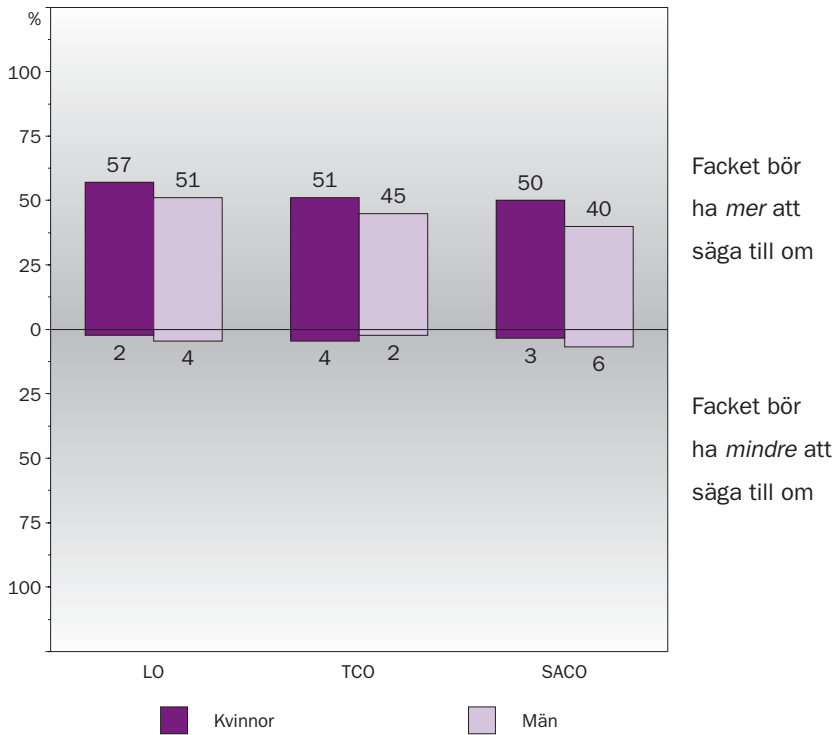
Procent.

	LO	TCO	SACO	Samtliga
Det lokala facket:				
bör ha mer att säga till om	54	48	45	51
bör ha mindre att säga till om	3	3	5	4
bör varken ha mer eller mindre att säga till om	35	39	42	37
vet ej, ej svar	8	9	9	8
Summa	100	100	100	100

DIAGRAM

4

Synen på det lokala facket's inflytande på arbetsplatsen.

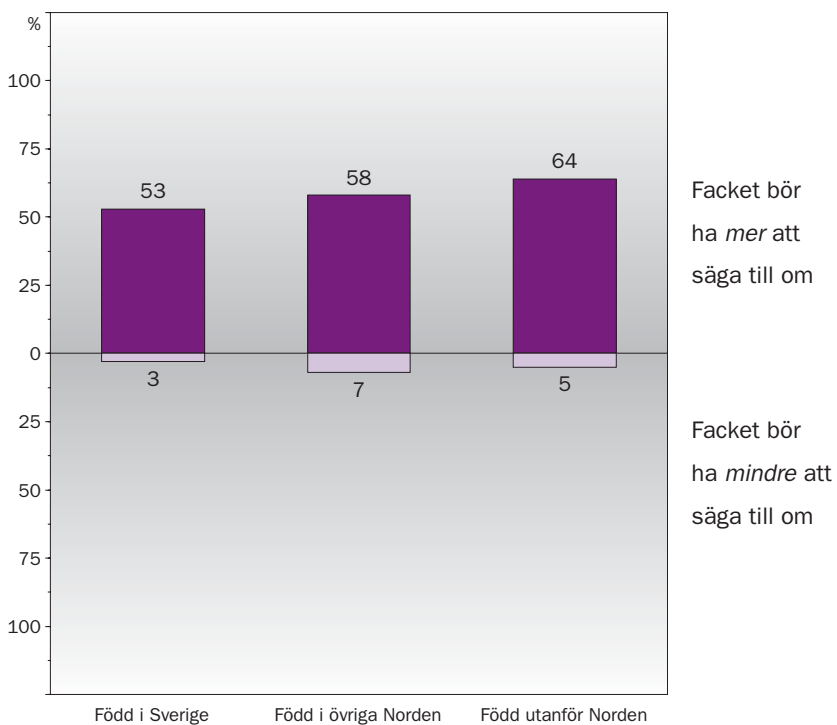


DIAGRAM

5

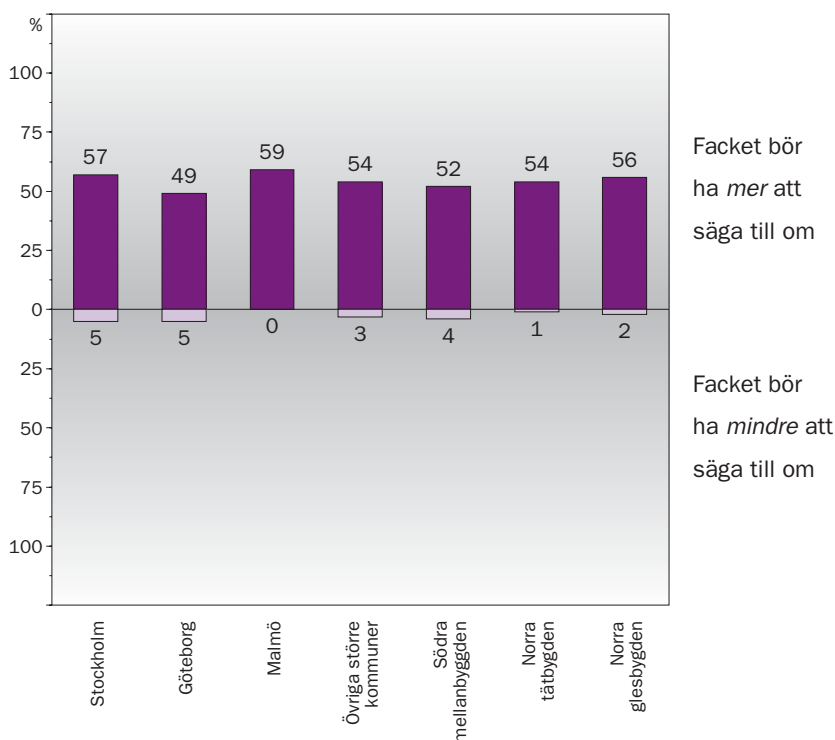
Synen på det lokala facket's inflytande på arbetsplatsen.

LO-medlemmar.



Synen på det lokala facket inflytande.

LO-medlemmar.



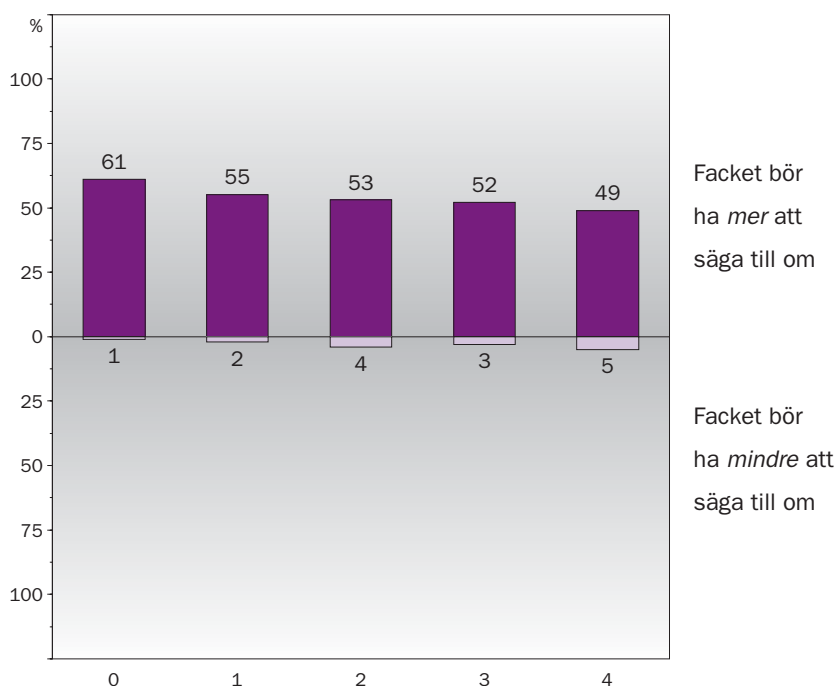
Vi ska också se om det finns skillnader mellan anställda i *olika delar av landet*. I diagram 6 gör vi en regional uppdelning. Det visar sig, kanske något överraskande för en del, att de regionala skillnaderna är små. Till exempel är det inte som ibland påstås att LO-medlemmar i Stockholmsregionen skulle vara mindre positiva till än andra till ett ökat fackligt inflytande på arbetsplatsen. Man kan konstatera att i samtliga regioner är det mycket få medlemmar som anser att det lokala bör ha mindre att säga till om på arbetsplatsen, medan en mycket stor grupp anser att facket bör ha mer att säga till om.

En intressant fråga är *hur villkoren i arbetet påverkar inställningen till facket*. Medför dåliga villkor att tilltron till facket minskar, eller leder de dåliga villkoren till att man ännu mera än andra betonar vikten av att ge facket ett större inflytande?

Friheten vad gäller arbetstid och ledighet är ett av de områden där vi fortfarande har utomordentligt stora skillnader mellan olika grupper av anställda på den svenska arbetsmarknaden. Vi ska se hur LO-medlemmar, med olika grad av frihet över sin arbetstid och ledighet,

Synen på det lokala facket's inflytande.

LO-medlemmar.



ser på facket's inflytande. Vi graderar friheten på en skala från 0 till 4, där värdet 0 betyder ingen frihet alls, och värdet 4 att man har samtliga av följande fyra friheter:

- Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att uträtta ett ärende på en timme
- Kan börja arbetet senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle
- Har flexitid
- Har möjlighet att själv bestämma när man vill förlägga sin semester (huvudsemestern).

I diagram 7 redovisas resultaten. Vi ser på gruppen LO-medlemmar. Slutsatsen är att *de med den största ofriheten* (ingen eller endast en frihet) *ännu mer* än andra betonar vikten av ett ökat inflytande för facket på arbetsplatsen. De med den största ofriheten har alltså en mycket stor tilltro till facket. Man ser tydligen ett ökat fackligt inflytande som viktigt för att förbättra villkoren.

Förändringar i synen på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen.

Procent.

	Bör ha mer att säga till om				Bör ha mindre att säga till om				Varken mer eller mindre			
	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002
LO												
Kvinnor	46	42	55	57	2	2	3	2	41	46	35	31
Män	41	47	58	51	5	4	5	4	47	46	33	40
Båda könen	44	44	57	54	4	3	4	3	44	46	34	35
TCO												
Kvinnor	36	37	43	51	4	3	4	4	51	52	46	35
Män	32	28	47	45	5	5	5	2	56	60	46	47
Båda könen	34	33	45	48	5	4	4	3	53	56	46	39
SACO												
Kvinnor	38	34	45	50	4	3	7	3	48	58	42	36
Män	30	23	38	40	12	7	9	6	51	61	44	47
Båda könen	33	28	41	45	8	5	8	5	50	60	43	42

Vilka *förändringar* har då skett vad gäller synen på fackets inflytande på arbetsplatsen? I förra undersökningen år 1998 kunde vi konstatera att andelen som ansåg att facket bör få mer att säga till om på arbetsplatsen hade ökat kraftigt bland såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO, och bland både kvinnor och män. För LO som helhet var det en ökning från 44 till 57 procent mellan 1993 och 1998. Det visar sig nu att andelen LO-medlemmar som vill ge facket på arbetsplatsen ett ökat inflytande ligger kvar på nästan samma höga nivå som 1998 (den förändring som kan noteras är för liten för att vara statistiskt säkerställd). Detta framgår av tablå 2.

I jämförelse med för situationen *för ungefär tio år sedan, år 1993*, kan vi konstatera att andelen som vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat bland både arbetare och tjänstemän, medan andelen som vill att facket ska ett mindre inflytande är oförändrat.

Även när vi vidgar tidsperspektivet ytterligare och ser på *vad som har hänt under de senaste nästan femton åren*, alltså mellan 1988 och 2002, blir slutsatsen den att andelen som vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat mycket påtagligt inom LO, TCO och SACO, medan andelen som vill minska fackets inflytande har legat ungefär oförändrad på en låg nivå eller till och med minskat.

Att så många vill ge facket ett ökat inflytande på jobbet *kan ses* som ett stort förtroende för facket från de anställdas sida – ett förtroende som facket har att leva upp till. Men det *kan också vara* så att de anställda tycker att facket är för tamt idag och att det inte i tillräcklig grad kan hävda de anställdas intressen. Oavsett vilken tolkning som görs – förmodligen kan båda vara delvis riktiga – är det *viktigt för facket att utveckla verksamheten* så att man på ett *ännu bättre sätt* än idag kan motsvara medlemmarnas krav och önskemål.

Det fackliga medlemskapets värde

Fackligt organisationsgrad – ett viktigt mått

Knappast något annat uttrycker så tydligt värdet av fackligt medlemskap som att de anställda vill vara medlemmar i facket – att de ansöker om medlemskap och att de också upplever fördelarna vara så stora med medlemskapet att de stannar kvar i den fackliga organisationen.

Därför utgör en redovisning av den fackliga organisationsgraden en central del i en beskrivning av de anställdas syn på det fackliga medlemskapets värde. För att ge en så *säker beskrivning som möjligt* av den fackliga organisationsgraden använder vi oss i första hand av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU), i vilka en viktig fördel är det mycket stora antalet intervjuade – varje kvartal intervjuas nu så mycket som ungefär 35 000 anställda. Det stora urvalet i dessa undersökningar ger möjligheter till *långtgående uppdelningar* på till exempel branscher, åldersgrupper och regioner.

I den första rapporten i serien Roster om facket och jobbet med titeln ”Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter” kunde vi följa utvecklingen till och med första kvartalet 2002. Nu kan vi genom nya bearbetningar av de nämnda undersökningarna förlänga våra tidsserier och spegla situationen *fram till och med första kvartalet 2003*.

Drygt 16 av 20 löntagare är medlemmar i facket

Av *alla anställda* på den svenska arbetsmarknaden första kvartalet 2003 tillhör 80,6 procent någon facklig organisation (tablå 3). Man kan också uttrycka det så att drygt 16 av 20 löntagare är med i facket.

Det finns en viss *skillnad i facklig organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän*. Siffran är 82,4 procent för arbetare och 79,2 procent för tjänstemän – en skillnad på drygt tre procentenheter (tablå 3). Det framgår att bland såväl arbetare som tjänstemän är den fackliga organisationsgraden *högre bland kvinnor än bland män*. Denna olikhet mellan könen är störst hos tjänstemännen.

Av alla kvinnliga löntagare i Sverige är 82,9 procent medlemmar i facket och bland männen är motsvarande siffra 78,2 procent. Det innebär alltså en skillnad på *så mycket som nästan 5 procentenheter*. Det tycks vara så att kvinnor känner, på ett ännu tydligare sätt än männen, att ”ensam är jag svag – tillsammans med andra är vi starkare och kan på ett bättre sätt hävda våra intressen”.

Facklig organisationsgrad.

Första kvartalet 2003.

	<i>Samtliga anställda</i>	<i>Arbetare</i>	<i>Tjänstemän</i>
Båda könen	80,6	82,4	79,2
Kvinnor	82,9	83,7	82,5
Män	78,2	81,3	75,4

Facklig organisationsgrad i olika länder

En jämförelse av olika länder visar att det är mycket stora skillnader i facklig organisationsgrad (diagram 8). Det framgår att Sverige, tillsammans med Finland och Danmark, ligger allra högst. I alla dessa tre länder är den fackliga organisationsgraden 75 procent eller mer. Allra lägst är organisationsgraden i USA och Frankrike där 15 procent eller mindre är med i facket.

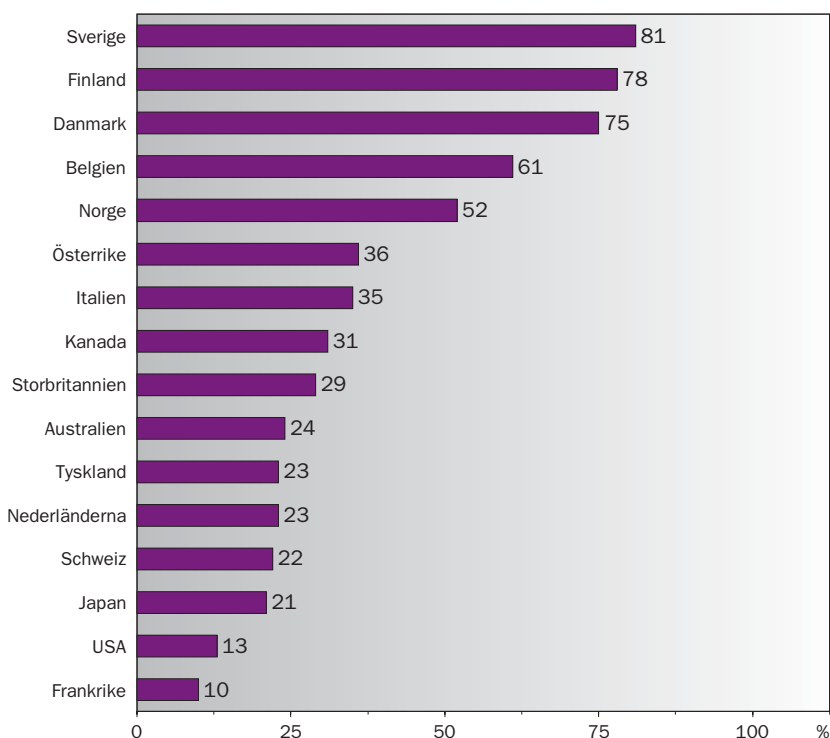
Ledande forskare anger som huvudförklaring till den höga organisationsgraden i de nordiska länderna fackets uppbyggnad och sätt att fungera, i kombination med arbetarrörelsens karaktär och styrka i sin helhet. Den nordiska fackföreningsrörelsen är *på en och samma gång både mer centraliserad och decentraliserad* än i länder med låg organisationsgrad. I många länder, till exempel USA och Storbritannien, saknas starka centralorganisationer för arbetare och tjänstemän. I andra länder är den fackliga organisationen på arbetsplatsnivå svag eller finns praktiskt taget inte alls. Av viss betydelse, åtminstone i ett längre historiskt perspektiv, har nog också varit att arbetslöshetskassorna har administrerats av de fackliga organisationerna i Sverige, Finland, Danmark och Belgien, medan så inte varit fallet i exempelvis Norge (från 1938) och Storbritannien.

Vid internationella jämförelser bör man ha klart *för sig att bakom den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare kan döljas betydande skillnader* mellan olika löntagargrupper inom ett land. I till exempel Tyskland ligger andelen fackligt anslutna industriarbetare på en betydligt högre nivå än de knappt 25 procent som anges i diagram 8, medan å andra sidan privatanställda tjänstemän och anställda i den privata servicesektorn uppvisar en klart lägre anslutning än genomsnittet. I till exempel länder som Storbritannien och USA är det en mycket högre facklig organisationsgrad inom offentlig än inom privat sektor. Utmärkande för Sverige är att mer eller mindre *samtliga* löntagargrupper är mycket välorganiserade.

Som ovan beskrivits är de fackliga organisationsgraden i Sverige högre för arbetare än för tjänstemän. Denna skillnad mellan arbetare och tjänstemän är dock betydligt mindre här än vad som är vanligt i flertalet andra länder.

Under de senaste tio åren har de internationella olikheterna i facklig organisering inte minskat utan *snarast ökat något*. Länder med hög andel fackligt anslutna utmärks av en uppåtgående trend (Finland och Belgien)

Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder.



Källa: Siffran för Sverige grundas på de bearbetningar som LO gjort av statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar första kvartalet 2003. För övriga länder är källan Anders Kjellberg "Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands", Arkiv nr 86–87 2002. Docent Anders Kjellberg är knuten till sociologiska institutionen vid Lunds universitet samt Arbetslivsinstitutet i Norrköping.

Siffrorna avser den 31/12 2002 för USA, den 31/12 2001 för Finland, Norge, Storbritannien, Tyskland, Italien, Österrike, Nederländerna, Kanada, Australien och Japan, den 31/12 2000 för Danmark, Belgien och Schweiz samt den 31/12 1998 för Frankrike.

eller stabilisering på en hög nivå (Danmark och Sverige). Däremot har det varit en nedgång i flera länder med en redan förhållandevis låg andel fackligt anslutna (främst Storbritannien och Tyskland).

Förändringarna för gruppen löntagare som helhet sedan år 1990 kan sammanfattas på följande sätt. Den fackliga organisationsgraden har:

- ökat i Belgien och Finland,
- minskat i Australien, Österrike, Storbritannien, Tyskland, Italien, Kanada, Japan, Norge och Schweiz samt
- varit förhållandevis oförändrad i Sverige, Danmark, Nederländerna, Frankrike och USA.

Ökade skillnader i facklig organisationsgrad mellan kvinnor och män i Sverige

Vilka förändringar har då skett för olika grupper anställda i Sverige? Tablå 4 visar hur utvecklingen varit sedan 1990. Det är genomgående siffrorna för första kvartalen som redovisas. Det framgår att den fackliga organisationsgraden för arbetare ligger på ungefär samma nivå 2003 som 1990 (en mycket liten minskning har skett från 83,5 till 82,4 procent). Dock har utvecklingen varit mycket *ojämn*. Under perioden 1990–1993 ökade den fackliga organisationsgraden för arbetare med

Förändringar av den fackliga organisationsgraden sedan 1990.

Genomgående redovisas första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2003	Förändring hela perioden
Samtliga anställda					
Båda könen	82,3	85,2	83,5	80,6	- 1,7
Kvinnor	83,8	87,7	86,1	82,9	- 0,9
Män	80,7	82,6	80,9	78,2	- 2,5
Arbetare					
Båda könen	83,5	87,1	86,1	82,4	- 1,1
Kvinnor	83,8	88,7	87,7	83,7	- 0,1
Män	83,2	85,4	84,7	81,3	- 1,9
Tjänstemän					
Båda könen	81,0	83,6	81,4	79,2	- 1,8
Kvinnor	83,9	86,9	84,9	82,5	- 1,4
Män	77,9	79,8	77,3	75,4	- 2,5

ungefär 3,5 procentenheter (från 83,5 till ungefär 87 procent), men har därefter minskat igen med drygt 4,5 procentenheter (från ungefär 87 procent 1993 till ungefär 82,5 procent 2003). Vad gäller *tjänstemän* så har den fackliga organisationsgraden minskat något mer än för arbetare sedan 1990 – nämligen från 81,0 till 79,1 procent, alltså med knappt 2 procentenheter.

Men tablå 4 visar också på en *annan olikhet*. Kvinnorna har sedan länge gått om männen vad gäller facklig organisationsgrad, och skillnaden har ökat ytterligare under de tretton år som har gått sedan 1990. Bland både arbetare och tjänstemän har det under denna period varit en bättre utveckling för kvinnor än för män. Om vi ser till *hela gruppen anställda* (alltså arbetare och tjänstemän sammantagna) blir slutsatsen att det mellan första kvartalet 1990 och första kvartalet 2003 har varit en minskning för *männen* med 2,5 procentenheter (från 80,7 till 78,2 procent), medan det för *kvinnorna* varit en minskning med knappt 1 procentenhet (från 83,8 till 82,9 procent).

I rapport 1 speglade vi utvecklingen fram till och med första kvartalet 2002. Vi har, som tidigare angetts, nu kunnat komplettera med ytterligare ett år. Man kan notera att utvecklingen *under det allra senaste året* – alltså mellan första kvartalet 2002 och första kvartalet 2003 – har bidragit till att minska skillnaderna i facklig organisationsgrad mellan olika grupper. Det har under detta år varit en minskning med 1,5 procentenheter för kvinnliga arbetare (från 85,2 till 83,7 procent), ungefär oförändrat för manliga arbetare och kvinnliga tjänstemän (en liten ej säkerställd ökning från 81,1 till 81,3 procent för manliga arbetare och en liten ej säkerställd minskning från 82,7 till 82,5 procent för kvinnliga tjänstemän) och slutligen en *ökning* med 1,6 procentenheter för manliga tjänstemän (från 73,8 till 75,4 procent). Sannolikt har det kraftigt försämrade arbetsmarknadsläget inom bland annat telekomindustri och finanssektor haft betydelse för den ökade fackliga anslutningen bland manliga tjänstemän.

Förändringar av den fackliga organisationsgraden sett i ett längre tidsperspektiv – sedan år 1968.

Siffrorna avrundade till hela procenttal.

