



Röster om facket och jobbet

Sammanfattning och slutsatser



Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	6
2. En tudelad arbetsmarknad	9
Del 1: Kvinnor och män om facket och jobbet	15
Kvinnor och män om facket	16
1.1 Den fackliga organisationsgraden	16
1.2 Facket i praktiken	24
1.3 Synen på vad facket ger och vad facket bör göra	34
1.4 Facklig-politiskt samarbete och yrkes- samt klasstillhörighet	41
Kvinnor och män om jobbet	42
1.5 Friheter och förmåner genom jobbet	42
1.6 Om lönesättning och löneskillnader	49
Del 2: Arbetare och tjänstemän om facket och jobbet	61
Arbetare och tjänstemän om facket	62
2.1 Den fackliga organisationsgraden	62
2.2 Facket i praktiken	65
2.3 Synen på vad facket ger och vad facket bör göra	72
2.4 Upplevd yrkes- och klasstillhörighet	75
Arbetare och tjänstemän om jobbet	80
2.5 Friheter och förmåner genom jobbet	80
2.6 Om lönesättning och löneskillnader	87

Materialet ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

Sammanfattning

I SEX RAPPORTER i serien Röster om facket och jobbet har en mängd frågeställningar om det fackliga arbetet och villkoren i arbetslivet behandlats. Det har handlat om synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter, och synen på facklig aktivitet och fackligt arbete. Det har också handlat om synen på lönesättning och löneskillnader, och om friheter och förmåner i arbetet. Två av rapporterna har dessutom haft särskilda perspektiv – *Ungdomar och facket* samt *Facket i storstäderna*.

Denna sjunde och sista del i rapportserien blickar tillbaka på det omfattande material som har presenterats. De många frågeställningarna om facket och jobbet betraktas en avslutande gång, men denna gång görs det särskilt utifrån två perspektiv – *klass* och *kön*. Syftet med detta är att se hur synen på facket och jobbet skiljer sig åt, dels mellan arbetare och tjänstemän och dels mellan kvinnor och män inom LO. I denna sammanfattande rapport görs också en strikt tudelning av de många frågeområden som ingår i undersökningen. Det som berör facket och det fackliga arbetet behandlas för sig, och det som berör jobbet och dess villkor behandlas för sig.

Synen på facket

Den fackliga organisationsgraden

Bland arbetare är kvinnor överlag fackligt organiserade i något större utsträckning än vad män är. De unga männen sticker dock ut genom att vara fackliga medlemmar i större utsträckning än de jämnåriga kvinnorna. LO-kvinnorna vill i något större utsträckning än männen ge det lokala facket ett ökat inflytande på arbetsplatsen.

Sett till arbetare och tjänstemän som två skilda grupper skiljer sig den fackliga organisationsgraden mycket lite åt, arbetare och tjänstemän är medlemmar i facket i ungefär lika stor utsträckning. Arbetare vill dock oftare än tjänstemän ge det lokala facket mer att säga till om. Detta betyder emellertid inte att tjänstemännen vill begränsa fackets roll, snarare syns en nöjdhet med inflytandet som det ser ut idag.

Facket i praktiken

Trots att LO-kvinnorna ser sig som fackligt intresserade i samma utsträckning som LO-männen så är kvinnorna underrepresenterade i det fackliga arbetet. Medan 10 procent av kvinnorna har fackliga förtroendeuppdrag är det 14 procent av männen som har det. Bland kvinnor och män som är gifta eller sammanboende är det anmärkningsvärt mycket vanligare att män har fackliga uppdrag. Också typen av uppdrag skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Kvin-

nor deltar dessutom mindre i fackliga möten. Kvinnor och män har däremot kontakter med fackligt förtroendevalda i lika stor grad. När det sedan gäller läsning av de fackliga tidningarna är kvinnorna något flitigare än männen.

Graden av fackligt intresse hos arbetare och tjänstemän uppvisar inga stora skillnader när de två grupperna uppger hur fackligt intresserade de anser sig vara. TCO-männen sticker dock ut genom att vara de mest ointresserade. Att ha fackliga förtroendeuppdrag är relativt lika vanligt förekommande bland arbetare som bland tjänstemän, men det är vanligare att arbetare har mer än ett uppdrag.

Synen på vad facket ger och vad facket borde göra

Kvinnor inom LO instämmer inte i lika stor utsträckning som männen när det handlar om att bedöma vad medlemskapet ger. Exempelvis när det gäller *stöd och hjälp vid tvist* eller *trygghet vid strejk* så instämmer männen i högre utsträckning om att detta är något som följer med det fackliga medlemskapet. När det gäller synen på vad facket bör ägna sig åt betraktar kvinnor oftare än män frågor som *mycket* viktiga. I synen på *vilka* frågor som är viktiga för facket att arbeta med är dock kvinnor och män överens. Det är framför allt fem frågor som bedöms som viktiga av nästan alla; *anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot inkomstförluster, löner* samt *jämställdhet mellan kvinnor och män*.

Arbetare och tjänstemän är ganska eniga om vad det fackliga medlemskapet ger men vissa skillnader är synliga. Arbetare betonar fem saker mer än tjänstemän; *bättre anställningsvillkor, större möjligheter till löneökningar vid lokala förhandlingar, större möjlighet att påverka arbetsmiljön, ökad anställningstrygghet* samt *bättre försäkringsskydd*. Tjänstemännen å sin sida betonar två saker mer än arbetare; *stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet* samt *stöd och hjälp vid konflikt med arbetsgivaren*. När det gäller vad facket bör ägna sig åt placerar båda grupperna samma frågor i topp.

Facklig-politiskt samarbete och yrkes- samt klasstillhörighet

Inom LO-kollektivet är kvinnorna betydligt mer osäkra än männen när det gäller det facklig-politiska samarbetet mellan LO och socialdemokraterna. Mer än var fjärde kvinna svarar att hon inte vet vad hon anser om samarbetet. När det gäller den självupplevda yrkes- och klassmässiga tillhörigheten skiljer sig kvinnor och män knappast åt alls. Nio av tio anser sig vara arbetare, och sex av tio tycker sig tillhöra arbetarklassen.

När det gäller yrkestillhörighet framkommer att många tjänstemän ansluter sig till arbetargruppen genom att svara att de känner sig som arbetare, framför allt är det TCO-kvinnor som gör detta. Upplevd klasstillhörighet visar emellertid tydliga skikt. Arbetare ser sig som arbetarklass, TCO-medlemmarna ser sig som lägre medelklass och SACO-medlemmarna anser sig främst tillhöra den övre medelklassen.

Synen på jobbet

Friheter och förmåner genom jobbet

Män inom LO har i relation till kvinnor större tillgång till friheter och förmåner genom sitt arbete. Det finns skillnader när det gäller små sådana men stora skillnader syns oftare när det är större friheter eller förmåner det är fråga om.

När arbetare och tjänstemäns tillgång till friheter och förmåner betraktas finns liknande mönster som när kvinnor och män inom LO jämförs, nämligen att skillnader i tillgång oftare syns när det är stora friheter och förmåner det handlar om. Tjänstemännen har större tillgång till de stora friheterna och de stora förmånerna.

Vad som tydligt framträder är en klass- och könstrappa där LO-kvinnorna står längst ned medan LO-männen ofta åtnjuter friheter och förmåner i samma omfattning som de kvinnliga tjänstemännen. Högst på denna trappa står de manliga tjänstemännen.

Om lönesättning och löneskillnader

Kvinnor inom LO är mer kritiska till löneskillnader än vad män är, både när det gäller skillnader mellan olika yrkesgrupper och mellan kvinnor och män. Stödet för en solidarisk lönepolitik är emellertid lika utbrett bland männen som det är bland kvinnorna. När de svarande tillfrågas om olika faktorer betydelse för lönesättningen betonar kvinnor fler faktorer, och kvinnor ser dem oftare än män också som *mycket* viktiga.

Sett till arbetare och tjänstemän är det SACO-medlemmarna som är *minst* kritiska till löneskillnader mellan olika yrkesgrupper. Löneskillnader mellan kvinnor och män upplevs som för stora av mer än 80 procent av alla, men *mest* kritiska är TCO-medlemmarna. Den solidariska lönepolitiken skapar viss oenighet. Stödet för denna är mest utbrett bland LO-medlemmarna och minst bland SACO-medlemmarna. Helt eniga kan arbetare och tjänstemän inte heller sägas vara när det gäller olika faktorer betydelse för lönesättningen. Tjänstemännen ser i störst utsträckning arbetsledande uppgifter som viktiga medan arbetarna betonar den fysiska miljöns betydelse.

Slutsatser

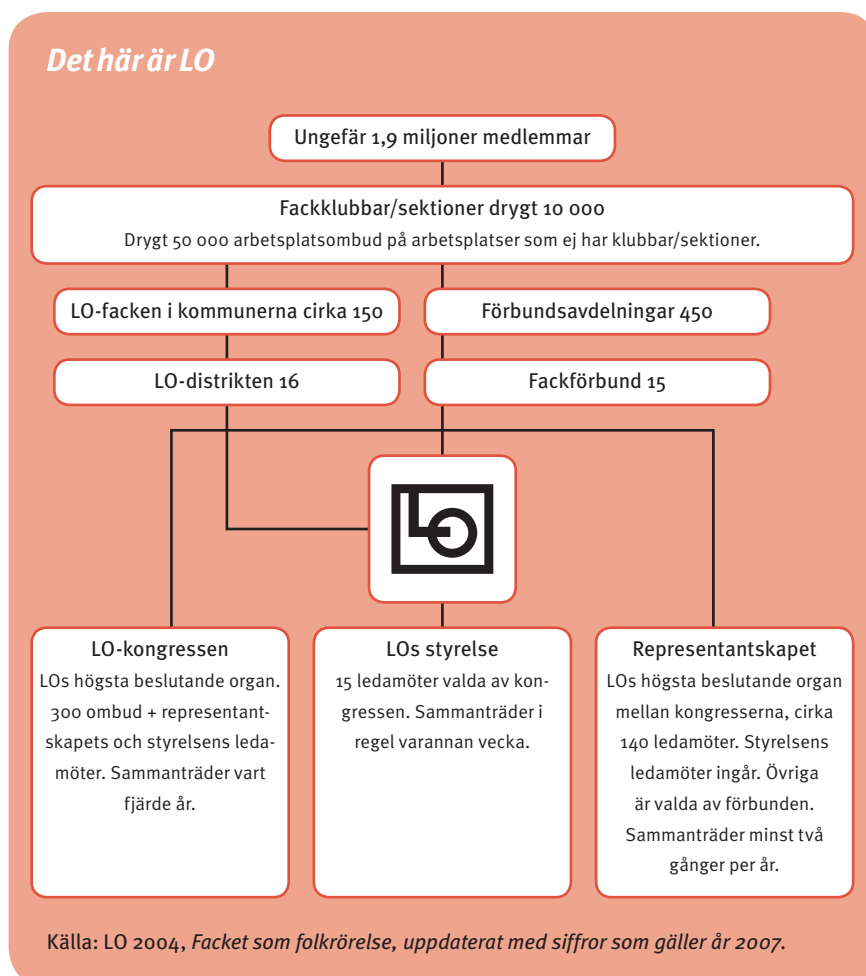
Många av de skillnader som i denna rapport synliggörs mellan kvinnor och män inom LO och mellan arbetare och tjänstemän kan med stor säkerhet härledas till den svenska arbetsmarknadens struktur. När det gäller kvinnor och män inom LO syns exempelvis att kvinnor instämmer något mindre än män i vad det fackliga medlemskapet ger. Kvinnor bedömer också fler av de frågor som facket bör syssla med som *mycket viktiga*. Kan detta ha sin grund i att kvinnor på grund av sin position på arbetsmarknaden känner ett större behov av fackets insatser? Kvinnor tycker ju något oftare än män att det lokala fackets inflytande bör öka. Kvinnor är också något mer kritiska i sin inställning till de löneskillnader som finns. Kanske beror skillnader som emellanåt framträder mellan hur kvinnor och män svarat inte i första hand på om det är just kvinnor eller män som svarat, kanske är det var man jobbar som avgör mer?

Att skilda förutsättningar råder i kvinno- respektive mansdominerade branscher blir särskilt tydligt när det handlar om så konkreta saker som friheter och förmåner genom arbetet. Här framträder också de olika förhållanden som råder för arbetare och tjänstemän som tydligast. På många andra områden som täcks in i undersökningen Röster om facket och jobbet skiljer sig arbetare och tjänstemän väldigt lite åt.

1. Inledning

EN FACKLIG ORGANISATION- är en idéburen medlemsorganisation vars syfte är att värna sina medlemmars intressen. Samtidigt som det kan finnas en nära kontakt mellan den enskilda medlemmen och den fackliga företrädaren kan avståndet också vara mycket stort.

Det är väsentligt för en facklig organisation att fånga upp medlemmarnas åsikter och att driva de frågor som medlemmarna anser är viktiga. Alla medlemmar har inte förmåga eller engagemang nog att föra fram sina önskemål den traditionella fackliga vägen och därför kan en intervjuundersökning som den här ge röst åt dessa medlemmar, röster som annars skulle vara ohörda.



Undersökningen

Rapportserien *Röster om facket och jobbet* bygger på en intervjuundersökning som syftar till att studera löntagares attityd till facket och syn på olika fackliga kärnfrågor. Undersökningen gäller samtliga löntagare som är anställda och i åldern 18 till 64 år. Det vill säga att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar, liksom ej fackligt anslutna, är med i undersökningen.

Svarsfrekvensen för hela undersökningen uppgår till 75 procent, vilket är en ovanligt hög svarsfrekvens för den här typen av undersökningar. Att så många (även icke LO-medlemmar) ställer upp på ungefär en halvtimmes intervju i telefon visar att undersökningen upplevs som seriös och viktig.

Statistiska centralbyrån har genomfört undersökningen på uppdrag av LO. Intervjuerna har skett i form av telefonintervjuer under våren 2006. Undersökningen har genomförts fyra gånger tidigare 1988, 1993, 1998 och 2002. Även då av Statistiska centralbyrån på uppdrag av LO.

Sju rapporter

Undersökningens resultat redovisas i rapportserien *Röster om facket och jobbet*. Serien består av sju rapporter:

- *Rapport 1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*
- *Rapport 2 Synen på lönesättning och löneskillnader*
- *Rapport 3 Facklig aktivitet och fackligt arbete*
- *Rapport 4 Friheter och förmåner i arbetet*
- *Rapport 5 Ungdomar och facket*
- *Rapport 6 Facket i storstäderna*
- *Rapport 7 Sammanfattning och slutsatser*

Rapport 1 till 6 publicerades löpande under perioden januari till november år 2007. Den rapport du nu håller i din hand är alltså den sjunde och sista i serien. Rapporterna har alla varit relativt omfångsrika och därför har en kortversion med en sammanfattning av de viktigaste resultaten publicerats i anslutning till respektive rapport.

Rapport 7 Sammanfattning och slutsatser – klass och kön

Syftet med denna avslutande rapport är att sammanfatta resultaten ur de tidigare rapporterna och att lyfta fram de viktigaste slutsatserna ur dessa. Någon traditionell sammanfattning av vad som redan sagts är det dock inte. Istället betraktas materialet ur ett klass- och könsperspektiv. Detta görs för att se om och i så fall hur synen på facket och jobbet skiljer sig åt, dels mellan arbetare och tjänstemän och dels mellan kvinnor och män inom LO. Frågor från alla tidigare rapporter finns med, men den femte och den

sjätte rapportens särskilda perspektiv på ungdomar och storstäder tas inte upp i denna.

Rapporten är uppdelad i två delar. I den första betraktas kvinnor och män inom LO och i den andra är det arbetare och tjänstemän som står i fokus. Dessa båda delar är i sin tur också delade i två delar, en som handlar om *synen på facket* och en som handlar om *synen på jobbet*. När det handlar om facket är underrubrikerna fyra:

- Den fackliga organisationsgraden
- Facket i praktiken
- Synen på vad facket ger och vad facket borde göra
- Facklig-politiskt samarbete och yrkes- samt klasstillhörighet¹

När det handlar om jobbet är underrubrikerna två:

- Friheter och förmåner genom jobbet
- Om lönesättning och löneskillnader.

Urval

Urvalet i årets undersökning består av totalt 8 350 personer och kommer från Statistiska centralbyråns Arbetskraftsundersökningar och sju LO-förbunds medlemsregister. Den del av urvalet som kommer från Arbetskraftsundersökningar gäller personer som där har uppgett sig vara anställda.

Tilläggsurval för vissa LO-förbund

För att kunna redovisa tillförlitliga resultat för flertalet LO-förbund så har förbunden givits möjlighet att utöka urvalet av sina egna medlemmar med så kallade tilläggsurval. Sju LO-förbund har beställt detta – Handels, Hotell- och restaurangfacket, Livs, Målarna, Pappers, Skogs- och träfacket samt Transport. Tilläggsurvalen är på mellan 200–500 intervjuer per förbund och medger en mer detaljerad redovisning av resultaten för dessa förbund än vad som hade varit möjligt utan tilläggsurval. Tilläggsurvalen påverkar endast precisionen i skattningarna gällande dessa sju förbund. Viktade antals- och andelsskattningar gällande till exempel samtliga arbetare eller anställda påverkas inte.

¹ I den del som behandlar arbetare och tjänstemän tas dock inte frågan om facklig-politiskt samarbete upp. Detta beror på att frågan om synen på detta enbart har ställts till LO-medlemmarna och alltså inte till tjänstemännen.

2. En tudelad arbetsmarknad

Ett kännetecken för den svenska arbetsmarknaden är att den är tydligt könssegregerad. Branscherna med påtaglig kvinno- respektive mansdominans är många. Att de typiska kvinnojobben systematiskt värderas lägre leder till att kvinnor tjänar i snitt 83 procent av vad männen tjänar.

Ett annat kännetecken är ett växande lönegap mellan arbetare och tjänstemän, för trots att löneutvecklingen varit jämn de senaste åren så har skillnaden i vad arbetare och tjänstemän tjänar bara fortsatt att växa.

I detta inledande kapitel ges en kort och övergripande bild av hur den svenska arbetsmarknaden ser ut, betraktat ur de perspektiv som är tema för denna rapport – klass och kön. Kortfattat beskrivs vad som kännetecknar arbetsmarknaden när det gäller kvinnors och mäns sysselsättning, samt hur lönerna ser ut i jämförelse mellan könen och mellan arbetare och tjänstemän.

De siffror som används i det här kapitlet kommer från Statistiska Centralbyråns longitudinella individdatabas LINDA, Arbetskraftsundersökningar (AKU) och yrkesregister, samt från LOs Lönerapport år 2007.

En könssegregerad arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden är mycket könssegregerad. Den präglas i stor utsträckning av delar som domineras av män och delar som domineras av kvinnor. Denna könsuppdelade arbetsmarknad tycks också vara seglivad, den har bestått under lång tid.

En betraktelse av de största yrkesgrupperna i Sverige bekräftar med tydlighet denna könsuppdelning i arbetslivet. Den största yrkesgruppen i Sverige är vård- och omsorgspersonal och denna grupp är extremt kvinnodominerad. Bland alla som arbetar som undersköterskor, sjukvårdsbiträden och liknande är hela 92 procent kvinnor. Inte ens var tionde arbetstagare inom denna yrkesgrupp är alltså man. Också bland vårdbiträden och personliga assistenter är den kvinnliga dominansen mycket stor. Inom yrkesgrupper som lagerarbetare och maskinoperatör råder däremot manlig dominans. I diagram 1 illustreras den könssegregerade arbetsmarknaden för arbetare. Diagrammet visar könsfördelningen inom tio av de största yrkesgrupperna bland arbetare i Sverige.

Även inom tjänstemannayrken finns tydligt kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper. Könsuppdelningen i arbetslivet är nästan lika tydlig som den är bland arbetare (se diagram 2).

Diagram 1 Könsfördelningen i yrkeskåren

Tio av de vanligaste arbetaryrkena

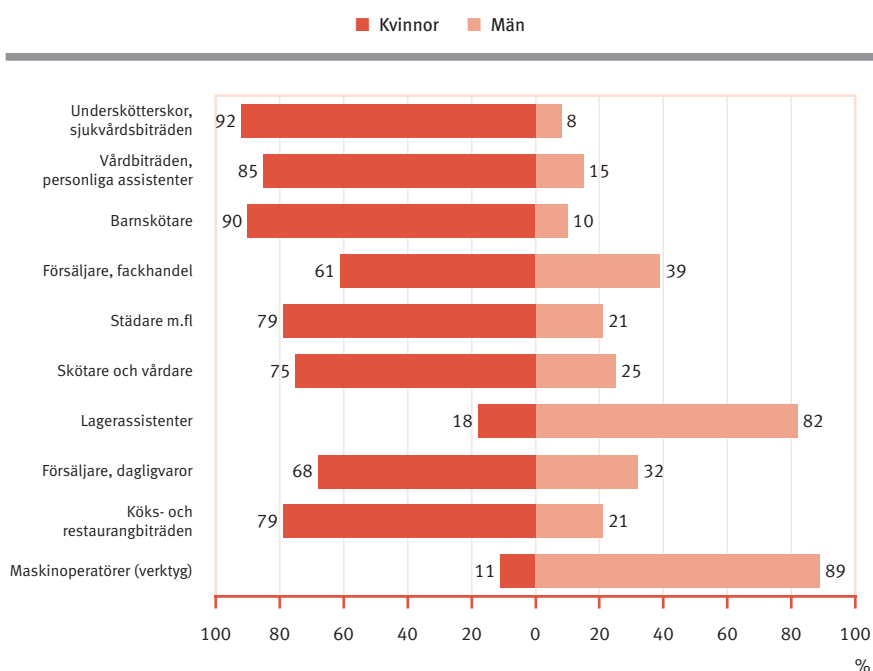
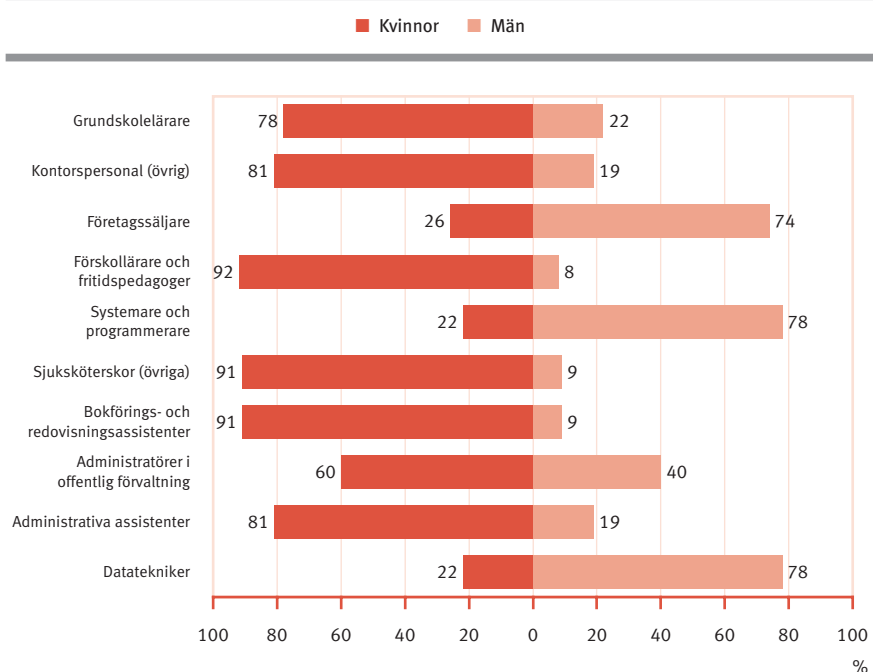


Diagram 2 Könsfördelningen i yrkeskåren

Tio av de vanligaste tjänstemannarykena



Lönekakan mycket ojämnt fördelad mellan könen...

Av alla förvärvsarbetande i Sverige tjänar den genomsnittliga kvinnan knappt 83 procent av vad den genomsnittlige mannen tjänar. År 2006 var den genomsnittliga månadslönen för samtliga förvärvsarbetande kvinnor 22 000 kronor. För männen låg den på 26 600 kronor. Dessa genomsnittliga löner avser heltidsarbete på dagtid. En viktig förklaring till skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner är att kvinnodominerade yrken i regel har lägre löner än vad de mansdominerade yrkena har. Detta mönster är långt ifrån nytt, tvärtom har det funnits länge.

Bland arbetare är den genomsnittliga månadslönen 18 000 kronor för kvinnor och 20 800 kronor för män, det vill säga att arbetarkvinnorna tjänar 86 procent av vad arbetarmännen tjänar. Mellan kvinnor och män inom tjänstemannayrken är skillnaden ännu större. Kvinnor har där en genomsnittlig månadslön på 24 800 kronor medan männens genomsnittliga lön är 32 000 kronor. Inom tjänstemannagruppen tjänar kvinnorna alltså 78 procent av vad männen tjänar.

... och mellan arbetare och tjänstemän

År 2006 var den genomsnittliga månadslönen för samtliga anställda, det vill säga med både kvinnor och män inräknade, 24 400 kronor. För arbetare var medellönen 19 600 kronor och för tjänstemän 28 200 kronor. Tjänstemännens löner är alltså i snitt 44 procent högre än arbetarnas. I kronor räknat rör det sig om hela 8 600 kronor. Högst lön har tjänstemän inom privat sektor, och klart lägst lön har arbetare inom offentlig sektor.

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän har vuxit

Löneutvecklingen år 2006 var procentuellt sett mycket jämn mellan arbetare och tjänstemän. Båda gruppernas löner ökade i snitt med 2,8 procent. Ändå innebar 2006 års löneutveckling ett fortsatt växande lönegap mellan arbetare och tjänstemän, en fortsättning på de senaste tio årens utveckling. I kronor får tjänstemännen betydligt större löneökningar.

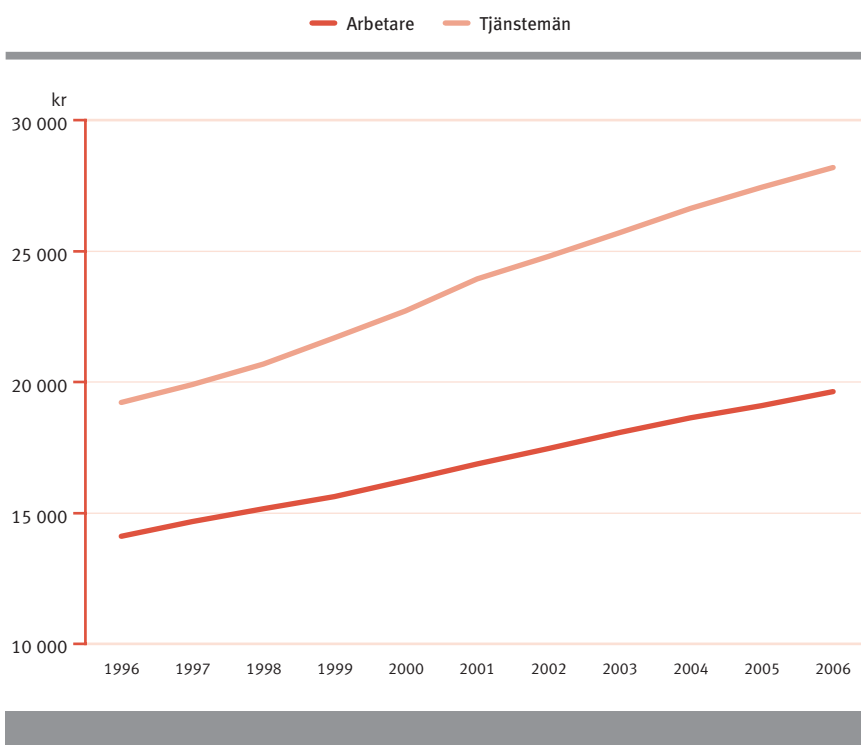
År 1996 var tjänstemannalönerna i genomsnitt 36 procent högre än arbetarnas löner, år 2006 var skillnaden som redan nämnts 44 procent. I kronor räknat har medellönen för tjänstemännen ökat med 3 500 kronor mer än för arbetare (se diagram 3).

Lönegapet mellan kvinnor och män krymper – men med snigelfart

År 2006 ökade lönerna en halv procent mer för kvinnor än för män. Det förklaras främst av att medellönerna för de manliga tjänstemännen ökade ovanligt lite. Sett över de senaste tio åren har det också skett en liten antydning till utjämning av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Som illustreras i diagram 4 är löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden den minsta som har uppmätts sedan 1995. Förändringen går dock mycket långsamt, och den ändring som sker har sin grund främst i att andelen kvinnor ökar något inom de yrkesgrupper som är mansdominerade och högavlönade. Detta tydliggörs av att kvinnors andel av männens lön ökat stadigare bland tjänstemännen. Den könssegregerade arbetsmarknaden är på väg att luckras upp inom många tjänstemannayrken.

Diagram 3 Månadslön för arbetare och tjänstemän år 1996–2006



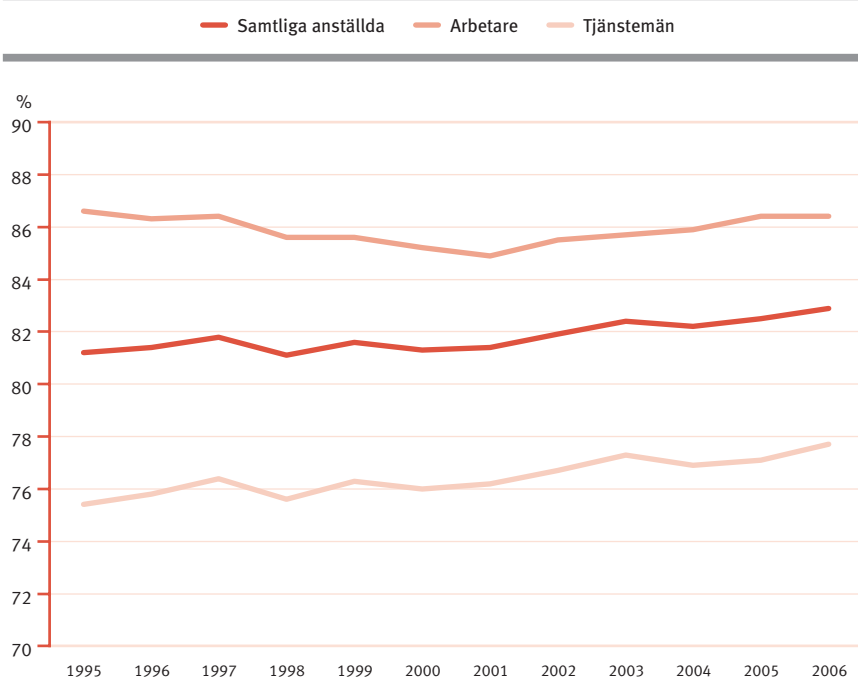
Även bland arbetare har löneskillnaden minskat, men bara de senaste fem åren. Denna minskning har lett tillbaka till en löneskillnad på samma nivå som för tio år sedan. Förklaringen till detta är just den tydliga könssegrering som råder bland arbetare, och lönerna ökade betydligt långsammare inom de kvinnodominerade branscherna under 1990-talets senare del.

Fortfarande är det alltså den ojämna fördelningen av män och kvinnor inom de flesta yrken som ligger bakom fortsatt stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta eftersom lönerna är systematiskt lägre inom de kvinnodominerade yrkena.

Kvinnor har generellt otryggare anställningar

Inte bara är den svenska arbetsmarknaden väldigt könssegrerad, kvinnors och mäns arbetsvillkor skiljer sig också mycket åt. Kvinnor har oftare än män tidsbegränsade anställningar, medan cirka 19 procent av alla kvinnor med anställning år 2006 hade en tidsbegränsad sådan var samma andel bland männen knappt 15 procent. Kvinnor har också deltidsanställningar i långt större utsträckning än vad män har. År 2006 arbetade 36 procent av

Diagram 4 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 1995–2006



kvinnorna men bara 11 procent av männen mindre än 35 timmar i veckan. Att dessa skillnader mellan könen finns innebär att kvinnor inte i lika stor utsträckning som män har en trygg anställning som de kan försörja sig själva på. Dessa skillnader mellan kvinnors och mäns förankring på arbetsmarknaden finns bland såväl arbetare som tjänstemän.

Del 1:
Kvinnor och män
om facket och jobbet

Kvinnor och män om facket

Bland kvinnor i arbetaryrken är den fackliga organisationsgraden hög – 82 procent är medlemmar i facket jämfört med 77 procent av männen. Bland arbetarkvinnorna är också stödet för ett starkare lokalt fack starkt.

Kvinnor och män inom LO anser sig vara fackligt intresserade i lika stor utsträckning, men i det faktiska fackliga arbetet står ändå männen längst fram. Män har fler uppdrag och deltar oftare i fackliga möten.

1.1 Den fackliga organisationsgraden

Andelen fackligt anslutna är hög i Sverige. Bland samtliga anställda var den fackliga organisationsgraden 78 procent år 2006. Bland arbetare var den 79 procent. Detta är att betrakta som en hög organisationsgrad även om den är lägre än vad den tidigare varit då den legat stadigt på över 80 procent. Att den nu för första gången sedan mitten av 1970-talet ligger under 80 procent beror till stor del på *strukturella förändringar*. Antalet anställda inom branscher som traditionellt varit fackligt starka har minskat, framför allt handlar det om industrin. Samtidigt har antalet anställda ökat inom den privata servicesektorn där den fackliga organisationsgraden historiskt sett har varit lägre och så fortfarande är.²

Fler kvinnor än män med i facket

I början av 1900-talet var den fackliga organisationen främst en angelägenhet för manliga arbetare. Under efterkrigstiden började kvinnor förvärvsarbeta i större utsträckning och organiserade sig även fackligt. Idag har kvinnor överlag en något högre organisationsgrad än män. Detta gäller även bland arbetare då 82 procent av kvinnorna är medlemmar i facket medan andelen anslutna män i arbetaryrken är 77 procent (se diagram 5).