	1968	1975	1980/81	1990	2003
Samtliga anställda					
Båda könen	69	78	84	82	81
Kvinnor	56	72	82	84	83
Män	78	82	85	81	78
Arbetare					
Båda könen	73	78	83	84	82
Kvinnor	53	67	80	84	84
Män	83	84	86	83	81
Tjänstemän					
Båda könen	65	79	84	81	79
Kvinnor	61	78	84	84	83
Män	68	80	84	78	75

Var det bättre förr?

Man brukar ibland tala om att facket hade en så mycket starkare ställning längre tillbaka och att den fackliga organisationsgraden då skulle vara så mycket högre. Vi kan gå tillbaka till slutet av 1960-talet med hjälp av uppgifter från den stora och närmast epokgörande levnadsnivåundersökning år 1968 som genomfördes på uppdrag av den så kallade låginkomstutredningen.

År 1968 var knappt 70 procent av samtliga anställda i Sverige medlemmar i facket, medan motsvarande siffra idag uppgår till nästan 81 procent (tablå 5). Den här mycket kraftiga ökningen beror på att den fackliga anslutningen bland kvinnor har ökat så starkt – från 56 procent år 1968 till 83 procent idag. Uppgången i facklig organisationsgrad är dramatisk för kvinnorna sett i detta längre perspektiv.

Det är egentligen en gigantisk uppgift som ligger i denna fackliga mobilisering. Man bör tänka på att sedan 1968 har antalet anställda kvinnor ökat med så mycket som drygt 800 000 (från knappt 1,1 miljon till något över 1,9 miljoner). De fackliga organisationerna har alltså inte bara kunnat rekrytera de nya kvinnorna på arbetsmarknaden som sina medlemmar utan dessutom lyckats med att mycket kraftigt höja organisationsgraden för de kvinnor som redan tidigare fanns på arbetsmarknaden.

För männen är den fackliga organisationsgraden densamma nu som år 1968, nämligen 78 procent. Antalet anställda män är också förhållandevis oförändrat i jämförelse med 1968 – ökning med endast ungefär 60 000 (från knappt 1,8 miljoner till ungefär 1,85 miljoner).

I tablå 5 kan man också utläsa hur utvecklingen har varit för arbetare och tjänstemän. Det framgår att sedan 1968 har den fackliga organisationsgraden för kvinnliga arbetare ökat från 53 procent till 84 procent, och för kvinnliga tjänstemän från 61 procent till 83 procent. Som man kan se i tablå 5 hade vid 1990-talets början kvinnliga arbetare kommit ikapp och strax förbi manliga arbetare vad gäller facklig organisationsgrad. Därefter har kvinnorna ytterligare dragit ifrån männen.

De kvinnliga tjänstemännen nådde samma organisationsgrad som de manliga tjänstemännen ungefär tio år tidigare, det vill säga vid 80-talets början, och skillnaden mellan könen är i dag ännu större än bland arbetare.

Det kraftigt ökade antalet kvinnor på arbetsmarknaden – tillsammans med den ökade fackliga organisationsgraden – har medfört att kvinnornas andel inom LO har ökat från knappt 27 procent år 1968 till 46 procent i början av 2003. Kvinnornas andel inom TCO har ökat från drygt 40 procent i slutet av 1960-talet till 62 procent idag.

Sett i ett längre historiskt perspektiv kan nämnas att år 1960 var andelen kvinnor inom LO endast 22 procent, tjugo år senare, år 1980, var andelen 40 procent och idag är andelen alltså 46 procent.

Skillnader i facklig organisationsgrad mellan olika delar av arbetsmarknaden

Vi gör en jämförelse mellan *följande delar av arbetsmarknaden*: tillverkningsindustri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel, övrig privat service, statlig verksamhet och kommunal verksamhet (kommuner och landsting sammantagna).

Det visar sig att den fackliga organisationsgraden bland *arbetare* är högst inom den statliga sektorn, kommunala sektorn och tillverkningsindustrin (omkring 90 procent eller mer). Byggnadsverksamhet ligger också högt (nästan 88 procent).

Inom parti- och detaljhandel och övrig privat service är siffrorna lägre (drygt 67 procent respektive 74 procent). I tablån redovisas också motsvarande siffror för tjänstemännen och skillnaderna mellan olika branscher är likartade dem som gäller för arbetare.

Vilka *förändringar* har då skett sedan 1990? Det framgår av siffrorna att bland *arbetare* har ökningen av den fackliga organisationsgraden varit påtaglig inom "övrig privat service" och inom kommunal verksamhet (tablå 6). Inom byggnadsverksamheten har (från en hög nivå) en viss minskning ägt rum. Inom övriga områden är förändringarna små.

Samtidigt har det skett *betydande strukturella förändringar* som innebär att andelen anställda inom vissa branscher har *minskat* påtagligt, medan det *omvända* har gällt för andra branscher. Dessa förändringar har *bidragit till* att den fackliga organisationsgraden har minskat något för arbetare sedan 1990 (minskning med ungefär en procentenhet), *trots* att det som synes varit en *ökning* av den fackliga organisationsgraden för arbetare på flera stora områden av arbetsmarknaden såsom tillverkningsindustri, övrig privat service och kommunal verksamhet.

Nya beräkningar som vi gjort visar att mellan 1990 och 2003 (alltså en period av tretton år) har av *hela gruppen arbetare* andelen som arbetar inom tillverkningsindustri minskat från 29 till 23 procent, andelen i kommunal verksamhet från 32 till 27 procent och andelen i statlig verksamhet från 5 till 1 procent. Inom samtliga dessa områden är den fackliga organisationsgraden hög. Istället har den privata service-sektorns andel ökat. Andelen av alla arbetare som arbetar inom parti- och detaljhandel eller annan privat service har sedan 1990 ökat från

TABLÅ

6

Den fackliga organisationsgraden för arbetare i olika branscher.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
Arbetare		
Tillverkningsindustri	89,9	+ 0,8
Byggnadsverksamhet	87,6	- 2,1
Parti- och detaljhandel	67,4	- 0,7
Övrig privat service	74,0	+ 4,4
Statlig verksamhet	91,3	- 0,6
Kommunal verksamhet	90,2	+ 2,8
Alla branscher	82,4	- 1,1
Tjänstemän		
Tillverkningsindustri	80,7	- 1,5
Byggnadsverksamhet	79,3	- 0,7
Parti- och detaljhandel	62,4	+ 2,3
Övrig privat service	67,9	+ 1,8
Statlig verksamhet	88,9	- 4,7
Kommunal verksamhet	91,7	- 1,6
Alla branscher	79,2	- 1,8

TABLÅ

7

Facklig organisationsgrad.

Arbetare i olika branscher vid arbetsplatser av olika storlek (antal anställda). Första kvartalet 2003.

	1-5	6-10	11-49	50-99	100-499	500-	Oavsett storlek
Alla branscher	68,5	75,4	82,4	88,0	90,7	91,5	82,4
Tillverkningsindustri	70,6	69,0	85,0	92,9	95,1	94,8	89,9
Byggnadsverksamhet	74,4	81,8	92,5	94,1	94,2	..*	87,6
Parti- o detaljhandel	59,2	63,6	67,9	77,8	82,1	..*	67,4
Övrig privat service	63,6	66,2	74,1	79,6	84,1	82,7	74,0
Statlig verksamhet	..*	..*	..*	..*	..*	..*	91,3
Kommunal verksamhet	86,1	91	91,9	93,3	91,3	91,0	90,2

* Antalet i urvalet alltför litet.

25 till så mycket som 41 procent. Inom dessa sistnämnda områden är den fackliga organisationsgraden förhållandevis låg.

Bland *tjänstemännen* har den fackliga organisationsgraden ökat inom parti- och detaljhandel och inom övrig privat service. Inom det statliga området har skett en rätt betydande minskning (från en hög nivå) och även inom industrin och i den kommunala sektorn har skett en viss minskning.

Lägre facklig organisationsgrad på små arbetsplatser

Den fackliga organisationsgraden varierar starkt mellan arbetsplatser av olika storlek. Den är *lägst* på de minsta arbetsplatserna och *högst* på de största arbetsplatserna (tablå 7). Med andra ord stiger organisationsgraden med arbetsplatsens storlek. Jämförs de minsta och största arbetsplatserna med varandra, utan beaktande av bransch, så är orga-

Facklig organisationsgrad för arbetare i olika åldersgrupper.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
16–24 år	57,7	– 11,7
25–29 år	77,4	– 5,7
30–44 år	85,3	– 1,3
45–64 år	89,2	– 0,6
Alla åldersgrupper	82,4	– 1,1

nisationsgraden mer än 20 procentenheter högre på de största arbetsplatserna än på de minsta.

Men samtidigt vet vi att det finns mycket starka samband mellan bransch och arbetsplatsstorlek. Till exempel finns det en högre andel små arbetsplatser inom den privata servicesektorn än inom industrin. Vi gör därför i tablån också en uppdelning efter bransch för att se om sambandet mellan facklig organisationsgrad och antalet anställda på arbetsplatsen kvarstår.

Det visar sig att inom tillverkningsindustri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel och övrig privat service är den fackliga organisationsgraden mycket högre på stora arbetsplatser än på små. Inom kommunal verksamhet är dessa skillnader inte alls lika tydliga.

Minskad facklig anslutning bland de unga

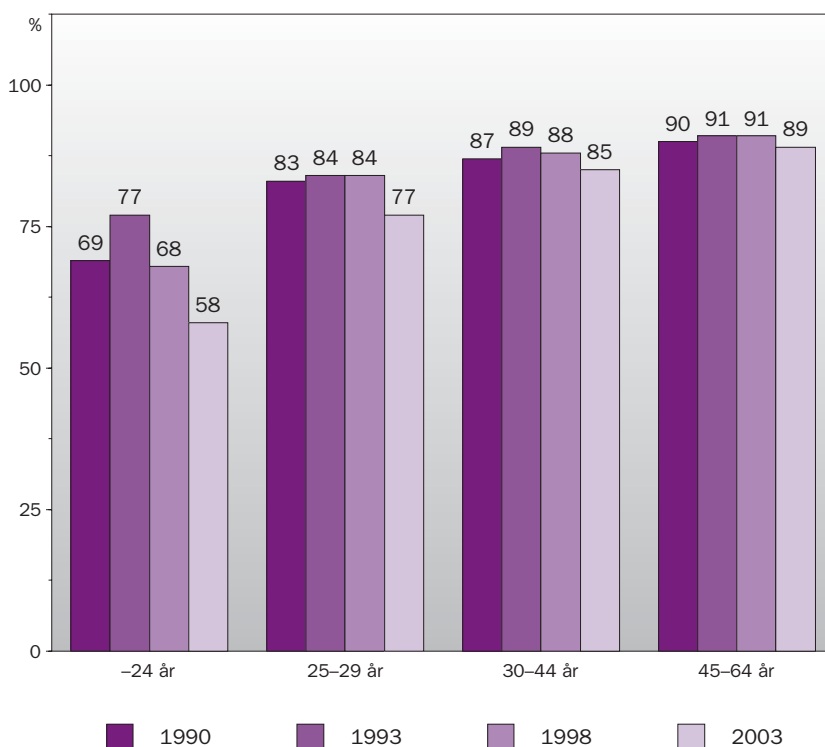
Det har alltid varit stora skillnader i facklig organisationsgrad mellan olika åldersgrupper – och dessa olikheter har *förstärkts* under 1990-talet. Detta framgår av tablå 8. Bland de allra yngsta, *de under 25 år*, har andelen fackligt anslutna arbetare minskat med nästan 12 procentenheter sedan 1990 (från 69,4 till 57,7 procent). Även för arbetare i åldersgruppen 25–29 år har det senaste dryga decenniet kommit att innebära en mycket påtaglig minskning av den fackliga organisationsgraden – minskning med nästan 6 procentenheter sedan 1990 (från 83,1 till 77,4 procent). I åldersgrupperna 30–44 år och 45–64 år har som synes förändringarna varit små.

En av de viktiga faktorerna bakom den minskade fackliga organisationsgraden i de yngre åldersgrupperna är utan tvekan att *kortvariga och osäkra anställningar har blivit så mycket vanligare på arbetsmarknaden* – alldeles särskilt just bland ungdomarna. Sedan 1990 har andelen som har någon form av tidsbegränsad anställning av hela gruppen unga kvinnliga anställda under 25 år ökat från 34 procent till 54 procent. Bland manliga anställda i samma åldersgrupp har andelen ökat från 20 procent till 38 procent. I åldersgruppen 25–29 år har det varit en ökning från 16 procent till 27 procent bland kvinnliga anställda och från 9 procent till 17 procent bland manliga anställda.

Med kortvariga, osäkra och tidsbegränsade anställningar framstår kanske inte alltid fackligt medlemskap som så viktigt. En del kan reso-

Förändringar av den facklig organisationsgraden bland arbetare i olika åldersgrupper sedan 1990.

Siffrorna avrundade till hela procenttal.



nera så att man knappt skulle hinna bli medlem förrän det är dags att sluta jobba.

Många ungdomar går mellan olika tidsbegränsade anställningar, ibland med en period av arbetslöshet däremellan. Andra ungdomar går fram och tillbaka mellan utbildning och arbete – eller kombinerar under en tid utbildning med deltidsarbete. Man kan beskriva det så att *den rörliga perioden i början av arbetslivet har förlängts* och att ungdomars mer fasta etablering på arbetsmarknaden har kommit att senareläggas.

Vi vet idag ganska mycket om ungdomars syn på facket, men det står ändå alldeles klart att det *behövs mera kunskaper* om hur facket på bästa sätt ska kunna möta och ge stöd och hjälp till de ungdomar som är i skedet innan en mera fast etablering i arbetslivet. *En fråga som man därvid bland annat kan ställa* är om annorlunda former för fackligt medlemskap under denna övergångsperiod skulle kunna vara ändamålsenliga?

Allvaret i den här frågan, och det nödvändiga i att man tänker lite annorlunda än hittills, understryks av det faktum att under det allra senaste året har det varit en fortsatt nedgång av den fackliga organisationsgraden bland arbetare i åldersgruppen 25–29 år – och att det sammantaget under de senaste fem åren, mellan 1998 och 2003, har varit en minskning med mellan 6 och 7 procentenheter i denna åldersgrupp (från 83,8 till 77,4 procent). Detta illustreras i diagram 9. Den minskning av den fackliga anslutningen som skedde bland dem som är yngre än 25 år redan under åren 1993–98 *verkar alltså därefter ha spridit sig vidare i nästa åldersgrupp.*

Den fackliga organisationsgraden för arbetare i olika regioner.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
Stockholm	66,2	- 1,9
Göteborg	78,9	- 0,3
Malmö	84,3	+ 0,7
Övriga större kommuner	84,4	- 1,9
Södra mellanbygden	86,4	- 0,5
Norra tät- och glesbygden	91,0	+ 1,4
Hela landet	82,4	- 1,1

Lägre organisationsgrad i Stockholm och Göteborg

En regional uppdelning visar att *Stockholm* avviker klart från övriga delar av landet (tablå 9). I Stor-Stockholm är organisationsgraden bland arbetare ungefär 66 procent, vilket kan jämföras med drygt 82 procent för landet som helhet. Också Göteborg ligger under riksgenomsnittet, medan Malmö däremot ligger något över detta genomsnitt.

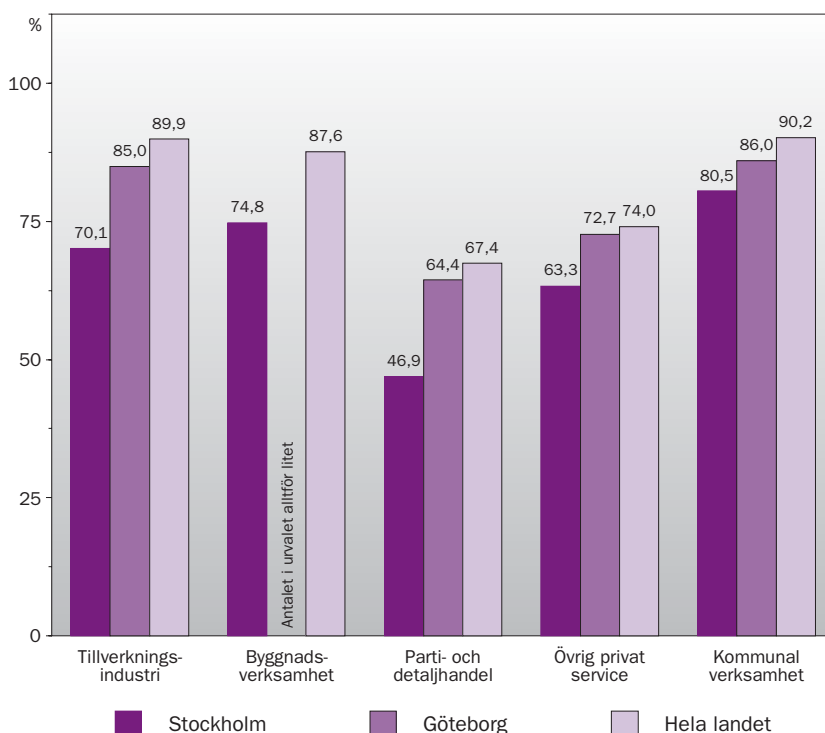
I den regionala indelning som här används (indelningen i så kallade H-regioner) är det befolkningstätheten i respektive kommun som avgör till vilken region kommunen hänförs. En utförlig beskrivning av vilka kommuner som ingår i de olika regionerna ges på Statistiska centralbyråns hemsida (www.scb.se).

Som framgår av tablån har i jämförelse med 1990 den fackliga organisationsgraden minskat med ungefär två procentenheter i Stockholm och i det som kallas "övriga större kommuner". En viss ökning har skett i norra tät- och glesbygden. I andra delar av landet är förändringarna små.

Den fackliga organisationsgraden är alltså klart lägre i Stockholm och Göteborg än vad som gäller för riket i genomsnitt. En fråga som man kan ställa sig är om dessa skillnader *kvarstår* om man gör en upp-

Regionala skillnader i facklig organisationsgrad bland arbetare i olika branscher.

Första kvartalet 2003.



delning efter *bransch*. Man skulle annars kunna tänka sig att den lägre fackliga organisationsgraden i Stockholm och Göteborg sammanhänger med att fördelningen på branscher är olika. Vi vet till exempel att i Stockholm är andelen sysselsatta inom industrin lägre än för landet i genomsnitt, medan istället andelen sysselsatta inom den privata servicesektorn är högre.

I diagram 10 jämförs den fackliga organisationsgraden inom olika branscher i Stockholm och Göteborg med den för hela landet. Det framgår att *på alla de jämförda områdena av arbetsmarknaden är den fackliga organisationsgraden betydligt lägre i Stockholm än för landet som helhet*. Den allra största skillnaden gäller parti- och detaljhandeln, där den fackliga organisationsgraden är 47 procent i Stockholm mot riksgenomsnittet på 67 procent, och tillverkningsindustrin där den fackliga organisationsgraden i Stockholm är 70 procent mot genomsnittet i landet på 90 procent.

Vad gäller *Göteborg* är bilden *inte alls lika tydlig*. Inom tillverkningsindustrin ligger Göteborg endast ungefär fem procentenheter under riksgenomsnittet och inom parti- och detaljhandel är skillnaden också ganska liten.

Regionala skillnader i facklig organisationsgrad bland arbetare i olika branscher.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
Tillverkningsindustri		
Stockholm	70,1	- 3,2
Göteborg	85,0	- 2,6
Hela landet	89,9	+ 0,8
Byggnadsverksamhet		
Stockholm	74,8	- 6,8
Göteborg	.. *	.. *
Hela landet	87,6	- 2,1
Parti- och detaljhandel		
Stockholm	46,9	- 2,4
Göteborg	64,4	+ 1,9
Hela landet	67,4	- 0,7
Övrig privat service		
Stockholm	63,3	+ 6,0
Göteborg	72,7	+ 6,1
Hela landet	74,0	+ 4,4
Kommunal verksamhet		
Stockholm	80,5	+ 5,9
Göteborg	86,0	+ 3,3
Hela landet	90,2	+ 2,8

* Antalet i urvalet alltför litet.

Vilka förändringar har då skett? I tablå 10 kan man se att Stockholm på det stora hela taget har följt den utveckling som skett för landet som helhet, om än på en klart lägre nivå. Man kan dock göra det påpekandet att vad gäller tillverkningsindustri har utvecklingen av den fackliga organisationsgraden varit något mindre gynnsam i Stockholm än i landet som helhet. För byggnadsverksamhet är denna skillnad i utveckling mellan Stockholm och riksgenomsnittet ännu större.

Också Göteborg har i stort följt den allmänna utvecklingen vad beträffar facklig organisationsgrad, men man kan notera en något sämre utveckling av den fackliga organisationsgraden inom tillverkningsindustrin än i genomsnitt för landet.

Det finns återigen skäl att understryka att det under 1990-talet har skett stora strukturella förändringar på arbetsmarknaden. Antalet sosselsatta inom vissa branscher har minskat påtagligt, medan det varit tvärtom inom andra branscher.

Den här slutsatsen gäller i alldeles särskilt hög grad Stockholm. Här har antalet arbetare inom tillverkningsindustrin minskat starkt sedan 1990, medan istället antalet arbetare inom den privata servicesektorn har ökat kraftigt. Något lite överraskande är det kanske att antalet arbetare i kommunal verksamhet (kommuner och landsting sammantagna) har minskat så starkt i Stockholm – en minskning med mer än 40 procent sedan 1990. Den helt övervägande delen av minskningen av antalet arbetare inom tillverkningsindustrin i Stockholm ägde rum mellan åren 1990 och 1994, och det var också under den här perioden som större delen av minskningen av kommunalt anställda arbetare skedde.

Facklig organisationsgrad första kvartalet 2003.

Kvinnliga och manliga arbetare med olika födelseland.

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Födda i Sverige	83,8	81,2
Födda i övriga Norden		
Minst 10 år i Sverige	89,1	89,7
Högst 9 år i Sverige	.. *	.. *
Födda i övriga Europa mm**		
Minst 10 år i Sverige	87,7	86,2
Högst 9 år i Sverige	74,3	83,4
Födda i övriga världen		
Minst 10 år i Sverige	81,9	75,5
Högst 9 år i Sverige	74,0***	79,5***
Alla arbetare	83,7	81,3

* Antalet i urvalet alltför litet.

** Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland.

*** Beräknad som ett genomsnitt av första kvartalen 2002 och 2003.

I Göteborg har förändringarna gått *i samma riktning* som i Stockholm, det vill säga en minskning av antalet anställda arbetare inom industrin och inom den kommunala sektorn, medan istället den privata service-sektorn har ökat. Dock är dessa förändringar *långt mycket mindre i Göteborg* än i Stockholm.

Facklig organisationsgrad bland anställda som är födda utomlands

Vi kan också belysa den fackliga organisationsgraden för anställda som är födda i något annat land. Uppdelning görs också efter vistelsetid i Sverige. Det mycket stora intervjuade i Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (ungefär 35 000 anställda per kvartal) möjliggör en sådan redovisning.

Det finns stora skillnader mellan de olika grupper som jämförs i tablå 11. Det framgår att inom gruppen *kvinnliga arbetare* är den fackliga organisationsgraden allra *högst* bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en vistelsetid på minst tio år i Sverige. *Lägst* är den fackliga organisationsgraden bland de utomnordiska kvinnliga invandrare som vistats i Sverige mindre än tio år. Vi kan konstatera att just dessa sistnämnda är de som enligt LO-rapporten "Anställningsformer och arbetstider 2001" har de mest osäkra anställningsförhållandena – så mycket som ungefär hälften har någon form av tidsbegränsad anställning varav en stor del så kallade behovsanställningar som är den allra mest osäkra formen av tidsbegränsad anställning.

Också bland *manliga arbetare* är den fackliga organisationsgraden *högst* bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en vistelsetid på minst 10 år i Sverige. *Lägst* är siffrorna för männen från övriga världen (även här just den grupp som har den högsta andelen med tidsbegränsade anställningar).

Det är alltså stora olikheter i facklig organisationsgrad *inom* gruppen arbetare med utländsk bakgrund.

LO-medlemmarnas uppfattning om vad medlemskap i den fackliga organisationen ger.

Andel som anser att det fackliga medlemskapet ger:	Procent
bättre anställningsvillkor	51
bättre försäkringsskydd	76
bättre inflytande över den egna arbetssituationen	42
större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar	49
stöd och hjälp vid en eventuell tvist med arbetsgivaren	75
stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet	69
trygghet vid strejk eller lockout	73
möjlighet att påverka arbetsmiljön	62
ökad anställningstrygghet	68
möjlighet att gå på fackliga kurser	82
chans att påverka politikerna	26

Vad anser medlemmarna att det fackliga medlemskapet ger?

Den höga organisationsgraden, bland både arbetare och tjänstemän, visar att medlemskapet ger något som är mycket värdefullt för medlemmarna.

I undersökningen har SCB frågat de anställda om vad de anser att det fackliga medlemskapet ger. Frågan lyder:

”Vad anser Du att medlemskap i en facklig organisation ger Dig?”

De intervjuade har sedan fått ta ställning till vart och ett av ett antal uppräknade svarsalternativ.

Hur LOs medlemmar svarat framgår av tablå 12.

Någon fråga om *hur betydelsefulla* dessa frågor är i det fackliga medlemskapet har däremot *inte* ställts. Detta är *viktigt att tänka på* när man tolkar resultaten.

Det visar sig alltså att den helt övervägande delen av alla LO-medlemmar (omkring 70 procent eller mer) anser att det fackliga medlemskapet ger *stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, bättre försäkringsskydd, trygghet vid strejk eller lockout, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet* och *ökad anställningstrygghet*.

Att man också anser att medlemskap ger *möjlighet att gå på fackliga kurser* är väl egentligen inte oväntat. De allra flesta fackliga organisationer har ett ganska brett utbud av fackliga kurser att erbjuda. Intressant är dock kanske att så många av de intervjuade har framhållit detta som ett av medlemskapets värden.

Drygt 60 procent av LO-medlemmarna anser att medlemskapet i facket ger *möjlighet att påverka arbetsmiljön*.

Resultaten visar vidare att ungefär hälften av LO-medlemmarna anser att det fackliga medlemskapet ger *bättre anställningsvillkor* och ungefär lika många menar att det ger *större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar*.

Drygt 40 procent av LO-medlemmarna anser att medlemskapet i en facklig organisation ger *bättre inflytande över den egna arbetssituationen*.

Vi kan slutligen konstatera att det bara är knappt en fjärdedel som tycker att det fackliga medlemskapet ger dem en *chans att påverka politikerna*.

Man kan fråga sig om medlemmar i TCO och SACO har en annorlunda bedömning av medlemskapets fördelar än LO-medlemmarna.

Det framgår att det i vissa avseenden finns en *stor överensstämmelse mellan olika grupper av anställda om att vissa delar är särskilt viktiga i det fackliga medlemskapet*. Stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk eller lockout samt stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet räknas som viktiga områden av såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar.

Men också möjligheterna att gå på fackliga kurser anges av en mycket stor del av medlemmarna, även om SACO-medlemmarna här ligger en bit lägre än övriga.

Andra delar värderas däremot annorlunda av medlemmarna i TCO och SACO än av LO-medlemmarna. Det gäller till exempel försäkringsskyddet och anställningsvillkoren. Här är det genomgående så att andelen som anger att det fackliga medlemskapet ger just detta är högst bland LO-medlemmar.

Även när det gäller att påverka arbetsmiljön, inflytande över den egna arbetssituationen och ökad anställningstrygghet är det i högre grad LO-medlemmarna som i högst grad anser att det fackliga medlemskapet ger ökade möjligheter. Chansen att via medlemskapet i facket kunna påverka politikerna värderas lågt inom alla tre facken.

Har *ungdomarna* inom LO, som det ofta påstås, andra värderingar av det fackliga medlemskapet än de äldre? Det kan konstateras att skillnaderna är små.

Däremot finns det tydligare skillnader mellan anställda på *små och stora arbetsplatser*. LO-medlemmar på mycket stora arbetsplatser anser i högre utsträckning än på små arbetsplatser att det fackliga medlemskapet ger fördelar.

Möjligheterna att öka den fackliga organisationsgraden

Hur många kan tänka sig att bli medlemmar?

En intressant och viktig fråga är *i vilken utsträckning de ej fackligt anslutna kan tänka sig att gå med i facket*. Följande fråga har ställts:

”Skulle du kunna tänka dig att gå med i facket?”

Svarsalternativen var: ja, absolut; ja, kanske respektive nej.

Så här utföll svaren.

TABLÅ

13

Skulle kunna tänka sig att gå med i facket.

Procent av ej fackligt anslutna arbetare. Uppdelning på kvinnor och män.

	Kvinnor	Män	Båda könen
Ja, absolut	29	11	18
Ja, kanske	27	30	29
Nej	34	58	49
Vet ej	10	1	4
Summa	100	100	100

Svaren visar att det bör finnas *goda möjligheter att öka den fackliga organisationsgraden*. Det framgår att 18 procent av ej fackligt anslutna arbetare säger att de *absolut* kan tänka sig att gå med i facket och 29 procent att de *kanske* kan tänka sig att göra detta. Sammanlagt är det alltså 47 procent som svarar ja på den här frågan, medan 53 procent svarar nej eller att de inte vet.

Det tycks som om potentialen att öka organisationsgraden är större bland kvinnor än bland män om vi ser till de svar som har getts.

I undersökningen görs också en uppdelning mellan *a-kasseanslutna* och *andra ej fackligt organiserade* (tablå 14).

Det visar sig, inte oväntat, att andelen som skulle kunna tänka sig att gå med i facket är betydligt *högre* i den grupp som inte är med i a-kassan än bland de a-kasseanslutna. Men också bland a-kasseanslutna arbetare kan drygt 35 procent tänka sig att gå med i facket (8 procent svarar ja, absolut och 29 procent ja, kanske). Bland de som inte är medlemmar i a-kassan kan så mycket som drygt 55 procent tänka sig att gå

Skulle kunna tänka sig att gå med i facket.

Procent av ej fackligt anslutna arbetare. Uppdelning på a-kasseanslutna och andra.

	A-kasse-anslutna	Övriga ej fackligt anslutna	Alla
Ja, absolut	8	29	18
Ja, kanske	29	28	29
Nej	61	37	49
Vet ej	2	6	4
Summa	100	100	100

med i facket (nästan 30 procent säger att de absolut kan tänka sig att gå med i facket och nästan lika hög andel svarar ”ja, kanske”).

Det finns också vissa skillnader mellan olika *åldersgrupper*. Bland både a-kasseanslutna och övriga ej fackanslutna är det *betydligt högre andelar bland de unga* än bland de äldre som kan tänka sig att gå med i facket.

Man har i 2002 års undersökning också frågat dem som inte är med i facket om *vad som skulle få dem att gå med*. Frågan är formulerad på följande sätt:

”Vilka skulle vara avgörande skäl för dig att gå med i facket?”

Av resultaten framgår att de vanligaste svaren är (procent av ej fackligt anslutna arbetare):

- lägre fackavgifter 23 procent
- att facket arbetade på ett annat sätt 18 procent
- risk för arbetslöshet 13 procent
- att facket arbetade med andra frågor 7 procent

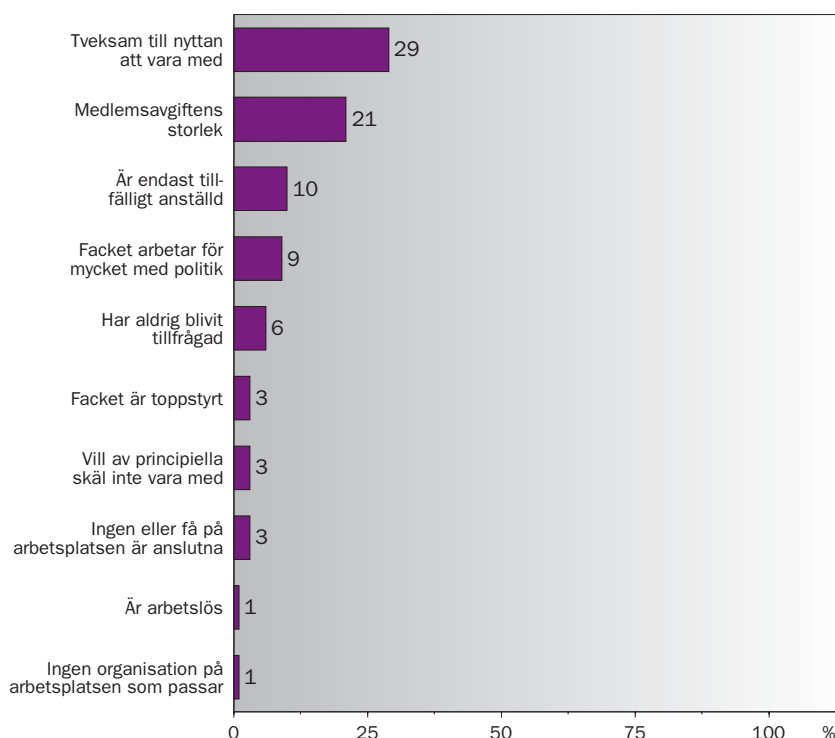
Man tycks alltså inte i någon större omfattning anse att ett avgörande skäl för att gå med i facket skulle vara att *facket arbetade med andra frågor*. Däremot intar *lägre fackavgifter* en ganska framträdande plats och många tycker också att det vore viktigt för ett beslut att bli medlem att *facket arbetade på ett annat sätt*. Förhållandevis många har också nämnt *risk för arbetslöshet*, och man får väl då förmoda att de intervjuade menar att om de jobbade i ett yrke eller bransch med större risk för arbetslöshet borde man vara med i facket *eller* alternativt om arbetslöshetsrisken ökar i det jobb man nu har så borde man gå med i facket.

När det gäller att facket borde arbeta på ett annat sätt vore det intressant att veta vad man här avser, men någon uppföljningsfråga om detta har inte ställts. Viss ledning kan man dock kanske få i de öppna svaren på frågan. Saker som här nämns är bland annat att man borde lyssna mer på medlemmarna, erbjuda bättre information, ge mera stöd till och kämpa för utsatta grupper samt att vara bättre på att löneförhandla.

Ungdomar i större omfattning än de äldre anger att risk för arbetslöshet skulle vara avgörande för dem att gå med i facket, medan de äldre istället oftare anger att facket borde arbeta på ett annat sätt.

Av vilka skäl är du inte medlem i facket?

Ej fackligt organiserade arbetare.



Varför står vissa utanför facket?

Vilka är då skälen till att en del väljer att stå utanför facket? Detta har man i undersökningen försökt belysa på två sätt. *Dels* har de som *inte är fackligt organiserade* fått frågan om vilken som är den viktigaste orsaken till att man inte är fackligt ansluten, *dels* har de som själva *är med i facket* tillfrågats om vad de tror är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna. I en del situationer kan det vara lättare att ge ett svar som beskriver verkligheten när man talar om andra personer än sig själv.

Inte i någon av dessa båda frågor har några svarsalternativ lästs upp utan de intervjuade har fått svara fritt och även kunnat ange mer än en orsak.

Vi ser på gruppen *ej fackligt organiserade arbetare*. De vanligaste svaren på frågan visas i diagram 11.

Det skäl som oftast nämns är *tveksamhet till nyttan* av att vara med i facket. Nästan 30 procent av *ej fackligt anslutna* arbetare anger detta som skäl för att stå utanför. Drygt 20 procent anger *medlemsavgiftens storlek*.

Det framgår att 10 procent anger som skäl för att inte vara med i facket att man endast är *tillfälligt anställd*. Man kan också se att 9 procent uppger som skäl att *facket arbetar för mycket med politik*. Det bör noteras att så mycket som 6 procent uppger att man *aldrig har blivit tillfrågad*. Att facket är *toppstyrt* anges som orsak av 3 procent, och

Har varit med i facket tidigare.

Procent av ej fackligt anslutna arbetare.

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Båda könen</i>
Medlem endast i a-kassa	58	65	62
Varken facket eller a-kassa	20	37	30
Alla ej fackligt anslutna arbetare	37	52	46

lika många anger *principiella skäl* och att *ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna*. Ännu något längre ner på listan kommer att man *är arbetslös* och att det inte finns någon organisation på arbetsplatsen som passar (båda 1 procent).

I jämförelse med förra undersökningen år 1998 anges nu betydligt oftare som skäl för att inte vara med i facket att man *endast är tillfälligt anställd*. Andra skäl som har blivit vanligare är att *facket arbetar för mycket med politik* och att *man aldrig har blivit tillfrågad*. En liten ökning har det också varit av andelen som anger *medlemsavgiftens storlek*. Andelen som anger som skäl att "facket är toppstyrt" har däremot minskat påtagligt. Vad gäller skälet *tvetsam till nyttan att vara med* ligger andelen på samma nivå som i förra undersökningen.

I den nu genomförda undersökningen har man också frågat dem som inte är fackligt anslutna *om de tidigare har varit med i facket*.

Följande fråga ställdes:

"Har du varit med i facket tidigare?"

Resultaten visar att av arbetare som inte är fackligt anslutna har ungefär 45 procent tidigare varit med i facket (tablå 15). Men det finns här en betydande skillnad mellan a-kasseanslutna och andra. Drygt sex av tio av de arbetare som enbart är medlemmar i arbetslöshetskassa (62 procent) har tidigare varit med i facket, medan andelen bland de som inte är med i a-kassa är knappt hälften så hög (30 procent).

Det finns också vissa skillnader mellan *könen*. Bland de som inte är medlemmar i a-kassan är det en klart högre andel av män än av kvinnor som tidigare har varit medlemmar i facket.

Till de anställda som inte är medlemmar har också ställts en fråga *om det finns fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen*. Frågan har formulerats på följande sätt:

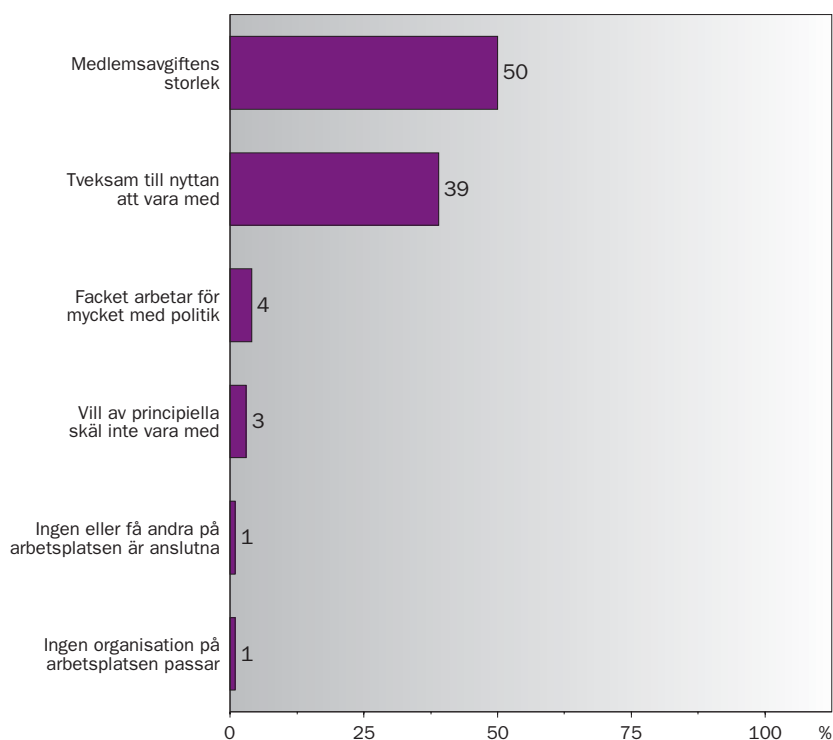
"Finns det fackklubb eller fackligt ombud på din arbetsplats?"

Det framgår av svaren att *drygt hälften* av ej fackligt anslutna arbetare (51 procent) uppger att det *saknas* fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen. Det är en *mycket högre siffra* än för dem som är medlemmar i facket.

Avsaknaden av fackklubb eller arbetsplatsombud bland ej fackligt anslutna arbetare är lika vanlig bland kvinnor som bland män. Inte heller finns det några tydliga skillnader mellan olika åldersgrupper.

Vi har tidigare i detta avsnitt sett på vad de ej fackligt organiserade angett som orsaker till att de inte är med i facket. Vi kan komplettera den bilden *med resultatet av en fråga till de organiserade om deras*

LO-medlemmarnas uppfattning om varför vissa inte är med i facket.



bedömning av varför andra inte är med. Ibland kan det vara lättare att ge ett svar som speglar verkligheten när man talar om andra personer än när man talar om sig själv. Svaren kan i så fall vara "riktigare" än när man frågar på det mera direkta sättet.

Frågan, som ställdes till alla, lyder:

"Vad tror Du är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna?"

De vanligaste svaren framgår av diagram 12. De visar *LO-medlemmarnas* uppfattning om varför vissa inte är med i facket.

Två svar dominerar bilden, nämligen *medlemsavgiftens storlek* och *tveksamheten till nyttan av att vara med i facket*.

Det framgår att så mycket som hälften av LO-medlemmarna tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att en del personer inte är fackligt anslutna. Nästan 40 procent anger som trolig orsak "tveksam till nyttan av att vara med". 4 procent tror att en viktig orsak är att facket arbetar för mycket med politik. Principiella skäl nämns av 3 procent.

Som nämndes tidigare kan det i vissa fall vara lättare att ge ett svar som speglar verkligheten när man talar om andra personer än om sig själv. Diagram 12 kan alltså ge vissa indikationer som inte kommer fram på annat sätt. Då är en tolkning att medlemsavgiften faktiskt är ett stort problem för många (ett problem som eventuellt kan leda till utträden eller att man inte går in i facket), men som av olika skäl inte i samma höga grad kommer fram vid en fråga till de ej fackligt anslutna.

En indelning efter fackförbund visar att andelen som tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att del föredrar att inte vara fackligt anslutna är högst i Fastighets, Industrifacket, Handels och Livs.

Den tydligaste förändringen sedan förra undersökningen är att andelen *unga kvinnor* som anger att de tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att vissa står utanför facket har ökat markant (från 44 procent 1998 till 58 procent 2002). Bland unga män har inte skett någon motsvarande ökning utan tvärtom en kraftig minskning mellan 1998 och 2002.

Ett vanligt svar från både medlemmar i facket och ej fackligt organiserade är alltså "tveksamhet till nyttan att vara med". Det leder fram till den slutsatsen att det är en viktig uppgift för facket att *öka värdet eller utbytet av det fackliga medlemskapet* – att facket på ett ännu bättre sätt kan tillgodose de förväntningar och krav som medlemmarna ställer på sin fackliga organisation. En annan slutsats är att *frågor om den fackliga medlemsavgiften bör ges stor uppmärksamhet*.

Egentligen är det nog så att det är *förhållandet* mellan *utbytet eller nyttan* av det fackliga medlemskapet och *kostnaderna* för detta som är det allra mest avgörande. Det som här kallas utbyte eller nytta bör ses i en *vid mening*, där många olika aspekter finns med, både individuella och mera kollektiva sådana. Till de sistnämnda hör till exempel frågor om rättvisa och lika behandling.

Mycket stöd för att det är på det här sättet ges också i den moderna forskningen på området (se till exempel tidigare nämnda "Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands", Arkiv nr 86–87 2002, av Anders Kjellberg). I utbyte eller nytta innefattas också enligt Kjellberg sådant som att den anställde kan påräkna fackets stöd om något negativt inträffar, till exempel arbetsskada, orättvis behandling från arbetsledningen eller uppsägningar eller omplaceringar. Här ingår även en känslomässig aspekt – ett behov av trygghet och av att inte behöva stå ensam om något händer.

Slutsatsen blir att om man kan utveckla den fackliga verksamheten så att man ökar nyttan, värdet eller utbytet av det fackliga medlemskapet – i förhållande till de behov och önskemål som medlemmarna har – ökar beredskapen och viljan att betala en högre avgift. Men avgiftsfrågan bör också ses mot den bakgrunden att många LO-medlemmar har förhållandevis låga inkomster.

6

Synen på lönesättning och löneskillnader

Bland de olika uppdrag som medlemmarna vill ge sin fackliga organisation har lönefrågorna en mycket framträdande position. Praktiskt taget alla anställda anser lönerna vara ett viktigt fackligt område.

Kunskaperna om *hur vanliga människor vill värdera olika jobb och hur stora de anser att löneskillnaderna bör vara* finns det mycket begränsade kunskaper om, medan uppfattningarna är desto fler.

För att få reda på hur det faktiskt förhåller sig har i undersökningen ställts en rad olika frågor. De intervjuade har tillfrågats om sin syn på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper (om de är för stora eller för små), de har fått sätta lön på olika yrken och de har också fått ange hur de ser på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner.

De anställdas syn på löneskillnaderna i samhället i stort

Följande fråga har ställts i undersökningen:

”Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?”

Det finns, som vi kan se i tablå 16, ett *mycket starkt och brett stöd* för att löneskillnaderna bör vara *mindre* än vad de faktiskt är.

Av resultaten framgår att drygt fyra av fem löntagare – 83 procent – anser att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora, 3 procent att de är för små, 11 procent att de är lagom och 3 procent att de inte vet.

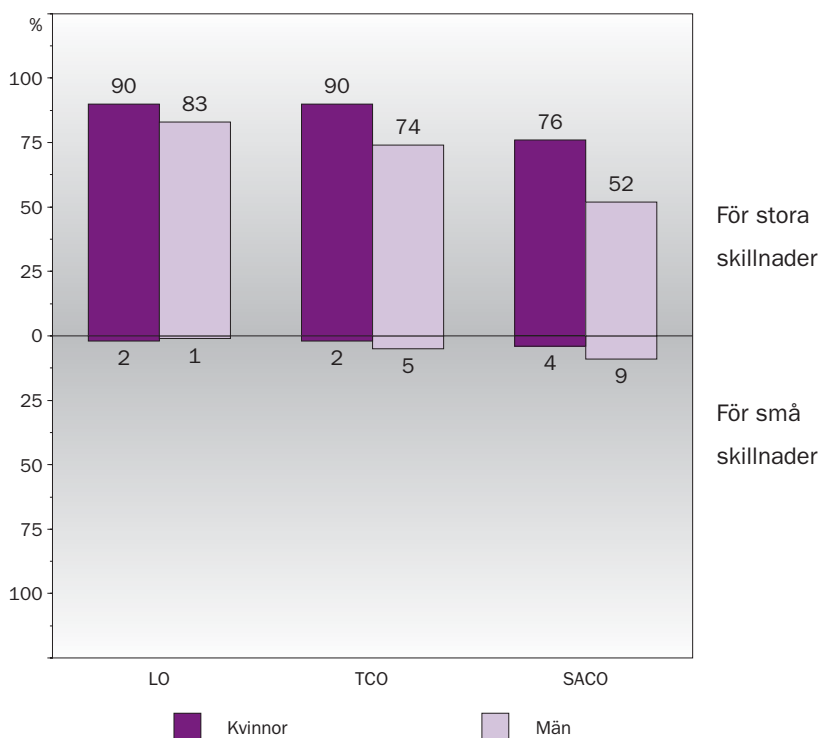
TABLÅ

16

Vad man anser om löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

	LO	TCO	SACO	Alla löntagare
Löneskillnaderna är för stora	87	84	63	83
Löneskillnaderna är för små	1	3	7	3
Löneskillnaderna är lagom	10	11	25	11
Tveksam, vet ej	2	2	5	3
Summa	100	100	100	100

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.



I diagram 13 ser vi på kvinnor och män inom LO, TCO och SACO. Slutsatsen är att *kvinnorna* ännu klarare än män uttrycker att löneskillnaderna är alltför stora. Denna skillnad mellan könen är störst inom SACO och minst inom LO. Men också bland männen inom SACO är det så att drygt hälften anser att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är alltför stora, medan endast knappt 10 procent menar att löneskillnaderna är alltför små. Slutsatsen är att den ökning av löneskillnaderna som föreslås av en del, har utomordentligt litet stöd bland svenska löntagare.

Om man gör en indelning av alla heltidsanställda efter *lönens storlek*, så finner man att i alla lönegrupper upp till 30 000 kronor i månadslön finns det en mycket massivt stöd för mindre löneskillnader mellan olika yrken (tablå 17). Sålunda visar det sig till exempel att även bland anställda med så förhållandevis hög lön som mellan 24 000 och 30 000 kronor i månadslön är det 70 procent som vill ha mindre löneskillnader, medan 4 procent anser att löneskillnaderna är för små. Bland anställda med mer än 30 000 kronor i månadslön anser något över hälften – 52 procent – att löneskillnaderna är för små, medan 10 procent menar att de är för små. Om vi ser på de 4 procent av de heltidsanställda med så hög lön som över 40 000 kronor finner vi att 45 procent anser att löneskillnaderna är alltför stora, medan 17 procent anser att de är alltför små (36 procent menar att löneskillnaderna är lagom och 2 procent är tveksamma eller svarar vet ej).

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

Heltidsanställda med olika månadslön (kronor per månad).

	Löneskillnaderna är för stora	Löneskillnaderna är för små	Löneskillnaderna är lagom	Tveksam, vet ej	Summa
Högst 16 000	84	2	11	3	100
16 001–20 000	89	1	7	3	100
20 001–24 000	81	3	13	3	100
24 001–30 000	70	4	24	2	100
Mer än 30 000	52	10	34	4	100

Hur har då inställningen i denna fråga *förändrats*? Vi kan inte göra någon jämförelse med år 1988, eftersom frågan kom med först i 1993 års undersökning.