Vanligare med fackligt medlemskap efter 30

Att vara facklig medlem är vanligare i högre åldrar, för kvinnor såväl som för män. I åldersgruppen 16 till 24 år är det bara lite drygt hälften av alla anställda som är fackligt anslutna. En viktig förklaring till detta är troligen de osäkra anställningsförhållanden som många ungdomar har när de gör entré på arbetsmarknaden. Möjligen väntar många tills de har fått en mer fast förankring på arbetsmarknaden med tryggare anställningsförhållanden innan de går med i facket. Möjligen är det också så att unga just på grund av att de har tidsbegränsade anställningar inte fångas upp av de fackliga organisationerna.

² Mer om detta i Roster om facket och jobbet 1 2007, kapitel 7.

Diagram 5 Facklig organisationsgrad första kvartalet 2006

Kvinnor och män inom LO

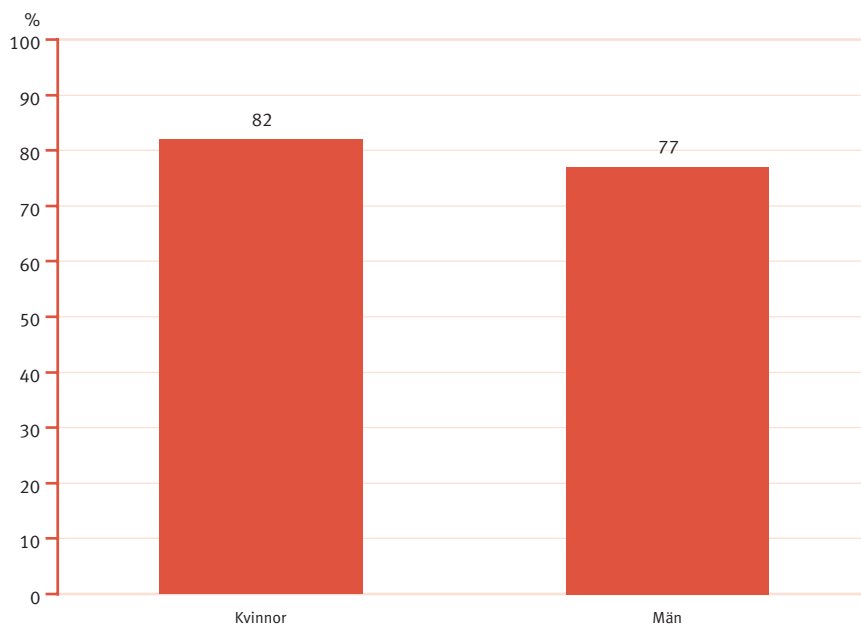


Diagram 6 Facklig organisationsgrad första kvartalet 2006

Arbetare och tjänstemän

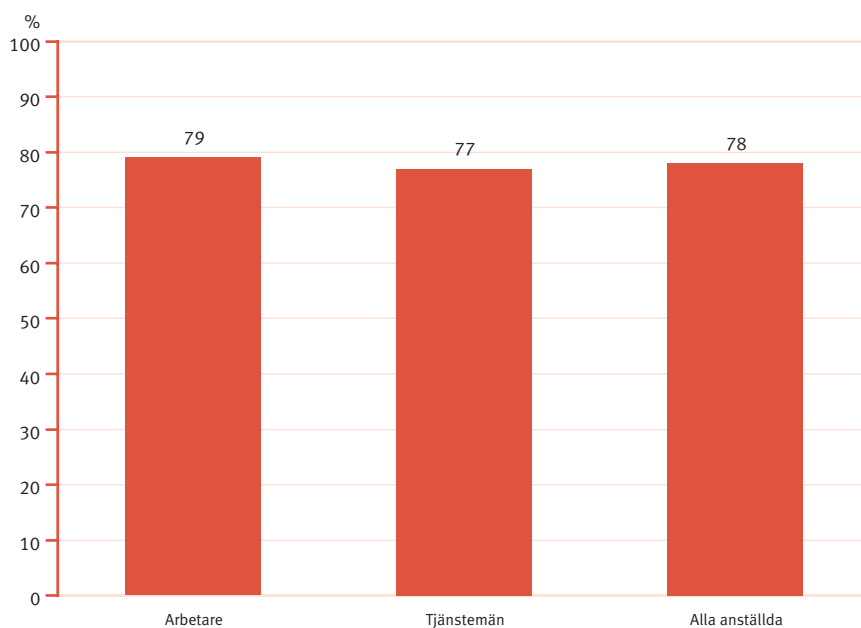
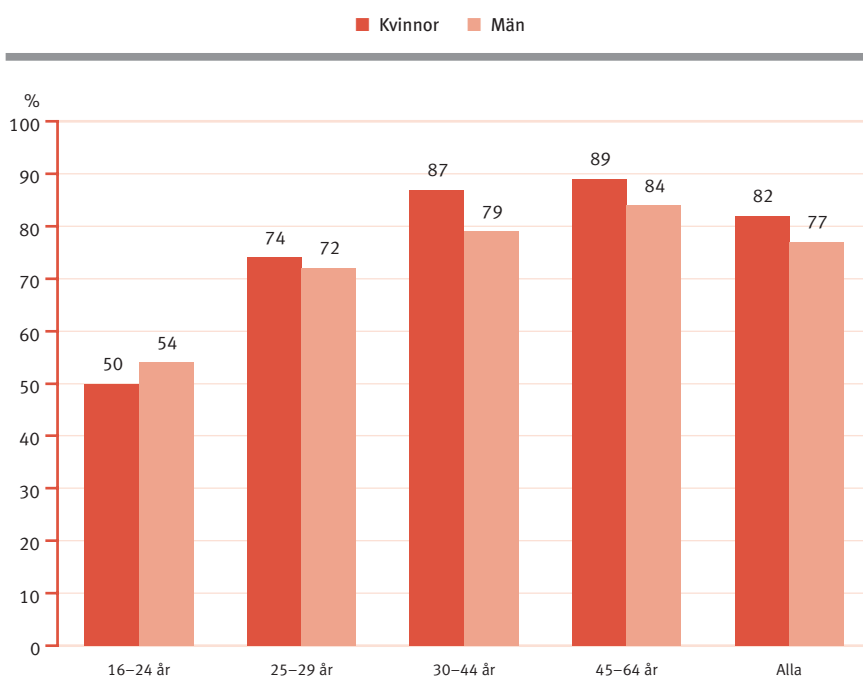


Diagram 7 Facklig organisationsgrad för anställda efter kön och ålder år 2006
Arbetare



Bland unga är fler män medlemmar

Som diagram 7 visar skiljer sig staplarna för kvinnor och män i gruppen 16 till 24 år också från de andra åldersgrupperna genom att männen har en något högre anslutningsgrad. Detta återfinns inte i någon annan åldersgrupp. Möjligen är det så att unga män i arbetaryrken något oftare än unga kvinnor i arbetaryrken lyckats etablera sig på arbetsmarknaden och därför också tagit steget till fackligt medlemskap. Tanken om att det kan vara så stärks av att de traditionellt manligt dominerade yrkesförberedande gymnasieprogrammen leder till bättre etablering på arbetsmarknaden än vad de traditionellt kvinnligt dominerade programmen gör.³ Unga män har oftare fasta anställningar än vad unga kvinnor har.⁴ Manligt dominerade LO-förbund har dessutom också många som blir medlemmar redan innan de avslutat sin yrkesförberedande gymnasieutbildning.

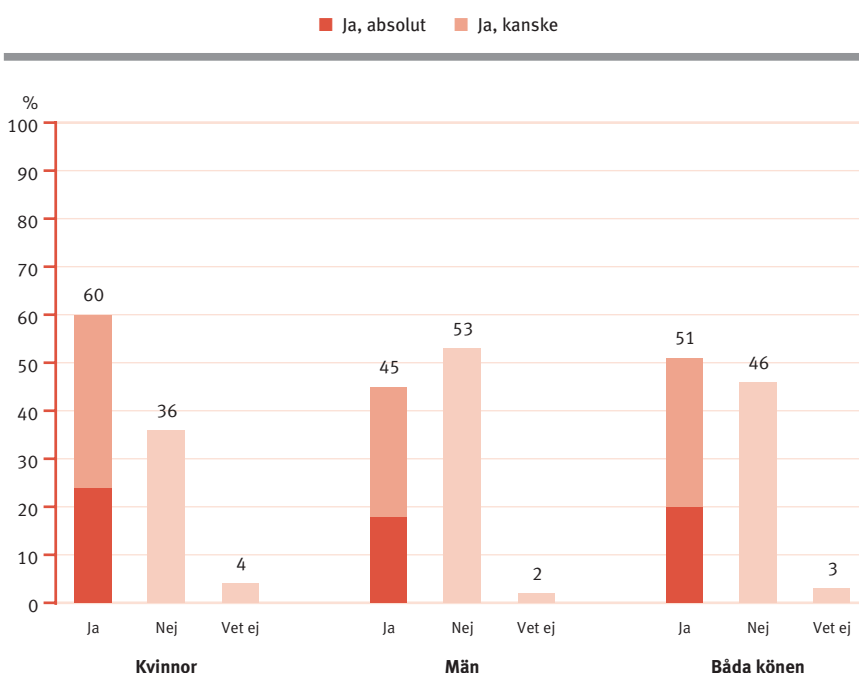
Med undantag för åldersgruppen 16 till 24 år har dock kvinnor en relativt högre organisationsgrad än män. Störst är skillnaden i åldersgruppen 30 till 44 år. I denna är 87 procent av kvinnorna medlemmar i facket medan 79 procent av männen är det. Högst anslutningsgrad har kvinnor i åldersgruppen 45 till 64 år.

³ Se Vägen in i arbetslivet, LO 2006

⁴ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 5, kapitel 2.

Diagram 8 Skulle kunna tänka sig att gå med i facket

Andel av ej fackligt anslutna arbetare. Kvinnor och män



Fler kvinnor kan tänka sig att gå med i facket

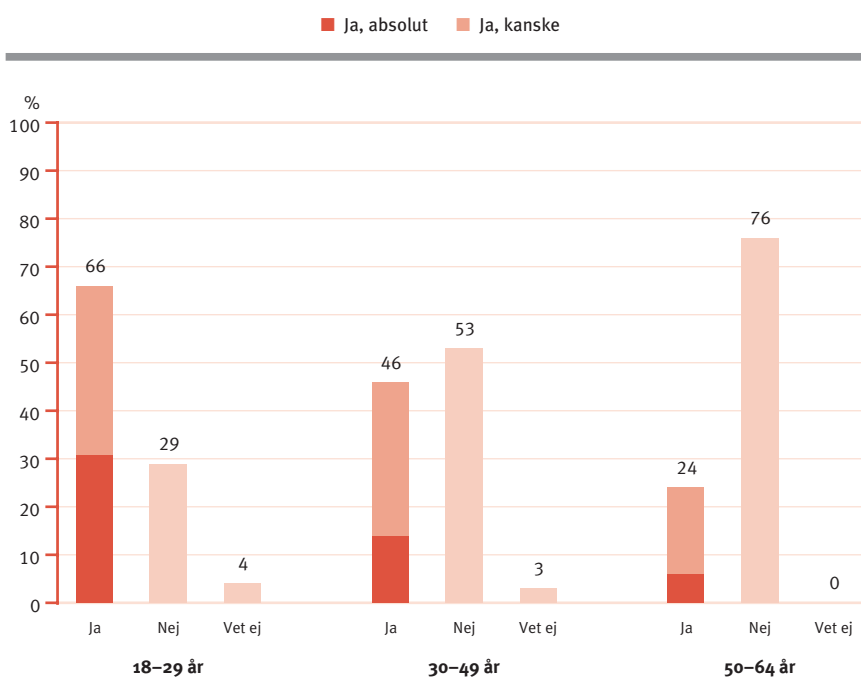
När arbetare som inte är fackligt anslutna tillfrågas om de skulle kunna tänka sig att gå med i facket svarar hela 20 procent att de *absolut* kan det. Ytterligare 31 procent svarar att de *kanske* kan tänka sig att bli medlemmar. Det är alltså hälften av de tillfrågade icke-medlemmarna som ställer sig positiva till ett fackligt medlemskap för egen del. Andelen som säger att de *inte* kan tänka sig att bli medlemmar är 46 procent, och 3 procent svarar att de inte vet.

Återigen syns en mer positiv inställning till facket från kvinnornas sida. Nästan en fjärdedel (24 procent) av kvinnorna i arbetaryrken som inte är medlemmar i facket uppger att de *absolut* kan tänka sig att gå med. Mer än en tredjedel (36 procent) svarar *ja, kanske* på frågan. Bland männen är andelen absoluta svar 18 procent medan 27 procent ger det lite mer tveksamma men fortfarande positiva svaret *ja, kanske*.

När de som svarat *absolut* och *kanske* räknas samman är det alltså hela 15 procentenheter fler av de icke-anslutna kvinnorna än männen som har en positiv inställning till fackligt medlemskap. Detta märks också genom att en betydligt större andel av männen uppger att de *inte* kan tänka sig ett fackligt medlemskap. Väldigt få tycks ha funderat så lite över fackligt medlemskap att de inte alls vet hur de ställer sig till ett sådant (se diagram 8).

Diagram 9 Skulle kunna tänka sig att gå med i facket

Andel av ej facklig anslutna arbetare efter ålder



Unga positiva till medlemskap

Som tidigare redogjordes för är den fackliga organisationsgraden lägst i de yngre åldersgrupperna, men att unga aktivt valt att i stor utsträckning stå utanför den fackliga gemenskapen kan knappast vara en rimlig tolkning. Istället är det en mycket stor andel av icke-medlemmarna i åldersgruppen 18 till 29 år som uppger att de kan tänka sig att bli medlemmar. Det rör sig om två tredjedelar av de svarande som ställer sig positiva till medlemskap. Bland de äldre finns en betydligt mer utbredd ovilja (se diagram 9).

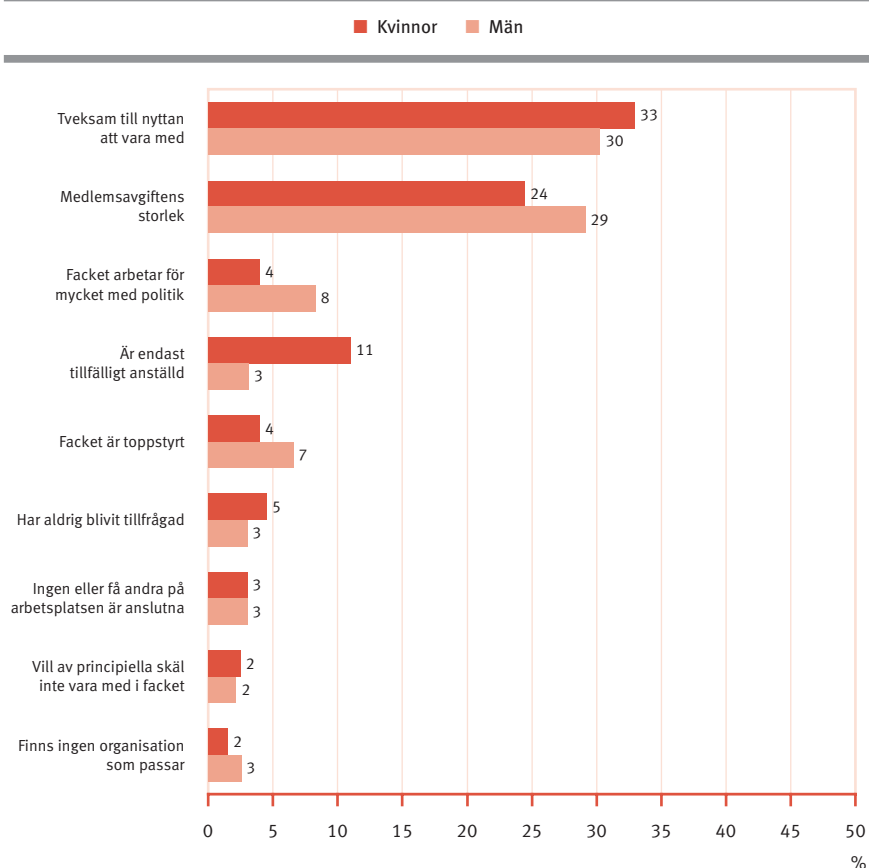
Män tveksamma till avgiften, kvinnor tveksamma till nyttan

De icke-anslutna arbetare som tillfrågats i undersökningen är relativt överens om vad som skulle kunna få dem att gå med i facket. För både kvinnor och män är fyra skäl vanligast förekommande; *lägre fackavgifter, att facket arbetade på ett annat sätt, risk för arbetslöshet* samt *att facket arbetade med andra frågor*.⁵ När arbetare som inte är medlemmar i facket därtill tillfrågats om den viktigaste orsaken till att de inte är det dominerar två skäl; *tveksamhet till nyttan av att vara med* samt *medlemsavgiftens storlek*. Mellan var tredje och var fjärde icke-medlem har angett någon av dessa två orsaker. Män anser oftare än kvinnor att det är medlemsavgiftens storlek som är det avgörande. Kvinnor anger oftare än män tveksamhet till nyttan som skäl. Möjligen kan man se detta som två sätt att säga samma sak – att man inte

⁵ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 1 2007, kapitel 6.

Diagram 10 Skäl till att inte vara medlem i facket

Andel ej fackligt anslutna arbetare. Kvinnor och män



är helt säker på att medlemskapet kommer att ge tillräckligt för att kostnaden ska kännas rimlig.

Långt fler kvinnor anger tillfällig anställning som orsak

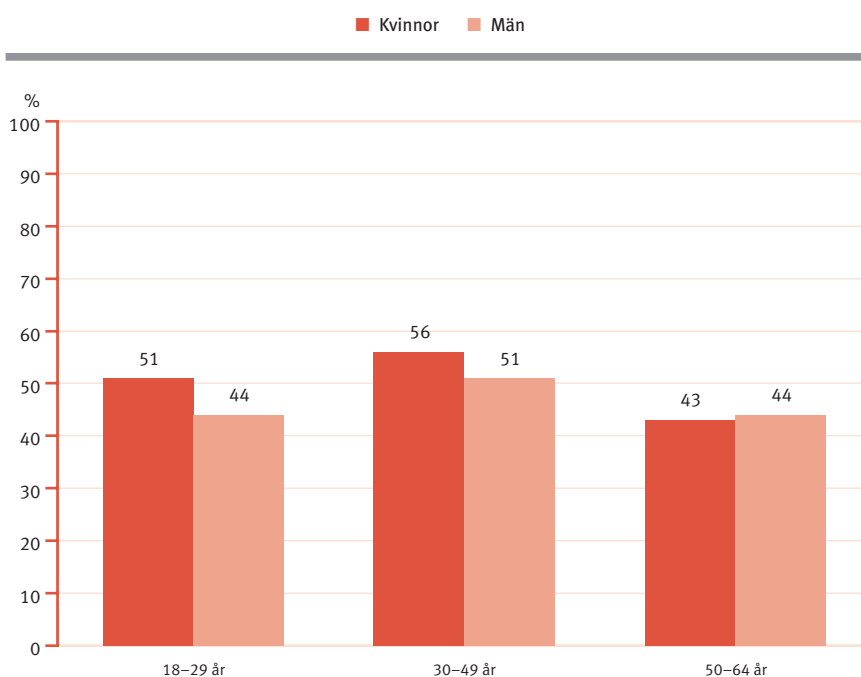
Några andra skäl som de svarande icke-medlemmarna ger är bland annat att facket *arbetar för mycket med politik*, att man *endast har en tillfällig anställning* och därför inte går med i facket, att *facket är toppstyrt*, eller att man helt enkelt *aldrig blivit tillfrågad* om att gå med. Dubbelt så många män som kvinnor anser att facket arbetar för mycket med politik. Nästan fyra gånger så många fler kvinnor än män svarar att en tillfällig anställning gör att de väljer att stå utanför facket. Det är mer än var tionde kvinna som uppger sin situation med en tillfällig anställning som orsak till att hon inte blir medlem i facket (se diagram 10).⁶

Fler kvinnor än män vill ge facket mer inflytande

Nästan alla anställda som är fackliga medlemmar ser positivt på det lokala fackets arbete. De tycker antingen att facket bör ha mer att säga till om på

⁶ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 1 2007, kapitel 5.

Diagram 11 Tycker att det lokala facket bör ha mer att säga till om LO-medlemmar. Kvinnor och män



arbetsplatsen, eller att dess grad av inflytande åtminstone bör bestå. Stödet för ett starkare inflytande för det lokala facket är emellertid något starkare bland kvinnor än bland män. Det är också dubbelt så många män som kvinnor som tycker att facket bör ha *mindre* att säga till om, men i absoluta tal är det inte många personer det rör sig om (se tabell 1). Intressant i sammanhanget är också vad som framkommer om man ser till undergrupper bland fackligt anslutna kvinnor och män. Det är nämligen bland kvinnor födda utanför Norden som man finner det starkaste stödet för ett fack med mer inflytande, i denna grupp är det 56 procent som tycker att facket ska ha mer att säga till om.⁷

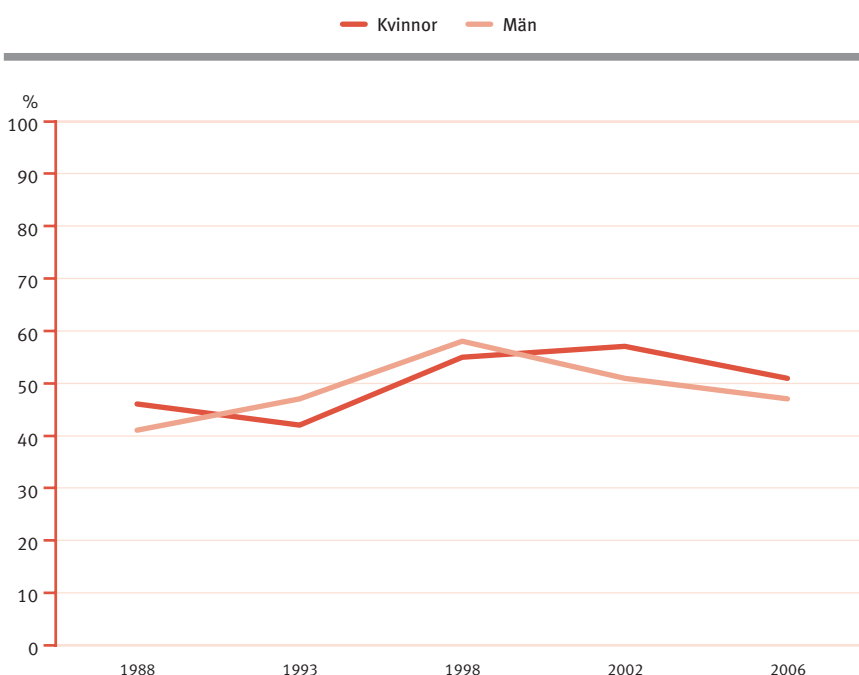
Tabell 1 Synen på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen

Andel LO-medlemmar i procent. Kvinnor och män

	Kvinnor	Män
Bör ha mer att säga till om	51	47
Bör ha mindre att säga till om	2	4
Bör varken ha mer eller mindre att säga till om	37	41
Vet ej, ej svar	10	8
Summa	100	100

⁷ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 1 2007, kapitel 3.

Diagram 12 Tycker att det lokala facket bör ha mer att säga till om
LO-medlemmar år 1988–2006. Kvinnor och män



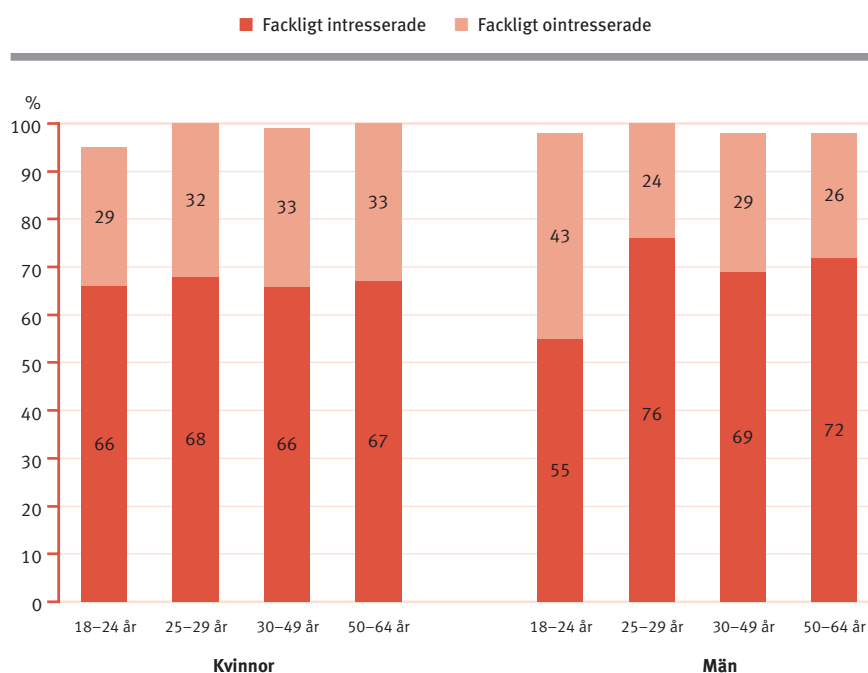
Synen på huruvida det lokala facket bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen varierar också mellan olika åldersgrupper. Starkast stöd för uppfattningen, bland LO-medlemmar, finns hos kvinnor mellan 30 och 49 år, en grupp där den fackliga anslutningsgraden också är hög. I den äldre åldersgruppen, 50 till 64 år, är det färre som anser att facket bör ha mer att säga till om men fortfarande rör det sig om 43 respektive 44 procent som svarat så. Stödet för att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen är alltså utbrett (se diagram 11).

Krisen gav stöd för starkare fack

I diagram 12 visas hur kvinnor och män inom LO har skiftat i synen på huruvida det lokala facket bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen eller ej sedan Röster om facket och jobbet genomfördes för första gången år 1988. Skillnaden mellan kvinnors och mäns åsikt i frågan har hela tiden varit liten. Mellan åren 1993 och 1998 syns ett starkt ökat stöd från både kvinnor och män, inte helt överraskande med 1990-talskrisen i åtanke. Andelen kvinnor som stödjer ett starkare fack fortsatte även därefter att öka fram till år 2002 medan andelen män av samma uppfattning minskade. Kvinnors dominans inom den fortsatt pressade offentliga sektorn kan möjligen ligga bakom detta. I jämförelse med den förra undersökningen har det totalt sett skett en svag minskning av andelen som anser att det lokala fackets inflytande bör öka, bland kvinnor såväl som bland män. En möjlig förklaring till detta kan vara den ekonomiska konjunkturons uppgång och att behovet av det fackliga arbetet uppmärksammas mindre i goda tider.

Diagram 13 Egen bedömning av fackligt intresse

LO-medlemmar efter kön och ålder



1.2 Facket i praktiken

Sju av tio LO-medlemmar anser sig vara fackligt intresserade. Kvinnor och män anger i nästan lika stor grad att de är intresserade av facket och dess arbete. Sammanlagt 67 procent av kvinnorna väljer att kalla sig själva fackligt intresserade och 69 procent av männen gör samma sak.⁸

Störst ointresse hos de yngsta männen

Vissa skillnader mellan mäns och kvinnors fackliga intresse framträder när olika åldersgrupper betraktas. Unga män, i åldrarna mellan 18 och 24 år, sticker ut genom att i störst utsträckning beskriva sig själva som fackligt ointresserade. Intressant att notera är att männen i nästföljande åldersgrupp, 25 till 29 år, inte alls uppvisar samma svala hållning gentemot facket utan istället faktiskt visar det största intresset av alla (se diagram 13).

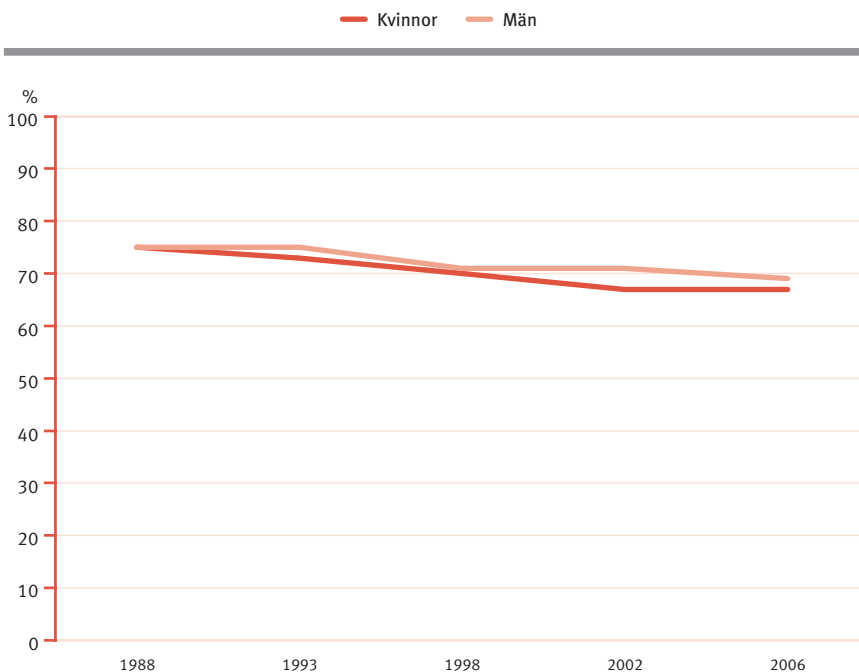
Likartad minskning av det fackliga intresset

Sedan undersökningen Röster om facket och jobbet genomfördes för första gången år 1988 har andelen fackligt intresserade LO-medlemmar minskat från 75 till 68 procent. Minskningen har varit nästan exakt lika stor bland både kvinnor och män (se diagram 14).

⁸ Mer om detta i Röster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 6.

Diagram 14 Egen bedömning av fackligt intresse

LO-medlemmar år 1988–2006. Kvinnor och män



Män har oftare fackliga uppdrag

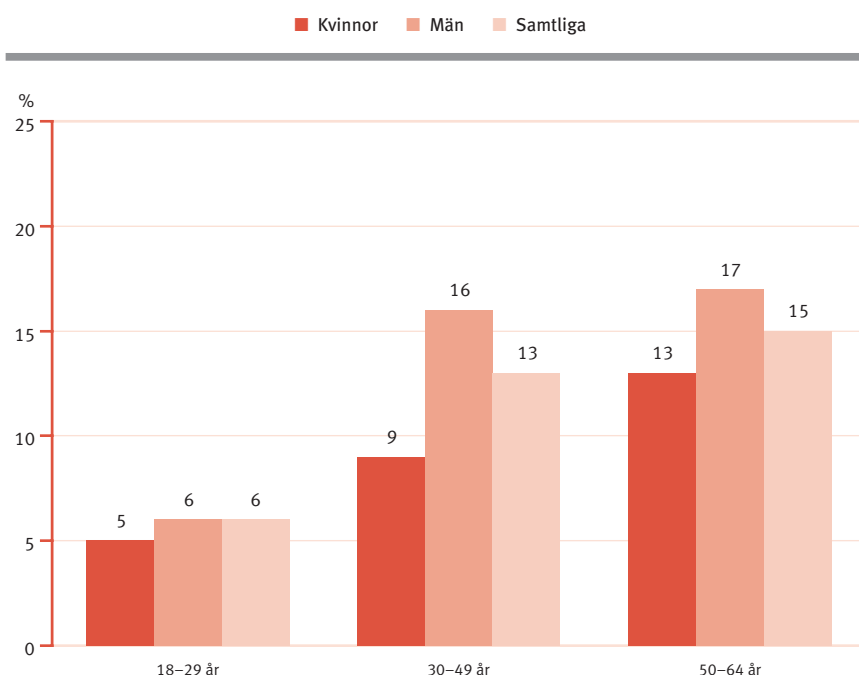
Kvinnor är alltså fackligt anslutna i större utsträckning än män och anser oftare att det lokala facket bör ha mer att säga till om. Kvinnor ser sig själva som fackligt intresserade i samma utsträckning som män. Ändå står LO-kvinnorna i skuggan av männen när det gäller facklig aktivitet. Det är en märkbart större andel män än kvinnor som har fackliga förtroendeuppdrag. Medan 10 procent av kvinnorna som är medlemmar i något av LO-förbunden har ett eller flera uppdrag är det 14 procent av männen som har det. Bland tjänstemännen är skillnaden mellan könen mindre i detta avseende, och där skillnader finns är det omvänt så att kvinnorna dominerar på uppdragen.⁹

Det är sammanlagt 157 000 LO-medlemmar som har fackliga uppdrag. Av dessa är cirka 38 procent (59 000) kvinnor och 62 procent (98 000) män. Uppdragen är omkring 201 000 till antalet, och av dessa innehåser omkring 37 procent (74 000) av kvinnor och 63 procent (127 000) av män. Det finns visserligen fler manliga än kvinnliga medlemmar i LO-förbunden totalt, men obalansen när det gäller könsfördelningen hos dem som har uppdrag är ändå ett faktum. Könsfördelningen bland medlemmarna är omkring 46 procent kvinnor och 54 procent män, det vill säga jämnare än fördelningen bland uppdragsinnehavarna.