Det visar sig att förändringarna har varit relativt små. Dock pekar siffrorna på ett ökat stöd för minskade löneskillnader sedan den förra undersökningen bland SACOs medlemmar – en ökning från 55 procent till 63 procent mellan 1998 och 2002. Detta ökade stöd gäller både kvinnor och män inom SACO.

I jämförelse med för ungefär tio år sedan (år 1993) har stödet för utjämning av löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper ökat inom TCO och SACO men varit oförändrat inom LO.

Hur bör olika jobb värderas?

I undersökningen har ställts en fråga *om vad människor anser vara rimlig lön för tolv olika yrken*. Dessa yrken är valda så att de finns på olika delar av arbetsmarknaden – såväl privat, statligt och kommunalt anställda, och såväl yrken organiserade i LO, TCO som SACO. De tolv yrkena var följande: sjukvårdsbiträde, kassörskan i en livsmedelsaffär, lokförare, försäljningschef på ett större företag, städare, läkare på vårdcentral, skogsarbetare som arbetar med motorsåg, elektriker, svetsare på en mekanisk verkstad, förskollärare, sekreterare på ett kontor samt rektor på en skola. Alla förutsattes vara 40 år, heltidsarbetande och ha arbetat minst 10 år i sitt yrke.

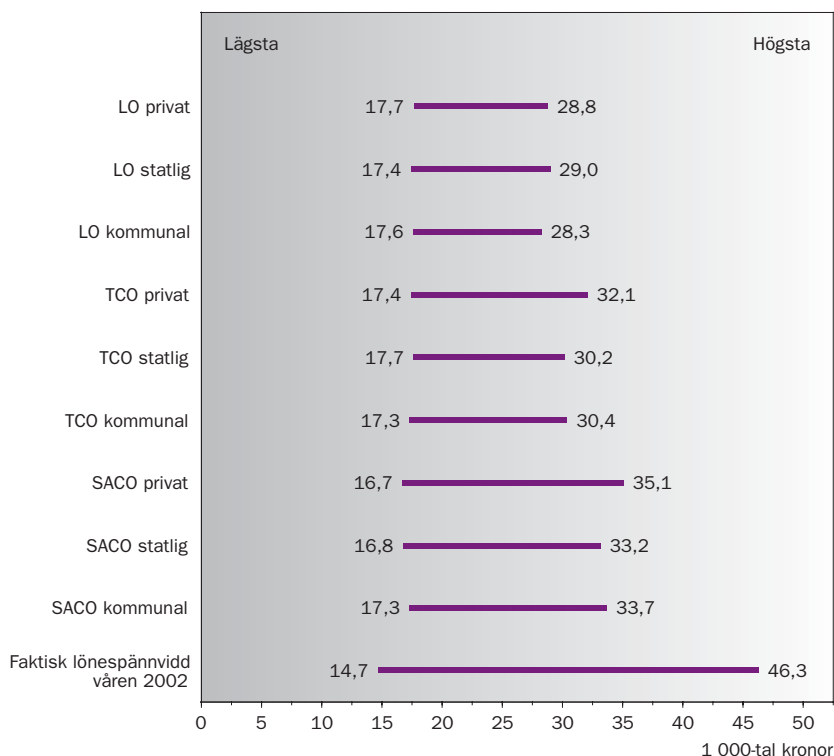
De intervjuade fick ange rimlig lön före skatt för de olika yrkena, uttryckt i kronor per månad.

I rangordningen efter rimlig lön hamnade läkaren på vårdcentral högst och kassörskan i livsmedelsaffär och städaren lägst av de tolv angivna yrkena.

Om vi ser till den löneskillnad som anses vara rimlig, anser alltså flertalet av de jämförda grupperna att det yrke som bör betalas lägst bör ha en lön som motsvarar omkring 55 procent eller mer av det yrke som betalas högst. De grupper som ligger lägre är SACOs statligt och kommunalt anställda på 51 procent och SACOs privatanställda på 48 procent.

I *verkligheten* har de lägst betalda yrkena en lön som uppgår till omkring 35 procent eller mindre av de högst betaladas.

Vad anses som rimlig löneskillnad mellan lägst och högst betalda yrke.



Den mycket klara och entydiga slutsats som man kan dra av resultaten i undersökningen är att de anställda anser att löneskillnaderna mellan lägst och högst betalda yrken bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är.

Av diagram 14 framgår att den lönespännvidd som anses vara rimlig – uttryckt i kronor per månad – varierar mellan 10 700 kronor (LOs kommunalt anställda) och 18 400 kronor (SACOs privatanställda). Det kan jämföras med att den verkliga löneskillnaden uppgår till 31 600 kronor.

Det finns alltså en fullständig samstämmighet om att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är. Denna slutsats gäller LO-, TCO- och SACO-medlemmar, privatanställda och offentligt anställda, kvinnor och män samt olika åldersgrupper.

En jämförelse med de tre undersökningar som tidigare har genomförts, åren 1988, 1993 och 1998, visar på mycket stor stabilitet i dessa värderingar om löneskillnadernas storlek.

De anställda vill också förändra lönerelationer mellan olika yrken

Det visar att rangordningen av de olika yrkena efter rimlig lön är praktiskt taget densamma för olika grupper av anställda. Åsiktsöverensstämmelsen är således mycket stor. Rangordningen utfaller på följande sätt: läkare på vårdcentral, rektor på en skola, försäljningschef på ett större företag, skogsarbetare som arbetar med motorsåg, lokförare, elektriker, svetsare på en mekanisk verkstad, sjukvårdsbiträde, sekreterare på ett kontor, förskollärare, städare och kassörskan i livsmedelsaffär.

I jämförelse med hur det faktiskt ser ut skulle detta innebära vissa intressanta *förändringar av lönerelationer mellan olika yrken*. Dessa är i korthet följande:

1. Enligt de anställdas värderingar bör rektorn på en skola ha något högre lön än försäljningschefen på ett större företag, trots att rektorn i verkligheten ligger långt under försäljningschefen.
2. Människor anser att läkaren på en vårdcentral bör ha klart högre lön än försäljningschefen. Så är det inte idag.
3. De vill utjämna skillnaden mellan sjukvårdsbiträdet och svetsaren så att det bara är några hundra kronor i skillnad till svetsarens förmån, istället för nästan 5 000 kronor i verkligheten.
4. De vill sätta sjukvårdsbiträdet före förskolläraren i rimlig lön, trots att förskolläraren idag tjänar klart mer än sjukvårdsbiträdet.
5. För kassörskan och städaren förändras inte rangordningen, men alla grupper av löntagare vill kraftigt höja lönerna för dessa båda yrken (från ungefär 15 000 kronor till minst 17 000 kronor per månad).

Männens nedvärdering av kvinnoyrken finns inte längre

I de båda första undersökningarna (åren 1988 och 1993) var en slutsats att *kvinnor och män värderade vissa yrken olika*. Männerna inom LO, TCO och SACO angav en lägre rimlig lön än kvinnorna för yrken som sjukvårdsbiträde, städare, kassörska i livsmedelsaffär, förskollärare och sekreterare på kontor – alla ganska utpräglade kvinnoyrken. År 1998 hade denna skillnad försvunnit, och den här skillnaden mellan könen finns inte heller nu. Detta är *en viktig och spännande förändring* – som lovar gott när det gäller att få bort de orättvisor som finns vad gäller kvinnors och mäns löner.

En intressant debatt

Slutsatsen är att den ökning av löneskillnaderna som förespråkas av en del människor och organisationer – med ofta stora resurser och möjligheter att påverka – *inte har något som helst stöd hos svenska löntagare*. Tvärtom anser de att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är.

Denna slutsats har tydligen gjort många oerhört upphetsade och rentav skakade. Det är mycket intressant att notera detta. De grupper som anser att skillnaderna är alldeles för små – att de som har lite bör ha mindre, och att de som redan har mycket bör ha mer – måste försvara sina intressen.

Resultaten i undersökningen blottlägger ett gap mellan vanliga människors och den ekonomiska maktelitens syn på vad som är rimliga och rättvisa löneskillnader.

Det offentliga samtalets ojämlika förutsättningar är en av de verkligt stora demokratiska frågorna i vårt samhälle.

Tänk vad skulle det inte kunna betyda om vanliga människors uppfattningar mera fick komma till uttryck i det offentliga samtalet – bli röster i den debatt som är så starkt dominerad av ett litet antal personer som år efter år från sina välbetalda positioner i höga utsiktstorn

Vad löntagare anser om kvinnors och mäns löner.

	LO	TCO	SACO	Alla löntagare
Lönerna är i stort sett rättvisa	8	7	7	8
Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män	87	90	88	88
Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	5	3	5	4
Totalt	100	100	100	100

gör tvärsäkra uttalanden om hur samhället ser ut, vad människor vill och hur saker och ting borde förändras.

Det är viktigt att *vanliga människors åsikter och bilder från verkligheten kommer fram och synliggörs*. I den nu genomförda stora undersökningen har ett slumpmässigt urval av löntagare intervjuats av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare. Arbetare och tjänstemän har därigenom fått komma till tals – och deras inlägg blir viktiga inlägg i det offentliga samtalet.

Kompakt stöd för att höja kvinnornas löner i förhållande till mäns

En viktig aspekt på löneskillnader är *förhållandet mellan kvinnors och mäns löner*.

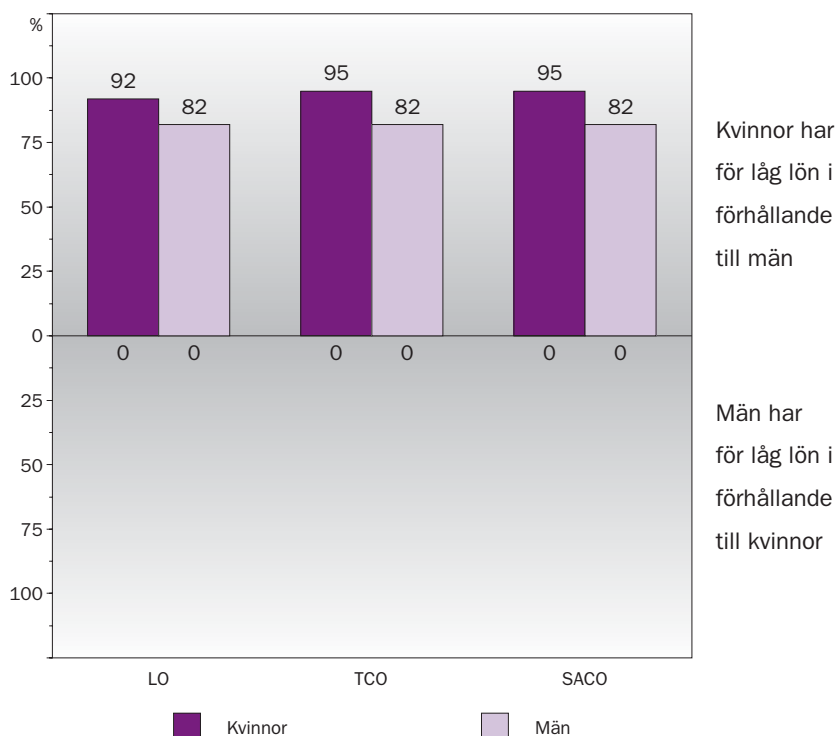
För att närmare belysa vad människor idag anser om kvinnors och mäns löner har ställts följande fråga:

”Vad anser Du på det hela taget om skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner i samhället? Är de i stort sett rättvisa eller anser Du att kvinnor har för låg lön i förhållande till män eller att män har för låg lön i förhållande till kvinnor?”

Av resultaten framgår att det finns ett *alldeles överväldigande stöd* för att kvinnors löner är alldeles för låga i förhållande till männens (tablå 18). Av hela gruppen anställda anser 88 procent att kvinnor har för låg lön i förhållande till män, 8 procent att mäns och kvinnors är i stort sett rättvisa medan 4 procent anger att de inte vet.

Även när man gör uppdelningar av de anställda – på LO, TCO och SACO, privatanställda och offentligt anställda, olika fackförbund och ålder – kvarstår slutsatsen att det finns ett massivt stöd för att höja kvinnors löner i förhållande till männens.

Synen på kvinnors och mäns löner.



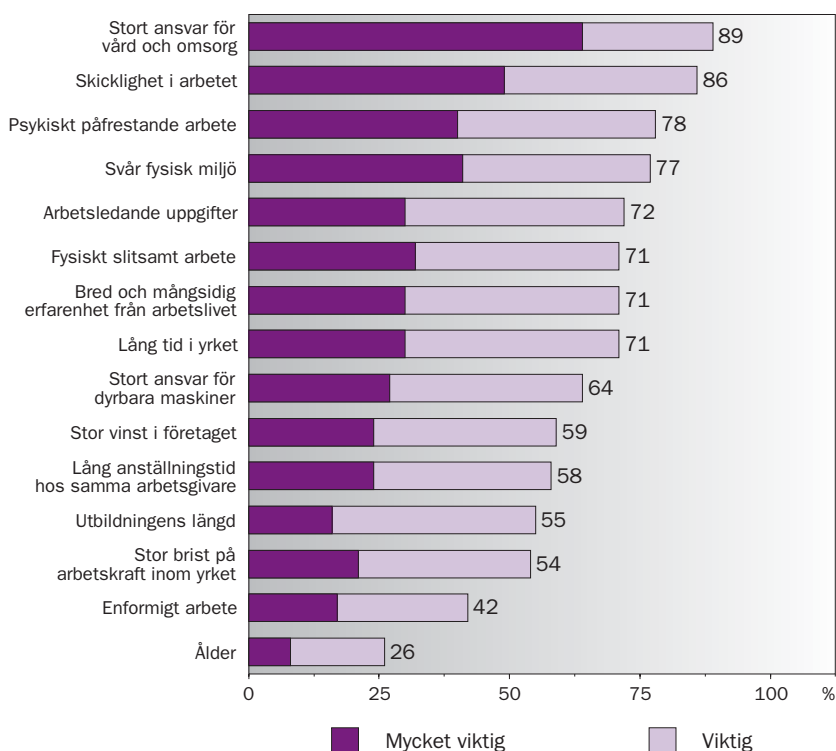
Hur markerade dessa åsikter är bland kvinnor och män inom LO, TCO och SACO illustreras i diagram 15. Som man skulle kunna förvänta sig är den här uppfattningen ännu mer markerad bland kvinnor än bland män. Inte i någon av de sex här jämförda grupperna anser så mycket som en enda procent av de tillfrågade som anser att män har för låg lön i förhållande till kvinnor.

Inom LO är andelen som anser att kvinnorna har för låg lön i förhållande till män *allra lägst* bland de yngre männen. Med stigande ålder ökar andelen män som anser att kvinnors jobb är för lågt värderade. Det verkar som om de yngre männen har en mer traditionell syn än de äldre på vad som är rimlig lön för en del yrken som är vanliga bland kvinnor. Med ökad ålder tycks insikten öka om att många kvinnojobb bör betalas bättre. Men också bland de allra yngsta männen anser så mycket som ungefär tre av fyra (74 procent) att kvinnor har för låg i förhållande till män, medan inga alls menar att män har för låg lön i förhållande till kvinnor.

Vad gäller tolkningen av dessa resultat bör man ha i åtanke att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är allra minst just inom gruppen unga och att de växer med stigande ålder. Detta framgår bland annat av LO-rapporten "Inkomsttrappan 2001". I de åldrar då kvinnor och män normalt flyttat samman och har barn, har männen en klart bättre utveckling av sina löneinkomster än kvinnorna. Männen gör under dessa år en yrkesmässig karriär och kvinnorna halkar efter. Med större erfarenhet av arbetslivet, och mera kunskaper om vad olika yrken inne-

Faktorer som anses viktiga för lörens storlek.

LO-medlemmar.



bär, tycks alltså följa en ökad vilja att höja kvinnors löner. Dessutom finns också starkare anledning att reagera, eftersom de faktiska skillnaderna i kvinnors och mäns löner ökar.

Vilka *förändringar* har då skett? Vi kan här, som tidigare nämnts, inte göra någon jämförelse med år 1988, eftersom frågan kom med först i 1993 års undersökning.

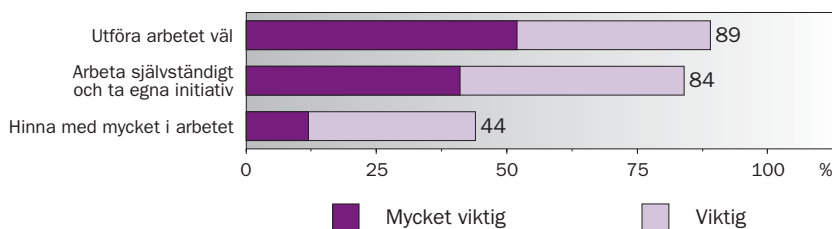
Huvudintrycket av utvecklingen sedan den förra undersökningen år 1998 är att förändringarna har varit små. Om det har gått i någon riktning så är det snarast så att stödet för utjämning av kvinnors och mäns löner har ökat. De förändringar som har skett är dock så små att några bestämda slutsatser inte kan dras. Också i jämförelse med för ungefär tio år sedan (år 1993) är förändringarna små. Idag liksom tidigare är det alltså så att det finns ett mycket massivt stöd för en utjämning av kvinnors och mäns löner.

Vad bör påverka lörens storlek

I undersökningen har de intervjuade också fått gradera vilka faktorer de anser ska väga tyngst vid lönesättning (diagram 16). Dessa faktorer kan delas in i tre olika grupper, nämligen sådana som rör arbetets svårighet, sådana som gäller den anställde själv och slutligen sådana som handlar om arbetsmarknadens förutsättningar. De faktorer som LO-medlemmarna anser bör ha störst betydelse för lörens storlek är:

- stort ansvar för vård och omsorg av människor
- skicklighet i arbetet.

Hur LO-medlemmar värderar olika aspekter på "skicklighet i arbetet".



Andra faktorer som också värderas mycket högt är psykiskt påfrestande arbete, svår fysisk miljö, fysiskt slitsamt arbete, arbetsledande uppgifter, bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet och lång tid i yrket.

Lite längre ner kommer stort ansvar för dyrbara maskiner, stor vinst i företaget, lång anställningstid hos samma arbetsgivare, utbildningens längd och stor brist på arbetskraft inom yrket. Ännu lite längre ner kommer enformigt arbete.

Den allra lägsta värderingen ges faktorn högre ålder. Det är endast var fjärde LO-medlem som anser att åldern i sig bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Som framgår av diagrammet anser däremot LO-medlemmarna att yrkesvana och bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet är viktiga grunder för högre lön.

Det har i undersökningen också ställts några kompletterande frågor om olika aspekter på "skicklighet i arbetet". Resultaten visar att de två delfaktorerna "att utföra arbetet väl" och att "att arbeta självständigt och ta egna initiativ" värderas utomordentligt högt, medan aspekten "att hinna med mycket i arbetet" däremot värderas lågt som enskild faktor (diagram 17).

I rapporten görs jämförelser mellan medlemmar i LO, TCO och SACO. Det visar sig att det finns både likheter och olikheter i värdering av de olika faktorerna.

Gemensamt för LO, TCO och SACO är att de båda faktorerna stort ansvar för vård och omsorg av människor och skicklighet i arbetet värderas allra högst av de faktorer som jämförs. Nästan alla LO-, TCO- och SACO-medlemmar tycker att dessa båda faktorer bör vara viktiga för lörens storlek. Även vad gäller de tre olika aspekterna på skicklighet i arbetet kan vi se att det mycket stora likheter mellan LO, TCO och SACO. Att "utföra arbetet väl" och att "arbeta självständigt och ta egna initiativ" ges genomgående en mycket hög värdering, medan faktorn att "hinna med mycket i arbetet" ges en låg värdering. Kvalitet och självständighet ses alltså som mycket viktiga grunder för högre lön, medan detta med att hinna med mycket värderas lågt som enskild faktor.

Andra faktorer som bedöms på ett förhållandevis likartat sätt är psykiskt påfrestande arbete, bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet, lång tid i yrket och värderas också av medlemmarna i LO, TCO och SACO och stor brist på arbetskraft inom yrket.

Faktorer som värderas förhållandevis *olika* av olika grupper av anställda är fysiskt slitsamt arbete, svår fysisk miljö, lång anställningstid hos samma arbetsgivare samt enformigt arbete. Här ligger LO-medlemmarna genomgående högst och SACO-medlemmarna lägst, medan TCO-medlemmarna finns däremellan.

Medlemmar i SACO anser i mycket högre grad än andra att *utbildningens längd* bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Detta gäller inom såväl den privata, statliga som den kommunala sektorn. LO- och TCO-medlemmar ligger nära varandra i bedömningen av denna faktor. De anser att formell utbildning i sig bör värderas ganska lågt som grund för högre lön, men menar däremot att skicklighet i arbetet samt bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet bör väga tungt.

En intressant fråga i det här sammanhanget är om det finns skillnader mellan kvinnor och män i synen på vilka faktorer som bör påverka lörens storlek. *Värderar kvinnor annorlunda än män?* Undersökningen visar att för flertalet faktorer är bedömningen ganska lika. Det finns dock några undantag. De faktorer som kvinnor värderar något högre än vad männen gör (inom såväl LO, TCO som SACO) är främst följande: stort ansvar för vård och omsorg av människor, fysiskt slitsamt arbete, psykiskt påfrestande arbete, lång anställningstid i yrket, utbildningens längd samt ålder (vad gäller ålder är andelarna genomgående låga). Det finns däremot ingen faktor som på motsvarande sätt värderas högre av män än av kvinnor.

Vilka *förändringar* har då skett i förhållande till de tidigare undersökningarna. Den slutsats som främst kan dras är att det är *mycket stor stabilitet* i de anställdas syn på grunderna för lönesättning – vilka faktorer som bör vara viktiga för lörens storlek.

En del har dock hänt. Om vi ser till det som hänt dels sedan den förra undersökningen år 1998, dels på längre sikt (ända tillbaka till år 1988) är det tre faktorer för vilka det har skett påtagliga förändringar. Dessa är:

- Stor brist på arbetskraft inom yrket.
- Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet.
- Arbetsledande uppgifter.

Faktorn *stor brist på arbetskraft* värderas klart högre än i undersökningen för fyra år sedan. Ökningen har varit från 46 till 54 procent bland LO-medlemmar, från 36 till 41 procent bland TCO-medlemmar och från 39 till 48 procent bland SACO-medlemmar. Mycket talar för att denna förändring har samband med den kraftigt förbättrade arbetsmarknaden och en ökad efterfrågan på arbetskraft inom vissa yrken, ibland också påtagliga svårigheter att rekrytera människor med tillräcklig kompetens och erfarenhet.

Exempel på LO-förbund där andelen som anser att stor brist på arbetskraft inom yrket bör vara en viktig faktor för lörens storlek har ökat påtagligt under de senaste fyra åren är Kommunal (från 55 till 67 procent) och Handels (från 32 till 48 procent).

Om man förlänger tidsperspektivet till att omfatta de nästan tio åren

sedan 1993 slutsatserna ännu mera uttalade om en kraftig ökning för den här faktorn, en ökning från 39 till 54 procent för LO-medlemmar, från 36 till 51 procent för TCO-medlemmar och från 39 till 55 procent för SACO-medlemmar. Ökningen har inom LO och TCO varit större bland kvinnor än bland män. Mellan åren 1988 och 1993 – en period med en dramatisk försämring av arbetsmarknaden – minskade däremot andelen som ansåg att stor brist på arbetskraft inom yrket bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

Att ha *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* anses viktigare idag än för femton år sedan som grund för högre lön. Andelen som anser detta vara en viktig faktor har sedan den första undersökningen år 1988 bland LO-medlemmar ökat från 66 till 71 procent, bland TCO-medlemmar från 67 till 77 procent och bland SACO-medlemmar från 78 till 85 procent.

Också *arbetsledande uppgifter* värderas högre som grund för högre lön än för femton år sedan bland såväl medlemmar i LO, TCO som SACO.

Friheter och förmåner i arbetet

7

Frihet vad gäller arbetstid och ledighet

Friheten att kunna påverka sin arbetstid och ledighet upplevs av de allra flesta som oerhört central ur välfärdssynpunkt*. I själva verket är ett stort mått av sådan frihet nödvändig. Det under de senaste decennierna kraftigt ökade förvärvsarbetet bland kvinnor har lett fram till en situation där praktiskt taget alla i arbetsför ålder ingår i arbetskraften. Kvinnornas arbetstider har dessutom ökat starkt. Det är alldeles uppenbart att mycket av vårt välfärdssamhälles funktionsförmåga *häng-er på att vi kan samordna vårt arbetsliv med livet utanför detta*. Detta förutsätter ett ganska stort mått av frihet att påverka det arbete man har, till exempel vad gäller arbetstider.

Undersökningen visar att friheten i arbetet är *utomordentligt ojämnt fördelad*. De lågavlönade har mycket liten frihet. Med ökad lön ökar friheten på ett närmast dramatiskt sätt.