⁹ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 15 Har fackligt förtroendeuppdrag

LO-medlemmar efter kön och ålder



Den sneda könsfördelningen på de fackliga förtroendeuppdragen är synlig i alla åldersgrupper. Störst är skillnaden bland 30- till 49-åringar. I denna åldersgrupp är det 16 procent av männen som har minst ett uppdrag, men bara 9 procent av kvinnorna (se diagram 15). Att det är så är extra intressant mot bakgrund av att det är i just denna ålderskategori som den högre fackliga organisationsgraden bland kvinnor är som mest framträdande, och stödet för ett starkare fack mest utbrett. En grupp som är särskilt under-representerad på de fackliga förtroendeposterna är kvinnor födda utanför Norden. Bara 4 procent har fackliga förtroendeuppdrag. Det är mer än dubbelt så vanligt att män födda utanför Norden har uppdrag (10 procent av denna grupp har uppdrag).¹⁰

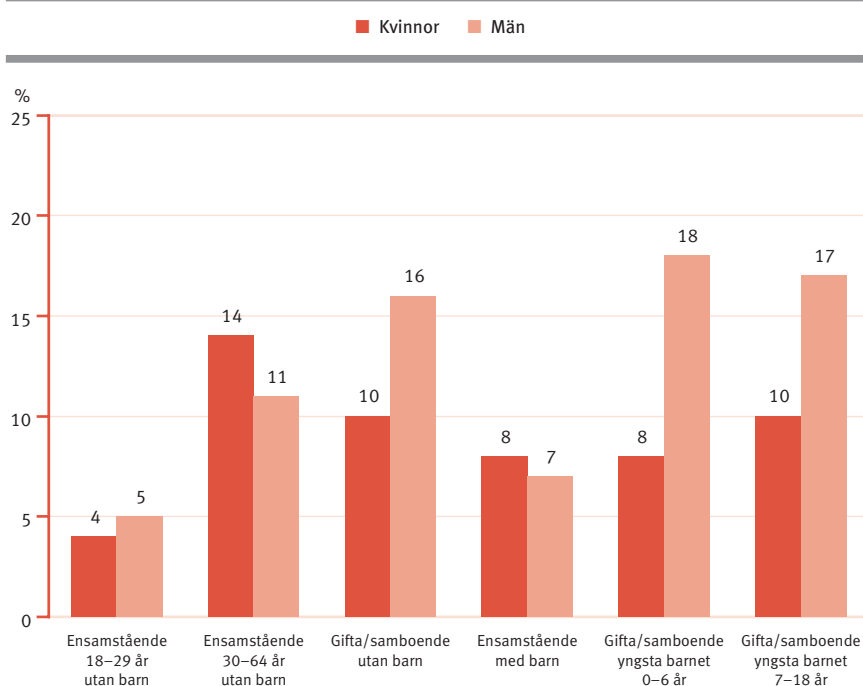
Ojämslaldhet bakom skillnader?

Genom att betrakta familjeförhållanden framträder ännu en intressant aspekt av vilka det är som har fackliga förtroendeuppdrag. Det visar sig att skillnaden mellan kvinnor och män med uppdrag är störst bland gifta och

¹⁰ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 16 Har fackligt förtroendeuppdrag

LO-medlemmar efter familjesituation och kön

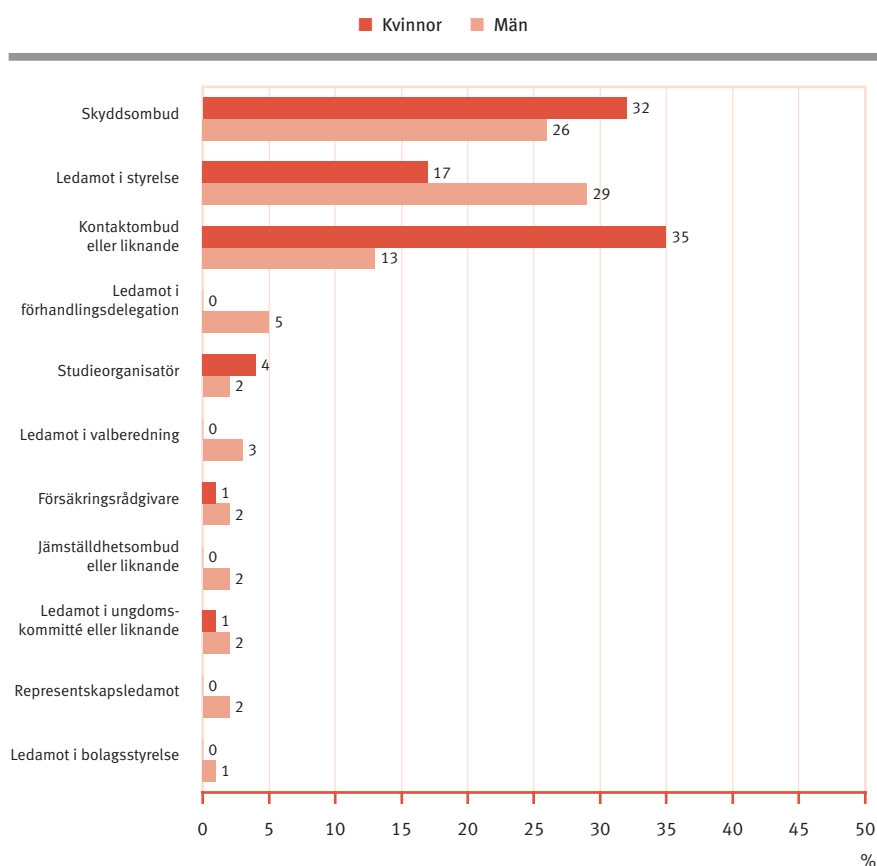


sammanboende *med eller utan* barn. Att vara gift eller sambo och samtidigt ha någon form av fackligt uppdrag är betydligt vanligare bland män än det är bland kvinnor. Särskilt framträdande är detta bland gifta eller sammanboende *med* små barn. Män med sådana familjeförhållanden har uppdrag mer än dubbelt så ofta som kvinnor. Det är till och med så att det är i denna grupp, bland män som är gifta eller sammanboende *med* små barn, som fackliga uppdrag är vanligast förekommande. Kvinnor i samma situation har däremot sällan uppdrag (se diagram 16). Frågan vaknar givetvis om ett större ansvar för barn och hem bland gifta/sammanboende kvinnor än män ligger bakom detta. Kan det vara så att det är svårare för kvinnor med denna livssituation att ta uppdrag, och lättare för männen?¹¹

Bland ensamstående arbetare som är 30 år eller äldre är det vanligare att kvinnor har förtroendeuppdrag än att män har det. Även bland ensamstående med barn är det faktiskt något vanligare att kvinnor har uppdrag, men skillnaden är mycket liten liksom andelen i denna grupp som har något uppdrag.

11 Mer om detta i Roster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 17 Fördelning av fackliga förtroendeuppdrag efter typ av uppdrag LO-medlemmar. Kvinnor och män

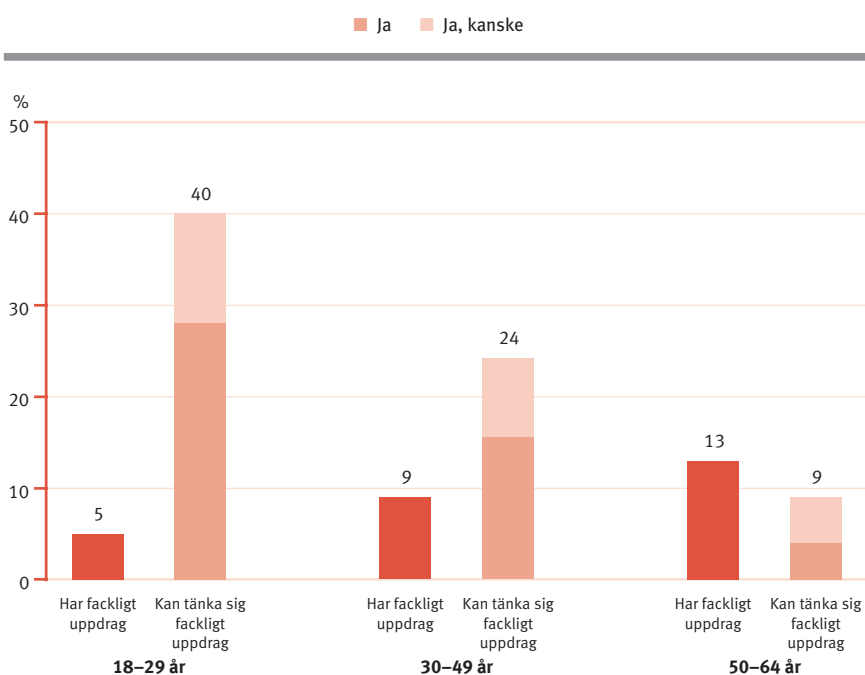


Uppdrag efter kön eller skillnader beroende facklig struktur?

Även typen av förtroendeuppdrag skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Män har oftare styrelseuppdrag än vad kvinnor har, och det är nästan uteslutande män som i egenskap av facklig representant sitter med i förhandlingsdelegationer. Kvinnor har däremot uppdrag som skydds- eller kontaktombud i större utsträckning än män. Störst är skillnaden när det gäller kontaktombud eller liknande. Hela 35 procent av LO-kvinnornas cirka 74 000 uppdrag är av den karaktären medan bara 13 procent av männens cirka 127 000 uppdrag är det (se diagram 17).¹² Vid en första anblick kan det framstå som om kvinnor har mindre inflytelserika uppdrag än män, men en sådan slutsats vore förhastad. En viktig delförklaring kan vara de olika förbundens uppbyggnad, och att typiskt kvinnodominerade förbund har en organisation med färre styrelseplatser i antal räknat jämfört med typiskt mansdominerade förbund. Detta blir exempelvis synligt om man jämför kvinnodominerade Kommunal med mansdominerade IF Metall. Då Kommunal har 23 avdelningar har IF Metall 52 avdelningar. Ju färre avdelningar som finns, desto färre blir antalet styrelseposter helt enkelt.

¹² Mer om detta i Roster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 18 Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig ta sådant LO-kvinnor efter ålder. Procent



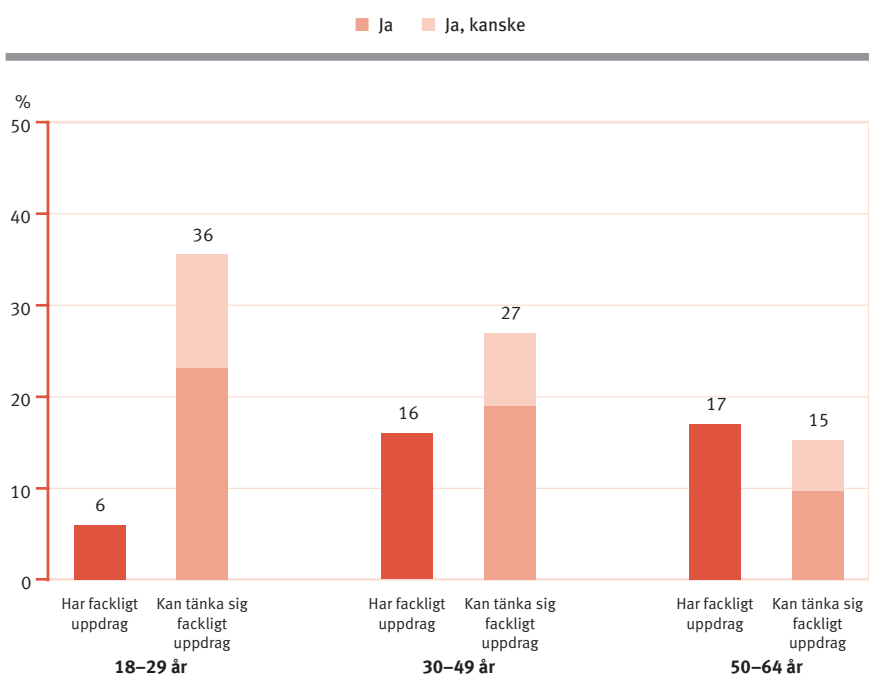
Unga kvinnor och män pigga på att åta sig uppdrag

Det är en något mindre andel kvinnor än män inom LO som säger sig kunna tänka sig att ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Men skillnaden är inte stor. Bland de tillfrågade kvinnorna svarar 22 procent *ja* eller *kanske* på frågan om de kan tänka sig att ta ett uppdrag, bland männen är andelen 25 procent. Bland LO-medlemmar som är födda utanför Norden är viljan att åta sig ett uppdrag anmärkningsvärt mycket större. Hela 40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen som är födda i något land utanför Norden ställer sig positiva till uppdrag.¹³

Intressant att notera är att en mycket stor andel av unga LO-medlemmar svarar att de kan tänka sig att ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Både kvinnor och män i åldersgruppen 18 till 29 år ställer sig i stor utsträckning positiva till att engagera sig fackligt – hela 40 procent av kvinnorna och 36 procent av männen (se diagram 18 och 19). Att så få unga medlemmar idag har uppdrag kan med detta i åtanke knappast betraktas som en följd av ointresse.

¹³ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 19 Har fackligt förtroendeuppdrag eller kan tänka sig att ta sådant LO-män efter ålder. Procent



Fackligt engagemang på andra nivåer

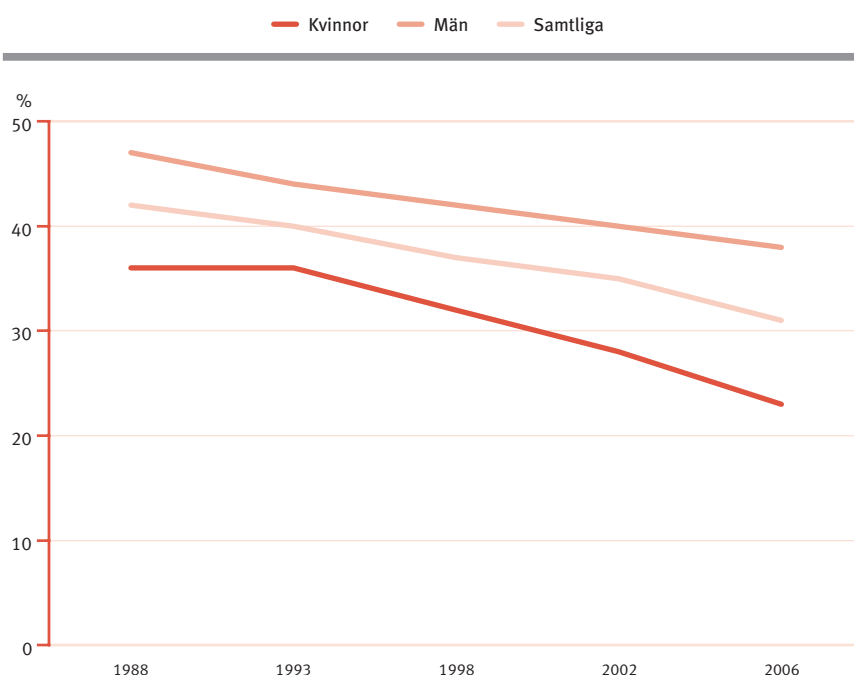
Fackligt engagemang behöver inte omfatta förtroendeuppdrag. Det kan också ta sig uttryck på andra sätt, på andra nivåer. Det kan exempelvis handla om deltagande i fackliga möten, kontakter med fackliga förtroendevalda och läsning av de fackliga tidningarna.

Både kvinnor och män deltar mindre i fackliga möten

När det gäller att delta i fackliga möten syns en nedåtgående trend för medlemmarna i LO-förbunden, tydlig ända sedan Röster om facket och jobbet genomfördes för första gången år 1988. Allt färre deltar i fackliga möten. År 1988 hade 42 procent av LO-medlemmarna deltagit i åtminstone ett fackligt möte under de senaste tolv månaderna, år 2006 är andelen 31 procent. Störst är minskningen för kvinnor. År 1988 hade 36 procent av kvinnorna deltagit i ett fackligt möte, år 2006 är andelen 23 procent. Bland LO-männen är andelen 38 procent. Också det är en minskning från år 1988 då nästan hälften, 47 procent, hade gått på något fackligt möte (se diagram 20). Det är med andra ord stor skillnad mellan kvinnors och mäns mötesdeltagande inom LO. Det har så varit ända sedan år 1988, men sedan år 1998 har kvinnornas mötesdeltagande minskat mer än männens.

Diagram 20 Deltagit i fackligt möte de senaste 12 månaderna

LO-medlemmar år 1988–2006. Procent



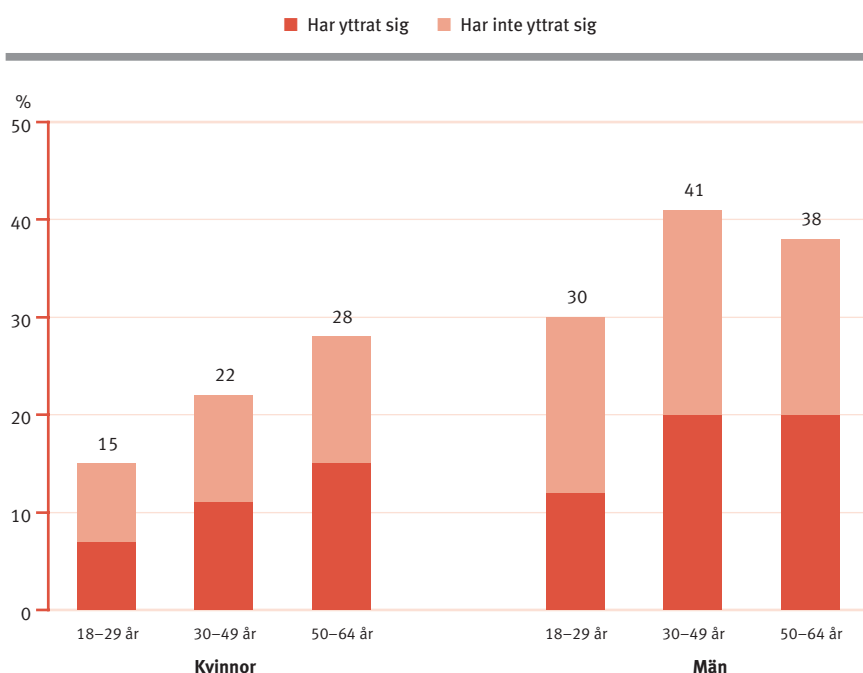
En rad saker kan tänkas ligga bakom det kraftigt minskade mötesdeltagandet. Tre huvudsakliga skäl bör nämnas; försämrade arbetsvillkor, strukturomvandling och svagare medbestämmandeavtal. Deltidsanställning och tidsbegränsad anställning blir vanligare, framför allt bland kvinnor, och arbetsklimatet präglas ofta av tidspress. Tid och ork för fackliga möten blir följaktligen mindre. Strukturomvandlingen innebär att stora arbetsställen försvinner och ersätts av allt fler mindre arbetsplatser. Därmed blir det svårare för de fackliga organisationerna att samla medlemmarna till möten. Medbestämmandeavtalen upplevs ha försvagats på senare år, och detta kan innebära svårigheter att ta ut den fackliga tid man som anställd har rätt till.¹⁴

Unga kvinnor deltar minst

Det absolut lägsta mötesdeltagandet står de unga kvinnorna för. I åldersgruppen 18 till 29 år är mötesdeltagandet bland kvinnor bara 15 procent, hälften av vad det är bland män i samma åldersgrupp. Mest utbrett är mötesdeltagandet bland män i åldersgruppen 30 till 49 år och även i denna ål-

¹⁴ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 3.

Diagram 21 Deltagit i minst ett fackligt möte de senaste 12 månaderna
LO-medlemmar. Procent



derskategori är kvinnornas deltagande nästan hälften av vad det är bland männen (se diagram 21). Exakt vad detta har sin grund i är svårt att sja om, men givetvis kan strukturen på arbetsmarknaden spela roll. Om man exempelvis ser till detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen så är detta två branscher där andelen unga kvinnor är stor, och samtidigt är detta två branscher som präglas av många små arbetsplatser och hög rörlighet. Tidsbegränsade anställningar och deltidsjobb är dessutom vanliga. Att samla arbetstagare till fackliga möten är därigenom svårt.

Hälften gör sin röst hörd på fackliga möten

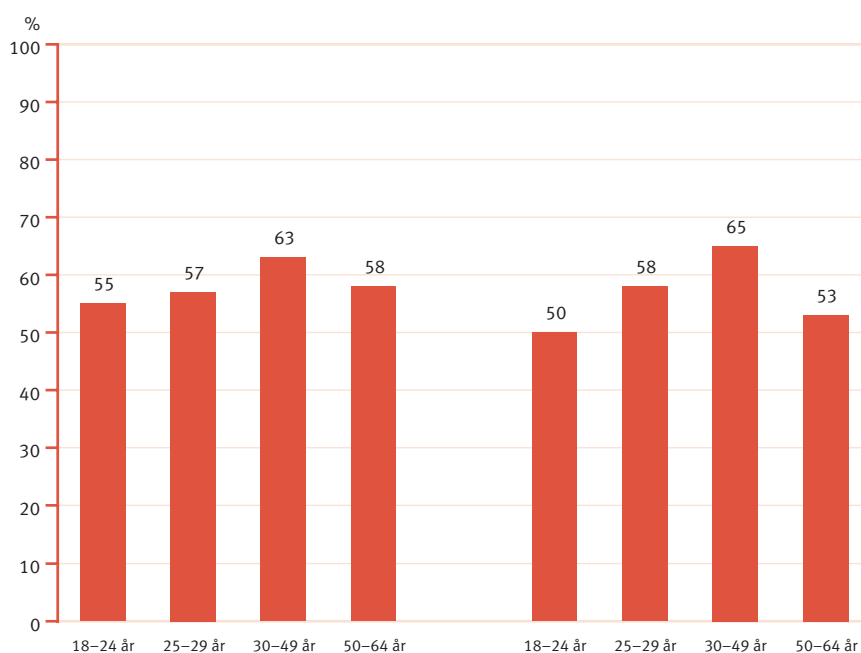
När det gäller att göra sin röst hörd är det ungefär hälften av alla som deltar i fackliga möten som yttrar sig i någon facklig fråga. Det är alltså hälften av såväl kvinnorna som männen som tar tillfället i akt att säga vad de tycker i en eller flera frågor när de väl deltar i ett fackligt möte. Bara de unga männen yttrar sig i något mindre utsträckning än så. Å andra sidan är som redan nämnts mötesdeltagandet dubbelt så vanligt bland unga män som det är bland unga kvinnor.

Många tar kontakt med förtroendevalda – såväl kvinnor som män

Medan andelen LO-medlemmar som deltar i fackliga möten minskar är emellertid andelen som varit i kontakt med förtroendevalda stabil på en hög nivå. Cirka 60 procent har det senaste året varit i kontakt med någon fackligt förtroendevald för att försöka påverka eller för att få information.

Diagram 22 Har tagit kontakt med facklig representant

LO-medlemmar efter ålder och kön. Procent



Andelen har för männens del varit ungefär lika hög under alla år som undersökningen Röster om facket och jobbet har genomförts. För kvinnornas del var andelen som tagit kontakt som högst år 1998 (se tabell 2).¹⁵

Betraktas kvinnor och män i olika åldersgrupper framträder inte heller några anmärkningsvärda skillnader. Varken unga eller äldre tycks ha några större problem med att ta kontakt. Störst andel som valt att vända sig till någon facklig representant det senaste året finns i åldersgruppen 30 till 49 år, bland kvinnor såväl som bland män. Lägst andel återfinns bland de yngre männen (se diagram 22).

Tabell 2 Tagit kontakt med förtroendevald år 1988–2006

LO-medlemmar. Procent

	1988	1993	1998	2002	2006
Kvinnor	59	55	66	63	60
Män	63	65	64	64	59
Samtliga	61	60	65	63	59

¹⁵ Mer om detta i Röster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 4.

Kvinnor aningen flitigare läsare av fackliga tidningar

Genom sin fackliga tidning får många medlemmar information om det fackliga arbetet. Men det förutsätter naturligtvis att de läser tidningen – och det är det en stor andel som gör. Var tredje LO-medlem läser större delen av sin fackliga tidning och lika många läser åtminstone en del av den. Nästan en tredjedel uppger att de bara brukar bläddra i den, och mycket få låter bli att läsa den alls. Kvinnor är flitigare läsare än män (se tabell 3).¹⁶

1.3 Synen på vad facket ger och vad facket bör göra

Den höga organisationsgraden i Sverige ger stöd för uppfattningen om att människor överlag upplever det fackliga medlemskapet som värdefullt. Intressant och viktig är emellertid frågan om vad det konkret är som medlemskapet anses ge, och vad medlemmarna tycker att facket bör ägna sig åt.¹⁷

Tabell 3 Hur mycket man läser av den fackliga tidningen

LO-medlemmar. Kvinnor och män. Procent

	Kvinnor	Män
Läser större delen av innehållet	34	29
Läser en del av innehållet	32	30
Brukar bara bläddra i den	26	30
Läser inget	7	11
Har ingen facklig tidning	1	1

Vad facket ger

I Roster om facket och jobbet ingår en frågeställning om vad svarspersonerna anser att medlemskapet i en facklig organisation ger. De svarande får elva svarsalternativ att ta ställning till och besvara med ett ja eller nej:

- Bättre anställningsvillkor
- Bättre försäkringsskydd
- Bättre inflytande över din arbetssituation
- Större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar
- Stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren
- Stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet
- Trygghet vid strejk eller lockout
- Möjlighet att påverka arbetsmiljön
- Ökad anställningstrygghet
- Möjlighet att gå på fackliga kurser
- Chans att påverka politikerna

Det handlar alltså om att de svarande tar ställning till huruvida de tycker att de ovanstående aspekterna tillgodoses genom medlemskapet, inte hur viktiga dessa frågor anses vara.

¹⁶ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 5.

¹⁷ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 1 2007, kapitel 2 och 4.

Det är en övervägande majoritet (75 procent eller mer) av LO-medlemmarna som anser att medlemskapet ger *bättre försäkringskydd, stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk eller lockout och möjlighet att gå på fackliga kurser*. Mer än hälften anser också att medlemskapet ger *ökad anställningstrygghet, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, möjlighet att påverka arbetsmiljön och bättre anställningsvillkor*. Nästan hälften, 48 procent, menar också att medlemskapet ger *större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar*. Något färre, 39 procent, tycker också att de får *bättre inflytande över sin arbetssituation*. Minst stöd får påståendet om att medlemskapet medför en *chans att påverka politiker*, i detta instämmer endast 25 procent.

Män mer nöjda med vad medlemskapet ger?

Utifrån ställningstagandena till dessa påståenden är det tydligt att kvinnor och män inom LO inte är samstämmiga i sin syn på vad det fackliga medlemskapet ger. På flertalet alternativ instämmer män i högre utsträckning än vad kvinnor gör. Skillnaderna är störst när det gäller *möjlighet att påverka arbetsmiljön, trygghet vid strejk och lockout, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet och stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren*. Det är bara på tre av alternativen som kvinnor och män instämmer lika mycket och det är *ökad anställningstrygghet, större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar och bättre inflytande över sin arbetssituation*. Det är i ett enda alternativ som fler kvinnor än män svarar att det fackliga medlemskapet ger effekt och det är *chans att påverka politikerna* (se diagram 23).

Det förefaller alltså vara så att LO-kvinnorna inte riktigt anser sig få ut lika mycket av att vara med i facket som LO-männen anser sig få. Mönstret återfinns oavsett vilken sektor medlemmarna arbetar inom eller vilket förbund de tillhör. Att denna bild framträder blir extra intressant med tanke på att det tidigare visat sig att kvinnor som inte är med i facket oftare än män som inte är det säger sig vara tveksamma till nyttan med att vara med.

Vad facket bör göra

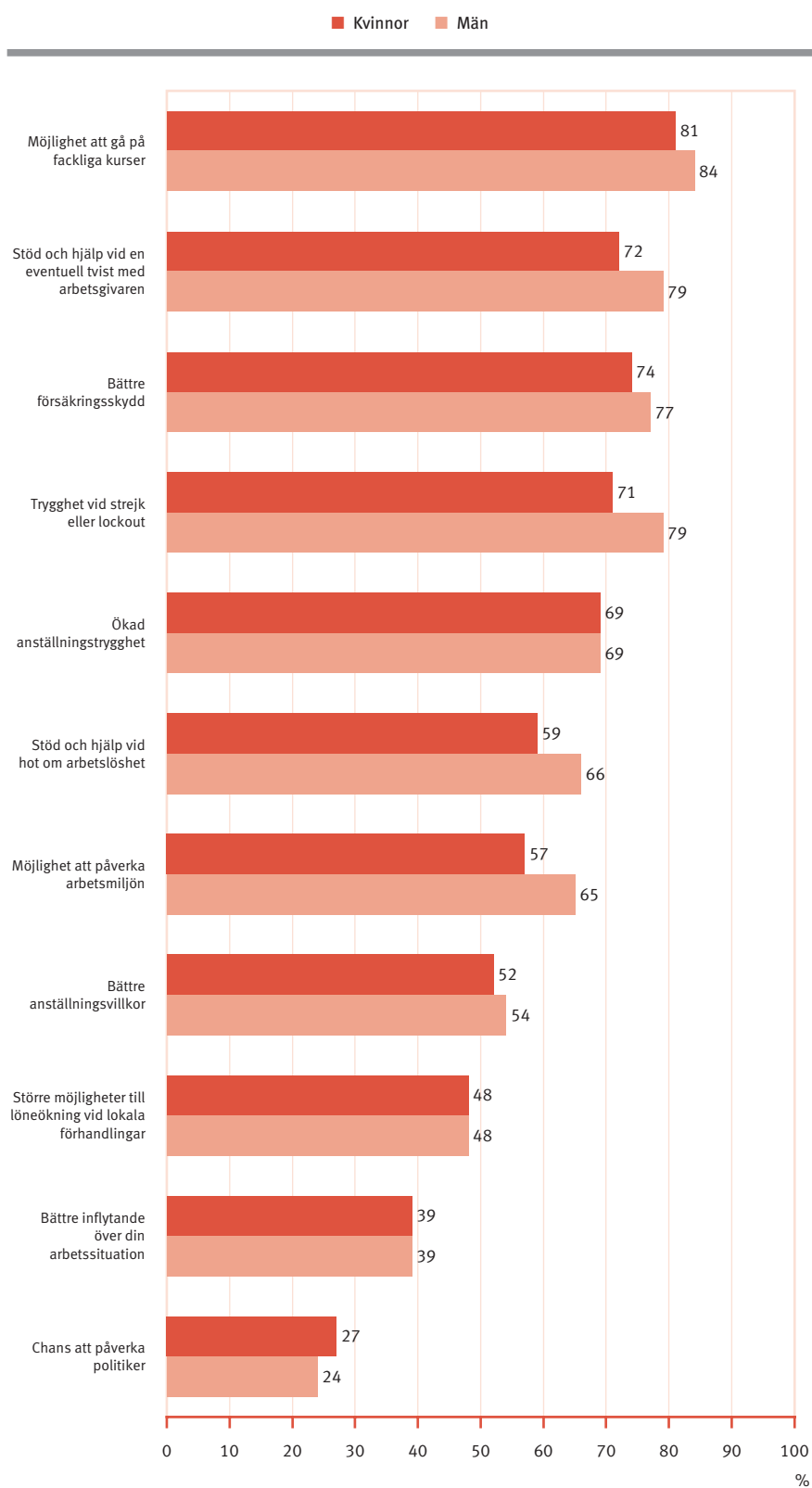
Vad är det då som medlemmarna anser att facket bör göra? I undersökningen har de svarande fått uppge vilka frågor de tycker att det är viktigt för facket att arbeta med. Alla har givits 20 alternativ att ta ställning till. Någon rangordning av alternativen har inte gjorts. De svarande har fått svara på om de betraktar respektive alternativ som en *mycket viktig, ganska viktig eller mindre viktig* facklig fråga (se diagram 24).

Kvinnor och män överens om viktigaste frågorna för facket

Av resultatet är det tydligt att LO-medlemmarna anser att facket bör arbeta med en rad frågor. En övervägande del av alternativen får stöd av en stor majoritet av de svarande. Det är dock fem frågor som ges det absolut starkaste stödet, fem frågor som nästan alla LO-medlemmar tycker är viktigt att facket arbetar med. Dessa är *anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot inkomstförluster, löner samt jämställdhet mellan kvinnor och män*. Mer än 90 procent av LO-medlemmarna bedömer dessa fem frågor som ganska eller mycket viktiga, och det gäller såväl kvinnor som män. Dessa frågor kan

Diagram 23 Synen på vad det fackliga medlemskapet ger

LO-medlemmar. Kvinnor och män



alltså, enligt medlemmarna, sägas utgöra kärnan i det fackliga uppdraget. Ytterligare fyra frågor måste emellertid också betraktas som mycket högt prioriterade eftersom de har stöd av mer än 80 procent av de svarande. Det rör sig om *information om medlemmars sociala rättigheter, möjlighet till semester, bekämpande av arbetslöshet samt arbetstider*. Flera andra frågor har också stöd av fler än hälften.

Kvinnor betraktar oftare frågor som mycket viktiga

Som tidigare antyddes finns inga stora skillnader i vad kvinnor och män inom LO anser vara viktiga fackliga frågor. Något som däremot är tydligt genomgående är att kvinnor i större utsträckning än män bedömer frågor som *mycket viktiga* då män nöjer sig med att se dem som *ganska viktiga*. När det till exempel gäller anställningstrygghet anser 90 procent av kvinnorna att det är en mycket viktig facklig fråga medan 80 procent av männen gör samma bedömning. Det är 9 procent av kvinnorna som ser det som en ganska viktig fråga jämfört med 16 procent av männen (se digram 25 och 26).

Stabilitet över tid för viktigaste frågorna

Betraktat över tid syns en stabilitet i värderingen av viktiga frågor för facket att arbeta med. Under de 18 år som Röster om facket och jobbet genomförts är det i stort sett samma frågor som legat i topp. Jämfört med undersökningen år 1988 är det jämställdhetsfrågan som fått störst ökning i stöd. Frågorna om utvecklande av medlemsförmåner samt fackligt samarbete i Europa hör också till de frågor som vunnit mest stöd de senaste åren, framför allt från männens sida.

Diagram 24 Vilka anses vara de viktigaste fackliga frågorna?