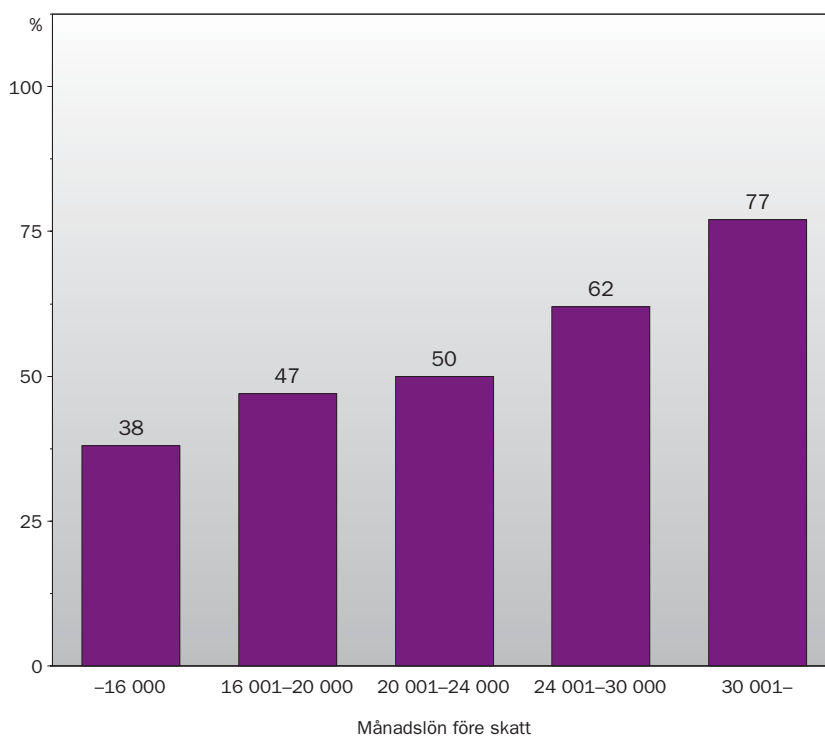
Till exempel framgår att nästan åtta av tio anställda med en lön på mer än 30 000 kronor i månaden *kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att uträtta ett ärende på en timme*. Bland dem som tjänar högst 16 000 kronor per månad är det mindre än fyra av tio som har en sådan frihet (diagram 18). De får själva betala – genom löneavdrag – om de behöver uträtta ett ärende, till exempel gå till tandläkaren eller gå och klippa sig.

Att ha möjlighet att *komma senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle* är en annan viktig frihetsaspekt. Det kan till exempel behövas när man ska ta emot en hantverkare i bostaden eller när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon. Även denna frihet är mycket ojämnt fördelad. Inom såväl den privata som den offentliga sektorn har LO-förbundens medlemmar mycket mindre möjligheter till den här typen av frihet än andra.

Att ha *flextid*, dvs att man inom vissa tidsramar själv kan bestämma när man ska börja eller sluta sin arbetsdag, är en frihet som praktiskt taget alla sätter mycket stort värde på. Flextid är ovanlig bland dem med låga löner, men med ökad lön växer andelen med flextid mycket kraftigt. Nästan nio av tio anställda med en lön överstigande 30 000

* Frihet och självbestämmande ingår också som en central del i hur man inom välfärdsforskningen ofta definierar själva begreppet "välfärd". Man kan till exempel här nämna den framstående engelske sociologen Richard Titmuss som i boken "Essays on the Welfare State" formulerade en definition av detta begrepp med utgångspunkt från människors "tillgång till resurser med vars hjälp de kan styra sina livsvillkor".

Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att uträtta ett ärende på en timme.



kronor i månaden har flextid, jämfört med endast ungefär fyra av tio med en lön på högst 16 000 kronor.

Även möjligheterna att själv bestämma när man vill *förlägga sin huvudsemester* är ojämnt fördelade, dock inte på långt när så tydligt som när det gäller till exempel flextid.

Sammantaget kan konstateras att de klass- och könsmässiga skillnaderna är *utomordentligt stora*. Den minsta friheten har lågavlönade kvinnliga arbetare, medan de mest gynnade är högavlönade manliga tjänstemän. Detta sammanfattas i tablå 19. Det är *svårt att se att det är behoven* som har varit vägledande för denna fördelning.

Att klara livets stora och svåra tidspussel

När det gäller att klara samordningen mellan förvärvsarbete och andra viktiga delar i livet – det som kan beskrivas som "livets stora och svåra tidspussel" – blir friheten ifråga om arbetstid och ledighet ofta en *särskilt viktig och avgörande fråga för anställda med barn*.

Det visar sig att många föräldrar här befinner sig i en mycket besvärlig situation.

Det finns sammanlagt *1,6 miljoner anställda med barn*. Av dessa:

- kan nästan 800 000 *inte* uträtta ett privata ärende på en timme utan löneavdrag
- kan nästan 500 000 *inte* komma senare en dag och jobba igen tiden vid annat tillfälle

Frihet vad gäller arbetstid och ledighet bland kvinnor och män inom LO, TCO och SACO.

	Kan uträtta kortare ärende utan löneavdrag	Kan börja senare en dag och jobba igen senare	Har flexetid	Kan själv bestämma semesterförläggning
LO				
Kvinnor	32	55	38	55
Män	44	67	38	66
TCO				
Kvinnor	46	70	58	57
Män	69	81	69	69
SACO				
Kvinnor	55	74	71	61
Män	71	90	83	69

- har ungefär 750 000 *inte* den frihet som flexetid innebär
- kan ungefär 600 000 *inte* påverka semesterförläggningen (huvudsemestern).

Friheten i arbetet har starka samband med yrke. Detta gäller också bland barnfamiljerna. Så mycket som *två av tre ensamstående LO-kvinnor med barn* kan inte uträtta ett ärende på en timme utan att få löneavdrag och ungefär *40 procent av alla LO-kvinnor med barn* (samboende och ensamstående) kan inte börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle. Men också pappornas frihet vad gäller arbetstid och ledighet i arbetet är i flera avseenden mycket hårt beskuren.

Många anställda med barn har sådana begränsningar av friheten i jobbet att det leder till stora svårigheter att förena jobbet med ansvaret som förälder.

De här problemen har betydelse för *hela familjens situation* – även *barnens livsvillkor* påverkas alltså i hög grad. Många gånger kan det innebära svår stress, som ibland också leder till allvarlig ohälsa.

Har friheten i fråga om arbetstid och ledighet blivit större eller mindre?

Genom jämförelser med tidigare undersökningar åren 1988, 1993 och 1998, då exakt samma frågor ställdes, kan man se vad som har hänt under en period av sammanlagt nästan femton år. Det visar sig att friheten vad gäller arbetstid och ledighet *har ökat mycket påtagligt*. Det gäller alla de fyra friheter som har jämförts – och det gäller såväl om vi jämför med den förra undersökningen för fyra år sedan som med den första undersökningen år 1988.

Störst är förändringarna vad gäller *flexitiden*. Bland LO-medlemmar skedde här en ökning från 18 till 29 procent under de tio åren mellan 1988 och 1998, och under de sista fyra åren mellan 1998 och 2002 har det skett en ytterligare ökning till 38 procent. Det innebär alltså mer än en fördubbling under de knappt femton åren. Bland TCO-medlemmar har det för perioden som helhet varit en ökning från 42 till 62 procent och bland SACO-medlemmar från 59 till 77 procent.

Också *möjligheterna att börja senare en dag och jobba igen tiden vid*

ett annat tillfälle har ökat, dock inte lika starkt som vad gäller flexitid. Sedan 1988 har ökningen varit från 50 till 61 procent bland LO-medlemmar, från 65 till 74 procent för TCO-medlemmar och från 70 till 82 procent bland SACO-medlemmar.

Att *själv kunna bestämma sin semesterförläggning* har blivit mycket vanligare bland de anställda – från 44 till 61 procent för LO sedan 1988, från 49 till 62 procent för TCO och från 53 till 65 procent för SACO.

Vad gäller att *kunna utträta privatärende på en timme utan löneavdrag* har ökningen varit mycket mera blygsam – knappast någon alls för LO-medlemmar sedan den förra undersökningen för fyra år sedan och med endast fem procentenheter under hela femtonårsperioden sedan 1988 (från 33 till 38 procent). Också bland TCO- och SACO-medlemmar har ökningen varit förhållandevis liten (dock från en helt annan och högre utgångsnivå än för LO-medlemmar).

Friheten vad gäller arbetstid och ledighet har *ökat avsevärt* inom nästan alla fackförbund inom LO. Ett tydligt *undantag* är dock Handels där de fyra friheterna knappast alls har ökat under de nästan femton åren sedan 1988.

Friheten har ökat – men ofriheten fortfarande stor för många

Möjligheterna att påverka arbetstid och ledighet har alltså ökat påtagligt för de allra flesta. Men friheten är fortfarande mycket begränsad för många och alldeles särskilt gäller detta LOs medlemmar:

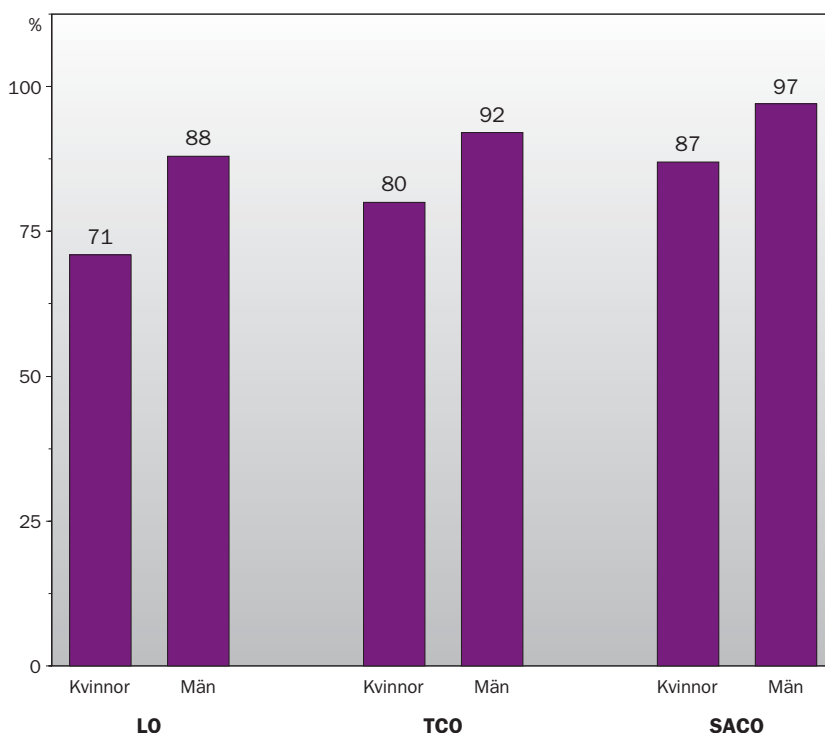
- Så mycket som fyra av tio LO-medlemmar har *inte* möjligheter att börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle (kan till exempel behövas när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon) – och lika många kan *inte* bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester.
- Ännu fler, sex av tio, har *inte* den frihet som flexitid innebär – och lika många kan *inte* utträta kortare privatärende, till exempel gå till tandläkaren, utan att få löneavdrag.

Frihet att kunna styra sin arbetssituation

Att själv kunna styra sin arbetssituation är en annan viktig aspekt på friheten i arbetet. För många anställda kan det tyckas vara givet att man själv ska *kunna bestämma i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter*. Men brist på sådant inflytande är en realitet för många. Andelen som *inte* själv bestämmer i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter är nästan 40 procent bland dem med de lägsta lönerna på högst 16 000 kronor i månaden mot under 15 procent bland dem med en månadslön på över 30 000 kronor per månad.

Vad gäller frågan om man *kan bestämma vad man ska arbeta med nästa timme* är bristen på inflytande ännu mera påtaglig och ännu mera ojämnt fördelad. Skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är utomordentligt stora, i synnerhet inom den privata och statliga sektorn. 40 procent eller mindre av medlemmarna i Industrifacket, Livs, Metall, Pappers, Skogs- och Träfacket, SEKO och Kommunal kan själva bestämma vad de ska arbeta med nästa timme. Bland privatanställda SACO-

Kan gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare.



medlemmar är motsvarande andel över 80 procent och bland SACOs statligt anställda ungefär 75 procent.

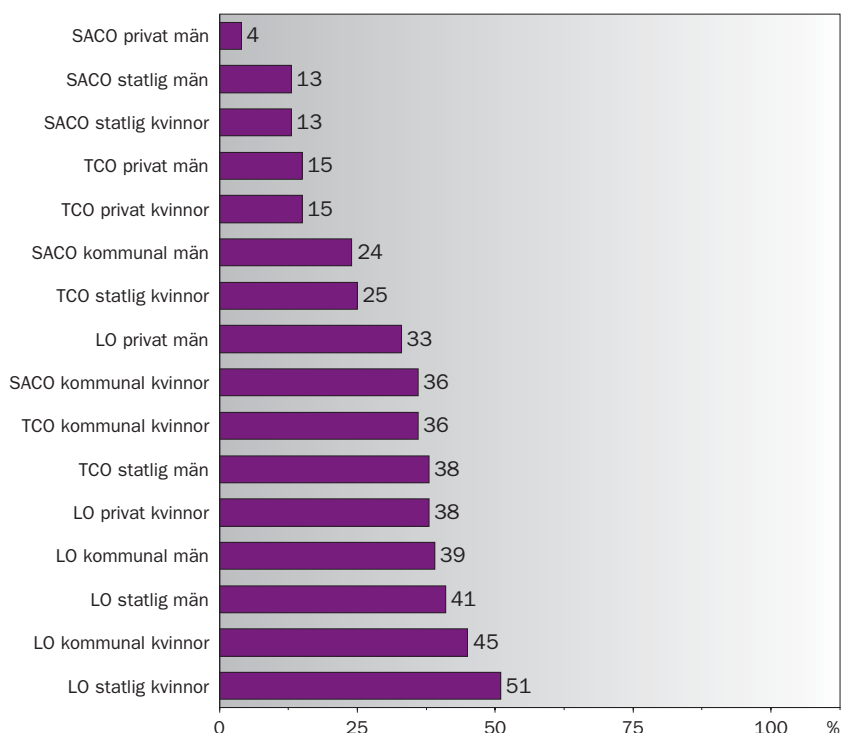
Att kunna gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare, för att till exempel gå på toaletten, är någonting som man på många arbetsplatser tycker är så självklart att man knappast ens funderar på det. Men detta är inte på något sätt en självklarhet för alla. Ungefär var tredje medlem i Kommunal och Hotell- och Restaurang och var fjärde medlem i Handels har inte denna frihet.

Kvinnorna är oftast mer bundna än männen. Andelen som inte kan gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare är allra högst bland LOs kvinnor (diagram 19). Det gäller främst kvinnor som arbetar inom vård och omsorg, handel och annan privat service. Också bland TCOs kvinnor visar det sig att så mycket som två av tio *inte* har denna viktiga frihet. Det kan jämföras med att knappast några alls bland SACOs män befinner sig i den här situationen.

Ofrihetens trappa – graden av hårt styrd arbetssituation

Att ha en *hårt styrd arbetssituation* innebär att man varken har möjlighet att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter eller själv välja vad man ska arbeta med nästa timme, i många fall kombinerat med att inte kan gå ifrån fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare. På denna "ofrihetens trappa" hamnar de statligt anställda kvinnorna längst ner. Men också de kommunalt anställda kvinnorna inom LO ligger mycket långt ner på denna trappa. Vi kan i diagram

Ofrihetens trappa – hårt styrd arbetssituation.



20 se att SACOs privatanställda män är den andra ytterligheten – med nästan inga alls som har en hårt styrd arbetssituation.

Det finns också vissa olikheter mellan små och stora arbetsplatser. Bland LO-medlemmar är det så att vid arbetsplatser med mindre än femtio anställda är andelen med en "hårt styrd arbetssituation" *lägre* än vid större arbetsplatser. En högre grad av specialisering på de större arbetsplatserna kan ligga bakom denna skillnad.

Bland alla de enskilda sexton fackförbund inom LO och TCO som jämförs i rapporten är andelen med en "hårt styrd arbetssituation" allra *högst* i Pappers och Livs.

Möjligheterna att påverka den egna arbetssituationen har förändrats mycket lite

Man måste tyvärr konstatera att friheten vad gäller att styra den egna arbetssituationen *inte* har ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan – inte heller jämfört med undersökningen för ungefär tio år sedan (år 1993). I förhållande till undersökningen för femton år sedan kan däremot små förbättringar noteras, dock inte vad gäller att ta kortare pauser utan att be om lov eller kalla på ersättare.

Frihet och hälsa

Sammanfattningsvis finns det knappast något område som är så oerhört klasskittat som friheten i arbetet. De som är gynnade av en hög lön har nästan alltid också en mycket stor frihet i sitt arbete, medan de

Stor ofrihet i arbetet och problem i arbetsmiljö och hälsa.

Procent av åldersgruppen 45–64 år.

	Arbetare		Låg- och mellan-tjänstemän		Högre tjänstemän	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet	46	32	31	16	8	6
Hårt styrd arbetssituation	46	36	31	22	12	9
Upprepade och ensidiga arbetsrörelser	59	53	38	23	16	15
Olämpliga arbetsställningar	64	62	26	15	9	7
Dagligen tunga lyft	50	31	7	5	3	0
Enformigt arbete	20	25	8	5	3	3
Svår värk i skuldror, nacke eller axlar	31	19	15	10	7	3
Långvarig sjukdom i skelett eller rörelseorgan	38	26	19	18	14	14
Förtidspension eller sjukbidrag	24	16	8	5	5	3

lågavlönade har små möjligheter att påverka. Sambandet mellan lön och frihet är så starkt att man utan vidare kan påstå följande:

”Säg mig vilken lön du har, så ska jag säga dig vilken frihet du har i ditt arbete.”

Den minsta friheten både vad gäller arbetstider och möjligheterna att styra det egna arbetet har arbetarklassens kvinnor, medan de mest gynnade är de högavlönade tjänstemännen.

Med ökad frihet ges människor *möjligheter att växa och utvecklas*. Att ha mycket liten frihet att påverka de egna livsvillkoren innebär å andra sidan *stora risker för hälsan* – det har forskningen allt mer kommit att visa.

Forskningen visar att *just kombinationen* av brist på frihet i arbetet och hård och ensidig belastning – ofta i kombination med stress – är *särskilt allvarlig* ur hälsosynpunkt (se till exempel den nyligen presenterade rapporten ”Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan” av professor Töres Theorell vid Institutet för psykosocial medicin).

Med hjälp av de uppgifter som finns i undersökningen ”Röster om facket och jobbet” och de bearbetningar som gjorts av SCBs undersökningar av levnadsförhållandena kan ges en illustration till hur sambanden verkar. I en och samma tablå (tablå 20) har för sex olika grupper angetts andelen med olika arbetsmiljöproblem, brist på inflytande i jobbet, andelen med värk i skuldror, nacke, axlar, andelen med sjukdom i skelett eller rörelseorgan samt slutligen andelen med förtidspension eller sjukbidrag. Eftersom hälsan har så starkt samband med ålder är det nödvändigt att göra en åldersindelning. Vi väljer att se på åldersgruppen 45–64 år.

Som framgår av tablå är arbetare ojämförligt mycket mera drabbade av olika typer av arbetsmiljöproblem än andra, och har också mycket större ofrihet i sina arbeten. Arbetarkvinnorna ligger allra sämst till.

Det framgår att det är en *närmast bedövande stark överensstämmelse* mellan förhållandena i arbetet och hälsan.

De mycket starka sambanden mellan låg lön, liten frihet i arbetet och dålig arbetsmiljö leder fram till att det också finns mycket star-

ka samband mellan hälsa och lön. Detta framgår av bland annat LO-rapporten "Ohälsans trappa". De lågavlönade har den sämsta hälsan – med ökad lön förbättras hälsan successivt.

Man kommer ofelbart att tänka på att livets goda verkar vara fördelar enligt den gamla satsen: "Var och en som har, åt honom skall vardagivet" (Lukas 19:26).

Den andra delen av samma bibelcitatt är inte mindre slående. Där står det följande: "Men den som inte har, från honom skall tagas också det han har". Ett mycket tydligt mönster är nämligen att anställda med låg lön inte alls kompenseras med bättre villkor i arbetet, utan att de tvärtom har den sämsta arbetsmiljön, den minsta friheten i arbetet och så vidare. Dessutom löper de – just genom dessa sämre arbetsvillkor – mycket större risker än andra att förlora sin hälsa.

Men givetvis är detta inte något som man kan eller bör acceptera. Det är en tydlig illustration till hur välfärdens onda och goda cirklar verkar – och *hur strategiska villkoren i arbetslivet är för skapande av jämlikhet och ojämlikhet – inte minst vad gäller hälsa*. Slutsatsen blir att när det gäller att förhindra ohälsa och förtidspensionering är det förhållandena i arbetslivet som man främst ska lägga ner kraften på. Det gäller arbetsmiljön, arbetstiderna – och inte minst friheten och utvecklingsmöjligheterna i själva arbetet.

Förmåner i arbetet

De frågor som ställts i undersökningen om olika förmåner i arbetet syftar till att komplettera den bild som ges i en kartläggning av de sociala villkoren i olika kollektivavtal på riksnivå som LO gör. I denna jämförs på ett sammanfattande sätt villkoren i en mängd olika avseenden, till exempel vad gäller arbetstider, semester, pensioner, ersättning vid sjukdom och föräldraledighet och ersättningar vid obekvämt arbetstid och övertid.

Historiskt sett har det skett en mycket kraftig utjämning av de sociala villkoren. Men det kan vara så att det i stället uppstår nya olikheter i form av förmåner som är knutna till företagen (eller motsvarande), och ofta också tillkommer endast vissa grupper av anställda. Om de företagsvisa förmånerna inte tas med i en kartläggning av de sociala villkoren, *blir bilden inte bara ofullständig utan riskerar också att bli systematiskt felaktig*, om det är så att många av den här typen av förmåner främst tillfaller redan gynnade grupper.

Sammanfattningsvis visar det sig att *av hela gruppen anställda* är andelen med de olika förmånerna följande:

- Ungefär 35 procent har någon form av subventionerad lunch, till exempel personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger.
- Var fjortonde (7 procent) har leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden.
- 15 procent har delaktighet i vinst genom vinstandelar.
- Ungefär två av tre har gratis kaffe på jobbet.
- Drygt 55 procent har möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år.

- Nästan sju av tio har tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning till reducerat pris.
- Ungefär fyra av tio har tillgång till subventionerad läkarvård i sitt arbete.

Men skillnaderna mellan olika grupper av anställda är stora. Nästan alla förmåner visar sig ha ett tydligt samband med *lönen*. Andelen med respektive förmån ökar med lörens storlek. För flera av förmånerna är sambanden utomordentligt starka. De här förmånerna *bidrar alltså till att ytterligare förstärka de skillnader som följer av olika stora löner*.

Undersökningen visar att det för flera av förmånerna också finns ett *starkt samband med arbetsplatsens storlek* som innebär att förmånerna är *mycket vanligare på stora arbetsplatser* än på små. Det gäller subventionerad lunch, vinstandelar, möjlighet till personalutbildning, tillgång till motionslokaler och subventionerad läkarvård.

Har olika förmåner blivit mer eller mindre vanliga?

Om vi ser till de förändringar som har skett under den period vi studerar visar det sig att andelen med *subventionerad lunch* har minskat markant. Bland LO-medlemmar har det varit en minskning från 49 till 32 procent sedan 1988. Bland TCO-medlemmar har det varit en minskning från 67 till 41 procent och bland SACO-medlemmar från 64 till 37 procent. En fråga som man här kan ställa sig är i vad mån dessa ganska stora förändringar har haft effekter på kostvanorna?

Gratis kaffe har däremot blivit en mycket vanligare förmån i arbetet bland de anställda (från 29 till 66 procent bland LO-medlemmar sedan 1988).

Man kan konstatera att hela minskningen av andelen med subventionerad lunch skedde mellan 1988 och 1998, medan det därefter skett mycket små förändringar. Andelen med gratis kaffe har däremot ökat under hela perioden.