LO-medlemmar

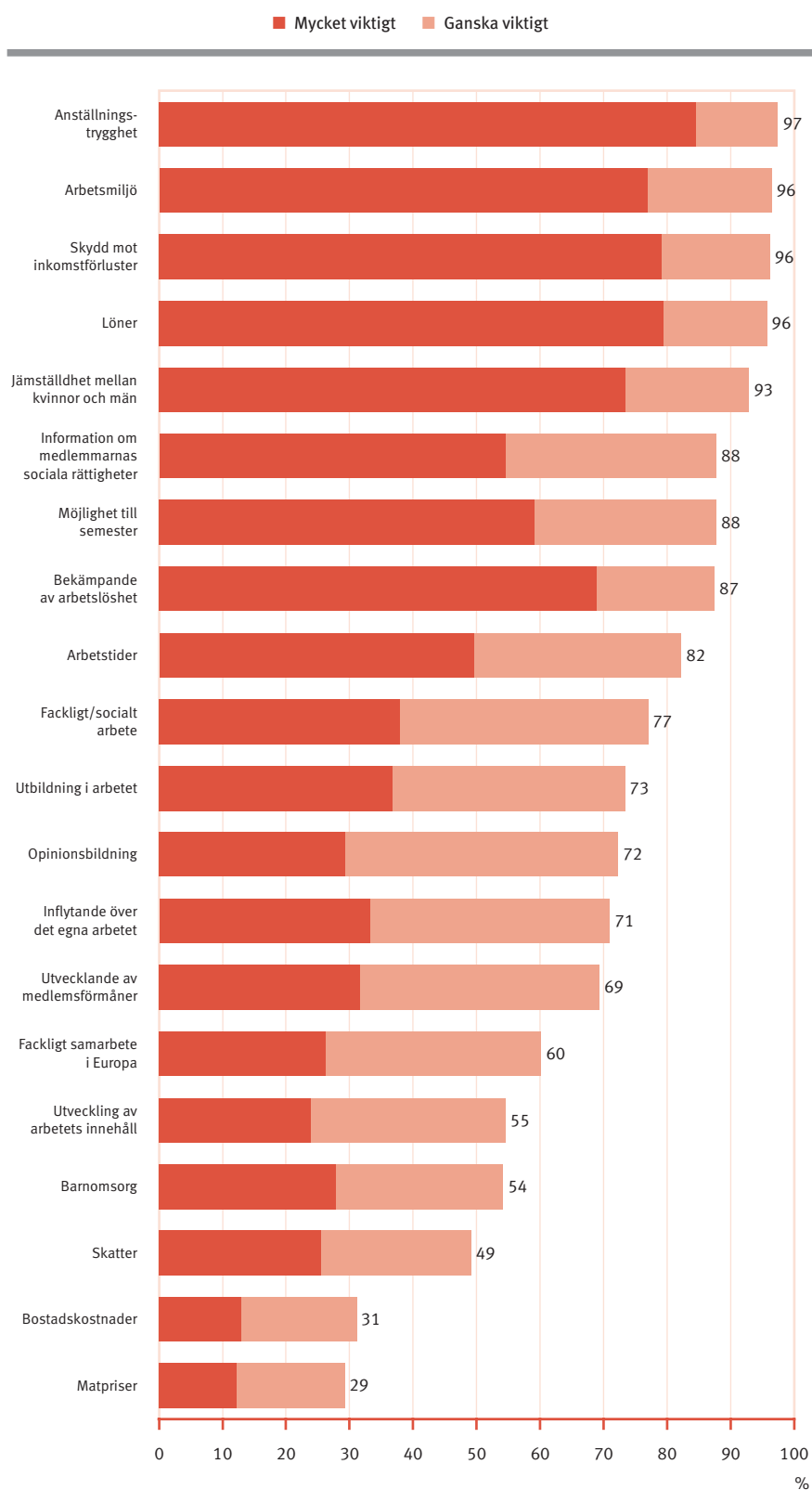


Diagram 25 Vilka anses vara de viktigaste fackliga frågorna?

LO-kvinnor

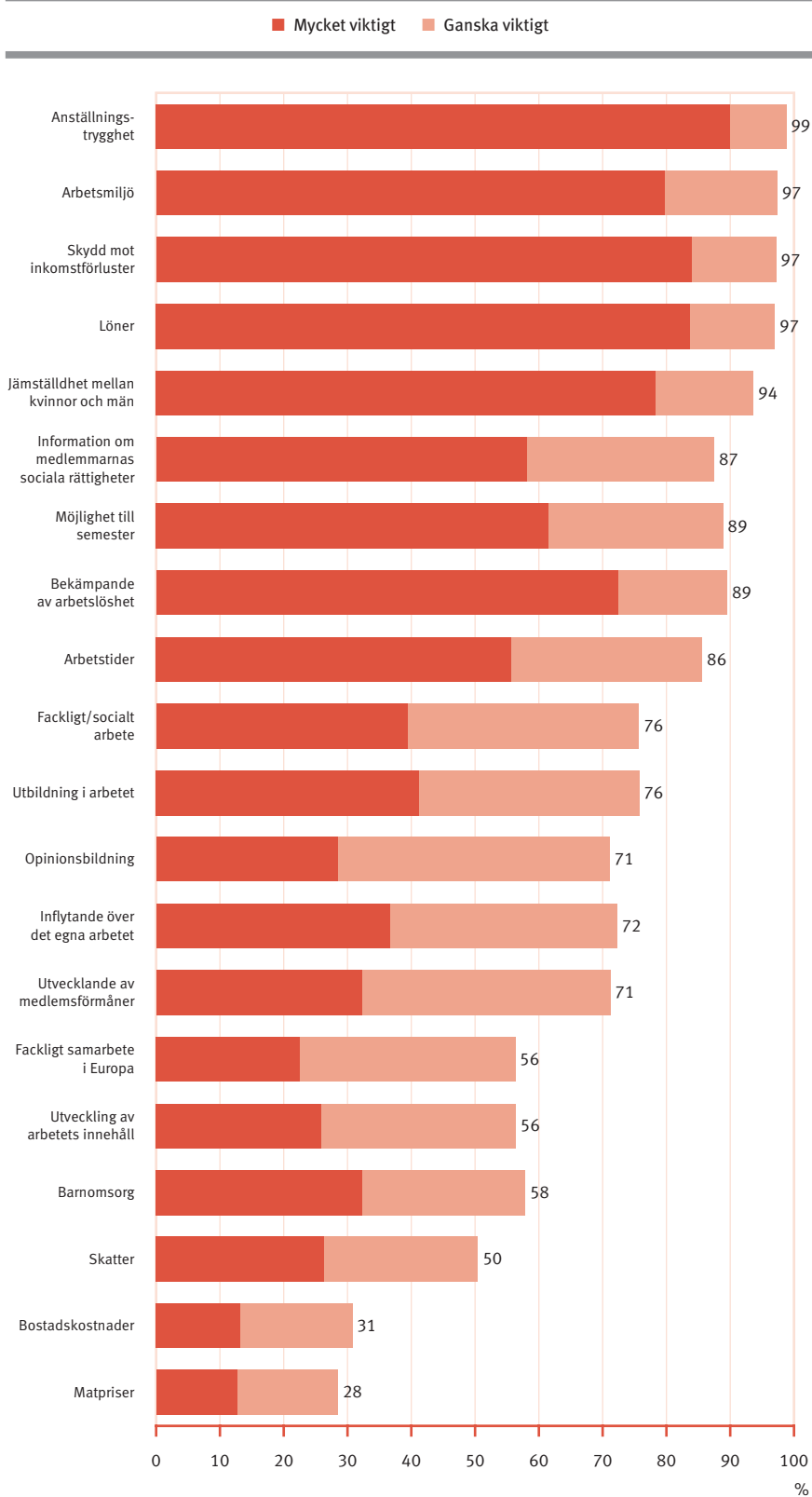
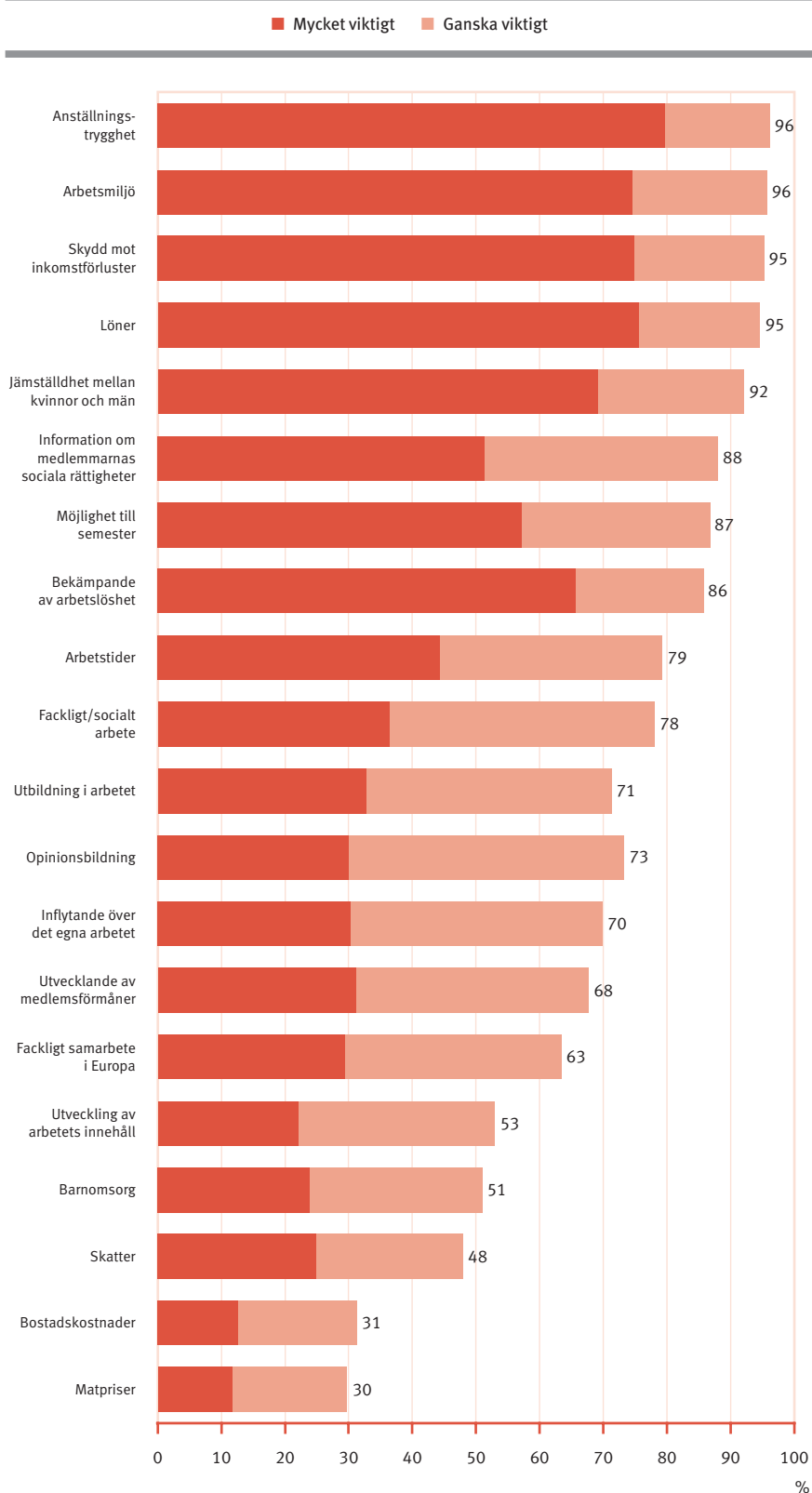


Diagram 26 Vilka anses vara de viktigaste fackliga frågorna?

LO-män



1.4 Facklig-politiskt samarbete och yrkes- samt klasstillhörighet

I undersökningen ingår också frågor som har att göra med det facklig-politiska samarbetet mellan LO och det socialdemokratiska partiet, samt hur de svarande ser på sin egen yrkes- och klasstillhörighet.¹⁸

När det gäller det facklig-politiska samarbetet är det viktigt att bära i åtanke att intervjuundersökningen genomfördes under den tid då vi hade en socialdemokratisk regering. Möjligen skulle svaren se annorlunda ut nu, då en borgerlig regering sitter vid makten, men om detta går inget att säga på basis av denna undersökning.

Många kvinnor osäkra i synen på samarbetet

Det är 41 procent av LO-medlemmarna som tycker att samarbetet mellan LO och det socialdemokratiska partiet antingen bör öka eller vara oförändrat. Mer än en tredjedel (36 procent) svarar att de inte vet medan 9 procent tycker att det ska minska och 15 procent att det ska upphöra. Av svaren att döma är kvinnor betydligt mer osäkra än män när det gäller det facklig-politiska samarbetet. Hela 44 procent av kvinnorna väljer alternativet *vet ej* eller att inte svara på frågan medan andelen män som gör samma sak är 28 procent (se tabell 4).

Tabell 4 Vad man anser om samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet
LO-medlemmar efter kön. Procent

	Bör öka	Bör vara oförändrat	Bör minska	Bör upphöra	Vet ej, ej svar
Kvinnor	19	20	6	11	44
Män	15	27	11	19	28

Både kvinnor och män känner sig som arbetare...

Hela 91 procent av LO-medlemmarna svarar att de känner sig som arbetare när de tillfrågas om vad de känner sig mest som – arbetare, tjänsteman, egen företagare eller annat. Kvinnor och män anger detta svar i nästan exakt samma utsträckning (92 respektive 91 procent). Bara 5 procent av männen och 4 procent av kvinnorna känner sig som tjänstemän.

... och har också lika syn på klasstillhörighet

De intervjuade har också tillfrågats om vilken samhällsklass de anser sig tillhöra – arbetarklass, lägre medelklass, övre medelklass eller överklass. Också här finns en samstämmighet mellan kvinnor och män. En majoritet av båda könen betraktar sig själva som del av arbetarklassen, 62 procent av männen och 58 procent av kvinnorna. Många väljer också att se sig som lägre medelklass, 24 procent av männen och 29 procent av kvinnorna.

18 Mer om detta i Roster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 7 och 8.

Kvinnor och män om jobbet

LO-männen har större friheter i sina arbeten än vad kvinnorna har, och männen har också del av fler förmåner tack vare sitt jobb.

Det är fler kvinnor än män som tycker att de löneskillnader som finns är för stora, men stödet för en solidarisk lönepolitik är ändå lika utbrett bland kvinnor och män.

Medan denna del inledningsvis har handlat om kvinnors och mäns relation till och syn på facket handlar det nu om jobbet, närmare bestämt om friheter och förmåner samt synen på lönesättning och löneskillnader.

1.5 Friheter och förmåner genom jobbet

Förutom lönen kan anställda ha andra typer av förmåner genom sitt arbete. Dessa kan vara av olika sort och varierande storlek. Det kan röra sig om förmåner som följer med anställningen eller som rör den fysiska arbetsplatsen. Det kan till exempel vara att kaffet är gratis, att möjlighet till personalutbildning ges, eller att man som anställd får del av företagets vinst. Det kan också handla om förmåner som ger den anställde möjligheter att själv påverka och styra tillvaron på arbetsplatsen. Det är då fråga om förmåner som medför friheter, såsom möjlighet att själv planera i vilken ordning arbetet utförs eller att ha stort eget inflytande över hur den egna semestern förläggs.

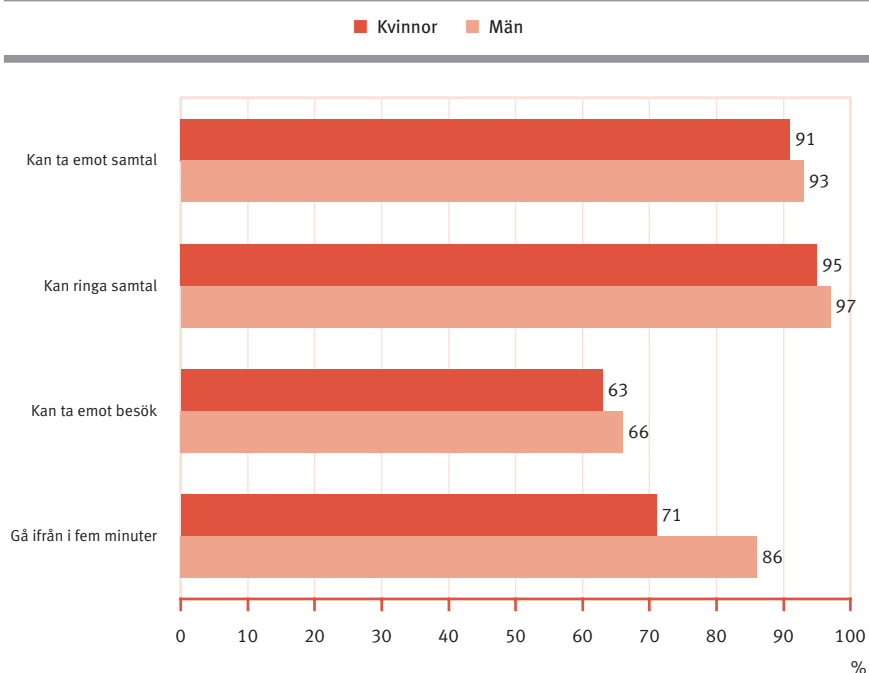
Hur vanliga förmåner av olika slag är skiljer sig mycket åt mellan olika branscher. Här görs ingen kartläggning av alla typer av förmåner. Istället undersöks om kvinnors och mäns tillgång till ett begränsat urval av förekommande förmåner, och friheter som kan följa med dem, skiljer sig åt.

Friheter ganska jämnt fördelade...

När det gäller den typ av förmåner som innebär friheter i arbetet kan dessa delas upp i små, medelstora och stora friheter. De små friheter som här betraktas gäller möjligheter att under arbetsdagen kunna bli uppringd och snabbt ta emot ett privatsamtal, att själv hastigt kunna ringa ett viktigt privatsamtal, att ta emot besök från en anhörig under arbetstid, samt att kunna gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att först behöva be om lov eller kalla på en ersättare. Dessa friheter är relativt lika vanligt förekommande för kvinnor och män inom LO. En stor skillnad framträder dock när det gäller möjligheten att ta en fem minuter lång paus utan att först be om lov. Medan 86 procent av LO-männen anser sig kunna göra detta under en vanlig arbetsdag känner 71 procent av LO-kvinnorna att de kan göra lika-

Diagram 27 Små friheter i arbetet

LO-medlemmar. Kvinnor och män



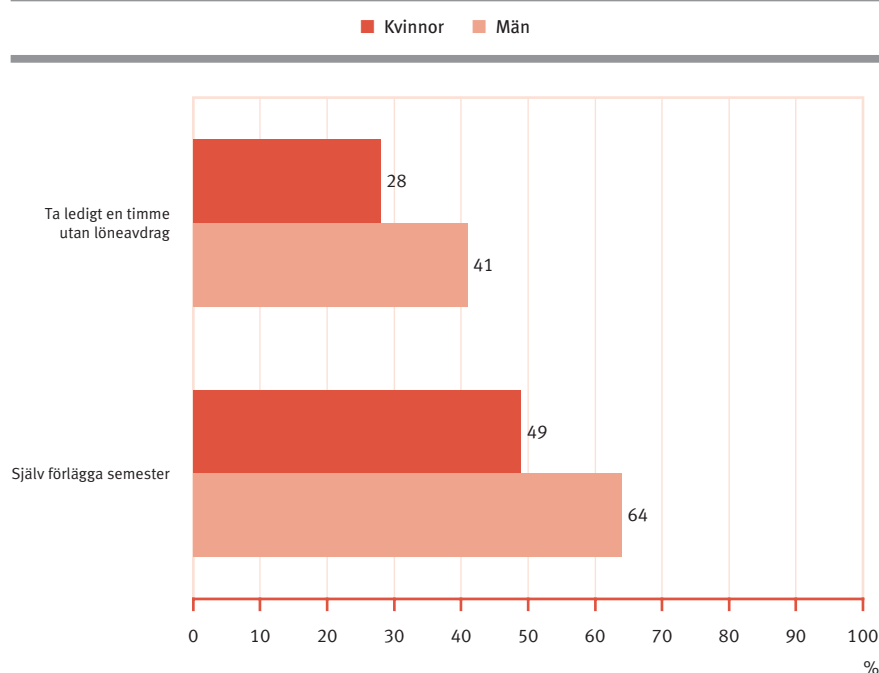
dant. Det betyder att nästan tre av tio LO-kvinnor inte kan gå ifrån under fem minuter medan det bara är drygt var tionde LO-man som saknar den möjligheten (se diagram 27). Att det är på det viset kan möjligen till viss del förklaras av att mans- och kvinnodominerade branscher ser olika ut. Ett exempel på en kvinnodominerad bransch är detaljhandeln, och inom denna är det inte ovanligt att kassörskor har scheman som utesluter just den typen av oannonserade femminuterspauser som det här handlar om.

... men ju större friheter desto större skillnader

De medelstora friheter som här betraktas är två: Att under arbetsdagen med kort varsel kunna ta ledigt utan löneavdrag för att uträtta ett ärende på en timme, samt möjligheten att själv bestämma hur den egna semestern förläggs. När dessa friheter betraktas blir det synligt att kvinnor inte åtnjuter dem i lika stor utsträckning som män. Möjligheten att själv avgöra när den egna semestern ska tas ut är en viktig fråga för många. Hela 88 procent av LO-medlemmarna har i denna undersökning klassat möjligheten till semester som en viktig facklig fråga, och en majoritet (57 procent) har också möj-

Diagram 28 Medelstora friheter i arbetet

LO-medlemmar. Kvinnor och män



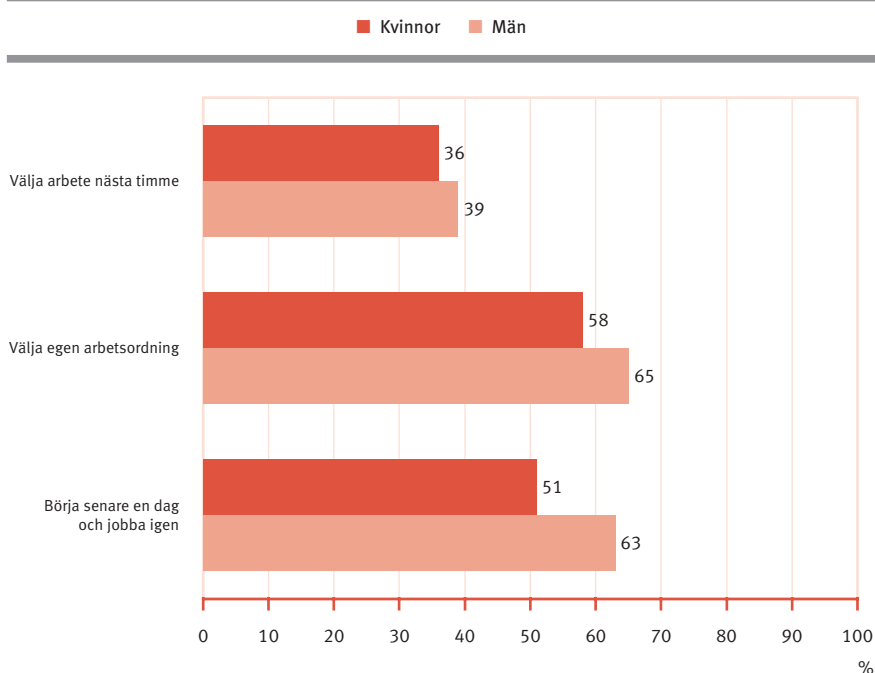
lighet att själva styra hur den förläggs. Men medan 64 procent av männen har detta inflytande är det dock knappt hälften av kvinnorna (49 procent) som har detsamma. Nästan lika skevt är friheten fördelad när det gäller att utan löneavdrag kunna använda en timme av arbetsdagen för att uträtta ett ärende. Bland männen uppger 41 procent att de har möjlighet till detta och bland kvinnorna är andelen 28 procent (se diagram 28).

Också de stora friheterna kommer män mer till del

Till de stora friheter som här betraktas hör arbetstagarens möjlighet att själv välja vad han eller hon ska arbeta med nästa timme, att själv välja arbetsordning under sin arbetsdag, samt möjlighet till flexibilitet genom att kunna börja jobba senare en dag för att sedan jobba igen den tiden. Också när det gäller dessa friheter syns skillnader mellan män och kvinnor inom

Diagram 29 Stora friheter i arbetet

LO-medlemmar. Kvinnor och män



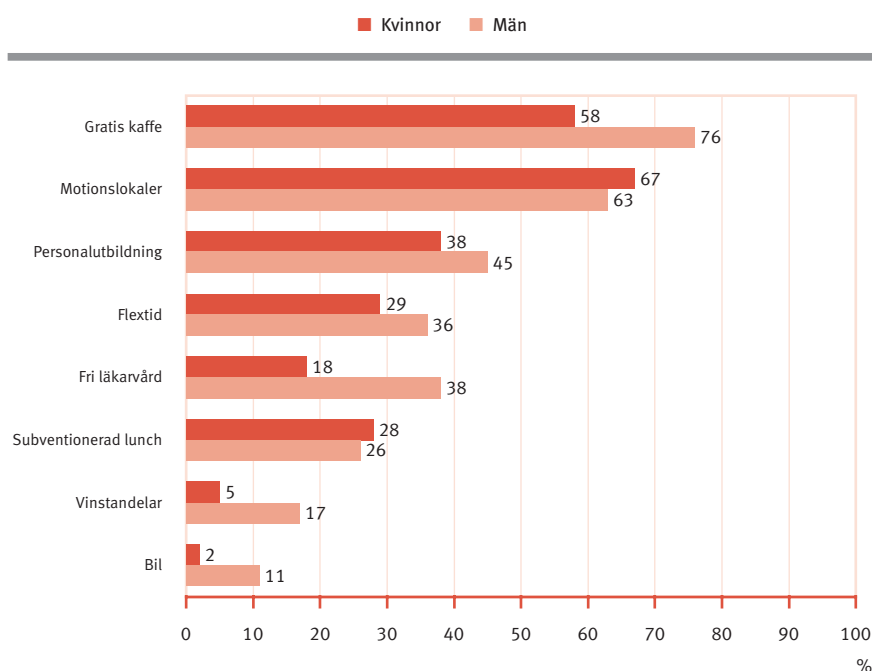
LO. Störst skillnad syns när det gäller möjligheten att börja arbeta senare för att sedan jobba igen tiden. Hälften av kvinnorna (51 procent) säger sig ha denna möjlighet medan 63 procent av männen har det. Hälften av arbetarkvinnorna saknar alltså den stora frihet det innebär att veta att en försening till arbetet kan vara okej och enkel att reparera. Detta är en frihet av stor betydelse för många som kämpar för att få vardagen att gå ihop (se diagram 29).

Förmåner genom arbetet olika för kvinnor och män

Vissa förmåner är idag i stort sett lika vanliga för kvinnor och män inom LO. Det gäller subventionerad lunch och tillgång till motionslokaler. När det gäller andra typer av förmåner, de som måste betraktas vara av större ekonomisk betydelse, är skillnaderna dock mycket framträdande. Män får

Diagram 30 Förmåner i arbetet

LO-medlemmar. Kvinnor och män



oftare än kvinnor del av dessa genom sitt arbete. Medan 29 procent av LO-kvinnorna har flexitid är det 36 procent av männen som har det. Medan 38 procent av kvinnorna får del av personalutbildning är det 45 procent av männen som får det (se diagram 30).

Större förmåner – större skillnader

Skillnaderna växer dessutom ju större förmånen blir. Ser man till förmåner som fri läkarvård, fri bil eller del av vinst är skillnaderna mer markanta. Nästan två femtedelar av männen har del av fri läkarvård medan andelen kvinnor är en knapp femtedel. Det är alltså dubbelt så vanligt att män kan gå till läkaren på arbetsgivarens bekostnad som att kvinnor kan göra det. Mer än var tionde LO-man har tillgång till fri bil genom sitt arbete, men bara 2 procent av kvinnorna uppger att de har denna förmån. Bara 5 procent av LO-kvinnorna uppger att de kan få del av vinst. Bland männen är andelen 17 procent, det vill säga tre gånger så många (se diagram 30).

Kaffe och motion till fler

De två förmåner som ökat mest för LO-medlemmarna under de 18 år som Röster om facket och jobbet genomförts är gratis kaffe och tillgång till motionslokaler. Gratis kaffe på jobbet är något som framför allt männen fått del av i ökande utsträckning. Tillgång till motionslokaler på jobbet eller möjlighet att använda annan motionsanläggning gratis eller till nedsatt pris är däremot en förmån som vuxit sig vanligare för kvinnor i något snabbare takt än för män (se diagram 31 och 32).

Diagram 31 Tillgång till gratis kaffe på jobbet

LO-medlemmar år 1988–2006. Kvinnor och män

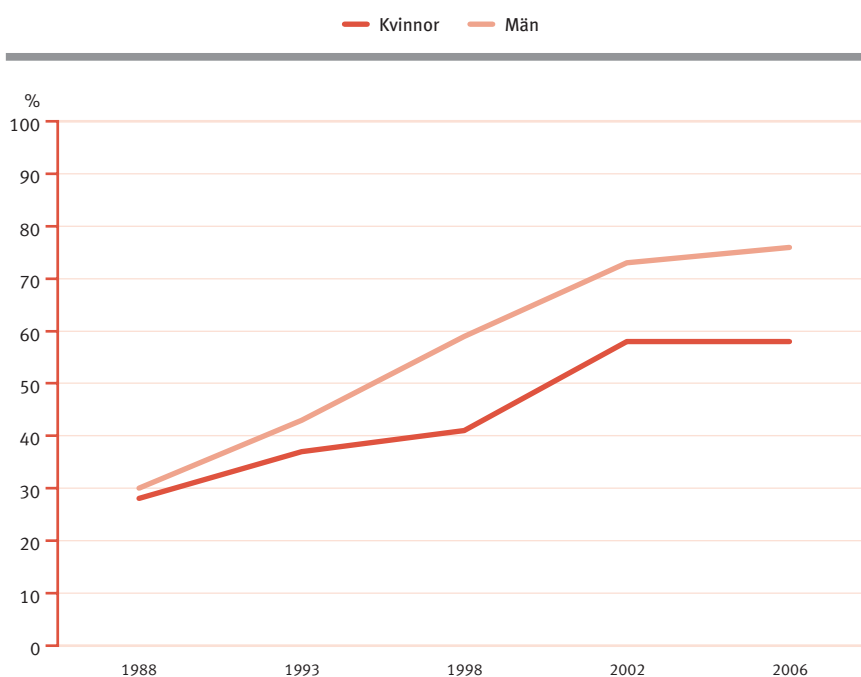


Diagram 32 Tillgång till motionslokaler

LO-medlemmar år 1988–2006. Kvinnor och män

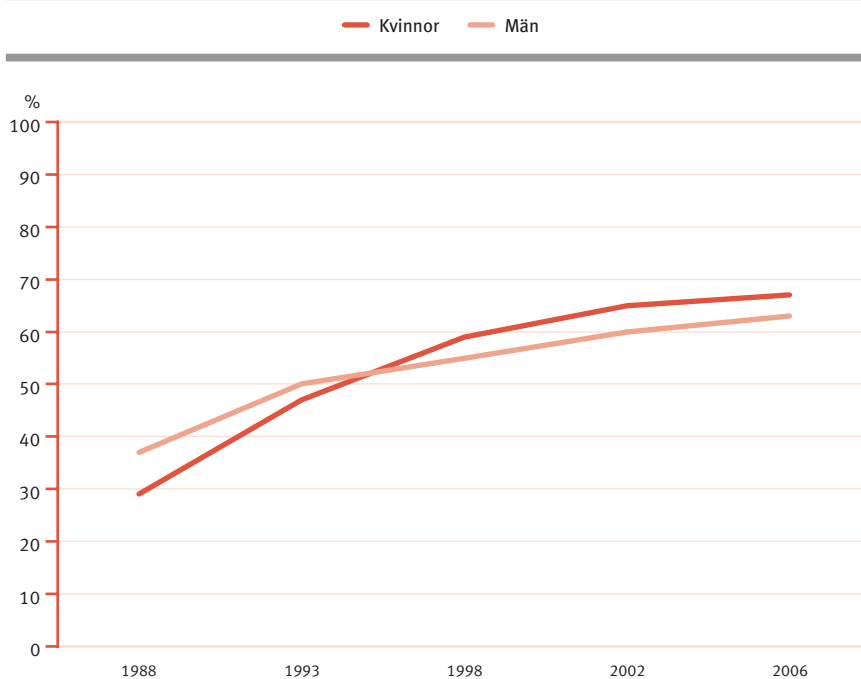


Diagram 33 Tillgång till subventionerad lunch
LO-medlemmar år 1988–2006. Kvinnor och män

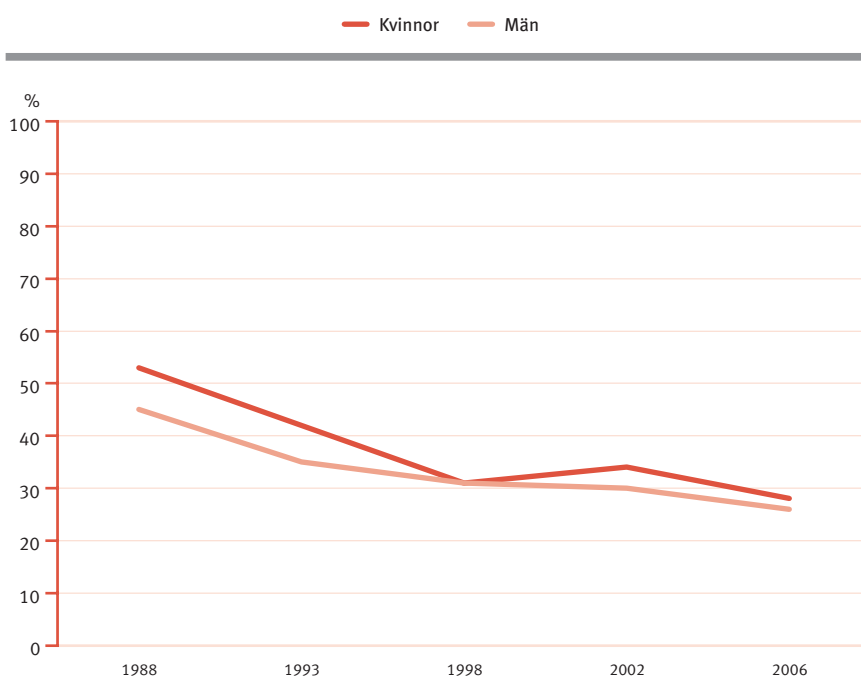
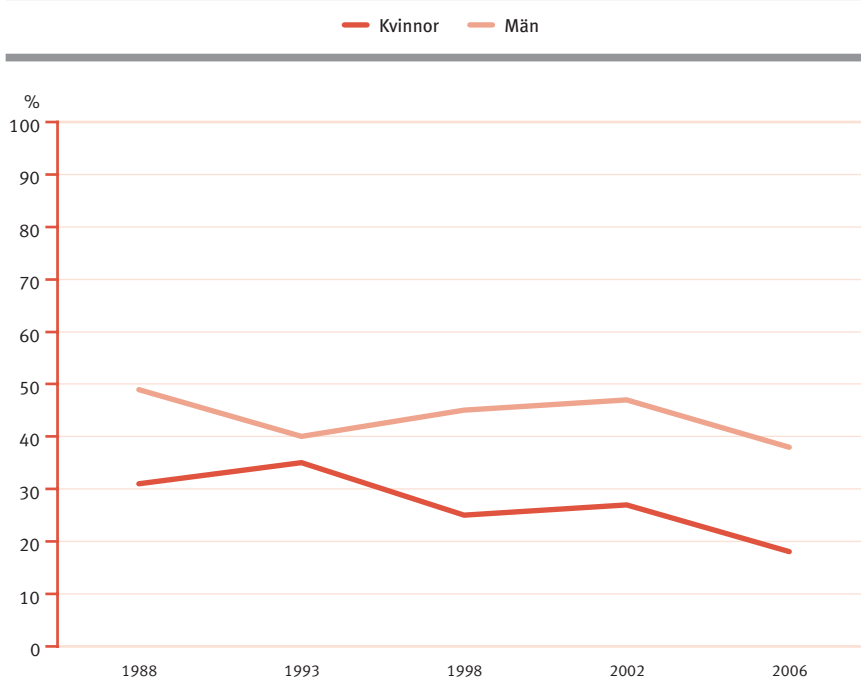


Diagram 34 Tillgång till fri läkarvård
LO-medlemmar år 1988–2006. Kvinnor och män



Färre får fria luncher och gratis läkarvård

De två förmåner som minskat mest för LO-medlemmar sedan år 1988 är tillgång till subventionerad lunch och fri läkarvård. De subventionerade luncherna minskade framför allt i början av 1990-talet då reglerna för beskattning ändrades medan den fria läkarvården minskat stegvis. Minskningen av subventionerade luncher har varit likartad för både kvinnor och män (se diagram 33). Den fria läkarvården är en förmån som LO-männen bibehållit i högre utsträckning än kvinnorna. Mellan undersökningarna år 1993 och år 1998 ökade faktiskt männens tillgång till denna förmån medan kvinnorna fick mindre av den (se diagram 34). Att LO-kvinnornas tillgång till läkarvård är så pass mycket lägre än männens är anmärkningsvärt med tanke på att LO-kvinnor är den grupp arbetstagare som är mest utsatt för ohälsa på grund av arbetet.¹⁹

1.6 Om lönesättning och löneskillnader

Friheter och förmåner genom jobbet är givetvis av betydelse. Tillgången till dem kan göra stor skillnad för hur arbetet upplevs, men lönen måste ändå betraktas som det viktigaste. Synen på lönesättning och löneskillnader är därför en del av undersökningen Roster om facket och jobbet.²⁰

Inledningsvis riktar vi blicken mot hur LO-medlemmarna ser på vilka löner som är *rimliga* för olika yrken. De svarande har fått möjlighet att ta ställning till lönenivåerna för tolv olika yrken. De har fått uppge vad de tycker är rimliga löner för dessa yrken, uttryckt i kronor per månad före skatt. Som vägledning har de svarande fått utgå från den genomsnittliga lönen för en heltidsanställd på den svenska arbetsmarknaden 2001, nämligen 20 000 kronor per månad. (Frågan har tyvärr inte uppdaterats med en mer aktuell medellön, men detta tycks inte ha påverkat nämnvärt då de svarande ändå tycks ha utgått från nuvarande lönenivåer.) Det har också givits som förutsättning att det är en person som är 40 år, heltidsarbetande och som arbetat minst tio år i sitt yrke som frågeställningen handlar om.

Kvinnor och män överens om rimliga löner

Kvinnor och män inom LO synes vara relativt överens om vad som är att betrakta som rimliga löner för de olika yrken som de haft att ta ställning till (se diagram 35). Med några få undantag skiljer det bara någon enstaka hundralapp mellan vad män och kvinnor betraktar som rimliga löner. Genomgående är också att såväl kvinnor som män uppger högre löner för de fyra mansdominerade yrkena än för de fem kvinnodominerade. Något överraskande är det möjligen att kvinnorna alltså själva uppger *lägre* rimliga löner för typiska kvinnoyrken än för typiska mansyrken.

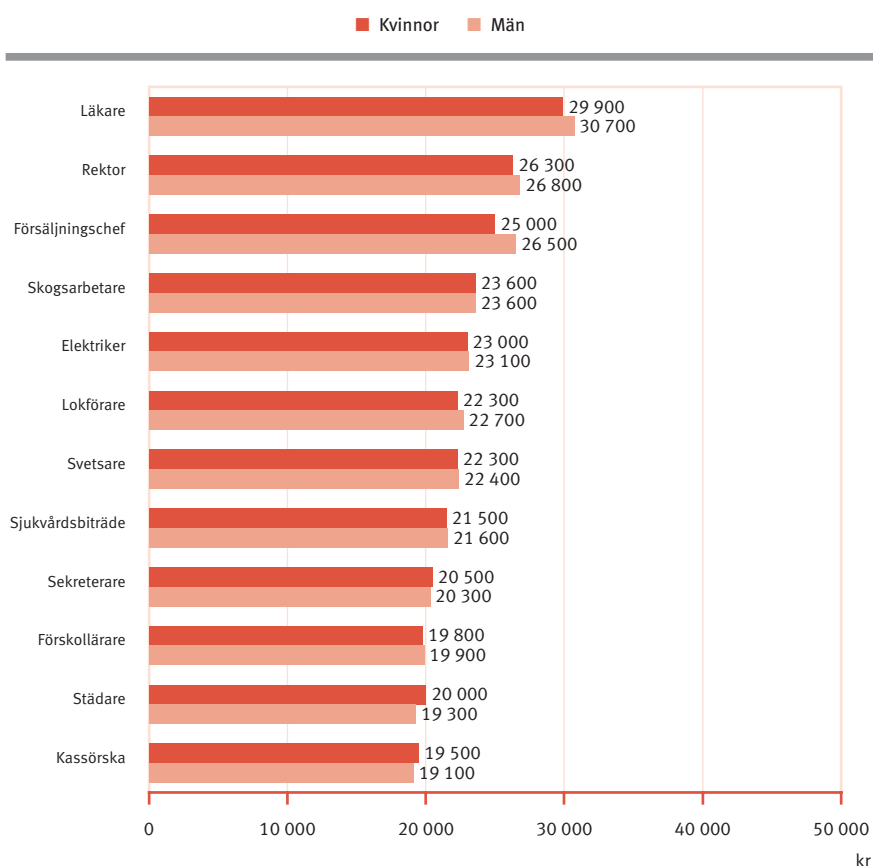
Den rangordning som uppstår när det som anses som rimliga löner uppger stämmer ganska bra överens med hur det ser ut i verkligheten, läkare är mest välbetalda medan städare och kassörskor tjänar minst. Däremot finns stora skillnader mellan de löner som uppgetts som rimliga och de faktiska lönerna för dessa yrken (faktiska löner är hämtade från Statistiska centralbyråns lönestatistik och avser genomsnittliga månadslöner för

¹⁹ Se Nelander S, "Ohälsans trappa 2004". LO, 2004.

²⁰ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 2 2007.

Diagram 35 Vad anses som rimlig månadslön för olika yrken

LO-medlemmar. Kvinnor och män



heltidsanställda i åldern 18–64 år 2005). I tabell 5 nedan listas de faktiska genomsnittslönerna.

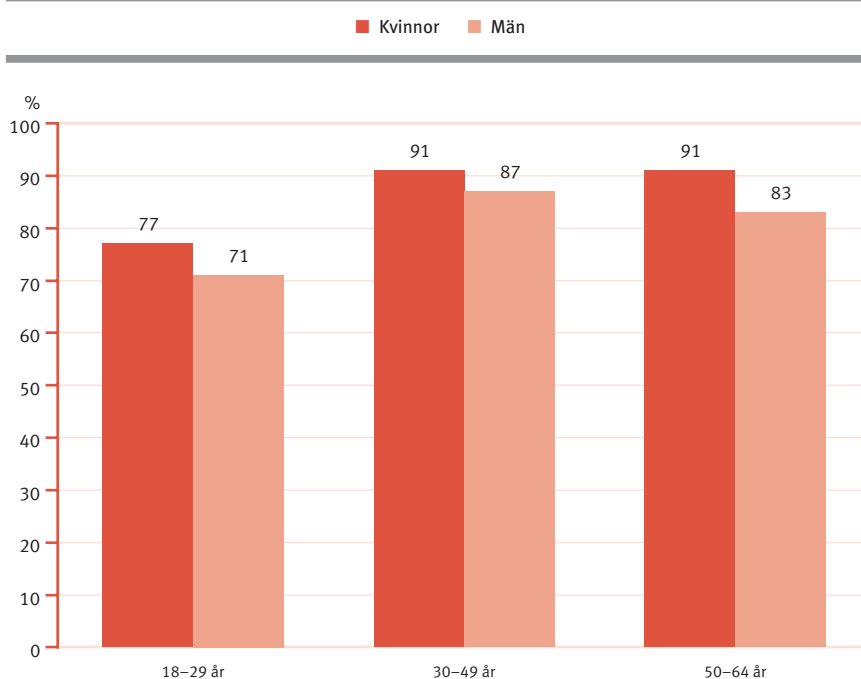
Stor skillnad mellan rimlig och faktisk lönespridning

Den faktiska lönen är högst för läkare med 45 800 kronor och lägst för städare med 16 500 kronor. Läkarens lön är alltså 178 procent högre än städa-

Tabell 5 Faktiska månadslöner för olika yrken år 2005

Läkare	45 800	Sekreterare	20 800
Försäljningschef	45 500	Förskollärare	20 500
Rektor	34 700	Skogsarbetare	19 700
Lokförare	24 500	Sjukvårdsbiträde	18 000
Elektriker	22 000	Kassörska	16 600
Svetsare	20 900	Städare	16 500

Diagram 36 Anser att löneskillnader mellan olika yrkesgrupper är för stora
LO-medlemmar. Kvinnor och män



rens, det vill säga nästan tre gånger högre. Denna verkliga skillnad är bra mycket större än löneskillnaden som uppstår när LO-medlemmarna uppgett rimliga löner. Det LO-män anser vara högsta rimliga lön är 30 700 kronor (läkare) och den lägsta är 19 100 (kassörska). Det innebär en skillnad på 61 procent. LO-kvinnorna har som högsta rimliga lön uppgett 29 900 (läkare) och som lägsta lön 19 500 (kassörska). Det ger en skillnad på 53 procent mellan högsta och lägsta rimliga lön.

Kvinnor mer kritiska till löneskillnader mellan yrkesgrupper

Av den stora skillnad som framträder mellan verkliga löneskillnader och skillnader mellan löner som anses rimliga kan intrycket ges att LO-medlemmarna inte accepterar stora löneskillnader. Det är det också en klar majoritet som inte gör. Hela 85 procent av LO-medlemmarna anser att löneskillnader mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora. Bara 11 procent anser att löneskillnaderna är lagom, och 1 procent att de är för små. Kvinnor är mer kritiska än män till löneskillnader mellan olika yrkesgrupper i samhället. Hela 89 procent av LO-kvinnorna anser att skillnaderna är för stora och bara 6 procent tycker att skillnaderna är lagom. Bland LO-männen svarar också en mycket stor andel, 82 procent, att skillnaderna är för stora men det är också en jämförelsevis stor andel som anser att de är lagom, nämligen 14 procent.

Ser man till olika åldersgrupper är det tydligt att det främst är kvinnor över 30 som tycker att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är för stora. Unga LO-medlemmar instämmer inte i samma utsträckning, även

om det fortfarande är stora andelar bland de unga kvinnorna och männen som anser att skillnaderna är för stora (se diagram 36).

Egen lön påverkar kvinnor mer än män

Att kvinnor i större utsträckning än män tycker att löneskillnaderna är för stora kan vara en ekonomiskt betingad skillnad. Det tycks nämligen vara så att den egna lönen påverkar hur man ser på skillnader i lönenivå mellan olika yrken. Ju *högre* den egna lönen är, desto *mindre* är andelen som instämmer i att löneskillnaderna är för stora. Det tycks dessutom vara så att kvinnor påverkas mer av den egna lönen än vad män gör. Uppfattningen om löneskillnader som för stora försvagas kraftigt om man betraktar kvinnor i stigande lönespann. Samma sak är synligt för män men inte lika tydligt. Bland anställda som har en lön under 20 000 kronor anser en klart större andel kvinnor än män att löneskillnaderna är för stora. I högre lönegrupper minskar skillnaderna och i den högsta (mer än 30 000 kronor) är skillnaden mellan kvinnor och män endast marginell.

Kvinnor också mer kritiska till löneskillnaden mellan könen

Medan medellönen för heltidsarbetande män är 26 600 är den 22 000 för kvinnor (år 2006). I genomsnitt är lönen alltså cirka 20 procent högre för män än för kvinnor, och även löneskillnaden mellan könen anses av en majoritet i undersökningen vara för stor. Av LO-medlemmarna svarar 83 procent att kvinnor har för låg lön i förhållande till män. Åter igen syns en skillnad mellan kvinnors och mäns uppfattning i frågan om löneskillnader. Medan 88 procent av LO-kvinnorna instämmer i påståendet om att kvinnor har för låg lön i förhållande till män är det 78 procent av LO-männen som gör samma sak. Av LO-männen anser 13 procent att lönerna är i stort sett rättvisa, medan bara hälften så stor andel av kvinnorna instämmer i detta (6 procent). Fler män än kvinnor är tveksamma till hur de ska ställa sig i frågan (8 respektive 5 procent).

Yngre LO-män instämmer minst i att kvinnor har för låga löner

Det är framför allt de yngre männen som inte instämmer i påståendet om att kvinnor har för låg lön i förhållande till män (se diagram 37). Hela 21 procent av männen i åldergruppen 18 till 29 år tycker att lönerna är i stort sett rättvisa. En så stark uppslutning bakom påståendet finns inte i någon annan åldersgrupp, varken bland män eller kvinnor. Bland kvinnorna i åldergruppen 18 till 29 år är andelen som tycker likadant 12 procent. Även bland männen i åldergruppen 30 till 49 år anser 12 procent att lönerna kan beskrivas som rättvisa medan bara 6 procent av kvinnorna i samma åldersgrupp tycker likadant. Den grupp där minst andel tycker att lönerna kan beskrivas som rättvisa är också den grupp där störst andel tycker att kvinnor tjänar för lite, kvinnor i åldern 50 till 64 år.

En procent LO-kvinnor anser att det är männen som har för låg lön

Ett något överraskande resultat är att de enda som i någon mätbar omfattning anser att *män* har för låga löner är LO-kvinnor. Nästan 1 procent har i undersökningen svarat att de anser detta. Någon närmare granskning av

Diagram 37 Anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män

LO-medlemmar. Kvinnor och män



dessas kvinnor medges inte på grund av urvalets storlek men det handlar om kvinnor i åldern 30 till 64 år som främst arbetar inom den offentliga sektorn. Möjligen är det kvinnor som jobbar inom kvinnodominerade låglöneyrken inom vård och omsorg där antalet män är lättträknade, och där männen tenderar att söka sig till mer välbetalda yrken så snart de får en chans. Möjligen är resonemanget då att högre löner för män inom dessa yrken skulle få dem att stanna.

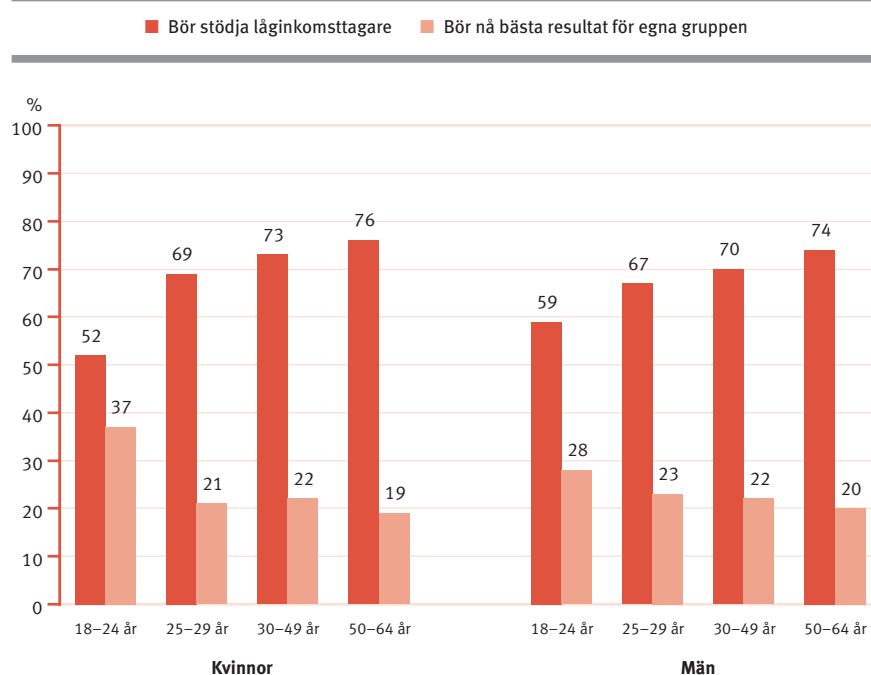
En klar majoritet är för en solidarisk lönepolitik

Med tanke på att så stora andelar av de svarande anser att löneskillnader mellan yrkesgrupper såväl som mellan kvinnor och män är för stora borde också stödet för en solidarisk lönepolitik vara utbrett. Det är det också. En klar majoritet av LO-medlemmarna (71 procent) anser att de mer välbetalda ska stödja låginkomsttagarna. Att uppslutningen är hög är kanske inte så förvånande med tanke på att LO-medlemmarna själva många gånger tillhör låglönegrupper. Mer förvånande är det då att hela 22 procent av LO-medlemmarna anser att man istället för att eftersträva solidaritet bör sträva efter att nå bästa möjliga resultat för den egna gruppen. Stödet för en solidarisk lönepolitik är med andra ord inte totalt även om det är mycket utbrett.

Kvinnor och män ger lika stöd till solidarisk lönepolitik

Ser man till män och kvinnor separat finns i denna fråga ingen direkt skillnad. Det är 72 procent av kvinnorna och 70 procent av männen som ställer sig

Diagram 38 Stödja låginkomsttagare eller bästa möjliga resultat för den egna gruppen LO-medlemmar efter kön och ålder



bakom den solidariska lönepolitiken. Ser man däremot till kvinnor och män i olika åldersgrupper framträder en del skillnader. Bland både män och kvinnor är stödet större i äldre åldersgrupper jämfört med yngre. De yngsta kvinnorna sticker ut något. LO-kvinnorna mellan 18 och 24 år uppvisar det svagaste stödet för en solidarisk lönepolitik och hela 37 procent anser att man istället bör eftersträva det bästa resultatet för den egna gruppen (se diagram 38).

Olikheter i synen på vad som ska påverka lönesättningen

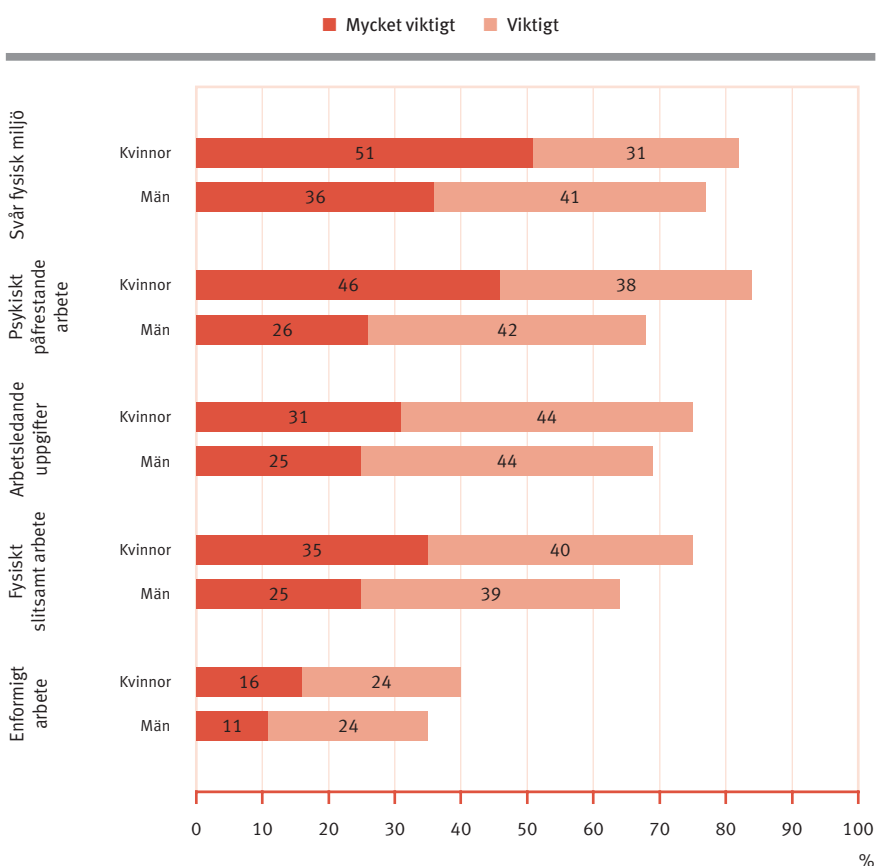
Vad är det då som ska påverka lönesättningen om man frågar löntagarna själva? I undersökningen ingår en omfattande fråga om hur pass viktiga olika faktorer bör vara för att avgöra lönens storlek. Frågan är utformad så att de svarande ombeds att gradera vikten av ett antal faktorer uppdelade på fyra områden; *arbetets svårighet*, *arbetstagarens egenskaper*, *skicklighet i arbetet* samt *förutsättningar på arbetsmarknaden*. Inom dessa områden har de svarande haft att ta ställning till sammanlagt 18 faktorer. Dessa har inte preciserats utan de tillfrågade har själva fått tolka deras innebörd där den inte är glasklar, exempelvis då det gäller uttryck som "psykiskt påfrestande" och "svår fysisk miljö".

Fysisk miljö avgörande enligt LO-medlemmarna

Fyra av de fem faktorer som gäller arbetets svårighet betraktas av en klar majoritet (69 till 79 procent) av LO-medlemmarna som viktiga eller mycket

Diagram 39 Hur viktigt arbetets svårighet anses vara för lönesättningen

LO-medlemmar. Kvinnor och män

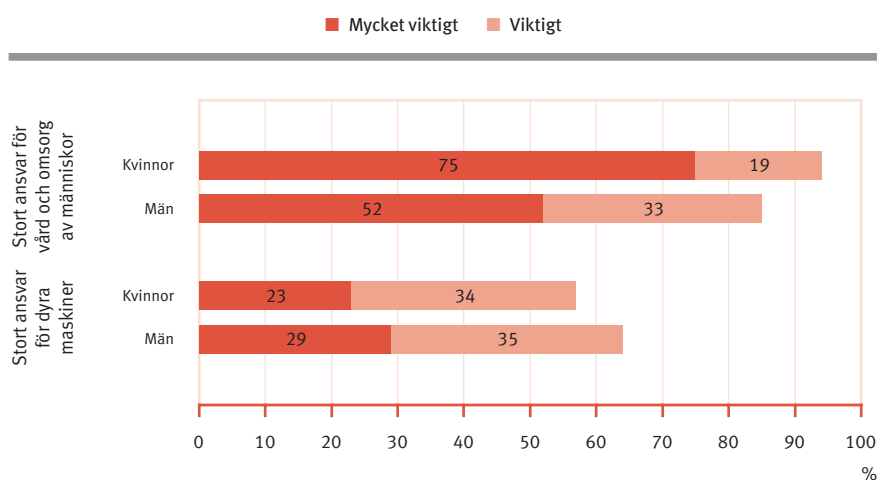


viktiga. Dessa är *svår fysisk miljö*, *psykiskt påfrestande arbete*, *arbetsledande uppgifter* samt *fysiskt slitsamt arbete*. Störst är uppslutningen bakom den förstnämnda aspekten, *svår fysisk miljö*, som hela 79 procent tycker är viktig eller mycket viktig. Att den femte aspekten, *enformigt arbete*, är en viktig faktor för lönesättningen anser däremot endast 37 procent av de svarande.

Kvinnor lägger större vikt vid arbetets svårighet som avgörande för lönen

Det är genomgående så att kvinnor i större utsträckning än män betraktar faktorer som har med arbetets svårighet att göra som betydelsefulla vid lönesättningen. Kvinnor tycker oftare också att sådana faktorer är *mycket viktiga* när lönen ska bestämmas. Särskilt när det gäller *psykiskt påfrestande arbete* framträder en betydande skillnad mellan kvinnor och män. Medan 84 procent av kvinnorna instämmer i att detta har betydelse för lönesättningen instämmer en betydligt mindre andel män i detta, nämligen 68 procent. Och medan nästan hälften av kvinnorna, 46 procent, tycker att detta är *mycket viktigt* för lönesättningen anser bara 26 procent av männen likadant (se diagram 39).

Diagram 40 Hur viktigt ansvar för maskiner/människor anses vara för lönesättningen LO-medlemmar. Kvinnor och män

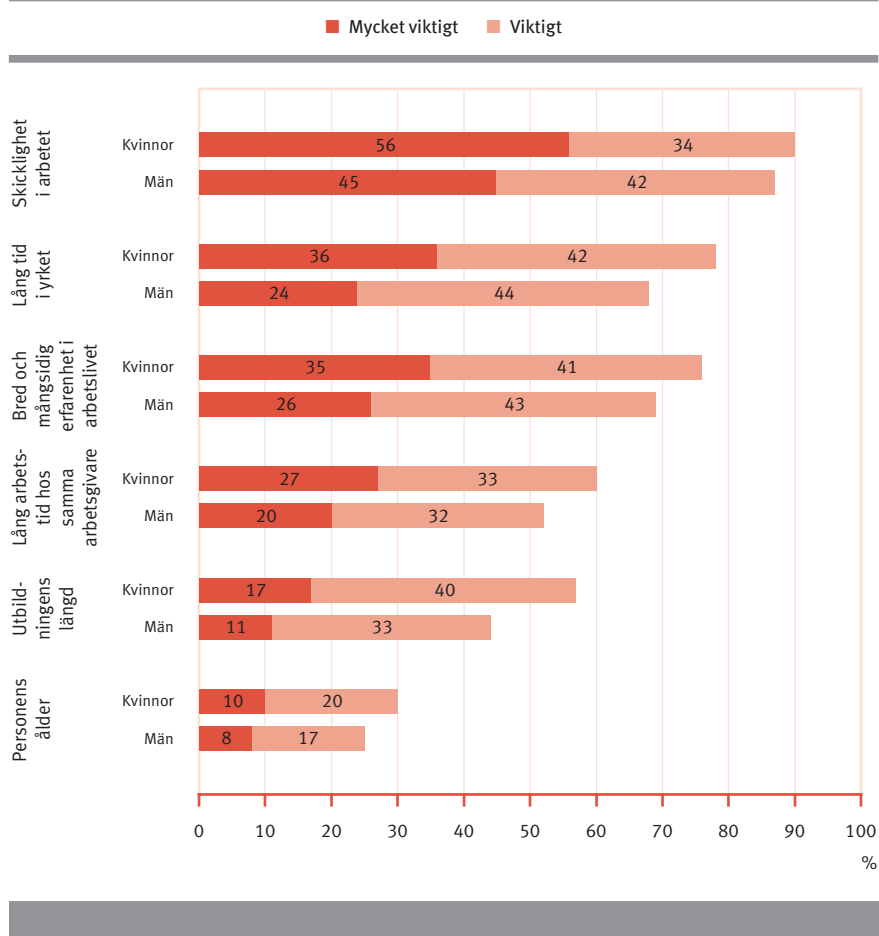


Ansvar för människor viktigare än ansvar för maskiner

Två ytterligare faktorer som rör arbetets svårighet men som inte kan betraktas som relevanta inom alla yrken är *stort ansvar för vård och omsorg av människor* samt *stort ansvar för dyrbara maskiner*. Nästan alla LO-medlemmar (90 procent) anser att ansvar för människor är viktigt eller mycket viktigt för lönens storlek, och återigen instämmer kvinnor i större utsträckning än män. Hela 94 procent av kvinnorna instämmer jämfört med 85 procent av männen. Det är 75 procent av kvinnorna som anser att ansvar av detta slag är *mycket viktigt* för lönesättningen medan andelen män som tycker så är 52 procent. Mer än hälften av LO-medlemmarna (60 procent) anser att ansvar för dyra maskiner är viktigt eller mycket viktigt för lönens storlek, men här instämmer män i något större utsträckning än kvinnor (se diagram 40).

Eftersom dessa faktorer så tydligt kan förknippas med specifika yrken är det inte otänkbart att personer som jobbar med vård och omsorg värderar detta högre än dem som arbetar med dyra maskiner och vice versa. Detta synliggörs inte minst genom att 97 procent av Kommunals medlemmar instämmer i det förstnämnda men bara 56 procent av dem tycker att ansvar för maskiner är viktigt.

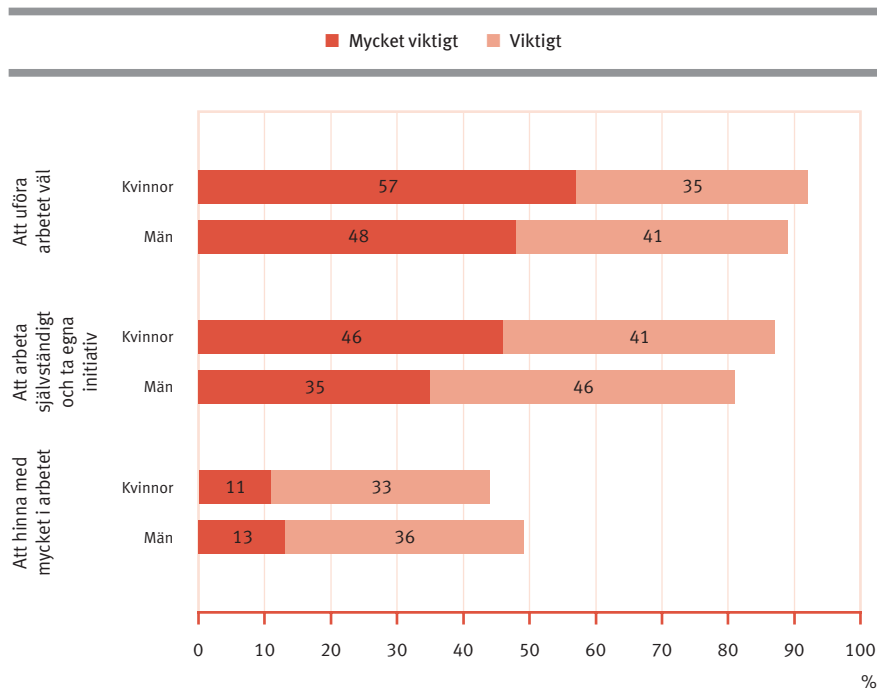
Diagram 41 Hur viktiga arbetstagarens egenskaper anses vara för lönesättningen LO-medlemmar. Kvinnor och män



Också personliga egenskaper något oftare betonade bland kvinnor

Att vara skicklig i utförandet av arbetet tycker nästan alla LO-medlemmar är viktigt eller mycket viktigt när lönen storlek ska avgöras (89 procent). Kvinnor instämmer i högre grad än män, men skillnaden är liten (90 respektive 87 procent). Bland kvinnor anser 56 procent att skicklighet är *mycket viktigt* medan 45 procent av männen anser samma sak. Tre andra faktorer som gäller personens egenskaper anses viktiga eller mycket viktiga av mer än hälften av både männen och kvinnorna inom LO. Dessa anspelar alla på personens tid i och erfarenhet av arbetslivet. Det är *lång tid i yrket*, *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* och *lång anställningstid hos samma arbetsgivare*. Samtliga betonas i större utsträckning av kvinnor än av män (se diagram 41).

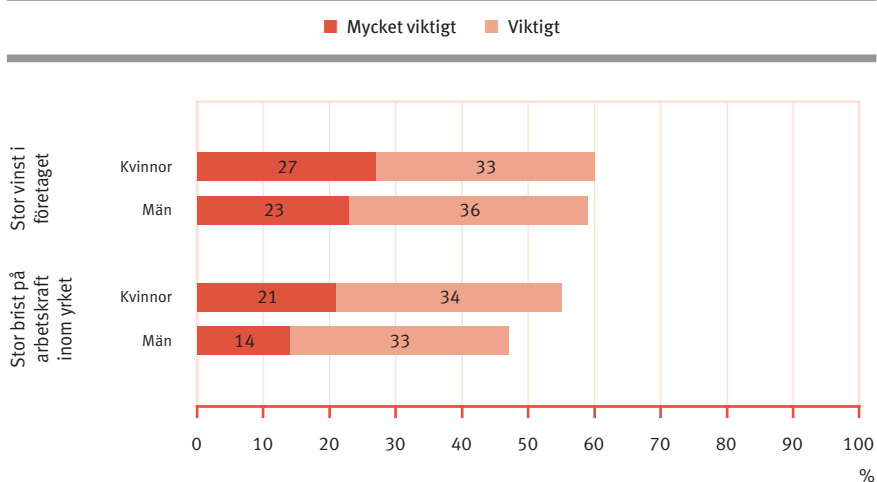
Diagram 42 Hur viktiga olika former av skicklighet anses vara för lönesättningen LO-medlemmar. Kvinnor och män



Noggrannhet och självständighet före förmåga att hinna mycket

Att vara skicklig på att utföra sitt yrke kan givetvis ha olika dimensioner. I undersökningen får de svarande ta ställning till tre faktorer som anknyter till detta; *att utföra arbetet väl*, *att arbeta självständigt och ta egna initiativ* samt *att hinna med mycket i arbetet*. Hela 91 procent av LO-medlemmarna anser att det är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek att utföra arbetet väl. Att arbeta självständigt och ta egna initiativ anses viktigt eller mycket viktigt av 87 procent. Att hinna med mycket i arbetet ges däremot inte samma vikt, 49 procent av samtliga LO-medlemmar tycker att det är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek. När det gäller dessa varianter av skicklighet i arbetet tycks kvinnor och män relativt överens om deras betydelse för lönesättningen. Kvinnor betonar dock också dessa i något större utsträckning än män (se diagram 42).