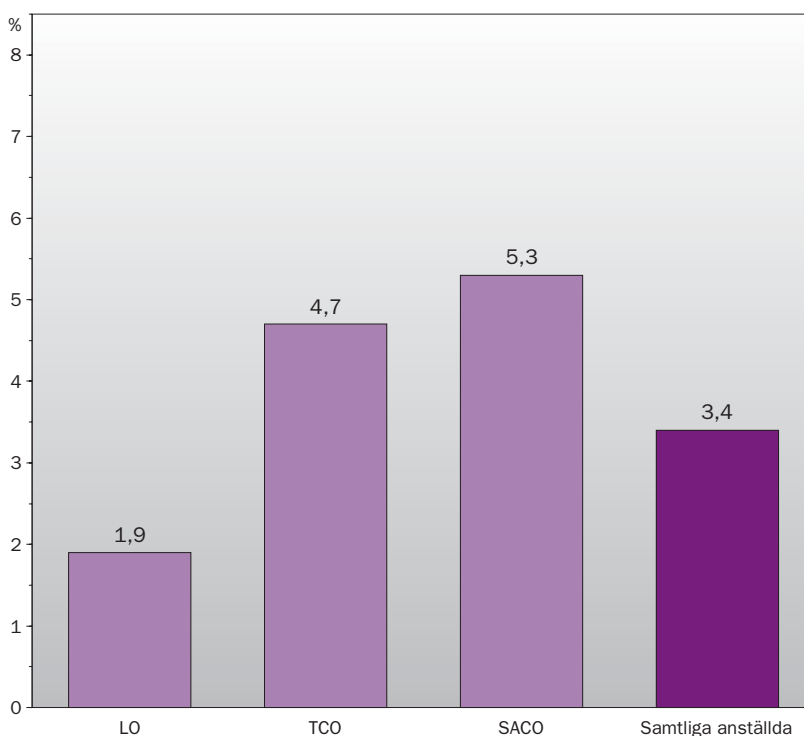
Det har sedan den första undersökningen år 1988 varit en påtaglig ökning av andelen med *vinstandelar* i Handels (från 9 till 23 procent), i Metall (från 22 till 35 procent), bland Industritjänstemän (från 15 till 27 procent) och bland SACOs privatanställda (från 19 till 37 procent).

Andelen med *leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden* växer kraftigt med ökad lön – den är nästan åtta gånger högre bland dem med lön överstigande 30 000 kronor i månaden än bland dem med en lön på högst 16 000 kronor. Förändringarna under den studerade femtonårsperioden är små.

Andelen LO-medlemmar med *subventionerad läkarvård* minskade mellan 1988 och 1998 från 41 till 35 procent, men har sedan varit ungefär oförändrad.

Den grupp som i *minst* utsträckning har rätt till den förmån som subventionerad läkarvård innebär, är LOs kvinnor. Det kan framstå som *närmast stötande* med tanke på att det är dessa som har den säm-

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



sta hälsan – och dessutom de allra lägsta lönerna. Det finns uppenbara risker att lågavlönade av ekonomiska skäl avstår från att besöka läkare. Vissa studier tyder också på detta.

Av resultaten framgår att *tillgången till motionslokaler eller möjlighet att använda annan motionslokal gratis eller till reducerat pris* har ökat kraftigt i alla grupper av anställda.

Möjligheterna till *personalutbildning på minst en vecka per år* har inte ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan, men har ökat en del sett i ett längre perspektiv. Ökningen har sedan 1988 varit från 39 till 46 procent för LO, från 57 till 67 procent för TCO och från 61 till 76 procent för SACO.

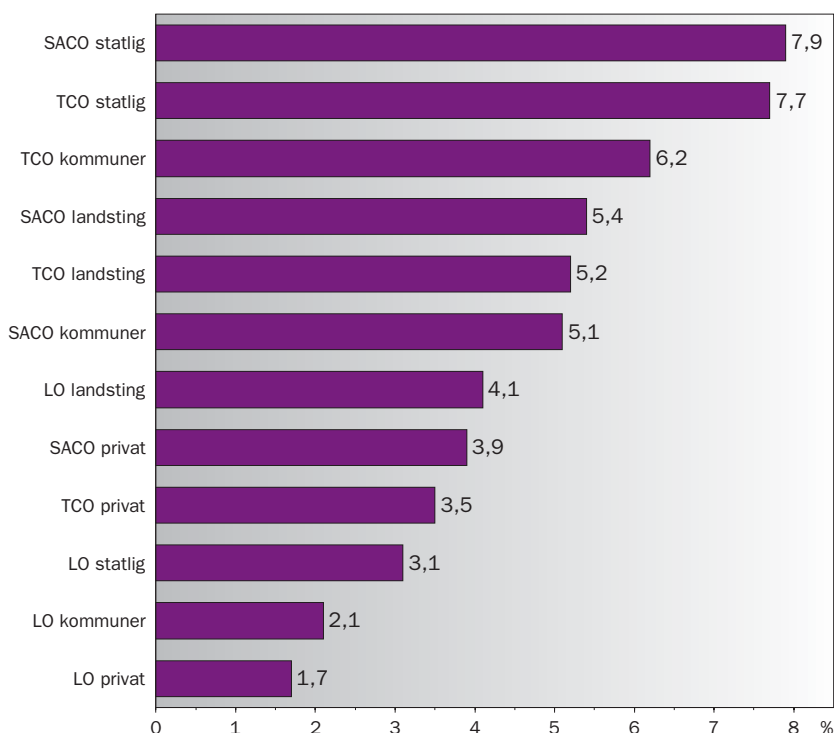
Faktiskt deltagande i personalutbildning

Intressant är att göra en jämförelse med i vad mån man *faktiskt deltar* i sådan utbildning. Särskilda bearbetningar som LO låtit göra av Statistiska centralbyråns personalutbildningsundersökningar visar att det faktiska deltagandet är *ännu mera ojämnt fördelat* än den upplevda möjligheterna till personalutbildning. Det kan finnas olika förhållanden på arbetsplatsen, eller hinder av annat slag, som gör det svårare för LO-medlemmen än för SACO-medlemmen att utnyttja sina ”möjligheter” till personalutbildning.

Första halvåret 2002 var för LO-medlemmar den genomsnittliga tiden för personalutbildning *endast 1,9 procent av total arbetstid*. Nästan

Rankningslista efter hur mycket personalutbildning man fått.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



65 procent av LO-medlemmarna fick inte någon som helst personalutbildning.

Det framgår att fördelningen av personalutbildning är *mycket ojämn*. Det är mycket tydligt att den här typen av utbildning inte första hand kommer de lågutbildade till del. Tvärtom är sambandet det *omvända*. Det satsas minst på de grupper som har den lägsta utbildningen (diagram 21). Vi kan *riskera att få en uppdelning av arbetskraften* i en högutbildad grupp som genom återkommande personalutbildning ytterligare förbättrar sin kompetens, medan en lågutbildad grupp får se sina kunskaper allt mera föråldrade.

Det finns också mycket stora skillnader mellan *olika delar av arbetsmarknaden*. Högst ligger den statliga sektorn, därefter landstings- och kommunsektorn, medan den privata sektorn ligger allra lägst.

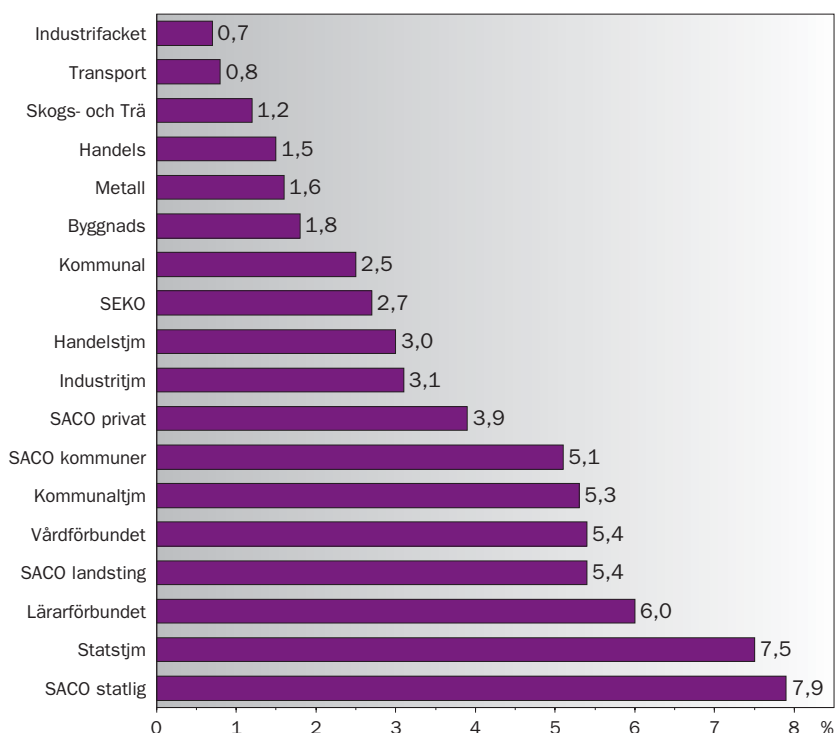
Om man kombinerar uppgifterna om facklig tillhörighet med vilken sektor arbetsmarknaden den anställda arbetar på, och rangordnar de olika grupperna av anställda efter hur mycket personalutbildning man fått, framgår det på ett mycket tydligt sätt hur stora skillnaderna är.

Det visar sig i diagram 22 att *rankinglistan* toppas av SACOs statligt och TCOs statligt anställda, för vilka tiden för personalutbildning motsvarar nästan 8 procent av total arbetstid. Den andra ytterligheten, längst ner på listan, är LOs privatanställda med endast 1,7 procent.

Statistiken visar också att det är markanta olikheter mellan *stora och små företag*. Den genomsnittliga tiden för personalutbildning i procent

Personalutbildningstrappan.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



av total arbetstid var 3,5 gånger större i företag med 1 000 eller flera anställda än i företag med färre än tio anställda.

Vi kan även studera personalutbildningens fördelning efter fackförbund. Det åskådliggörs i form av en så kallad "*personalutbildningstrappa*", i vilken de olika grupperna av anställda har ordnats efter personalutbildningens omfattning, uttryckt i procent av total arbetstid, från lägsta till högsta nivå (diagram 23).

Som synes skillnaderna är häpnadsväckande stora. För de förbund som ligger allra lägst på *personalutbildningstrappan* utgör personalutbildningen drygt en halv procent av total arbetstid att jämföra med nästan 8 procent för de grupper som ligger högst.

Allra *lägst* av de förbund som kan jämföras ligger Industrifacket och Transport med 0,7 procent respektive 0,8 procent personalutbildningstid av total arbetstid. *Mest* personalutbildning får SACOs statligt anställda och Statstjänstemännen inom TCO med nästan 8 procent.

Det finns jämförbara siffror tillbaka till år 1994. Sedan detta år har det varit en klar minskning för LO-medlemmar. Det kan jämföras med att det har varit en påtaglig ökning för TCO-medlemmar och ungefär oförändrad nivå för SACO-medlemmar. Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän har alltså *vuxit*.

Det sker stora förändringar på arbetsmarknaden. Några *exempel* för att illustrera detta ges i följande sammanställning.

Så här stor del av *LO-förbundens medlemmar* uppgår att det *under*

de senaste tolv månaderna förekommit följande på den egna arbetsplatsen:

Omorganisation	37
Uppsägning av personal eller varsel om uppsägning eller permittering	29
– därav uppsägning av personal	26
Utflyttning av verksamhet till annan ort	6

Källa: LO-bearbetningar av SCBs undersökningar av levnadsförhållandena 2000/2001.

Drygt 35 procent av LO-medlemmarna har alltså under det senaste året varit med om *organisationsförändringar på arbetsplatsen* och nästan 30 procent rapporterar att det under det senaste året har skett *uppsägningar eller varsel om uppsägningar eller permitteringar på den egna arbetsplatsen*.

Det sker på många områden också en snabb teknisk utveckling. Sammantaget pekar allt detta på *stora behov av fortlöpande vidareutbildning i jobbet*.

Vad gäller personalutbildningen för LO-medlemmar och andra finns jämförbara siffror tillbaka till 1994. Sedan detta år har personalutbildningens andel av total arbetstid minskat avsevärt för LO-medlemmar, ökat påtagligt för TCO-medlemmar och varit ungefär oförändrad för SACO-medlemmar. Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän har alltså ökat.

En bra utbildning, som successivt kompletteras och förnyas, är på många sätt en nyckelfråga för tillväxten, jobben och för rättvisan på arbetsmarknaden. Det är mot denna bakgrund utomordentligt allvarligt att den personalutbildning som LO-medlemmarna får *ligger på en så låg nivå* – och att den, istället för att öka, har *minskat påtagligt* under de senaste åren.

Hur den anställde ser på förhållandet mellan den egna kompetensen och arbetets krav

En viktig fråga är *i vilken utsträckning löntagarna anser att deras kunskaper och färdigheter är anpassade till de krav som arbetet ställer*. Anser de anställda att de är lagom kvalificerade eller att de skulle behöva ytterligare kunskaper? Finns det anställda som bedömer att de är överkvalificerade för det arbete de har, det vill säga att de kunskaper och färdigheter som de har inte tas i anspråk i tillräckligt hög grad? För att kunna belysa den frågan har vi gjort särskilda bearbetningar av Statistiska centralbyråns undersökningar av levnadsförhållandena år 2002. Resultaten bygger på besöksintervjuer som genomförts av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare.

I undersökningarna ställdes följande fråga:

”Hur tycker du att dina kunskaper och färdigheter stämmer överens med ditt arbete? Tycker du att du:

- ... är mycket överkvalificerad
- ... är överkvalificerad i vissa avseenden
- ... är lagom kvalificerad
- ... skulle behöva ytterligare vissa kunskaper eller
- ... skulle behöva en hel del ytterligare kunskaper?”

Bedömning av de egna kunskaperna och färdigheterna i förhållande till arbetets krav.

Procent av LO-medlemmar.

Anser sig:	
vara mycket överkvalificerad	4
vara överkvalificerad i vissa avseenden	18
vara lagom kvalificerad	64
behöva vissa ytterligare kunskaper	13
behöva en hel del ytterligare kunskaper	1
Summa	100

Ett svarskort överlämnades till den intervjuade där de olika svarsalternativen var angivna.

De intervjuade fick ange vilket alternativ som bäst stämde in för deras del. Det är alltså de intervjuades egna bedömningar som frågan avser.

Man kan kanske tycka att det skulle kunna vara möjligt att ange flera av dessa svarsalternativ. Man kan ju känna att man behöver mera kunskaper i vissa avseenden samtidigt som man känner sig överkvalificerad i andra. Endast ett alternativ har dock fått anges i intervjuerna – och det är sannolikt att man uppger det som man vill lägga tyngdpunkten vid. Några svårigheter att svara på frågan har inte rapporterats, och de som har angett svaret ”vet ej” är mycket få.

LO-medlemmarna svarar på det sätt som anges i tablå 21.

Resultaten visar alltså att av LO-förbundens medlemmar anser mer än sex av tio (64 procent) att de är *lagom kvalificerade* för det arbete de har. Nästan 15 procent tycker att de *behöver mera kunskaper*, medan drygt 20 procent bedömer sig vara *överkvalificerade*.

Om man översätter de här procentandelarna till absoluta tal blir slutsatsen att *flera hundra tusen LO-medlemmar* anser sig anser sig behöva mera kunskaper – och *ännu fler* anser sig vara överkvalificerade i förhållande till de arbeten de har.

En uppdelning efter fackförbund visar att på alla delar av arbetsmarknaden finns det ett stort antal anställda som *anser att de med tanke på arbetets krav behöver mera kunskaper* – men också många som *inte får tillfälle att använda sina kunskaper i tillräcklig hög grad* och som alltså *känner sig överkvalificerade*.

De slutsatser som kan dras av dessa resultat är *tvåfaldiga*. För det *första* finns det, som också tidigare understrukits, stora behov av vidareutbildning i arbetet. En kraftig satsning på personalutbildning är därför nödvändig. I ett snabbt föränderligt samhälle behövs återkommande utbildning för att underhålla och förbättra kunskaper.

För det *andra* är det alldeles uppenbart att många jobb inte alls utnyttjar de kunskaper och färdigheter som de anställda faktiskt har. Anställda, som idag har en utbildning som ligger långt utöver vad tidigare generationer erbjudits, kan ställa sig frågan vad det är för mening med denna utbildning om stora delar av det arbetsliv man möter är

sådant att kunskaperna inte kommer till användning. Detta är ett stort slöseri med resurser.

Att *inte* få använda sina kunskaper och färdigheter kan ge många negativa effekter.

Det kan belysas med ett exempel. Ett sätt att mäta *arbetsglädje och tillfredsställelse* som länge använts inom samhällsforskningen är att se på vad man kallar för instrumentell inställning till arbetet. Med det menas att man *endast ser arbetet som ett sätt att klara försörjningen*. Alternativet är att man anser att arbetet ger något därutöver, att det ger en arbetstillfredsställelse.

Det visar sig att det finns mycket starka samband mellan att känna sig överkvalificerad och att ha en instrumentell inställning till arbetet. Av samtliga medlemmar i LO-förbund som anser sig vara *överkvalificerade* för arbetet, har 40 procent en instrumentell inställning, vilket är en mycket hög siffra. Det finns *inga andra* som är så missnöjda med sitt arbete som de som anser att deras kompetens inte tas tillvara i tillräckligt hög grad.

De anställdas utbildningsnivå har ökat mycket kraftigt – och *alldeles särskilt* gäller detta anställda med arbetaryrke. Ett sätt att illustrera snabbheten i förändringarna är att den *genomsnittliga utbildningstiden* för arbetare under perioden 1968–2000 har ökat från 7,4 år till 11,1 år, vilket innebär en ökning med så mycket som 50 procent. Detta är en oerhört kraftig ökning på en så pass kort tid som drygt 30 år. Ökningen är nästan 1,2 år per tioårsperiod. Så mycket som drygt 75 procent av alla LO-medlemmar har idag gymnasial utbildning.

Anställda vill kunna använda sina kunskaper och färdigheter, utveckla dem vidare och överhuvudtaget kunna bestämma mera över sina egna liv. De vill till exempel kunna påverka sina arbetstider och hur jobbet läggs upp. En oerhört viktig fråga under åren framöver blir: *Hur ska vi få ett arbetsliv som myndigförklarar människorna på arbetsplatserna och tar tillvara de anställdas kompetens på ett bättre sätt än vad som idag sker?* Att så verkligen sker borde ligga i både arbetsgivares och samhällets intresse.

Fackligt intresse och aktivitet

En översiktlig beskrivning

Vi ska här börja med att i punktform redovisa några resultat:

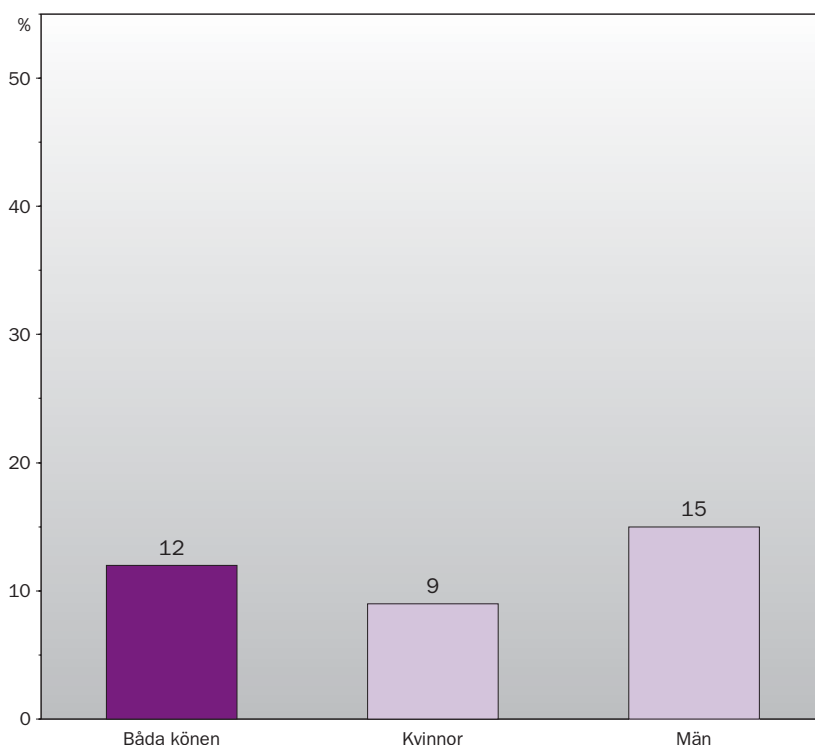
- Sju av tio LO-medlemmar anser sig vara fackligt intresserade eller själva fackligt aktiva. En viss minskning av andelen fackligt intresserade sedan 1988 (ungefär 5 procentenheter).
- Andelen fackligt intresserade är något högre bland födda utanför Norden än bland andra.
- Det är relativt goda kunskaper bland de anställda om fackliga företrädare. Drygt tre av fyra LO-medlemmar – 77 procent – *känner representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen*. Men en viss minskning har skett sedan år 1988 då andelen var 85 procent. Sannolikt har ökningen av andelen tidsbegränsat anställda haft betydelse.
- Det finns inom LO så mycket som 175 000 *förtroendevalda*. Sammanlagt har dessa 205 000 *fackliga uppdrag*. De i särklass vanligaste uppdragen är skyddsombud (60 000), styrelseuppdrag (50 000) samt kontaktombud/arbetsplatsombud (40 000).
- 35 procent av LO-medlemmarna har deltagit i *minst ett fackligt möte* under de senaste tolv månaderna. Drygt hälften av dessa (19 procent) har också *yttrat sig*. 12 procent har gått på *minst tre fackliga möten* under året.
- I jämförelse med för femton år sedan har andelen som går på fackliga möten minskat en del. Andelen som yttrar sig är däremot ungefär oförändrad.
- De anställda tar i hög grad direktkontakt med sina fackliga företrädare. Så mycket som drygt sex av tio LO-medlemmar – 63 procent – *har själva tagit kontakt med facklig representant under de senaste åren för att påverka eller för att få information*. Denna andel har inte minskat utan är minst så hög som år 1988.
- De *fackliga tidningarna* tycks ha stort läsvärde. Detta gäller även bland de fackligt ointresserade. Sedan den förra undersökningen för fyra år sedan har läsandet av de fackliga tidningarna ökat. Det gäller också bland de unga.

Fördelningen av de fackliga förtroendeuppdragen

12 procent av LOs medlemmar har fackligt förtroendeuppdrag. Men som framgår av diagram 24 finns det skillnader mellan könen. 9 pro-

Har fackligt förtroendeuppdrag.

LO-medlemmar.



cent av LOs kvinnor har fackligt uppdrag, vilket kan jämföras med 15 procent av männen.

LO-medlemmarna har som nämnts sammanlagt 205 000 fackliga förtroendeuppdrag. Av dessa innehåser 80 000 – eller 39 *procent* – av kvinnor.

Av de 175 000 förtroendevalda inom LO är 65 000 kvinnor och 110 000 män. Det innebär att kvinnornas andel bland de förtroendevalda inom LO är 37 *procent*.

Fördelningen mellan kvinnor och män kan alltså sammanfattas på följande sätt:

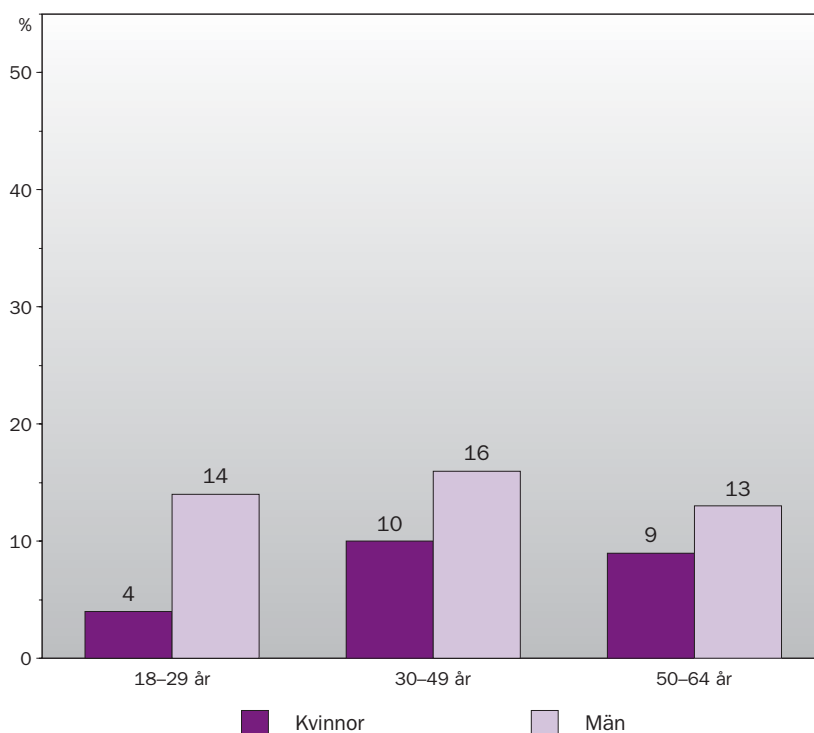
- 37 procent *av de förtroendevalda* inom LO är kvinnor.
- 39 procent *av antalet förtroendeuppdrag* inom LO innehåses av kvinnor.

Det kan jämföras med att av LOs medlemmar är 46 procent kvinnor. Kvinnorna är således *klart underrepresenterade* vad gäller de fackliga uppdragen.

Vad gäller *fördelningen på olika typer av uppdrag* kan man också se tydliga skillnader. Av LO-kvinnornas 80 000 fackliga förtroendeuppdrag är 16 procent styrelseuppdrag, 30 procent skyddsombud och 25 procent uppdrag som kontaktombud eller arbetsplatsombud. Av LO-männens 125 000 fackliga förtroendeuppdrag är 29 procent styrelseuppdrag, 28 procent skyddsombud och 15 procent uppdrag som kontaktombud eller arbetsplatsombud. Att ha styrelseuppdrag är alltså relativt sett

Har fackligt förtroendeuppdrag.

LO-medlemmar.



mycket vanligare bland män än bland kvinnor, medan det omvända gäller för uppdragen som kontaktombud eller motsvarande.

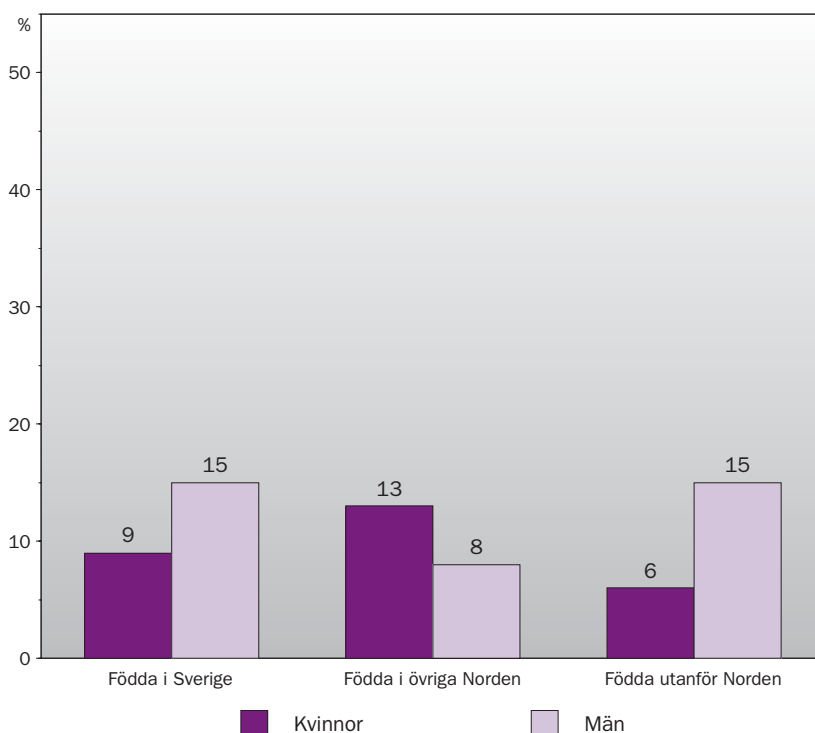
Ganska många förtroendevalda har mer än ett fackligt uppdrag. Siffrorna visar att var femte förtroendevald kvinna inom LO (18 procent) har mer än ett fackligt uppdrag och 4 procent har mer än två uppdrag. Bland LO-män med fackliga förtroendeuppdrag har knappt var tionde (9 procent) mer än ett uppdrag och 2 procent har mer än två uppdrag. I genomsnitt har de förtroendevalda kvinnorna drygt 1,2 uppdrag och männen drygt 1,1 uppdrag.

Förtroendevalda LO-medlemmar lägger i genomsnitt ungefär 9 timmar i månaden på sitt eller sina fackliga förtroendeuppdrag. Av denna tid faller ungefär 7 timmar på arbetstid och 2 timmar på fritid. Det finns emellertid avsevärda skillnader mellan förtroendevalda vad gäller den tid som uppdragen tar, vilket är vilket är naturligt med tanke på uppdragens karaktär och omfattning. Om vi ser till den sammanlagda tiden för de fackliga förtroendeuppdragen (på arbetstid och på fritid) framgår det att ungefär 60 procent av de förtroendevalda LO-medlemmarna lägger ner högst 5 timmar per månad, drygt 15 procent 6–10 timmar per månad och nästan 20 procent använder mer än 10 timmar per månad.

Andelen med fackliga förtroendeuppdrag inom LO varierar bland männen inte särskilt mycket mellan olika åldersgrupper. Bland kvinnorna är däremot andelen med fackligt uppdrag klart lägre för de unga under 30 år än för andra åldersgrupper. Detta framgår diagram 25.

Har fackligt förtroendeuppdrag.

LO-medlemmar.



Av de 175 000 LO-medlemmarna med förtroendeuppdrag är 16 procent, alltså ungefär var sjätte, under 30 år. Det kan jämföras med att av samtliga LO-medlemmar med anställning är ungefär 20 procent under 30 år. I förhållande till sin medlemsandel är alltså de unga LO-medlemmarna *något underrepresenterade* bland dem med fackliga förtroendeuppdrag. Hela denna underrepresentation gäller de unga kvinnorna (de är 9 procent bland de anställda LO-medlemmarna men har endast 5 procent av de fackliga uppdragen).

I diagram 26 kan man konstatera att för *kvinnorna* inom LO gäller att andelen med fackliga förtroendeuppdrag är *högst* bland födda i "andra nordiska länder" (13 procent) och *lägst* bland kvinnor utanför Norden (6 procent), medan kvinnor födda i Sverige befinner sig däremellan på 9 procent. Vi kan påminna om att i tidigare studier har vi funnit att LO-kvinnor födda i andra nordiska länder tycks ha en särskilt etablerad ställning på arbetsmarknaden – andelen med fast anställning är högre än bland dem födda i Sverige och den fackliga organisationsgraden är också högre. Detta framgår av LO-rapporterna "Anställningsformer och arbetstider 2001" och "Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter", rapport nr 1 i serien Röster om facket och jobbet. Båda rapporterna finns på LOs hemsida www.lo.se.

Bland *männen* är mönstret vad gäller innehav av fackligt förtroendeuppdrag väsentligt annorlunda. Andelen med fackligt uppdrag är här densamma för födda i Sverige och födda utanför Norden (15 procent), men väsentligt mycket lägre för födda i "andra nordiska länder" (8 procent).

Man kan också vända på siffrorna och dra den slutsatsen att bland födda i Sverige och födda utanför Norden är andelen med fackliga förtroendeuppdrag *klart mycket högre bland män* än bland kvinnor – medan det *omvända förhållandet* gäller för födda i andra nordiska länder, det vill säga en högre andel med fackligt uppdrag bland kvinnor än bland män.

En viktig fråga är hur *fördelningen av de fackliga förtroendeuppdragen*, mellan kvinnor och män samt olika åldersgrupper, har *förändrats* över tiden. Innan vi går in på jämförelsen med den förra undersökningen ska vi göra en liten tillbakablick. Resultaten från den allra första undersökningen år 1988 är inte riktigt jämförbara med dem som genomfördes 1993 och 1998. Det stod dock klart att vi mellan 1988 och 1993 *inte* fick en fördelning av de fackliga förtroendeuppdragen inom LO som bättre återspeglade fördelningen på kvinnor och män bland medlemmarna. Utvecklingen var istället *den motsatta*. Inte heller fick vi under denna period en förnyring av de förtroendevalda utan istället var det tvärtom. Andelen med fackliga förtroendeuppdrag ökade kraftigt bland män i åldrarna 50–64 år mellan 1988 och 1993, men minskade bland de yngre kvinnorna i åldersgruppen 18–29 år.

Slutsatsen att kvinnornas underrepresentation ökade kraftigt under femårsperioden 1988–93 föranledde LOs styrelse att under våren 1994 fatta ganska långtgående beslut för att få till stånd en förändring.

I rapporten från undersökningen 1998 kunde man konstatera att mellan 1993 och 1998 hade andelen kvinnor inom LO med fackliga förtroendeuppdrag ökat från 8 till 12 procent, medan andelen män med fackliga uppdrag har minskat från 19 till 16 procent (tablå 21). För som LO som helhet var andelen som innehar fackliga förtroendeuppdrag oförändrad, nämligen 14 procent.

Slutsatsen var alltså att det mellan åren 1993 och 1998 hade blivit en *jämnare* fördelning mellan kvinnor och män av de fackliga uppdragen – och det var *mycket stora förändringar* som skett.

Men utjämningen hade varit ännu starkare än så här. År 1993 hade de förtroendevalda kvinnorna inom LO i genomsnitt 1,2 uppdrag, medan männen hade 1,6 uppdrag. 1998 har situationen förändrats. Kvinnorna hade i genomsnitt 1,4 uppdrag, vilket kunde jämföras med 1,3 för männen. Det genomsnittliga antalet uppdrag bland de förtroendevalda kvinnorna hade alltså ökat, medan det hade varit en minskning för männen.

När denna förändring hade lagts samman med de som tidigare beskrivits blev effekterna de som anges i tablå 22. Kvinnornas andel av de fackliga förtroendeuppdragen inom LO ökade under de fem åren mellan 1993 och 1998 från 27 till 41 procent. Utan att ta till överord kan man beskriva det som då skedde *att kvinnorepresentationen inom facket förbättrades på ett dramatiskt sätt*.

Också *fördelningen mellan olika åldersgrupper* förändrades under denna period på ett mycket glädjande sätt. År 1993 hade åldersgruppen 18–29 år inte mer än 14 procent av de fackliga uppdragen, medan motsvarande andel år 1998 uppgick till 19 procent.

Förändringar av andelen kvinnor och män inom LO med fackliga förtroendeuppdrag.

Procent.

	1993	1998	2002
Kvinnor			
18–29 år	4	11	4
30–49 år	10	12	10
50–64 år	9	11	9
Alla kvinnor	8	12	9
Män			
18–29 år	11	14	14
30–49 år	19	17	16
50–64 år	26	17	13
Alla män	19	16	15
LO totalt	14	14	12

Av stort intresse är nu förstås att se *vilka förändringar som har skett under de fyra åren sedan den förra undersökningen* för fyra år sedan, alltså mellan 1998 och 2002. Förändringarna sammanfattas i tablåerna 22 och 23.

Det framgår att andelen LO-medlemmar med fackliga förtroendeuppdrag har minskat sedan 1998 – från 14 till 12 procent. För *kvinnorna* inom LO har det varit en minskning från 12 till 9 procent och för *männen* från 16 till 15 procent.

Det har alltså blivit en *ojämnare fördelning* mellan kvinnor och män. Detta framgår också när man beräknar *hur stor andel av de förtroendevalda inom LO som är kvinnor*. År 1998 var denna andel 40 procent och år 2002 hade andelen sjunkit till 37 procent som tidigare har angetts.

Man kan också se att bland de unga kvinnorna under 30 år har andelen med fackliga förtroendeuppdrag sjunkit mycket kraftigt – från 11 procent år 1998 till 4 procent 2002. Man är alltså tillbaka till samma låga nivå som år 1993. Bland kvinnor i de två andra åldersgrupperna har förändringarna varit mycket mindre (i åldersgruppen 30–49 år från 12 till 10 procent och i åldersgruppen 50–64 år från 11 till 9 procent).

Någon motsvarande minskning har inte skett bland de unga männen utan andelen med fackliga förtroendeuppdrag ligger här på samma nivå som för fyra år sedan (14 procent). Bland männen har det istället skett en viss minskning i den äldsta åldersgruppen 45–64 år (från 17 till 13 procent).

Vi har här sett på *antalet personer* med fackliga förtroendeuppdrag. Om man istället gör en beräkning av *antalet fackliga förtroendeuppdrag* och hur de är fördelade är minskningen för kvinnorna inte fullt lika påtaglig. Det beror på att det genomsnittliga antalet uppdrag *för dem som faktiskt har fackligt förtroendeuppdrag* har minskat något mera för män än för kvinnor mellan 1998 och 2002.

Förändringar av hur de fackliga förtroendeuppdragen är fördelade mellan kvinnor och män inom LO. Procent.

	1993	1998	2002
Kvinnor			
18–29 år	3	7	5
30–49 år	16	21	23
50–64 år	8	13	11
Alla kvinnor	27	41	39
Män			
18–29 år	11	12	12
30–49 år	40	31	35
50–64 år	22	16	14
Alla män	73	59	61
LO totalt	100	100	100

I tablå 23 framgår det att av alla fackliga uppdrag bland LO-medlemmar har kvinnorna 39 procent, vilket innebär en liten och knappast säkerställd förändring jämfört med 1998.

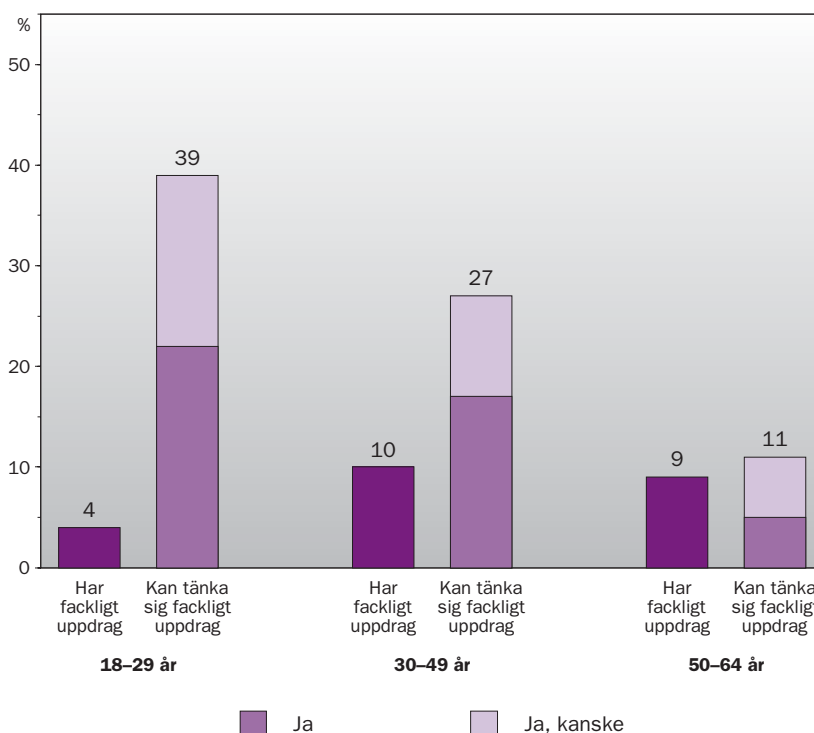
Inte heller bland de unga kvinnorna har med det här beräkningssättet skett någon dramatisk förändring sedan den förra undersökningen, och det sammanhänger med att det har skett en så kraftig ökning av det genomsnittliga antalet uppdrag bland de förtroendevalda unga kvinnorna. Ingen annan grupp av förtroendevalda har så många uppdrag per person som just de unga kvinnorna. Det är alltså en mycket liten del av de unga kvinnorna som har fackliga förtroendeuppdrag – men de som faktiskt har fackligt uppdrag har *genomsnittligt fler uppdrag* än andra grupper av förtroendevalda. Kanske hittar vi här en *orsak* till att andelen unga kvinnor med fackligt förtroendeuppdrag har minskat så kraftigt. Om det läggs alltför många uppdrag på en del, finns en uppenbar risk för att uppdragen blir alltför betungande och att vissa lämnar sina uppdrag. Ibland har kanske också det stöd som getts till de nya förtroendevalda varit alldeles otillräckligt.

Man kan också utläsa av tablå att år 2002 hade de unga under 30 år sammanlagt 17 procent av de fackliga förtroendeuppdragen inom LO, och det kan jämföras med att motsvarande andel i förra undersökningen år 1998 uppgick till 19 procent. Bland hela gruppen anställda LO-medlemmar var andelen unga vid båda tillfällena ungefär 20 procent. Ungdomarna är nu alltså något underrepresenterade vad gäller de fackliga uppdragen. Denna underrepresentation gäller dock enbart de unga kvinnorna (de är 9 procent bland de anställda LO-medlemmarna men har endast 5 procent av de fackliga uppdragen).

Också fördelningen på olika typer av fackliga uppdrag förändrats en del sedan den förra undersökningen. Andelen styrelseuppdrag bland de *förtroendevalda kvinnorna* inom LO har minskat något sedan den förra undersökningen år 1998 – från 21 till 16 procent. Istället har uppdragen som skyddsombud ökat något (från 26 till 30 procent av de förtroendevalda kvinnornas uppdrag) och även uppdragen som kontaktombud har ökat (från 20 till 25 procent).

Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig att ta sådant.

Kvinnliga LO-medlemmar.



Om vi ser till de *förtroendevalda männen* inom LO finner vi att uppdragen som kontaktombud eller motsvarande har ökat en del (från 10 till 15 procent av männens fackliga uppdrag), men i övrigt är förändringarna små.

Intresset för att åta sig fackliga uppdrag om man skulle bli tillfrågad

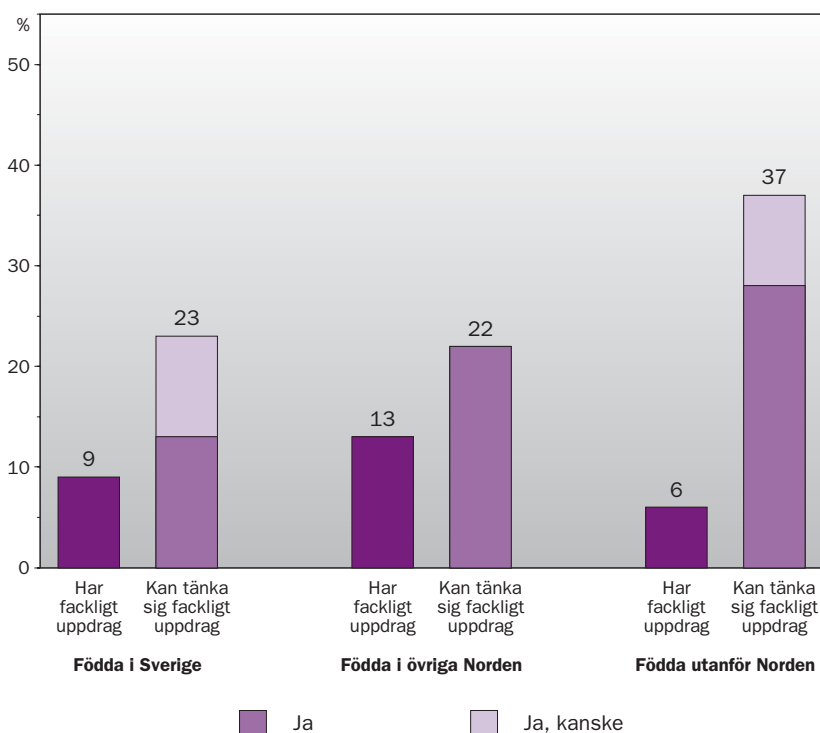
En viktig fråga är om det är möjligt att bredda basen för rekrytering av val av fackligt förtroendevalda. I vilken utsträckning finns det bland medlemmarna i de fackliga organisationerna människor som är beredda att åta sig fackliga förtroendeuppdrag, men som inte har något uppdrag idag (och kanske inte heller har tillfrågats om detta).

Resultaten pekar på att det bör finnas *goda möjligheter* att bredda och öka rekryteringen av fackligt förtroendevalda. Det finns bland LO-medlemmar utan fackliga förtroendeuppdrag en mycket stor grupp som kan tänka sig att ta ett sådant uppdrag. Den här gruppen av "potentiella förtroendevalda" är *större* än den grupp som nu har någon typ av förtroendeuppdrag.

Särskilt framgår det att det bland de *unga* anställda i åldersgruppen 18-29 år finns en stor grupp som kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag om man blir tillfrågad om detta. Det här gäller bland både såväl kvinnor som män. I diagram 27 visas hur det ser ut bland kvinnorna inom LO. Man kan se att i jämförelse med dem som har fackliga förtroendeuppdrag är de intresserade *mångdubbelt större*. Med ökad ålder förändras förhållandet mellan de båda grupperna, och i den äldsta

Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig att ta sådant.

Kvinnliga LO-medlemmar.



Åldersgruppen 50–64 år är de som redan har förtroendeuppdrag ungefär lika många som dem som kan tänka sig att ta ett uppdrag om de blir tillfrågade.

Av stort intresse är förstås också att se om det bland *utlandsfödda* finns LO-medlemmar utan fackliga uppdrag som skulle kunna tänka sig att ta tackligt uppdrag om man blev tillfrågad.

Resultaten pekar på att det borde finnas *mycket goda förutsättningar* att väsentligt öka andelen med fackliga förtroendeuppdrag bland utlandsfödda LO-medlemmar, och alldeles särskilt gäller det bland födda utanför Norden. Till exempel framgår att nästan 30 procent av kvinnor födda utanför Norden kan tänka sig att ta fackligt uppdrag om man blev tillfrågad och ytterligare nästan 10 procent säger ”ja, kanske”, vilket kan jämföras med att endast 5 procent har fackligt uppdrag idag (diagram 28). Också bland de utlandsfödda männen inom LO finns en stor potential att öka andelen med förtroendeuppdrag.

Ett internationellt perspektiv

Sett i ett internationellt perspektiv har vi en mycket väl utbyggd arbetsplatsorganisation i Sverige, vilket bland annat har betydelse för den höga fackliga organisationsgraden. Genom ett mycket stort antal fackklubbar eller motsvarande – och många förtroendevalda – kan facket möta medlemmarna direkt på arbetsplatsen och genom förhandlingar med arbetsgivaren eller på annat sätt tillgodose de behov och önskemål som medlemmarna har. Det faktum att facket organisatoriskt finns företrätt på arbetsplatserna underlättar också rekryteringen av nya medlemmar.

Sammanlagt är det nästan 400 000 medlemmar i förbund tillhörande LO, TCO eller SACO som har fackligt förtroendeuppdrag. Det sammanlagda antalet uppdrag uppgår till 420 000.

Tillsammans med det stora antalet medlemmar (ungefär 3,7 miljoner) är de många förtroendevalda ute på våra arbetsplatser fackets viktigaste resurs – de är själva ryggraden i den fackliga verksamheten.

De fackliga tidningarnas betydelse

Den fackliga tidningen är en *viktig mötesplats för information och debatt*.

Undersökningen visar att var tredje LO-medlem läser större delen av sin fackliga tidning. En lika stor grupp läser en del av innehållet. Drygt var fjärde brukar bläddra i tidningen. Ganska få LO-medlemmar (endast drygt 5 procent) läser ingenting alls.

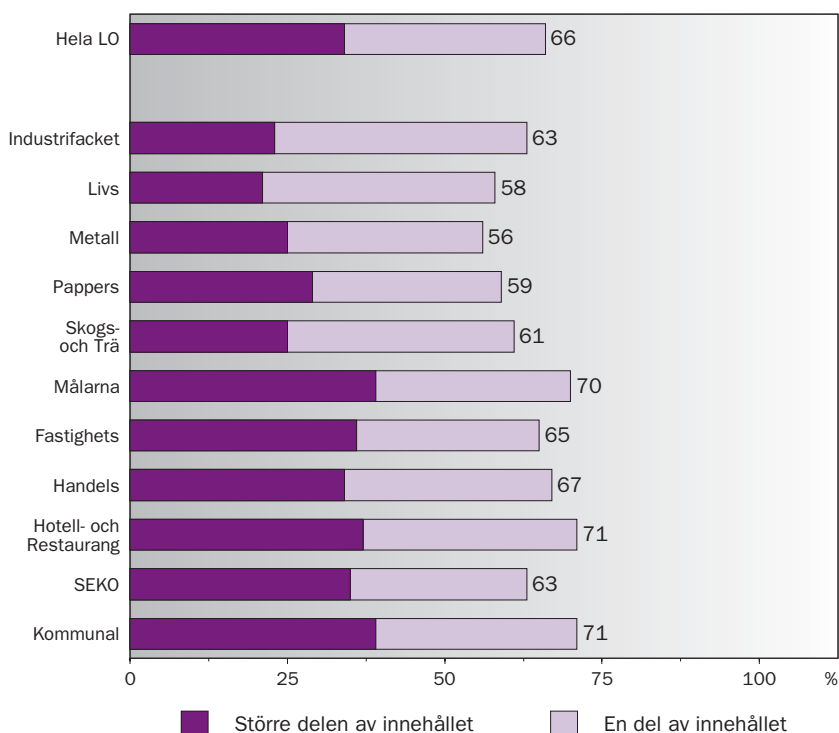
Glädjande nog man kan konstatera att *den tidigare nedgången vad gäller läsning av de fackliga tidningarna verkar ha brutits*. I jämförelse med undersökningen för fyra år sedan tycks andelen LO-medlemmar som läser större delen eller en del av innehållet i den fackliga tidningen ha ökat något.