Diagram 43 Hur viktiga arbetsmarknadsfaktorer anses vara för lönesättningen
LO-medlemmar. Kvinnor och män



Såväl kvinnor som män vill ha del av vinst

När det slutligen gäller två faktorer som har med arbetsmarknaden att göra förefaller kvinnor och män inom LO vara överens. Om företaget man arbetar på går med *stor vinst* vill en majoritet att detta ska märkas i lönekuvertet. Hälften anser också att det ska speglas på lönen ifall det råder *brist på arbetskraft* (se diagram 43).

Del 2:
**Arbetare och tjänstemän
om facket och jobbet**

Arbetare och tjänstemän om facket

Arbetare och tjänstemän är fackliga medlemmar i nästan lika stor utsträckning. Stödet för ett ökat fackligt inflytande är emellertid något mer utbrett bland arbetare. Att ha ett fackligt uppdrag är nästan lika vanligt i de båda grupperna, men arbetare har oftare än tjänstemän mer än ett uppdrag. Att delta i fackliga möten är något vanligare bland tjänstemän, men i kontakter med förtroendevalda och läsning av fackliga tidningar syns nästan inga skillnader.

2.1 Den fackliga organisationsgraden

Den fackliga anslutningsgraden är hög bland både arbetare och tjänstemän. Även om andelen arbetare som är fackliga medlemmar är något högre än andelen tjänstemän så är skillnaden mycket liten. Medan organisationsgraden är 79 procent bland arbetarna är den 77 procent bland tjänstemännen.²¹

En tillbakablick på år 2002 antyder en något minskande skillnad mellan de två grupperna. Det året var den fackliga organisationsgraden för arbetare 83 procent och för tjänstemän var den 78,6 procent. Skillnaden då var alltså dryga 4 procentenheter. Idag skiljer det endast 2 procentenheter. Skillnaden mellan arbetare och tjänstemäns fackliga anslutning har emellertid varit liten ända sedan 1970-talet då tjänstemännens organisationsgrad närmade sig arbetarnas. I perioder har också tjänstemännens organisationsgrad varit högre än arbetarnas.

Samma mönster hos arbetare och tjänstemän – äldre oftare medlemmar

När arbetares och tjänstemäns fackliga organisationsgrad betraktas i olika åldersgrupper blir det tydligt att samma mönster återfinns hos båda grupperna, nämligen att det är vanligare med fackligt medlemskap bland löntagare i äldre åldrar än det är bland de yngre. Högst är anslutningsgraden för båda grupperna i ålderskategorin 45 till 64 år. I alla åldersgrupper består också den högre anslutningsgraden för arbetare. Skillnaden är störst i åldersgrupperna 25 till 29 år och 30 till 44 år (se diagram 45). En trolig orsak till detta är att tjänstemän i regel studerar längre och därmed etablerar sig på arbetsmarknaden i högre åldrar än arbetare.

I del 1 av denna rapport togs också icke-fackligt anslutna arbetares syn på att eventuellt gå med i facket samt skäl till att stå utanför upp i samband med organisationsgraden. Eftersom dessa frågor bara har ställts till arbetare kan ingen jämförelse med icke-anslutna tjänstemän göras.

21 Mer om detta i Roster om facket och jobbet 1 2007, kapitel 7.

Diagram 44 Facklig organisationsgrad år 2006

Arbetare och tjänstemän samt samtliga anställda

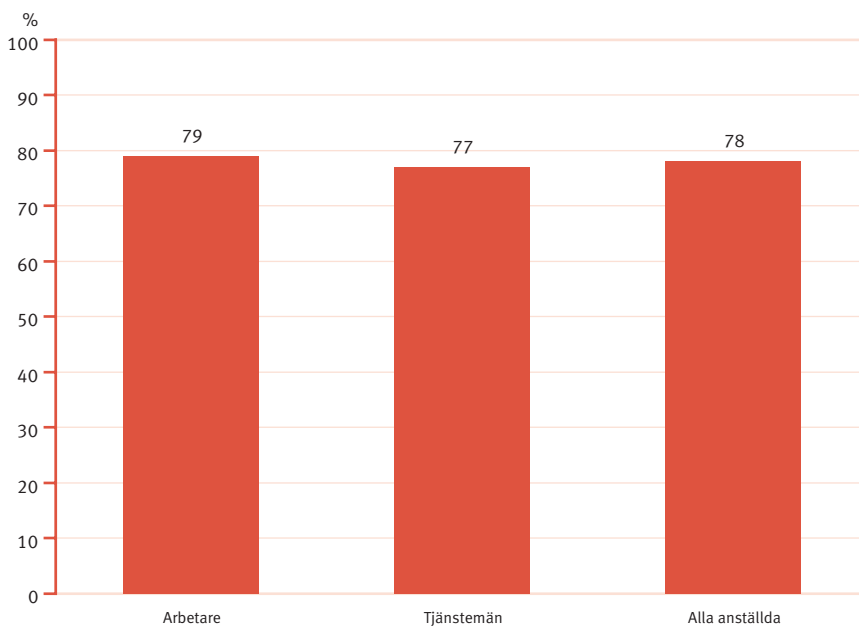
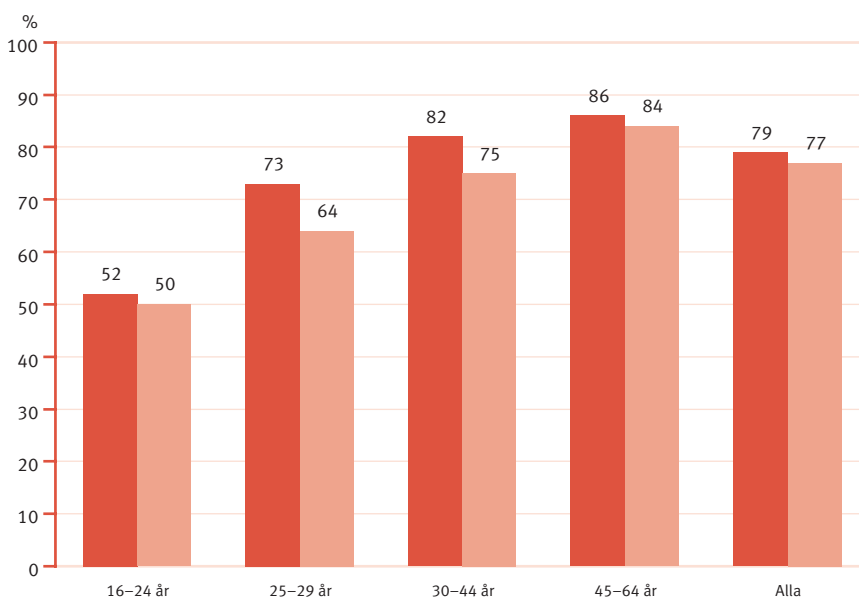


Diagram 45 Facklig organisationsgrad för anställda efter klass och ålder år 2006

■ Arbetare ■ Tjänstemän



Dataunderlaget

Uppgifterna gällande facklig organisationsgrad är hämtade från Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Dessa innehåller sedan 1987 frågor om facklig anslutning. Frågorna ställs till anställda i åldern 16–64 år. Arbetslösa och personer utanför arbetskraften tillfrågas inte.

Uppgifterna gällande före 1987 är hämtade från Undersökningarna om levnadsförhållanden (ULF). Både AKU och ULF produceras av Statistiska centralbyrån.

Tjänstemän inte lika positiva som arbetare till ökat fackligt inflytande

Bland anställda som är fackliga medlemmar är det mycket få som anser att det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen bör minska. Mer än 85 procent tycker att facket bör ha mer eller lika mycket som idag att säga till om. En viss skillnad syns emellertid mellan arbetare och tjänstemän när det gäller inställningen till fackets inflytande. Det är bland arbetare som det starkaste stödet för ett *ökat inflytande* finns, nästan hälften av LO-medlemmarna (49 procent) svarar att facket bör ha mer att säga till om. Bland TCO-medlemmarna är andelen något mindre (44 procent) och bland SACO-medlemmarna än mindre (38 procent). Tjänstemännen anser alltså i större utsträckning än LO-medlemmarna att fackets inflytande bör stanna vid vad det är idag (se diagram 46).

Diagram 46 Synen på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen

Andel medlemmar i fackliga huvudorganisationer

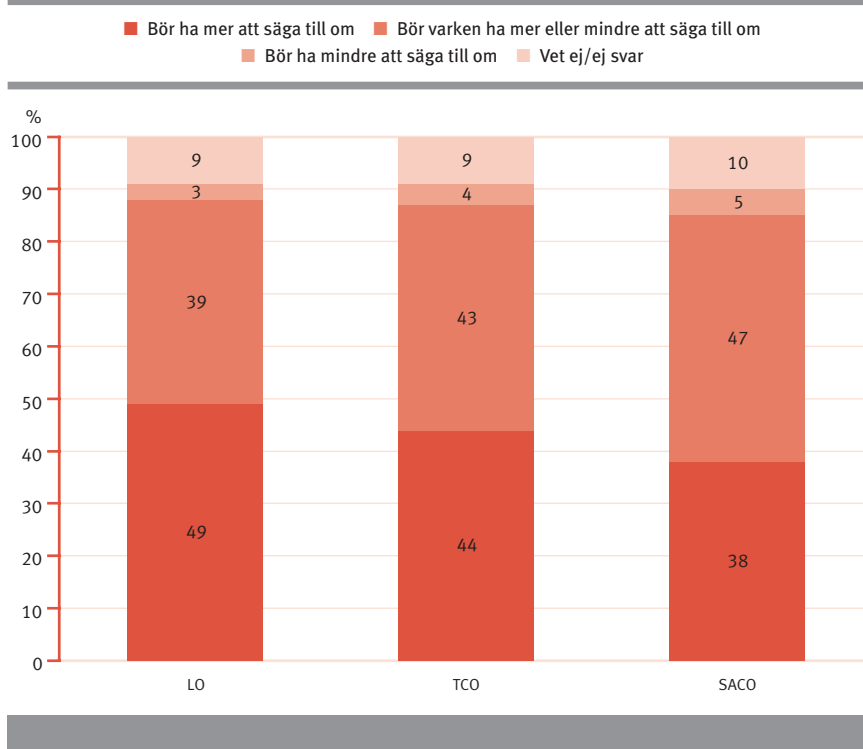
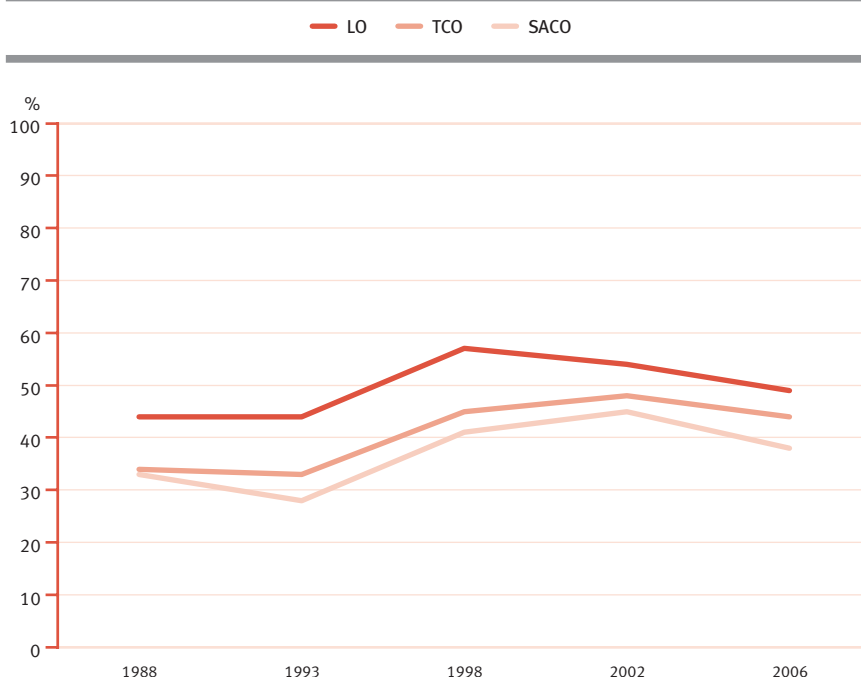


Diagram 47 Tycker att det lokala facket bör ha mer att säga till om
Medlemmar efter facklig huvudorganisation år 1988–2006



Arbetare och tjänstemäns inställning följs åt över tid

För såväl arbetare som tjänstemän syns den starkaste ökningen i stödet för ett starkare fack mellan åren 1993 och 1998 (se diagram 47). En inte helt orimlig analys är att den ekonomiska krisen i början av 1990-talet har en stor del i förklaringen av detta. Intressant är att såväl TCO- som SACO-medlemmarnas stöd även ökade mellan åren 1998 och 2002 medan andelen LO-medlemmar som vill ha ett starkare fack samtidigt minskade något. I det föregående kapitlet kunde vi se att det var bland männen som stödet minskade medan det faktiskt ökade bland LO-kvinnorna. Det rör sig dock om mycket små förändringar som bör tolkas med försiktighet. Mellan åren 2002 och 2006 har andelen som anser att facket bör ha mer att säga till om minskat bland både arbetare och tjänstemän. Samtidigt har andelarna av de svarande som tycker att fackets inflytande varken bör öka eller minska ökat. Detta ger anledning att tro att det är något fler bland både arbetare och tjänstemän som tycker att fackets inverkan ligger på en bra nivå.

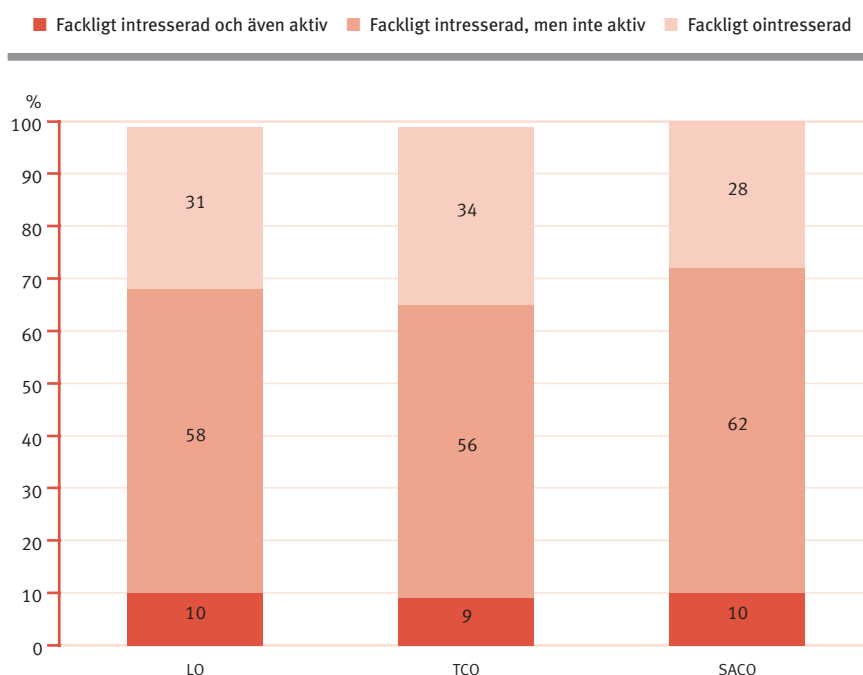
2.2 Facket i praktiken

Den egna skattningen av det fackliga intresset skiljer sig väldigt lite åt mellan arbetare och tjänstemän som är fackliga medlemmar. Det är ungefär sju av tio som anser sig vara fackligt intresserade, och var tionde person som dessutom anser sig vara fackligt aktiv.²²

²² Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 6.

Diagram 48 Egen bedömning av fackligt intresse

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



Störst andel fackligt ointresserade inom TCO – i övrigt små skillnader

Störst andel som beskriver sig själva som fackligt *ointresserade* finns bland TCO-medlemmarna (se diagram 48). En närmare granskning av det fackliga intresset visar att det framför allt är TCO-männen som anser sig vara fackligt ointresserade, 37 procent jämfört med 33 procent av TCO-kvinnorna. TCO-männen är också den grupp som är minst fackligt aktiv. Bara 7 procent svarar att de är aktiva medan 10 procent av TCO-kvinnorna uppger att de är det.

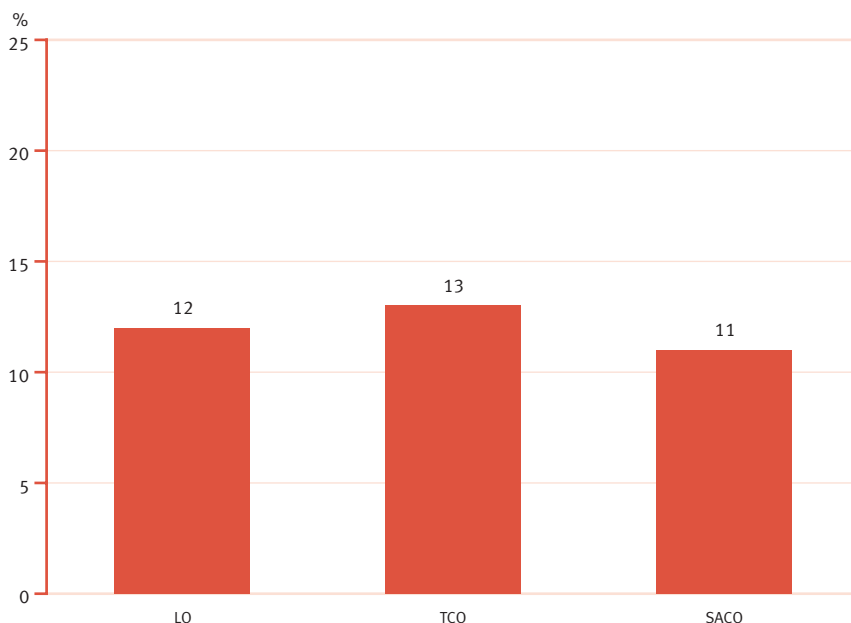
Uppdrag lika vanliga bland arbetare och tjänstemän

Det fackliga intresset är alltså att betrakta som relativt lika bland medlemmarna i de tre fackliga huvudorganisationerna, med visst undantag för TCO-männen. Ser man till det faktiska fackliga engagemanget består intrycket av ett relativt jämnt spritt sådant.

Omkring 12 procent av de anställda medlemmarna i LO-förbunden anger att de har någon form av fackligt uppdrag. Inom TCO är andelen 13 procent och inom SACO är den 11 procent (se diagram 49). Omräknat till antal individer innebär detta att LO är den fackliga huvudorganisation som har flest medlemmar med fackliga förtroendeuppdrag. Drygt 157 000 LO-medlem-

Diagram 49 Har fackligt förtroendeuppdrag

Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation



mar har ett eller flera uppdrag. Inom TCO har omkring 122 000 personer uppdrag och inom SACO är antalet cirka 50 000. I undersökningen ingår endast anställda i åldern 18 till 64 år så i den mån andra grupper såsom arbetslösa har uppdrag kan det verkliga antalet vara något högre.²³

Fler arbetare än tjänstemän har fler än ett uppdrag

Att ha fler än ett fackligt förtroendeuppdrag är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän. LO-medlemmar med uppdrag har i genomsnitt cirka 1,3 uppdrag per person. Inom TCO är genomsnittet cirka 1,1 och inom SACO är det 1,0. Sett till både arbetare och tjänstemän har dock andelen medlemmar med förtroendeuppdrag minskat sedan början av 1990-talet. När undersökningen Rösterna om facket och jobbet genomfördes 1993 hade 14 procent av LO-medlemmarna något uppdrag jämfört med dagens 12 procent. Bland TCO-medlemmarna var andelen med uppdrag då 16 procent, det vill säga 3 procentenheter fler än idag. Bland SACOs medlemmar syns det största raset – från 18 procent med uppdrag år 1993 till 11 procent år 2006.

²³ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 50 Har fackligt förtroendeuppdrag

Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation. Kvinnor och män



Vanligast med uppdrag bland manliga arbetare och kvinnliga tjänstemän

Bland arbetare är det vanligare att män har fackliga förtroendeuppdrag än att kvinnor har det. Så är det inte bland tjänstemännen. Tvärtom är det vanligare att kvinnor axlar förtroendeuppgifterna inom både TCO och SACO. Skillnaderna mellan könen är dessutom mindre bland tjänstemännen (se diagram 50).

Slående samstämmighet om att ta uppdrag

När det gäller benägenheten att åta sig ett fackligt uppdrag svarar arbetare och tjänstemän väldigt likt varandra. Omkring 15 procent av de tillfrågade medlemmarna i var och en av de fackliga huvudorganisationerna säger att de skulle kunna tänka sig ett uppdrag fast de inte har något idag. Mellan 62 och 66 procent svarar att de *inte* kan tänka sig något uppdrag för egen del. Det finns också en stor överensstämmelse när arbetare och tjänstemän fritt anger vilka skäl de tror är vanligast till att människor inte vill åta sig fackliga förtroendeuppdrag. Det vanligaste svaret är att man tror att människor helt enkelt inte anser sig ha tid.²⁴

Fackligt engagemang på andra nivåer

Också i denna del av rapporten ska blicken vändas mot sådant som kan ses som fackligt engagemang men som inte innebär att ta sig an fackliga för-

²⁴ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 2.

Diagram 51 Deltagit i minst ett fackligt möte de senaste 12 månaderna

Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation år 1988–2006



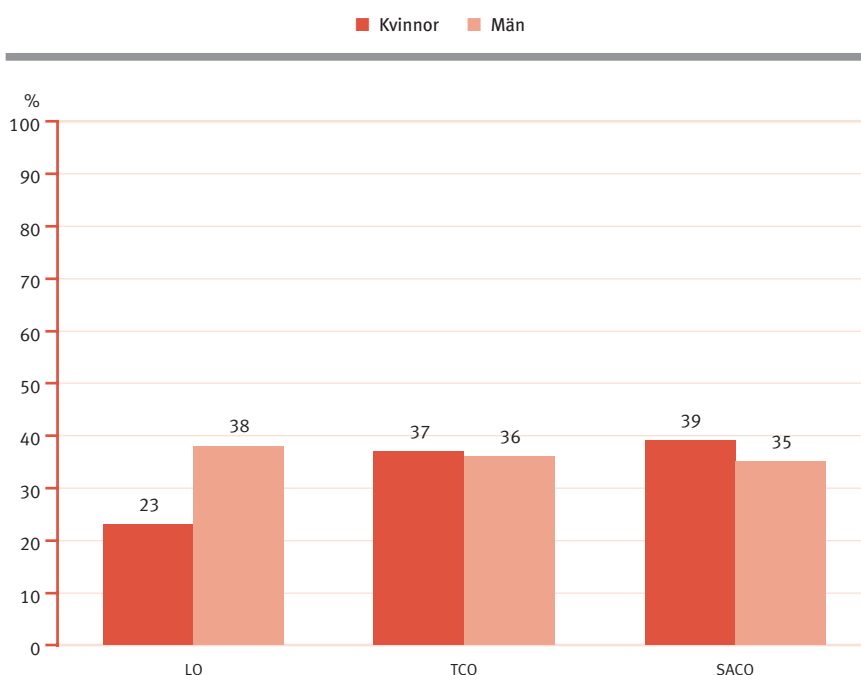
troendeuppdrag – deltagande i fackliga möten, kontakter med fackliga företrädande och läsning av de fackliga tidningarna.

Minskat deltagande i fackliga möten hos båda grupperna

Deltagandet i fackliga möten är dalande bland både arbetare och tjänstemän. Mest har det sjunkit bland SACO-medlemmarna sedan Röster om facket och jobbet genomfördes för första gången år 1988 – från 58 till 37 procent. Inom TCO har deltagandet dalat från 48 till 36 procent. Minst dramatiskt, men fortfarande mycket, har det sjunkit inom LO – från 42 procent år 1988 till 31 procent år 2006 (se diagram 51).²⁵ Även om minskningen i mötesdeltagandet varit mindre dramatiskt bland arbetare än bland tjänstemän är det dock ett faktum att arbetare deltar noterbart mindre i möten där fackliga frågor dryftas – och har så gjort sedan den första undersökningen år 1988. En viktig förklaring, åtminstone en delförklaring, till detta är troligen hur arbetena tar sig form. Det är i många fall betydligt lättare för en tjänsteman än för en arbetare att gå ifrån sitt arbete en stund för att delta i ett fackligt möte. Den som arbetar med kontorsarbete kan i de flesta fall skjuta upp sina sysslor den tid som krävs, men för den som sköter en maskin eller har ansvar för sjuka eller äldre är det inte alla gånger så lätt att gå ifrån.

²⁵ Mer om detta i Röster om facket och jobbet 3 2007, kapitel 3.

Diagram 52 Deltagit i minst ett fackligt möte de senaste 12 månaderna
Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation



LO-kvinnorna sticker ut när det gäller deltagande i fackliga möten

Som kunde konstateras i det föregående kapitlet är det stor skillnad mellan LO-kvinnors och LO-mäns deltagande i fackliga möten. Att LO-kvinnorna sticker ut genom att delta bra mycket mindre blir extra tydligt när även tjänstemannagrupperna betraktas. Mötesdeltagandet är relativt jämnt mellan kvinnor och män inom både TCO och SACO (se diagram 52).

Arbetare yttrar sig mer sällan när de går på möten

Inte bara är det så att tjänstemän tycks vara flitigare mötesdeltagare än arbetare. Tjänstemännen tycks också vara bättre på att göra sin röst hörd när de går på fackliga möten. Hela 58 respektive 67 procent av TCO- och SACO-medlemmarna uppger att de själva yttrat sig i någon fråga när de deltagit i ett fackligt möte de senaste 12 månaderna. Bland LO-medlemmarna är det knappt hälften (48 procent) som gjort samma sak (se diagram 53).

Lika i kontakter och bekantskap med fackliga representanter

Omkring 60 procent av alla arbetstagare har det senaste året tagit kontakt med någon fackligt förtroendevald för att påverka eller få information. Arbetare och tjänstemän tycks ta dessa kontakter i lika stor utsträckning (se diagram 54). Mer än var sjunde arbetstagare känner också en facklig repre-

Diagram 53 Deltagit i minst ett fackligt möte de senaste 12 månaderna och yttrat sig/inte yttrat sig Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation

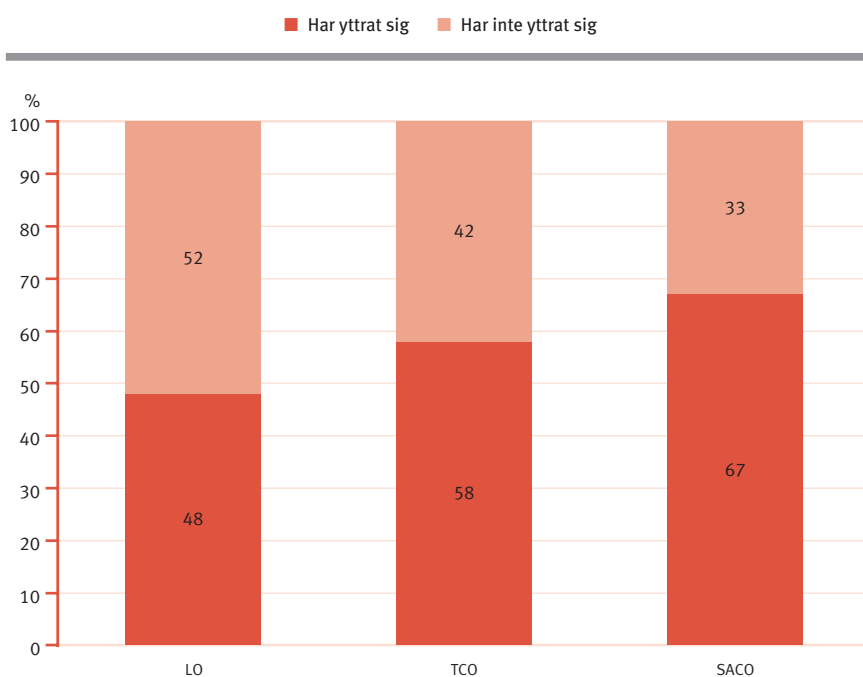


Diagram 54 Tagit kontakt med facklig representant Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation

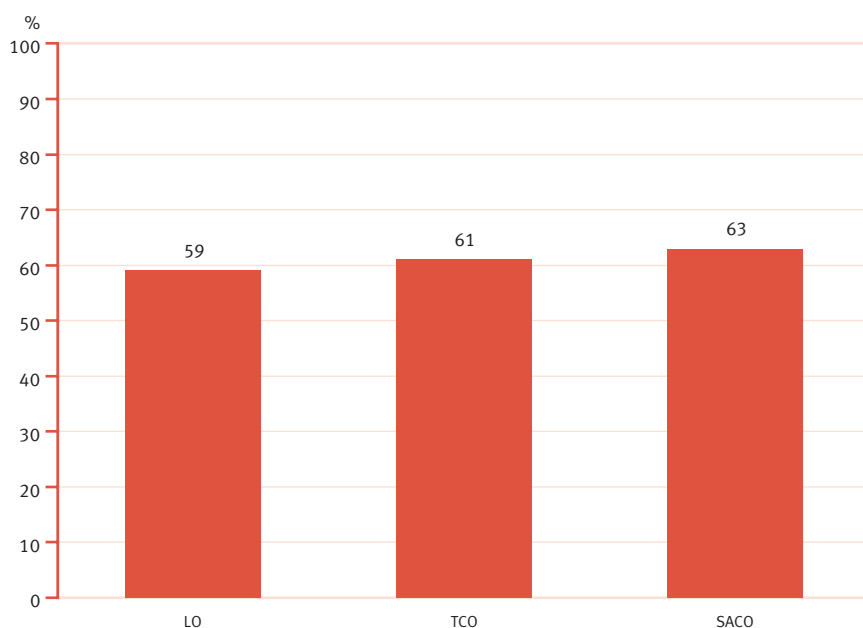
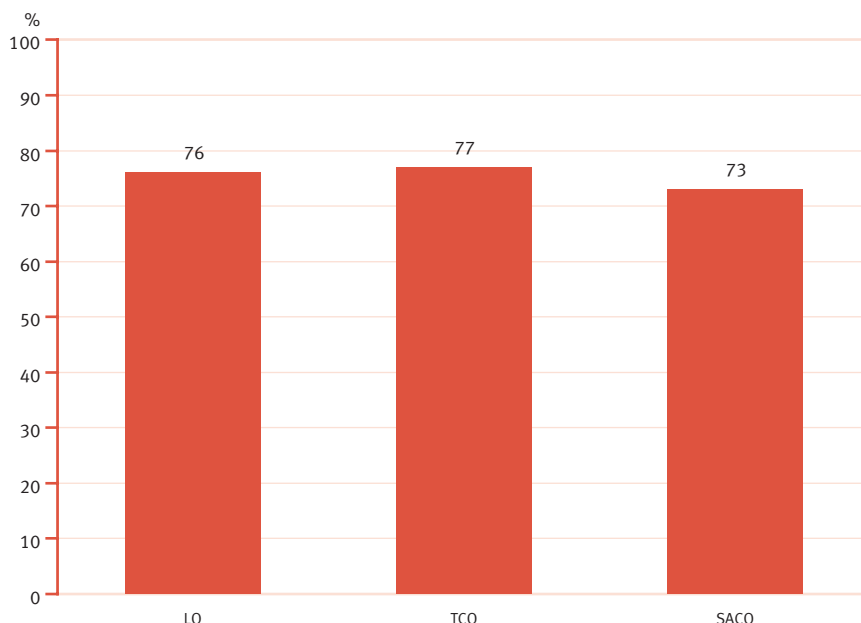


Diagram 55 Känner facklig representant på arbetsplatsen

Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation



sentant på arbetsplatsen och även i detta avseende är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän mycket liten (se diagram 55).²⁶

Fackliga tidningar når arbetare och tjänstemän i samma grad

Hur mycket man läser sin fackliga tidning kan också ses som ett tecken på det fackliga engagemanget, om man intresserar sig för vad som är aktuellt på den fackliga fronten. Arbetare och tjänstemän tycks i väldigt lika utsträckning ta del av information och nyheter genom de tidningar de får genom sina fackförbund. Omkring 30 procent svarar att de läser större delen av innehållet och ytterligare dryga 30 procent uppger att de åtminstone läser en del av innehållet. Därutöver är det knappt 30 procent av de svarande som nöjer sig med att bläddra i tidningen och inte ens var tionde person svarar att de inte läser den alls (se diagram 56). Bland såväl arbetare som tjänstemän läser kvinnorna den fackliga tidningen i större utsträckning än männen.²⁷

2.3 Synen på vad facket ger och vad facket bör göra

Samstämmigheten är ganska stor mellan arbetare och tjänstemän när det gäller vad man anser att det fackliga medlemskapet ger. Även i synen på vilka frågor facket bör ägna sig åt synes arbetare och tjänstemän vara överens.²⁸

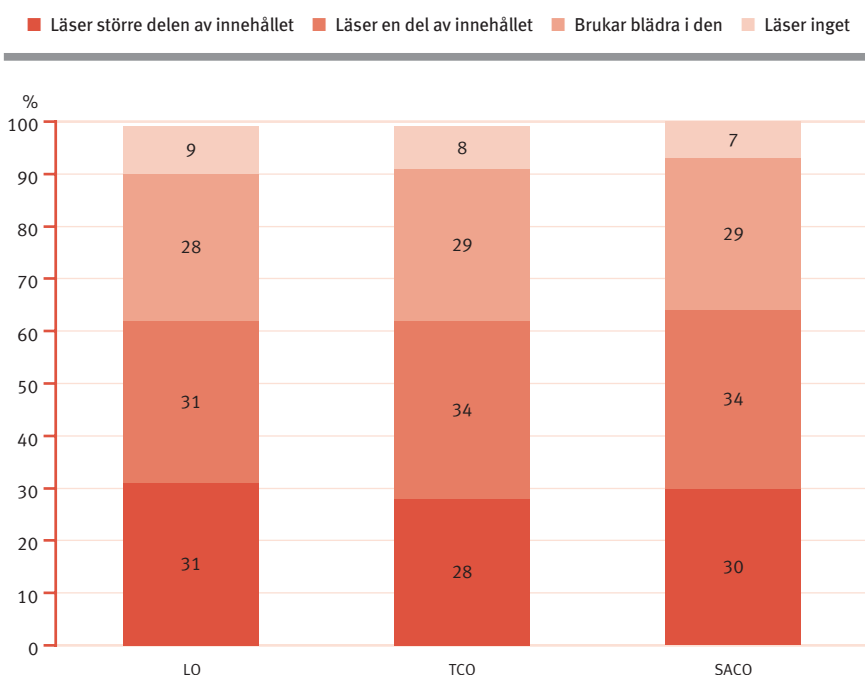
²⁶ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 4.

²⁷ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 3 2007, kapitel 5.

²⁸ Mer om detta i Rösterna om facket och jobbet 1 2007, kapitel 2 och 4.

Diagram 56 Hur mycket man läser sin fackliga tidning

Andel fackliga medlemmar per facklig huvudorganisation



Vad facket ger

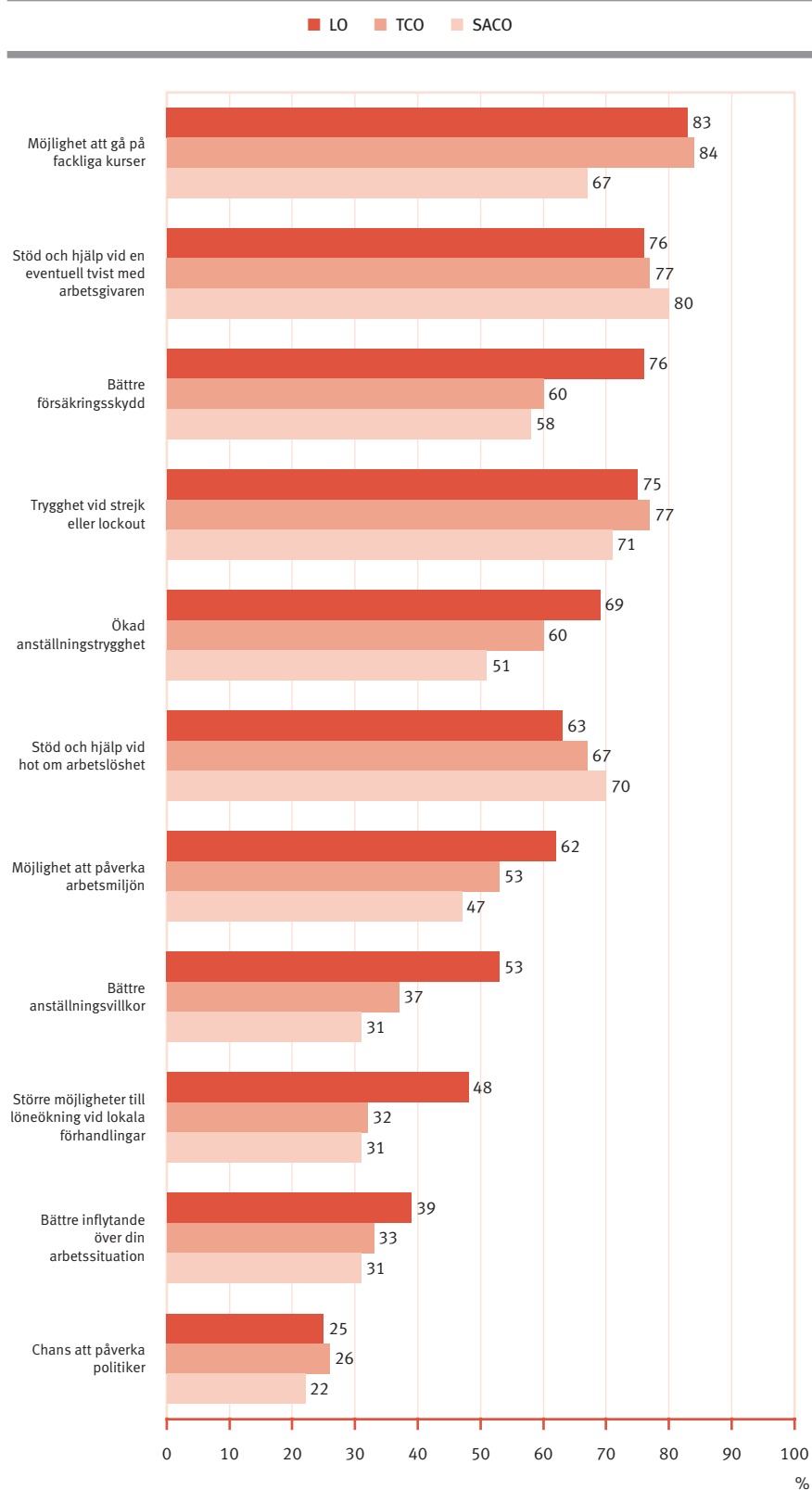
Att det finns en samstämmighet om det fackliga medlemskapets värde är synligt utifrån resultatet när de fackligt anslutna arbetarna och tjänstemännen tagit ställning till elva alternativ om vad medlemskapet ger (se diagram 57). Vissa skillnader finns dock. Arbetare betonar fem saker mer än vad tjänstemän gör, dessa är *bättre anställningsvillkor, större möjligheter till löneökningar vid lokala förhandlingar, större möjlighet att påverka arbetsmiljön, ökad anställningstrygghet* samt *bättre försäkringsskydd*. Tjänstemän å sin sida betonar två saker mer än arbetare, nämligen att medlemskapet ger *stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet* eller *vid konflikt med arbetsgivaren*. Som kunde konstateras i det föregående kapitlet där svaren från kvinnor och män inom LO jämfördes finns bland arbetare en betydande könsskillnad i hur man svarat. LO-kvinnorna instämmer inte lika ofta som LO-männen i de olika alternativen. Denna könsskillnad finns inte på samma sätt bland tjänstemän.

Vad facket bör göra

Finns det då några skillnader mellan arbetare och tjänstemän i synen på vad det är facket bör ägna sig åt? När det gäller vilka frågor som anses viktiga av flest hamnar samma fem frågor i topp för både arbetare och tjänstemän. Dessa gemensamt prioriterade frågor är *anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot inkomstförluster, löner* samt *jämställdhet mellan kvinnor och män*. Mer än 90 procent av såväl LOs som TCOs och SACOs medlemmar anser att dessa områden är ganska eller mycket viktiga för facket att arbeta

Diagram 57 Synen på vad det fackliga medlemskapet ger

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



med. Den lilla skillnad som finns handlar om att arbetare i ännu större utsträckning än tjänstemän väljer att betrakta dessa frågor som *mycket viktiga* och inte enbart *ganska viktiga*. Detta syns tydligast när det gäller *skydd mot inkomstförluster* men också exempelvis *bekämpande av arbetslöshet* (se diagram 58, 59 och 60).

Medlemsförmåner en fråga som arbetare prioriterar högre än tjänstemän

Utöver dessa fem frågor i topp finns vissa skillnader i vilka områden som arbetare och tjänstemän betraktar som viktiga. *Utvecklande av medlemsförmåner* är en sådan fråga där synen skiljer sig relativt mycket åt. Medan 69 procent av LO-medlemmarna betraktar detta som en viktig fråga för facket att arbeta med gör 55 procent av TCOs och 47 procent av SACOs medlemmar samma sak.

Frågor prioriterade av minoritet betonas mer av arbetare

Riktigt stora skillnader mellan arbetares och tjänstemäns prioritering av frågeområden är synliga när det gäller fyra frågor. Det handlar om *barnomsorg*, *skatter*, *bostadskostnader* och *matpriser*. Dessa frågor betraktas inte som viktiga av en majoritet LO-medlemmar, men bland TCOs och SACOs medlemmar anses de vara viktiga i ännu mindre utsträckning. Som exempel kan nämnas att 49 procent av LO-medlemmarna tycker att skatter är ett ganska eller mycket viktigt område för facket att arbeta med. Det tycker bara 28 respektive 17 procent av TCO- och SACO-medlemmarna (se diagram 58, 59 och 60). En viktig förklaring när det gäller åtminstone matpriser och bostadskostnader kan vara att LO-medlemmar oftare ser dem som viktiga eftersom de generellt har en snävare ekonomisk ram för dessa kostnader än vad TCO- och SACO-medlemmarna har.

Ökad prioritering av jämställdhet – matpriser och skatter mindre viktigt

Den fråga som vunnit störst ökat stöd hos både arbetare och tjänstemän sedan undersökningen Röster om facket och jobbet genomfördes för första gången år 1988 är *jämställdhet mellan kvinnor och män*. Den fråga som tappat mest i stöd från LO-medlemmarna är *matpriser* medan både TCO- och SACO-medlemmarna i störst utsträckning prioriterat ned frågan om *skatter*.

2.4 Upplevd yrkes- och klasstillhörighet

Som redogjordes för i den föregående delen av denna rapport är det nästan alla LO-medlemmar som ser sig själva som arbetare, och en stor andel som betraktar sig själva som en del av arbetarklassen. Hur ser då den upplevda yrkes- och klasstillhörigheten ut bland TCO- och SACO-medlemmarna?

Många TCO-kvinnor känner sig som arbetare

Medan 91 procent av LO-medlemmarna anser sig vara arbetare är denna bild av sin yrkestillhörighet betydligt ovanligare bland medlemmarna i TCO och SACO. Det är knappast förvånande. Vad som däremot kan förvåna är att 44 procent av TCO-kvinnorna ser sig själva som arbetare. Bara 27 procent av TCO-männen svarar likadant, och 67 procent svarar att de är tjänstemän. Bland TCO-kvinnorna är det 49 procent som ser sig som tjänstemän,

Diagram 58 Vilka anses vara de viktigaste fackliga frågorna?

LO-medlemmar

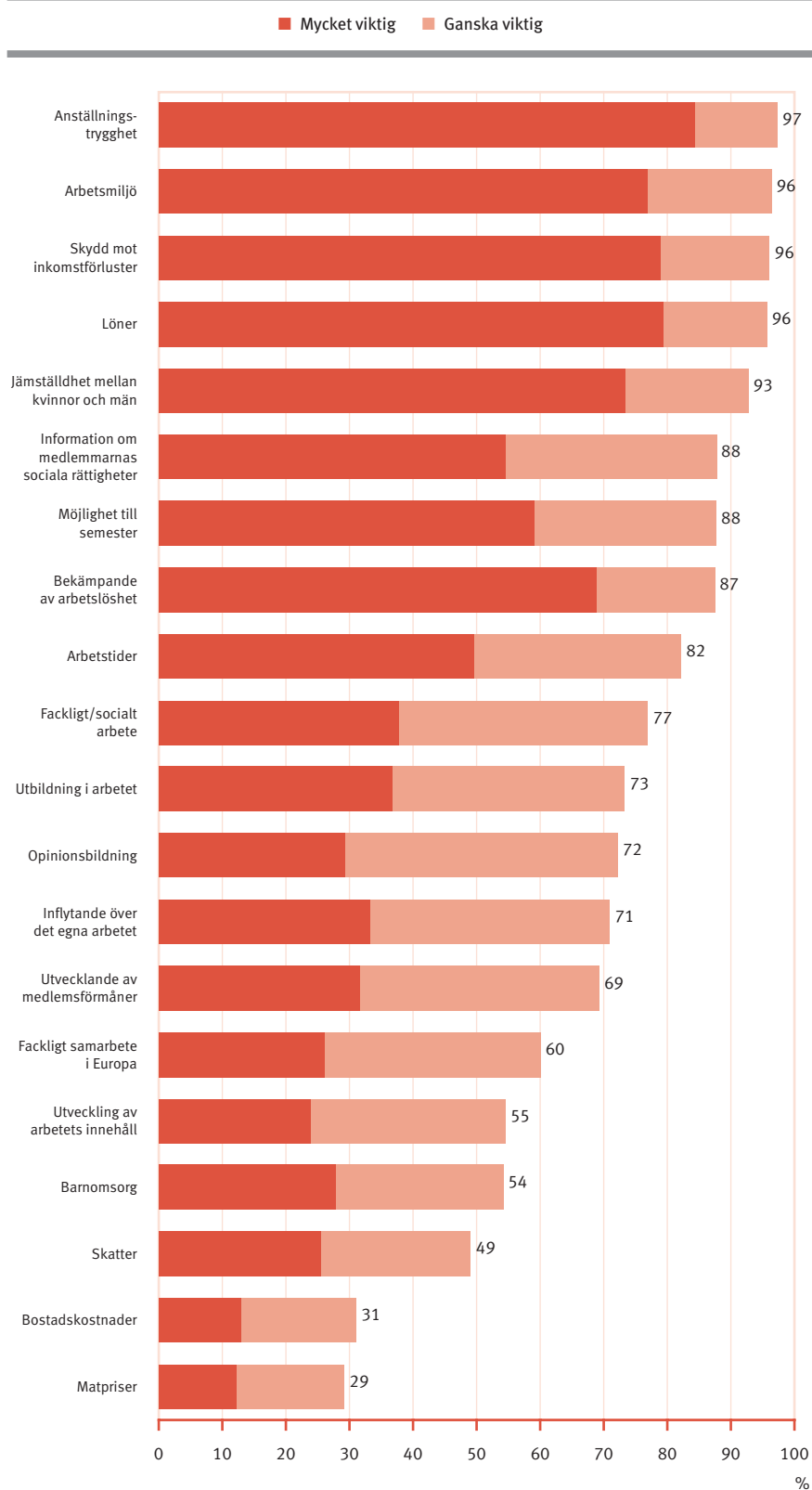


Diagram 59 Vilka anses vara de viktigaste fackliga frågorna?

TCO-medlemmar

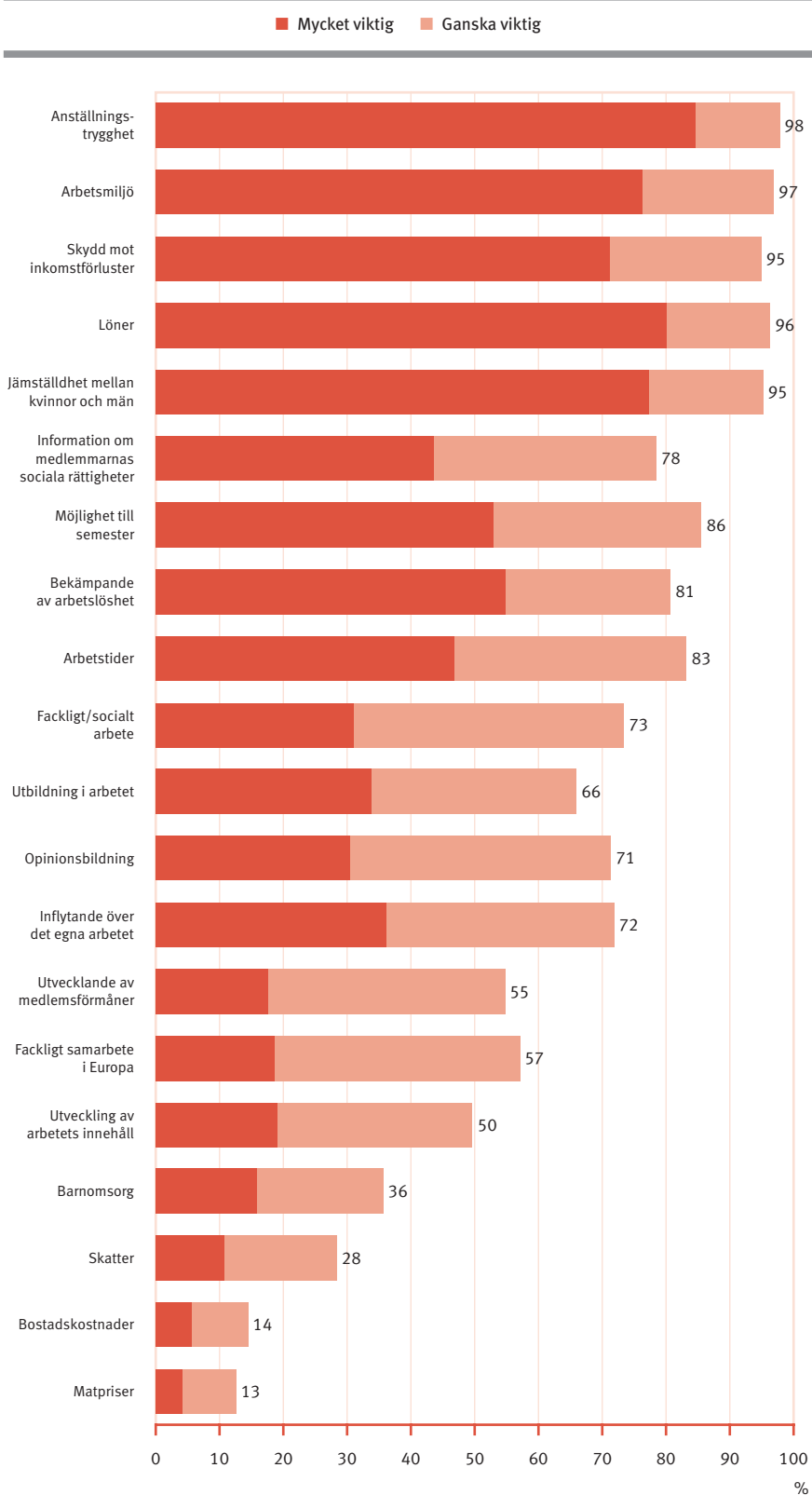
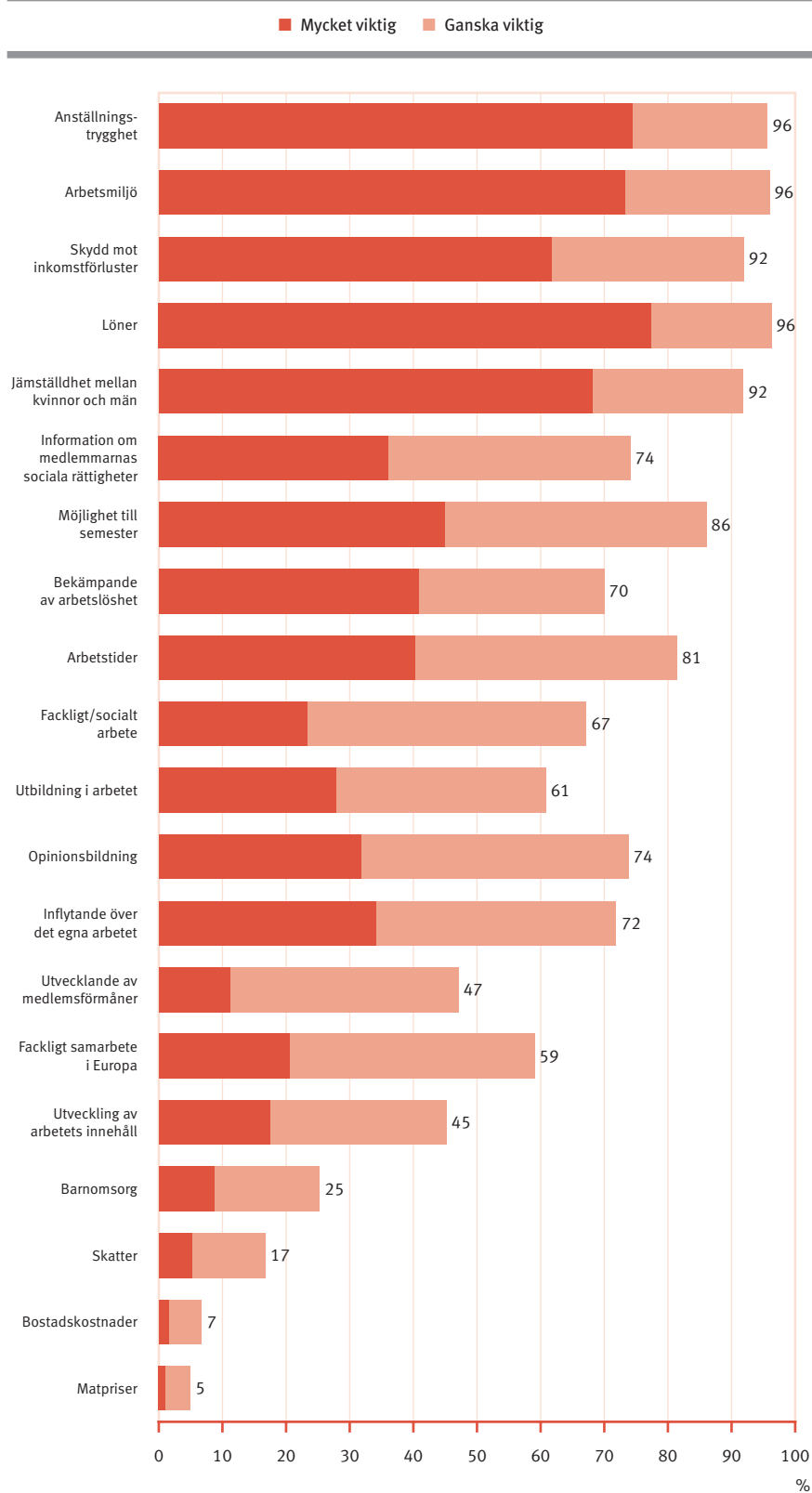


Diagram 60 Vilka anses vara de viktigaste fackliga frågorna?

SACO-medlemmar



alltså bara något fler än dem som betraktar sig som arbetare. Bland SACO-medlemmarna är däremot signalen mer entydig – omkring 80 procent beskriver sig som tjänstemän.

Tydliga klasskikt

När det gäller den upplevda klasstillhörigheten blir det tydligt att medlemmarna i de tre fackliga huvudorganisationerna placerar sig i olika skikt. Av LO-medlemmarna placerar sig en majoritet i arbetarklassen, omkring 60 procent. Bland TCO-medlemmarna ligger tyngdpunkten i den *lägre* medelklassen då 44 procent svarar att de hör dit, och bland SACO-medlemmarna ligger tyngdpunkten i den *övre* medelklassen då hälften anser sig höra dit.

Arbetare och tjänstemän om jobbet

Friheter och förmåner i arbetet kan vara allt från gratis kaffe till del av företags vinst. Vad som är tydligt är att skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns tillgång till friheter och förmåner växer i takt med dessas storlek, och det är tjänstemännen som åtnjuter dem mest.

Även om tjänstemän och arbetare är relativt överens om att de löneskillnader som finns är för stora syns det starkaste stödet för en solidarisk lönepolitik bland arbetare.

2.5 Friheter och förmåner genom jobbet

Precis som tillgången till friheter och förmåner i arbetet granskades för kvinnor och män inom LO i den föregående delen av rapporten ska de här betraktas i en jämförelse mellan arbetare och tjänstemän. Inte heller här är det fråga om att kartlägga alla typer av förmåner som förekommer, istället undersöks arbetares och tjänstemäns tillgång till ett begränsat urval av förekommande förmåner och de friheter som kan följa med dem.

Ganska jämn tillgång till små friheter...

Att *ringa viktiga samtal* och *nås av privatsamtal* på arbetstid är något som nästan alla arbetare och tjänstemän kan göra. De flesta har också möjlighet att *gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter* utan att först be om lov eller kalla på ersättare. Nästan åtta av tio arbetare kan göra detta och bland tjänstemän är det ännu fler som har denna frihet. Skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns tillgång till denna till synes lilla frihet är inte att betrakta som väldigt stor, men det är ändå anmärkningsvärt att så många som två av tio arbetare inte åtnjuter den. När det sedan gäller att kunna *ta emot besök* från barn eller anhörig under arbetstid syns en större skillnad mellan arbetare och tjänstemän. Medan 65 procent av LO-medlemmarna svarar att de kan ta emot besök uppger omkring 80 procent av tjänstemännen att de har denna möjlighet (se diagram 61).

... men mindre jämnt vid medelstora friheter

De två medelstora friheter som här undersöks är *möjligheten att själv förlägga sin semester* och *att med kort varsel ta ledigt en timme utan löneavdrag*. Att själv avgöra när man vill ta ut sin semester är en frihet som tycks komma arbetare och tjänstemän tillgodo i samma utsträckning. Omkring 60 procent av de anställda har denna frihet. När det däremot gäller möjligheten att ta ledigt en timme utan att få avdrag på lönen så framträder en tydlig skillnad. Det är bara 35 procent av LO-medlemmarna som uppger att de har denna

Diagram 61 Små friheter i arbetet

Medlemmar efter facklig huvudorganisation

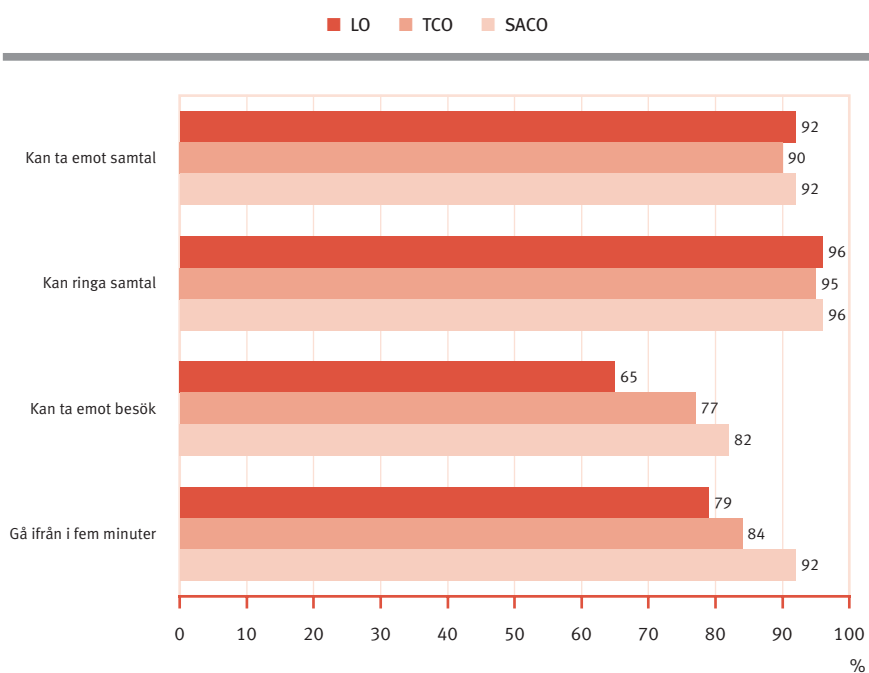


Diagram 62 Medelstora friheter i arbetet

Medlemmar efter facklig huvudorganisation

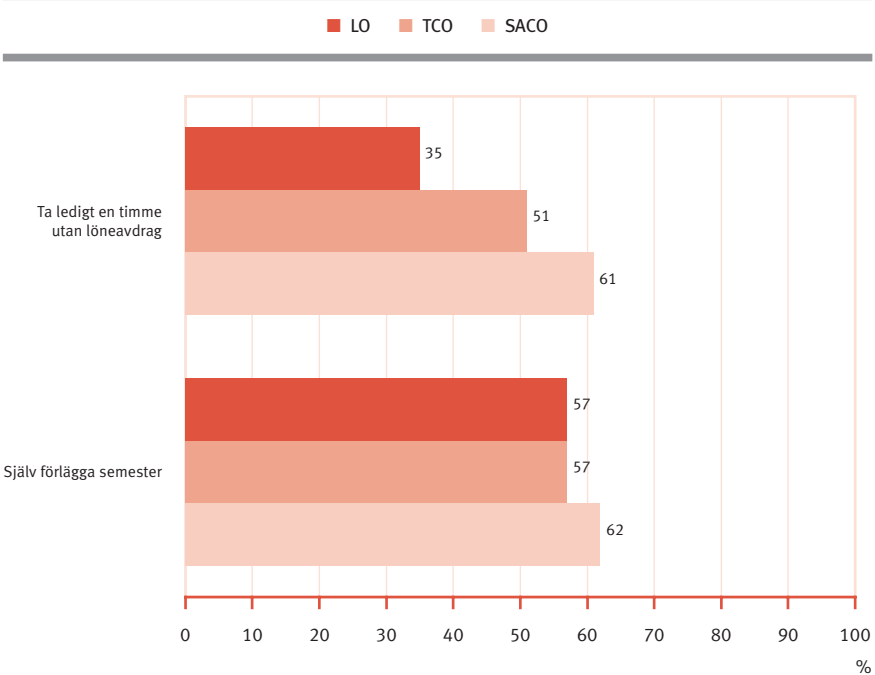
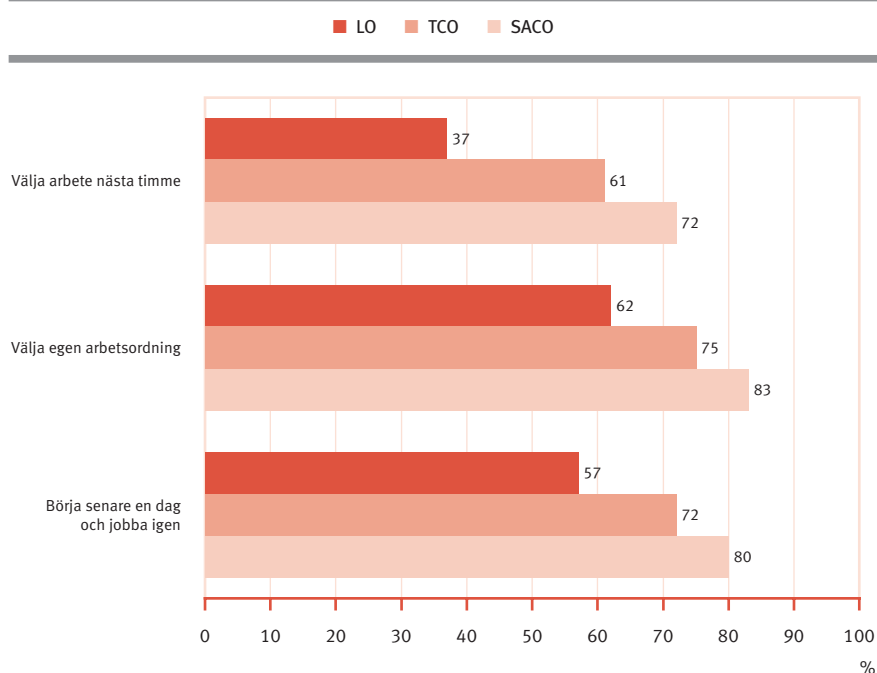


Diagram 63 Stora friheter i arbetet

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



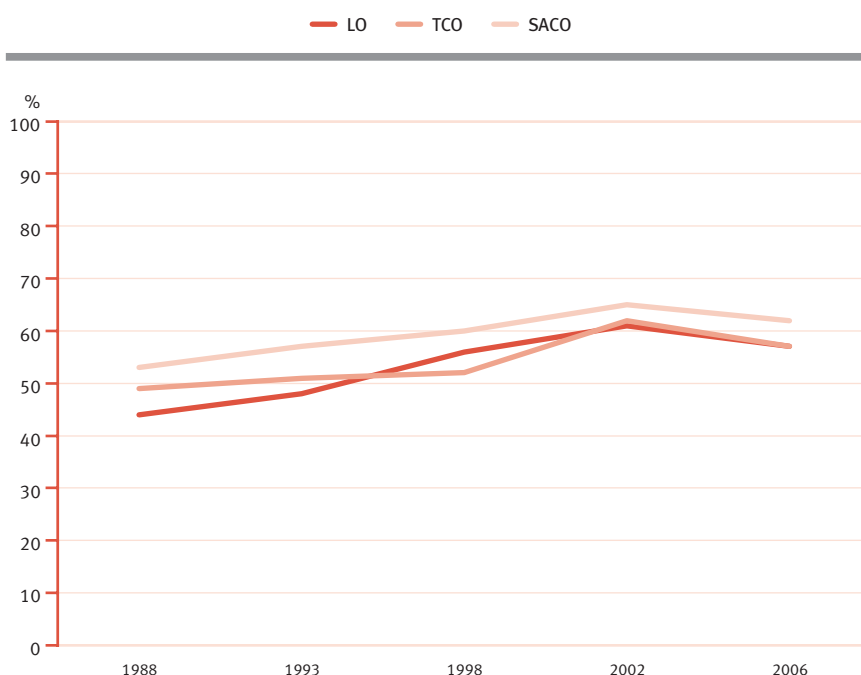
frihet i sitt arbete. Bland TCO- och SACO-medlemmarna är andelarna 51 respektive 61 procent. Det är med andra ord bra mycket enklare för tjänstemän att få viktiga ärenden utträttade under arbetstid (se diagram 62).

... och väldigt olika tillgång till de stora friheterna i arbetet

Att styra över hur och när man utför sitt arbete får betraktas som stora friheter i arbetet. Alla får dock inte tillgång till dem i samma utsträckning – och arbetarna har del av dem minst av alla. Att kunna *börja sitt arbete senare en dag för att sedan jobba igen* tiden är en frihet som många tjänstemän har. Så många som 80 procent av SACO-medlemmarna och 71 procent av TCOs medlemmar är fria att göra detta. Bland LO-medlemmarna är dock denna frihet mer ovanlig, 57 procent svarar att de har möjlighet att tillämpa flexitid på det viset. Frihet att själv *välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter* har 62 procent av arbetarna. Åter igen är gapet stort mellan dem och tjänstemännen. Hela 83 procent av SACO-medlemmarna har denna frihet och det har även 75 procent av TCO-medlemmarna. Andelen arbetare som på egen hand kan *välja vad han eller hon ska arbeta med nästa timme* är ännu mindre, bara 37 procent uppger att de kan detta. Åter igen åtnjuter tjänstemän denna frihet i betydligt större utsträckning (se diagram 63).

Diagram 64 Möjlighet att själv förlägga semester

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



Rätt att styra semester vanligare bland arbetare såväl som tjänstemän

Den av dessa små, medelstora och stora friheter som ökat mest för arbetare sedan undersökningen Röster om facket och jobbet genomfördes för första gången år 1988 är möjligheten att själv bestämma när man ska ta ut sin semester. År 1988 var det 44 procent av LO-medlemmarna som hade denna frihet, jämfört med dagens 57 procent. Denna frihet är också den som ökat mest för TCO-medlemmarna, och efter möjligheten att börja senare en dag för att sedan jobba igen tiden är den också den snabbast ökande friheten för SACOs medlemmar.