Det som är mindre uppmuntrande i undersökningen är att *ungdomarna* läser betydligt mindre i de fackliga tidningarna än andra. Den grupp som läser allra minst är de unga männen. Ungdomarna anger oftare än andra att man "brukar bläddra i tidningen". Man kan undra om ungdomarna inte hittar något intressant att läsa i tidningen, eller om de av andra skäl inte ger sig tid att läsa. Resultaten pekar dock i den riktningen att de fackliga tidningarna inte riktigt når fram till den här gruppen – att innehållet inte stimulerar ungdomarna till läsning.

Men också här har skett en positiv förändring. Andelen som läser hela eller en del av innehållet i den fackliga tidningen minskade i alla åldersgrupper mellan 1988 och 1998. Men därefter har skett en viss ökning bland de unga. Här tycks alltså ha skett ett *trendbrott*.

Intressant är att en så stor del av de *fackligt ointresserade* läser de fackliga tidningarna. Bland de LO-medlemmar som säger sig vara fackligt ointresserade är det nästan hälften som läser större delen eller en del av innehållet i den fackliga tidningen. Det ger anledning att ställa frågan om inte de fackliga tidningarna rentav är *en av de allra bästa kanalerna* för att nå den här gruppen, och därmed också att öka intresset för den fackliga verksamheten?

Hur mycket man läser av den fackliga tidningen.



En jämförelse mellan olika fackförbund inom LO visar konstatera att skillnaderna inte är påfallande stora (diagram 29). Man kan dock se att de som *mest* läser sin fackliga tidning är medlemmarna i Kommunal, Hotell- och Restaurang och Målareförbundet.

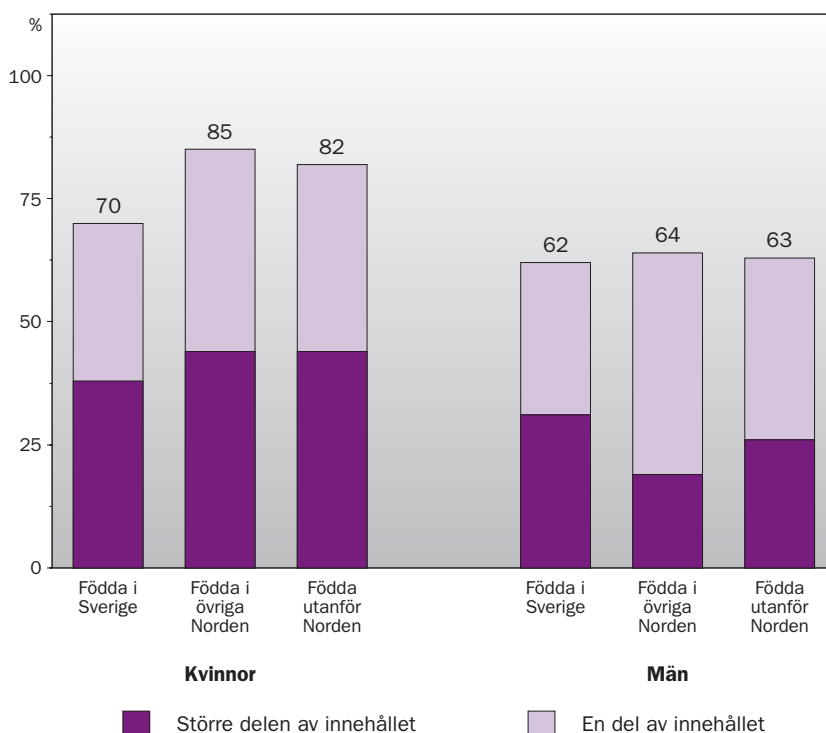
Bland de TCO-förbund som vi kan jämföra är andelen som läser mycket i sin fackliga tidning allra högst i Vårdförbundet, Lärarförbundet och Statstjänstemannaförbundet.

Vi kan göra den reflektionen att fyra av de här sex nämnda fackförbunden är yrkesförbund, där det är lättare och mera självklart att ta upp olika yrkesrollsfrågor som direkt berör läsarna. Å andra sidan ligger också tidningar som till exempel Kommunalarbetaren och Statstjänstemannen klart över LO-genomsnittet. Kanske kan det förhållandevis breda innehållet här medföra att tidningarna har ett så stort läsvärde, även bland till exempel bland dem som inte är så fackligt intresserade.

Men självfallet är det också så att tidningarnas utformning i övrigt

Hur mycket man läser av den fackliga tidningen.

LO-medlemmar.



har betydelse. Det rent journalistiska arbetet – att ta upp och på ett engagerande sätt skriva om viktiga ämnen – är oerhört viktigt för läsbarheten, liksom tryck, grafisk utformning etc.

För *första gången* kan vi också studera skillnaderna mellan LO-medlemmar som är födda i Sverige och dem som är födda i något annat land. Det framgår att bland *kvinnorna* är det så att de som är födda i andra länder läser *mer* av den fackliga tidningen än de som är födda i Sverige (diagram 30). Bland *män* är det är små skillnader mellan födda i Sverige och födda utomlands.

Synen på det facklig-politiska samarbetet

I undersökningen ingår också en fråga om inställningen till samarbetet med det socialdemokratiska partiet. Denna fråga ställdes enbart till LO-medlemmar.

Frågan formulerades på följande sätt:

”Vad anser Du om samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet? Bör det öka, vara oförändrat, minska eller upphöra?”

Av LOs medlemmar vill 43 procent att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet ska vara oförändrat eller öka, medan 21 procent anser att det bör minska eller upphöra (tablå 24). Men det framgår också att en mycket stor grupp anser det vara svårt att svara på frågan. Mer än var tredje LO-medlem, 36 procent, har svarat ”vet ej” eller inte svarat alls.

Det finns en klar skillnad mellan kvinnor och män inom LO. Det framgår av tablå 25. Andelen som anser att det facklig-politiska samarbetet bör *minska eller upphöra* är klart högre bland män än bland kvinnor (27 procent för män mot 14 procent för kvinnor). Också andelen som anser att samarbetet bör *öka eller vara oförändrat* är något högre bland männen (46 procent för män och 41 procent för kvinnor). Däremot är gruppen osäkra betydligt mycket större bland kvinnor än bland män – andelen som svarar ”vet ej” eller inte ger något svar är så hög som 45 procent för kvinnorna jämfört med drygt 25 procent för männen.

Det görs ofta gällande att *ungdomar* är mer negativa till det facklig-politiska samarbetet än andra. Resultaten ger *inte* något stöd för det påståendet. Däremot är de unga *osäkrare* än de äldre i sina svar. En högre andel bland de unga har angett ”vet ej” eller inte kunnat svara.

TABLÅ

24

Vad man anser om samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet.

LO-medlemmar. Procent.

<i>Samarbetet bör:</i>	
Öka	17
Vara oförändrat	26
Minska	8
Upphöra	13
Vet ej, ej svar	36
Summa	100

TABLÅ

25

Vad man anser om samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet.

LO-medlemmar. Procent.

	Bör öka	Bör vara oförändrat	Bör minska	Bör upphöra	Vet ej, ej svar	Summa
Kvinnor						
18–29 år	10	22	1	3	64	100
30–49 år	16	23	6	9	46	100
50–64 år	26	23	8	12	31	100
Alla kvinnor	18	23	5	9	45	100
Män						
18–29 år	14	27	4	6	49	100
30–49 år	17	26	13	21	23	100
50–64 år	20	34	11	21	14	100
Alla män	17	29	10	17	27	100

Vi kan i tablå 25 se att osäkerheten är alldeles särskilt stor bland de unga LO-kvinnorna. De som är mest negativa till det facklig-politiska samarbetet är män i åldersgrupperna 30–49 år och 50–64 år. Ungefär en tredjedel i dessa båda grupper anser att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet bör minska eller upphöra.

Vilka förändringar har då skett sedan 1998 då den förra undersökningen gjordes? Det visar sig att under de senaste fyra åren är det mest påtagliga att *osäkerheten har ökat*. Andelen LO-medlemmar som anger att de inte vet eller inte alls har gett något svar, har ökat från 20 till 36 procent (tablå 26). Av resultaten framgår att andelen som anser att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet *bör minska eller upphöra* har sjunkit från 28 till 21 procent sedan 1998. Men också andelen som anser att samarbetet *bör öka eller vara ungefär oförändrat* har minskat – från 52 till 43 procent.

Om vi istället ser på utvecklingen på längre sikt – under de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988 – finner vi att andelen som anser att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet *bör minska eller upphöra* är ungefär oförändrad, medan andelen som anser att samarbetet *bör öka eller vara ungefär oförändrat* har minskat starkt (från 61 procent till 43 procent). En mycket markant förändring är att andelen *osäkra* har ökat kraftigt (från 16 till 36 procent).

TABLÅ

26

Förändringar i synen på samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet.

LO-medlemmar. Procent.

Samarbetet bör:	1988	1993	1998	2002
Öka	25	26	23	17
Vara oförändrat	36	32	29	26
Minska	10	14	11	8
Upphöra	13	15	17	13
Vet ej, ej svar	16	13	20	36
Summa	100	100	100	100

Upplevd klass- och yrkesmässig tillhörighet

Stora förändringar sker i arbetslivet vad gäller yrken, branscher och arbetsplatsernas karaktär. Något som ofta diskuteras är hur de här förändringarna har påverkat dels den traditionella uppdelningen i arbetare och tjänstemän, dels den klassmässiga samhörigheten eller "klassidentifikationen". Det är frågor som båda har anknytning till synen på det fackligt-politiska samarbetet.

I undersökningen speglas hur olika grupper av anställda ser på sig själva. Vilken yrkesställning anser man sig ha, och vilken samhällsklass anser man sig tillhöra?

Anser sig vara arbetare eller tjänsteman

Det visar sig att drygt 55 procent av *alla anställda* ser sig mest som arbetare, 35 procent som tjänstemän, medan övriga har angett eller i någon mån även som egen företagare.

Att medlemmar i en facklig organisation ser sig själva som egna företagare kan bero på att man faktiskt är företagare (gäller till exempel en hel del medlemmar i SACO) eller att man kombinerar en anställning med ett eget företag.

Hur fördelningen är på arbetare och tjänstemän följer i stort sett de fackliga gränserna (tablå 27). Sålunda ser till exempel nästan 90 procent av LO-medlemmarna sig som arbetare.

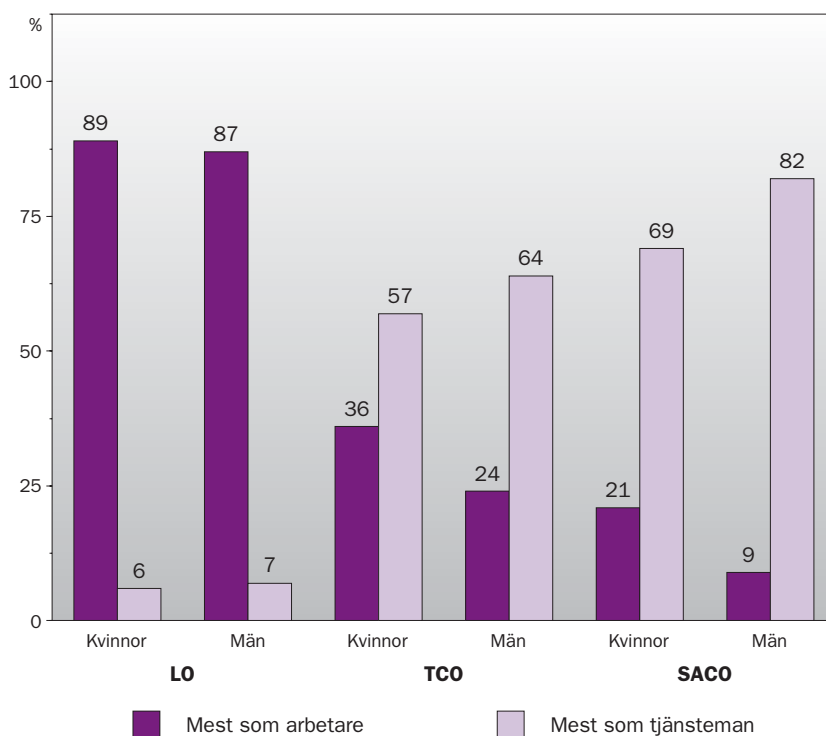
Lite överraskande är det kanske att så mycket som ungefär 30 procent av TCO-medlemmarna ser sig mest som arbetare, och att det också är fallet för 15 procent av SACO-medlemmarna.

TABLÅ
27

Anser sig vara arbetare eller tjänsteman. Procent.

	LO	TCO	SACO	Samtliga anställda
Arbetare	88	31	15	56
Tjänstemän	6	59	76	35
Egen företagare	2	3	3	3
Annat	4	7	6	6
Summa	100	100	100	100

Känner sig mest som arbetare eller tjänsteman.



Det finns inom såväl TCO som SACO också en klar skillnad mellan könen – en högre andel bland kvinnor än bland män ser sig mest som arbetare (diagram 31). Vi kan se att andelen är så hög drygt 35 procent för TCOs kvinnor och drygt 20 procent för SACOs kvinnor.

I tablå 28 ser vi på skillnaderna mellan olika fackförbund. Det som är påfallande är att så höga andelar av de offentligt anställda TCO-medlemmarna känner sig mest som arbetare. Det gäller förbund som Statstjänstemannaförbundet, Kommunaltjänstemannaförbundet, Lärarförbundet. Vi kan också notera att nästan var fjärde 20 procent av SACOs kommunalanställda ser sig mest som arbetare.

Uppfattningen om man är arbetare eller tjänsteman följer mycket mera strikt de fackliga gränserna bland de privatanställda än bland de statligt och kommunalt anställda. Det har sannolikt samband med att man på den offentliga sidan i avtal om löner och om allmänna anställningsvillkor inte alls gör samma uppdelning på arbetare och tjänstemän som på den privata sidan. I det statliga avtalet om allmänna anställningsvillkor görs överhuvudtaget ingen åtskillnad. Ett förbund som avviker lite från övriga privata LO-förbund är Handelsanställdas Förbund, som organiserar förhållandevis många tjänstemän. Vi kan i tablå se att bland de elva jämförda LO-förbunden är andelen som mest känner sig som tjänstemän högst i SEKO och Handels.

Anser sig vara arbetare eller tjänstemän.

Procent.

	Arbetare	Tjänstemän	Egen företagare	Annat	Summa
Industrifacket	89	4	2	5	100
Livs	89	4	2	5	100
Metall	91	4	1	4	100
Pappers	91	3	1	5	100
Skogs- och Träfacket	96	1	0	3	100
Målarna	93	3	2	2	100
Fastighets	85	5	4	6	100
Handels	79	11	3	7	100
Hotell- och Restaurang	84	7	5	4	100
SEKO	77	17	2	4	100
Kommunal	91	3	3	3	100
TCO Privat	19	71	5	5	100
TCO Statlig	30	68	0	2	100
TCO Kommunal	49	40	0	11	100
SACO Privat	11	80	6	3	100
SACO Statlig	6	87	2	5	100
SACO Kommunal	23	68	1	8	100

Vilka *förändringar* har då skett under de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988? I tablå 29 kan vi se att det är ganska lite som har hänt bland *LO-medlemmar*. Andelen LO-medlemmar som mest ser sig som arbetare låg på ungefär 90 procent 1988 och ligger så även idag. Den lilla förändring som man kan avläsa är inte säkerställd. Även när vi gör uppdelning av LO-medlemmarna efter ålder blir slutsatsen att förändringarna har varit mycket små.

Bland *tjänstemännen*, och då gäller det särskilt bland SACOs medlemmar, kan man kanske lite överraskande konstatera att andelen som mest ser sig som arbetare har *ökat* och andelen som ser sig som tjänstemän har minskat. Det kan vara så *att gränserna mellan arbetare och tjänstemän uppfattas som allt mera flytande, och att svaren uttrycker något av en egen identifikation.*

Vad gäller *hela gruppen anställda* har sedan 1988 andelen som anser sig mest som arbetare minskat från 62 till 56 procent, alltså med sex procentenheter på en period av ungefär femton år.

Vilken samhällsklass man anser sig tillhöra

Vilken samhällsklass man anser sig tillhöra beror *inte bara* på vilket yrke man själv har, utan påverkas också i många fall också av *uppväxtmiljön*, bestämd bland annat av föräldrarnas yrke och samhällsklass. Särskilt för ungdomarna spelar detta roll. För dem som är gifta eller sammanboende har troligen också den *andra partens yrke* betydelse. Med hänsyn till ett kvardröjande traditionellt könsrollsmönster finns det anledning att tro att mannens yrke mera påverkar kvinnans upplevda klasstillhörighet än att kvinnans yrke påverkar mannens upplevda klasstillhörighet.

TABLÅ

29

Förändringar i uppfattning om man anser sig vara arbetare eller tjänstemän.

Procent.

	Arbetare				Tjänstemän				Egen företagare				Annat			
	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02
LO																
Kvinnor	90	91	90	89	6	7	6	6	0	0	2	2	4	2	2	3
Män	92	94	90	87	5	5	5	7	1	0	2	2	2	1	3	4
Båda könen	91	92	90	88	5	6	5	6	1	0	2	2	3	2	3	4
TCO																
Kvinnor	31	29	35	36	62	65	60	57	1	0	2	1	6	6	3	6
Män	21	21	23	24	69	73	69	64	2	1	4	5	8	5	4	7
Båda könen	27	25	30	31	65	69	63	59	1	1	3	3	7	5	4	7
SACO																
Kvinnor	14	17	16	21	74	78	77	69	2	1	3	3	10	4	4	7
Män	5	7	12	9	86	82	80	82	4	3	4	3	5	8	4	6
Båda könen	8	12	14	15	81	80	78	76	3	2	4	3	8	6	4	6

TABLÅ

30

Upplevd klasstillhörighet.

Procent.

	LO	TCO	SACO	Samtliga anställda
Arbetarklass	58	20	7	35
Lägre medelklass	27	44	29	32
Övre medelklass	8	23	50	21
Överklass	0	1	1	1
Vet ej, ej svar	7	12	13	11
Summa	100	100	100	100

I tablå 30 kan vi se att drygt var tredje anställd – 35 procent – räknar sig till arbetarklass. Det kan jämföras med det vi fann tidigare att ungefär 55 procent ser sig själva mest som arbetare.

Det framgår också att drygt 30 procent räknar sig till lägre medelklass och ungefär 20 procent till övre medelklass. Nästan inga alls menar att de tillhör överklass.

Vad de anställda lägger in i uttryck som ”arbetarklass” och ”lägre medelklass” vet vi inte. Den förhållandevis höga andelen som svarat att de inte vet eller som inte gett något svar tyder på vissa svårigheter att svara. En viss försiktighet i tolkningen av svaren är därför tillräddlig.

Svaren följer emellertid, som vi kan se i tablå 30, förhållandevis väl de fackliga gränserna. Nästan 60 procent av LO-medlemmarna anser sig tillhöra arbetarklass och drygt 25 procent lägre medelklass. Av SACO-medlemmarna är det bara drygt 5 procent som anser sig tillhöra arbetarklass, medan 50 procent anser sig tillhöra övre medelklass och ungefär 30 procent lägre medelklass. TCO-medlemmarna är mera delade – de har sin tyngdpunkt i lägre medelklass (ungefär 45 procent), medan 20 procent anser sig tillhöra arbetarklass och ungefär lika stor del övre medelklass.

Upplevd klasstillhörighet.

Procent.

	Arbetar- klass	Lägre medel- klass	Övre medel- klass	Över- klass	Vet ej, ej svar	Summa
Industrifacket	61	23	8	1	7	100
Livs	63	21	5	0	11	100
Metall	65	22	6	0	7	100
Pappers	64	22	10	0	4	100
Skogs- och Träfacket	69	24	2	0	5	100
Målarna	67	16	8	0	9	100
Fastighets	62	26	6	0	6	100
Handels	44	34	12	0	6	100
Hotell- och Restaurang	57	24	9	1	9	100
SEKO	46	36	10	2	6	100
Kommunal	56	29	7	0	8	100
TCO Privat	16	40	30	1	13	100
TCO Statlig	21	54	17	0	8	100
TCO Kommunal	23	46	18	0	13	100
SACO Privat	8	19	57	1	15	100
SACO Statlig	1	36	51	0	12	100
SACO Kommunal	9	32	44	2	13	100

Skillnaderna i upplevd klasstillhörighet mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar är störst bland de privatanställda (tablå 31). Detta är ett mönster som vi tidigare har sett, och sammanhänger säkert delvis med den mycket tydligare kategoriuppdelningen på den privata sidan – med olika lönesystem och olika typer av avtal om bland annat allmänna anställningsvillkor.

Arbetare som *inte* är med i facket anser i mycket *mindre* omfattning än dem som är medlemmar i facket att de tillhör arbetarklass. Arbetares upplevda klassidentifikation verkar alltså ha viss betydelse för om man ska bli medlemmar i facket.

Vilka *förändringar* har då skett vad gäller klassidentifikation? Vi kan se att andelen LO-medlemmar som anser tillhöra arbetarklass har minskat från 66 till 58 procent under de nästan femton åren (tablå 32). Istället har andelen som anser sig tillhöra medelklass (lägre och övre medelklass sammantaget) ökat från 27 till 35 procent. Bland kvinnorna inom LO har minskningen av andelen som anser sig tillhöra arbetarklass varit större än bland männen – minskning från 65 till 54 procent bland kvinnorna och från 66 till 62 procent bland männen.

Också vad gäller TCO-medlemmar har förändringarna sedan 1988 varit olika för kvinnor och män. Bland kvinnorna har andelen som anser sig tillhöra arbetarklassen ökat (från 16 till 22 procent), medan

Förändringar i upplevd klasstillhörighet.

Procent.

	Arbetarklass				Lägre medelklass				Övre medelklass				Överklass				Vet ej, ej svar			
	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02	88	93	98	02
LO																				
Kvinnor	65	62	62	54	23	24	27	30	4	7	7	8	0	0	0	0	8	7	4	8
Män	66	67	63	62	22	22	26	24	5	6	9	8	0	0	0	0	7	5	2	6
Båda könen	66	65	63	58	23	23	26	27	4	6	8	8	0	0	0	0	7	6	3	7
TCO																				
Kvinnor	16	20	17	22	43	48	48	45	24	22	29	20	1	0	1	1	16	10	5	12
Män	22	16	26	16	44	54	42	44	15	19	26	30	0	0	0	0	19	11	6	10
Båda könen	19	18	20	20	44	51	46	44	20	20	28	23	0	0	0	1	17	11	6	12
SACO																				
Kvinnor	5	8	6	7	25	32	39	30	50	44	47	48	0	3	2	1	20	13	6	14
Män	6	3	3	6	30	32	36	28	42	51	50	52	6	4	3	1	16	10	8	13
Båda könen	5	5	4	7	28	32	38	29	45	48	49	50	4	4	2	1	18	11	7	13

det omvända gäller för männen (minskning från 22 till 16 procent). Istället har andelen TCO-män som anser sig tillhöra övre medelklass ökat kraftigt (från 15 till 30 procent), medan det snarast varit en tendens åt andra håll bland kvinnorna (minskning från 24 till 20 procent). Bland både kvinnor och män inom TCO gäller att andelen som anser sig tillhöra lägre medelklass är i stort sett oförändrad.

Vad beträffar SACO kan man notera att andelen män som anser sig tillhöra övre medelklass har ökat en del (från 42 till 52 procent), medan andelen som anser sig tillhöra överklassen har minskat (från 6 till 1 procent). I övrigt är förändringarna små.

Om vi ser till *samtliga anställda* har sedan 1988 andelen som anser sig tillhöra arbetarklass minskat från 45 till 35 procent, medan andelen som anser sig tillhöra lägre medelklass och övre medelklass har ökat från 30 till 32 procent respektive från 13 till 21 procent. Andelen som svarat "vet ej" eller inte alls gett något svar har minskat från 12 till 11 procent.

Beställ Röster om facket och jobbet!

Du kan beställa fler exemplar av rapporterna. De kostar 40 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditionsavgift tillkommer. Använd den här talongen eller beställ via www.lo.se.

ANTAL	
<input type="text"/>	1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter ISBN 91-566-1923-5
<input type="text"/>	2 Synen på lönesättning och löneskillnader ISBN 91-566-1924-3
<input type="text"/>	3 Friheter och förmåner i arbetet ISBN 91-566-1925-1
<input type="text"/>	4 Facklig aktivitet och fackligt arbete ISBN 91-566-1926-X
<input type="text"/>	5 Sammanfattning och slutsatser ISBN 91-566-1927-8
Företag/organisation:	
Beställarens namn:	
Gatuadress:	
Postnummer:	Postadress:
Telefonnummer:	
E-post:	

OBS! Telefonnummer är också ditt kundnummer hos LO-distribution.



Frankeras ej!
LO betalar
portot.

LO

**Svarspost
Kundnummer 110 401 902
110 00 Stockholm**