Arbetare har fått svårare att ta emot besök

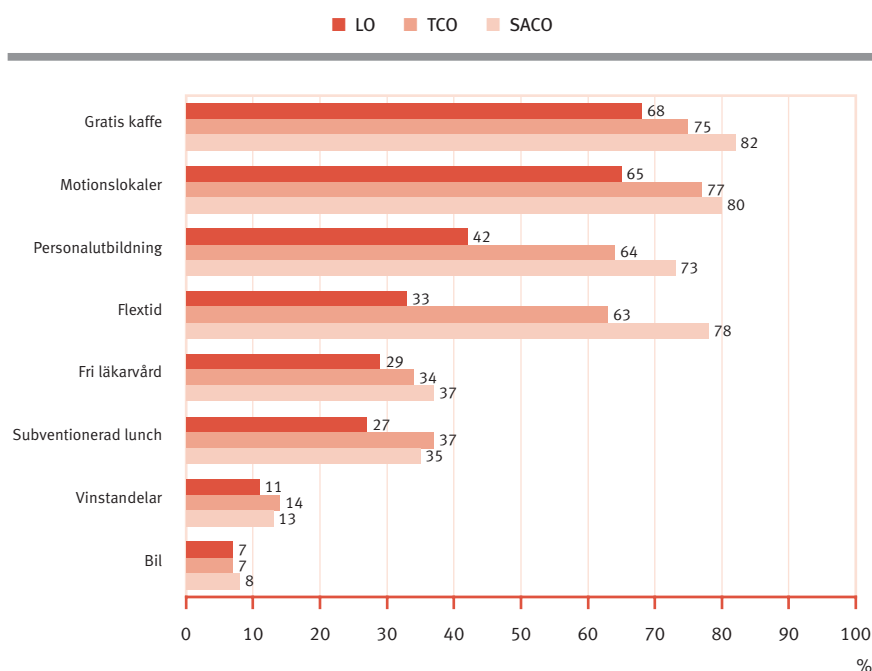
Den av de jämförda friheterna som minskat mest för arbetare är möjligheten att ta emot besök under arbetstid. År 1988 svarade 71 procent av LO-medlemmarna att de kunde göra detta och idag är andelen 65 procent. Även för TCO-medlemmarna är detta den frihet som minskat mest även om det handlar om en mycket liten förändring, från 79 till 77 procent. För SACO-medlemmarna däremot har denna möjlighet ökat sedan år 1988.

Många förmåner jämnt fördelade – men undantag finns

Förmåner som inte har direkt med utförandet av arbetet att göra kommer

Diagram 65 Förmåner i arbetet

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



arbetare och tjänstemän till del i relativt lika utsträckning. Men två undantag finns. Dessa gäller förmånen av *flextid* och möjlighet till *personalutbildning*. Dessa förmåner kommer arbetare betydligt mindre till del än tjänstemän (se diagram 65).

Bara en tredjedel av LO-medlemmarna (33 procent) har flextid jämfört med 63 procent av TCO-medlemmarna och 78 procent av SACO-medlemmarna. Givetvis speglar detta hur de praktiska förutsättningarna för flextid varierar mellan yrken. Det är troligen långt fler arbetarjobb än tjänstemanna-jobb som kräver att den anställde är på plats under vissa angivna tider. Att arbetare och tjänstemän får del av personalutbildning i så olika utsträckning har däremot ingen fullt lika given förklaring. Medan 73 procent av SACO-medlemmarna och 64 procent av TCO-medlemmarna har denna förmån i sitt arbete är det endast 42 procent av LO-medlemmarna som har det.

Mer flextid till alla

Andelen LO-medlemmar som har flextid har emellertid ökat jämfört med hur det såg ut år 1988. Då var det bara 18 procent som hade flextid på sitt jobb. Fram till år 2002 ökade andelen stadigt för att därefter minska till dagens 33 procent. För tjänstemännen syns inte någon motsvarande minskning av andelen med flextid, andelen har snarare ökat ganska stadigt sedan år 1988 (se diagram 66). Möjligheten att ta del av personalutbildning har varit konstant för arbetare över samma tidsperiod. År 1988 hade 39 procent möjlighet till detta och år 2006 är andelen som sagt 42 procent. Under samma tidspe-

Diagram 66 Möjlighet till flexitid

Medlemmar efter facklig huvudorganisation

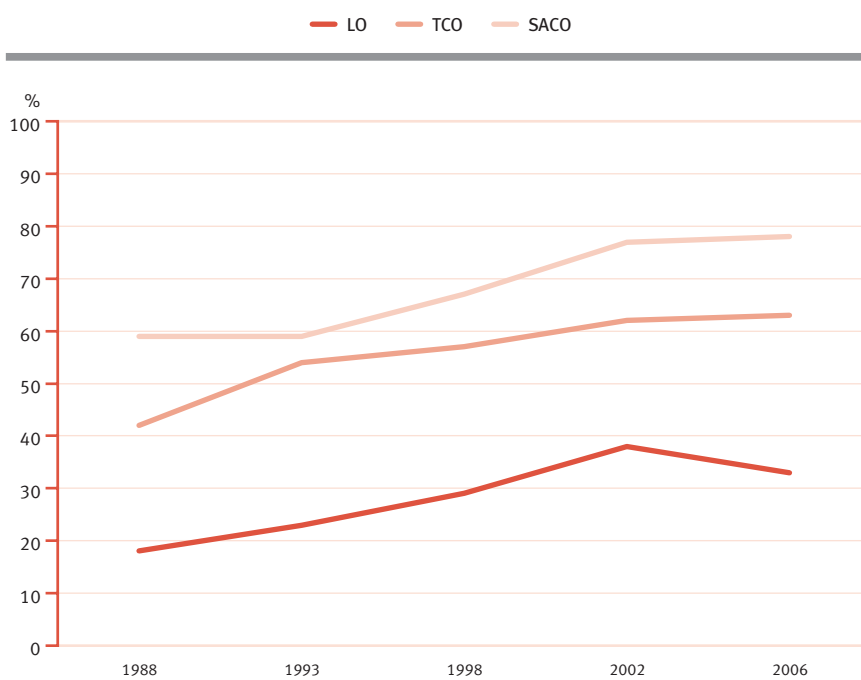


Diagram 67 Tillgång till personalutbildning

Medlemmar efter facklig huvudorganisation

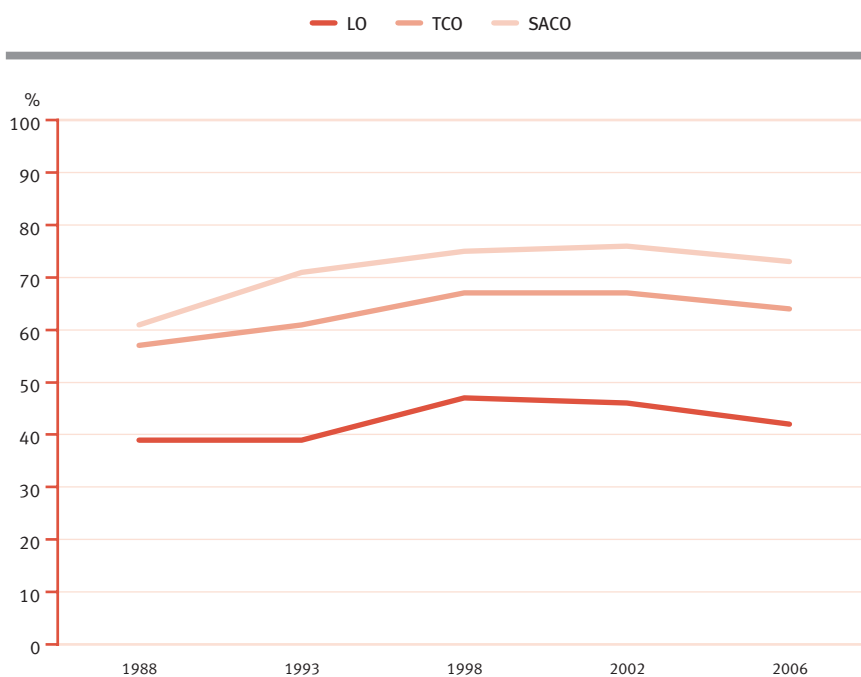
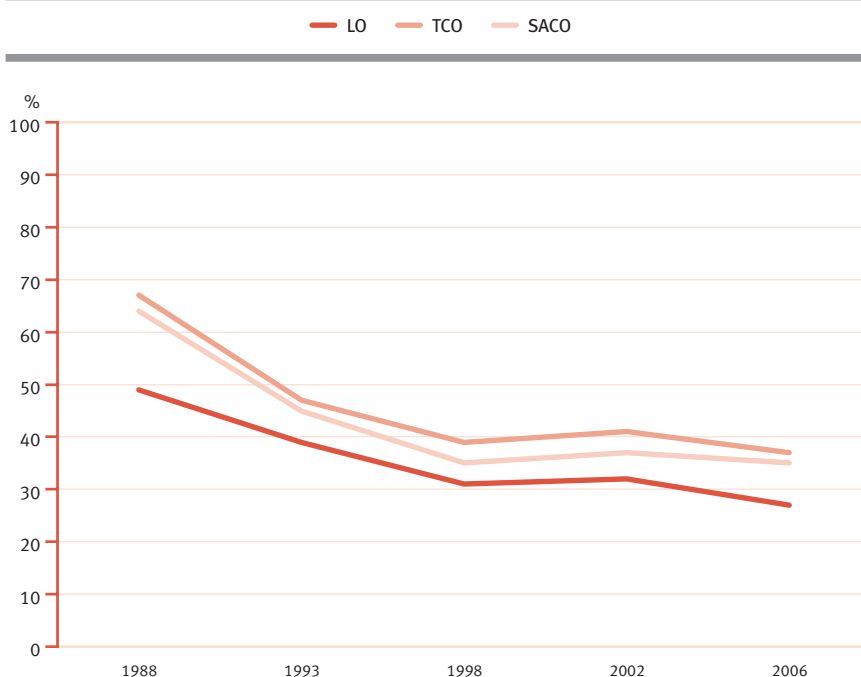


Diagram 68 Tillgång till subventionerad lunch

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



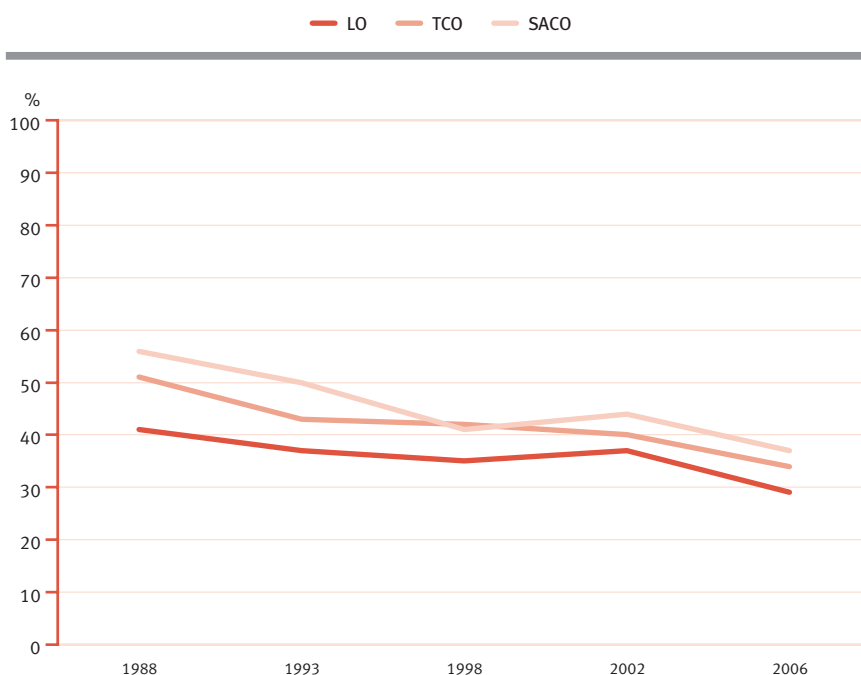
riod har tjänstemän inte bara haft betydligt större tillgång till utbildning via sitt jobb, andelen med denna förmån har också ökat för dem även om det syns ett tapp mellan åren 2002 och 2006 (se diagram 67).

Mer kaffe och motion – mindre subventioner av lunch och läkarvård

De två förmåner som ökat mest under de år som Röster om facket och jobbet har genomförts är *gratis kaffe* och *tillgång till motionslokaler*. Idag har omkring 70 procent av de anställda, både arbetare och tjänstemän, dessa förmåner jämfört med omkring 30 procent år 1988. Visserligen har LO-medlemmarna dessa förmåner i något lägre grad än medlemmarna i TCO och SACO men skillnaderna är relativt små. De två förmåner som däremot minskat mest är anställdas tillgång till *subventionerad lunch* och *fri läkarvård*. Subventionering av lunch har gått från att ha varit en mycket vanlig förmån till att bli allt mer sällsynt. Den fria läkarvården för anställda har minskat sakta men säkert för både arbetare och tjänstemän under hela den studerade tidsperioden. Som diagram 68 och 69 visar har tjänstemän hela tiden haft och har ännu tillgång till dessa förmåner i större utsträckning än arbetare.

Diagram 69 Tillgång till fri läkarvård

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



2.6 Om lönesättning och löneskillnader

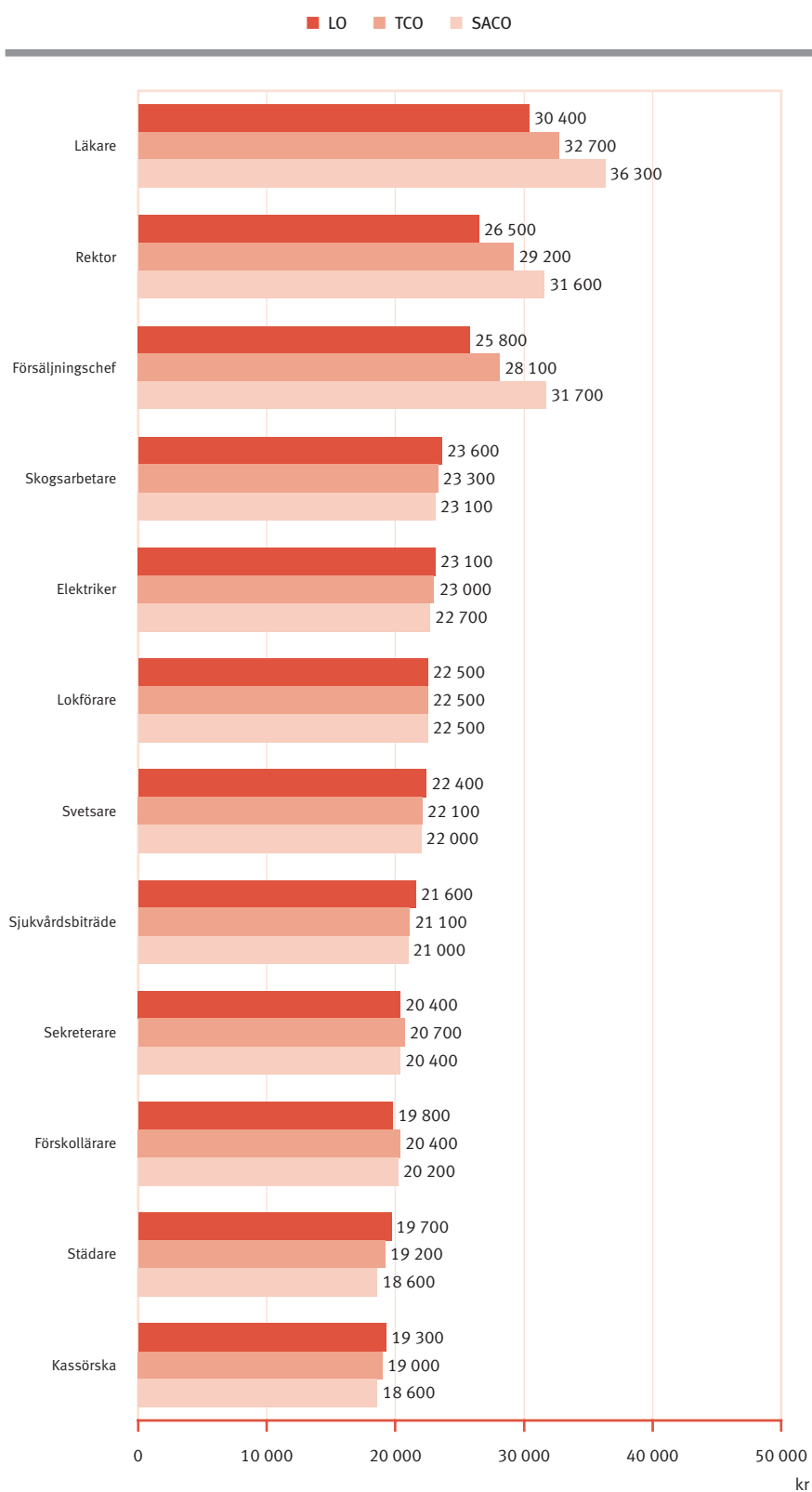
Skiljer sig arbetare och tjänstemän åt i synen på vad som är rimliga löner för olika yrken? Och hur ser arbetare och tjänstemän på vad som är viktigt i lönesättningen?²⁹

Arbetare och tjänstemän om rimliga löner för olika yrken

När medlemmarna i de tre fackliga huvudorganisationerna tagit ställning till tolv olika yrken framgår att de är slående överens om vad som är att betrakta som rimliga lönenivåer. Undantag finns dock. När det gäller *läkare*, *försäljningschef* och *rektor* uppger TCO- och SACO-medlemmarna bra mycket högre löner än vad LO-medlemmarna gör. Det är SACO- och LO-medlemmarna som står längst ifrån varandra när det gäller att uppge rimlig lön för dessa tre yrken. Exempelvis när det gäller vad en *försäljningschef* bör tjäna så skiljer det hela 5 900 kronor mellan vad LO-medlemmarna uppgett och vad SACO-medlemmarna svarat (se diagram 70).

²⁹ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 2 2007.

Diagram 70 Vad anses som rimlig månadslön för olika yrken
Medlemmar efter facklig huvudorganisation



Alla värderar eget yrke högre än andra – särskilt SACO

Intressant är att alla tycks värdera sitt eget yrke eller liknande yrken högre än vad andra gör. Jämfört med TCO- och SACO-medlemmarna uppger LO-medlemmarna något högre rimliga löner för de LO-yrken som finns med bland de tolv yrken som ingår i frågan. TCO-medlemmarna anger högre lönenivåer än andra för de yrken som organiseras av TCO (sekreterare och förskollärare), och SACO-medlemmarna gör likadant med de yrken som organiseras av deras centralorganisation (läkare, rektor och försäljningschef). Mest uppvärdering av de egna yrkena står SACO-medlemmarna för då de uppger betydligt högre rimliga löner för SACO-yrkena än vad övriga gör (se diagram 70).

Faktiska löner

Satt i relation till de faktiska lönerna för dessa tolv yrken kan man konstatera att gapet många gånger är stort. Särskilt stora skillnader är det mellan vad som uppges som rimliga löner för de tre yrkena i topp; läkare, rektor och försäljningschef. Inte ens SACO-medlemmarnas uppskattningar når fram till de verkliga lönenivåerna. För de övriga nio yrkena hamnar såväl arbetares som tjänstemäns skattningar av rimliga löner på högre nivåer än de faktiska lönerna (jämför med tabell 6).

Tabell 6 Faktiska månadslöner för olika yrken år 2005

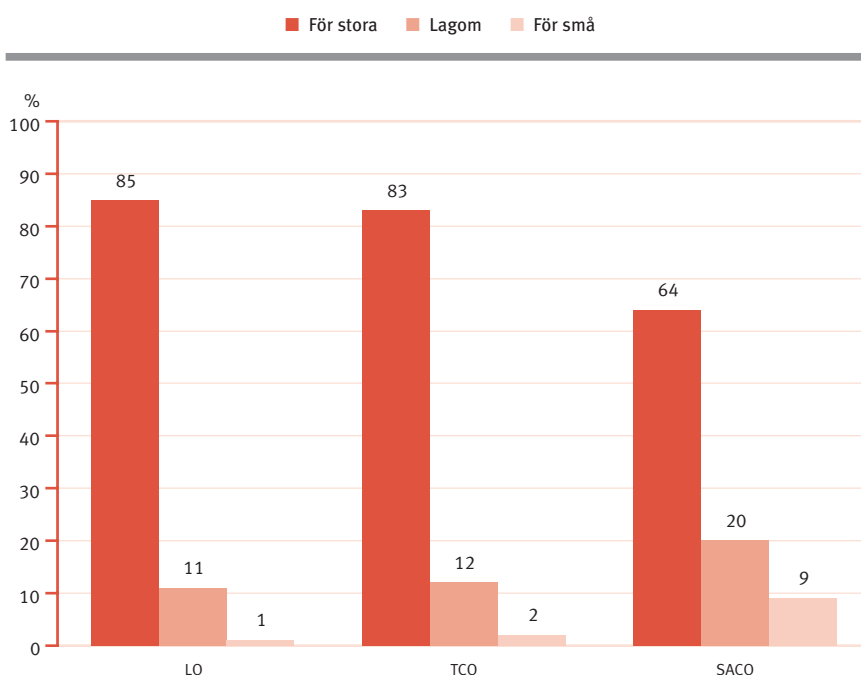
Läkare	45 800	Sekreterare	20 800
Försäljningschef	45 500	Förskollärare	20 500
Rektor	34 700	Skogsarbetare	19 700
Lokförare	24 500	Sjukvårdsbiträde	18 000
Elektriker	22 000	Kassörska	16 600
Svetsare	20 900	Städare	16 500

SACO-medlemmar minst kritiska mot löneskillnader mellan olika yrken

Hur ser då arbetare och tjänstemän på de löneskillnader som faktiskt finns mellan olika yrken? De är ju ännu större än dem som tycks accepterade när rimliga löner har uppgetts. Starkast stöd för uppfattningen om att löneskillnaderna är för stora finns bland LO-medlemmarna, 85 procent anser detta. I denna fråga syns ingen tydlig klyvning mellan arbetare och tjänstemän. TCO-medlemmarna anser i nästan lika stor utsträckning som LO-medlemmarna att löneskillnaderna är för stora. Stödet för denna uppfattning är dock betydligt svagare bland SACO-medlemmarna. Det är visserligen en majoritet av även dem (64 procent) som tycker detta. Bland SACO-medlemmarna finns också den största andelen som anser att löneskillnaderna är *lagom* och den största andelen som till och med anser att löneskillnaderna är *för små* (se diagram 71).

Diagram 71 Synen på löneskillnader mellan olika yrken

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



Tjänstemän anser oftare att kvinnor har för låg lön

Löneskillnader mellan kvinnor och män tycks få större andelar av tjänstemännen än arbetarna att reagera. Andelarna TCO- och SACO-medlemmar som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män är större än bland LO-medlemmarna (se diagram 72). Att så är fallet kan tyckas överraskande med tanke på att LO-kvinnorna har de i särklass lägsta lönerna. Förklaringen ligger i att unga LO-medlemmar i lägre grad än äldre tycker att kvinnolönerna är för låga. Endast 70 procent av LO-medlemmarna i åldern 18 till 24 år anser detta jämfört med 85 procent av medlemmarna i åldern 30 till 64 år. Bland tjänstemännen finns inte samma skillnad mellan åldersgrupper, det är cirka 90 procent bland såväl yngre som äldre TCO- och SACO-medlemmar som tycker att kvinnolönerna är för låga jämfört med vad män tjänar.³⁰

Oenighet om solidarisk lönepolitik

Inte helt överraskande är det bland arbetarna som den största andelen med en positiv inställning till en solidarisk lönepolitik finns. Att de mer välbetalda grupperna bör stödja låginkomsttagarna är något som 71 procent av LO-medlemmarna ställer sig bakom. Hos tjänstemännen syns en mer kluven inställning. Andelen TCO-medlemmar som instämmer i detta är 60 procent och andelen SACO-medlemmar som ställer sig bakom en sådan solidarisk lönepolitik är 47 procent.

³⁰ Mer om detta i Roster om facket och jobbet 2 2007, kapitel 4.

Diagram 72 Synen på löneskillnader mellan kvinnor och män

Medlemmar efter facklig huvudorganisation

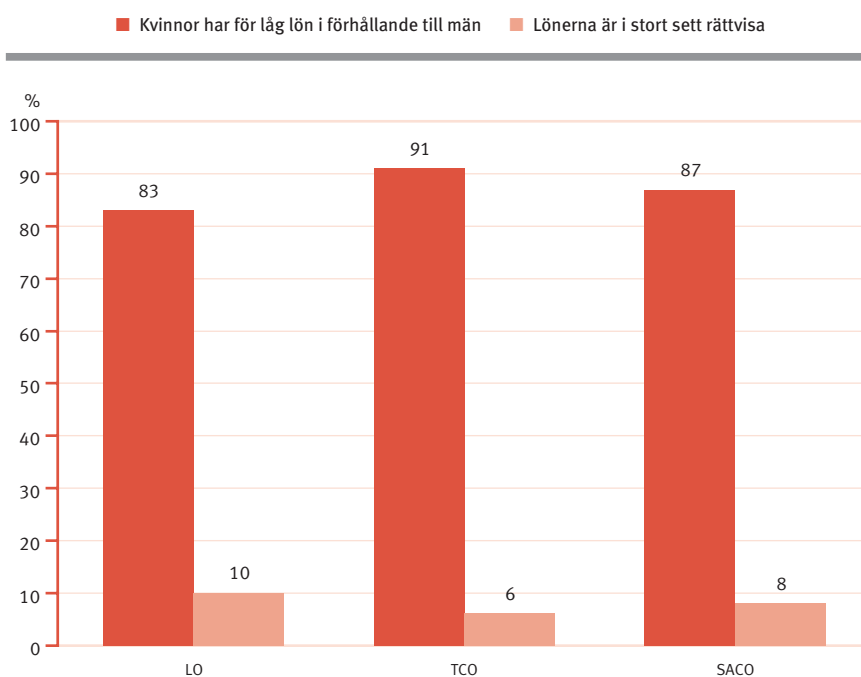
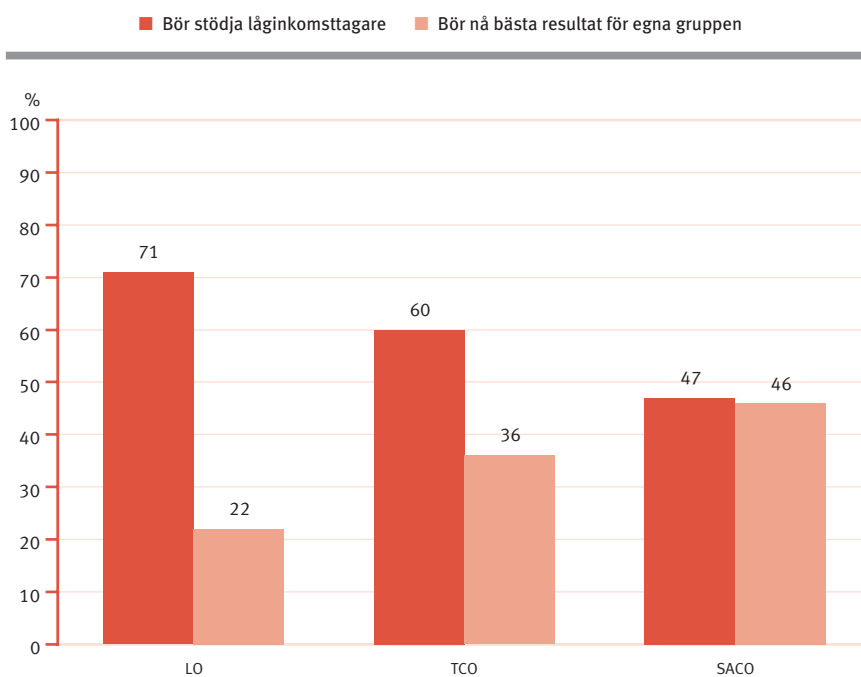


Diagram 73 Stödja låginkomsttagare eller bästa möjliga resultat för den egna gruppen

Medlemmar efter facklig huvudorganisation



Något som kan förvåna mer är emellertid att hela 22 procent av LO-medlemmarna istället anser att lönepolitiken bör vara sådan att strävan är att nå bästa resultat för den egna gruppen. Stödet för en solidarisk lönepolitik är alltså stort, men inte totalt. Bland TCO-medlemmarna anser 36 procent att bästa resultat för den egna gruppen är vad som ska eftersträvas. Bland SACO-medlemmarna är andelen 46 procent – alltså nästan exakt lika många som dem som anser att välbetalda bör stödja låginkomsttagare (se diagram 73). Som nämndes i det föregående kapitlet syns ett samband mellan de svarandes egen lönenivå och inställningen till solidarisk lönepolitik där stödet för en sådan politik minskar ju högre lönen blir. Detta kan naturligtvis bidra till att förklara dessa resultat.

Syn på vad som ska påverka lönesättningen

På det stora hela taget framstår arbetare och tjänstemän vara relativt överens om vad det är som bör påverka hur löner sätts. De faktorer som de svarande har haft att ta ställning till rör sig inom fyra områden; *arbetets svårighet, arbetstagarens egenskaper, skicklighet i arbetet* samt *arbetsmarknadsförutsättningar*. I den föregående delen betraktades hur LO-män och LO-kvinnor ser på dessa, här sätts LO-medlemmarnas svar i jämförelse med medlemmarna i tjänstemannaförbunden TCO och SACO.

Om arbetets svårighet

Av de fem alternativ som de svarande haft att ta ställning till när det gäller arbetets svårighet är *svår fysisk miljö* det alternativ som störst andel LO-medlemmar anser ska vara av betydelse för lörens storlek. Hela 79 procent tycker att denna aspekt är viktig eller mycket viktig för lönesättningen. Tjänstemännen instämmer inte i fullt lika stor utsträckning. Bland TCO- och SACO-medlemmarna finns istället störst uppslutning bakom ett annat alternativ och det är *arbetsledande uppgifter*. Att detta är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek anser 85 respektive 82 procent av medlemmarna i dessa två fackliga huvudorganisationer. Omkring 75 procent av såväl arbetarna som tjänstemännen anser att *psykiskt påfrestande arbete* är viktigt eller mycket viktigt för lönesättningen. *Fysiskt slitsamt arbete* anses viktigt eller mycket viktigt av 70 procent av LO-medlemmarna men tjänstemännen instämmer inte i samma grad. Även *enformigt arbete* är en aspekt som fler arbetare än tjänstemän betraktar som betydelsefullt, men det är den faktor som får minst stöd bland samtliga (se diagram 74).

Lika syn på ansvar för människor

Stort ansvar för vård och omsorg av människor och *stort ansvar för dyrbara maskiner* räknas också som aspekter som berör arbetets svårighet. Huruvida dessa bör ha betydelse för lörens storlek väcker inga motsättningar mellan arbetare och tjänstemän. Nästan alla instämmer i att ansvar för människor är viktigt eller mycket viktigt för lönesättningen. Många tycker också att ansvar för dyra maskiner har betydelse (se diagram 75).

Om personens egenskaper – skicklighet i arbetet viktigast

Att visa *skicklighet i arbetet* är något som såväl arbetare som tjänstemän i

Diagram 74 Hur viktigt arbetets svårighet anses vara för lönesättningen
Medlemmar efter facklig huvudorganisation

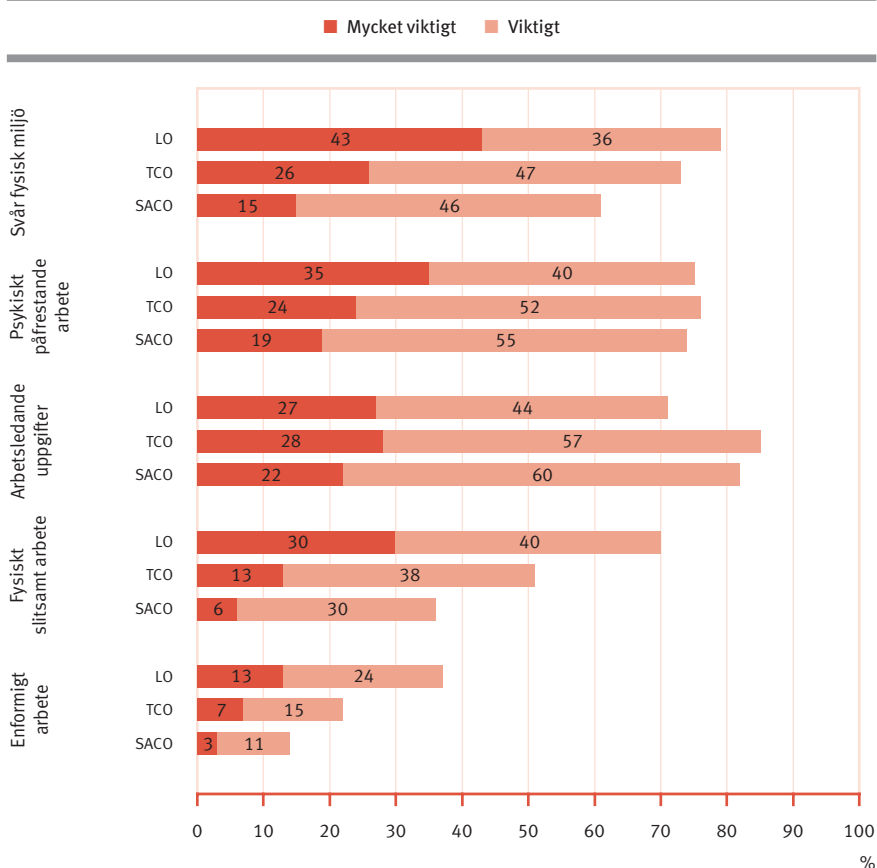


Diagram 75 Hur viktigt ansvar för maskiner/människor anses vara för lönesättningen
Medlemmar efter facklig huvudorganisation

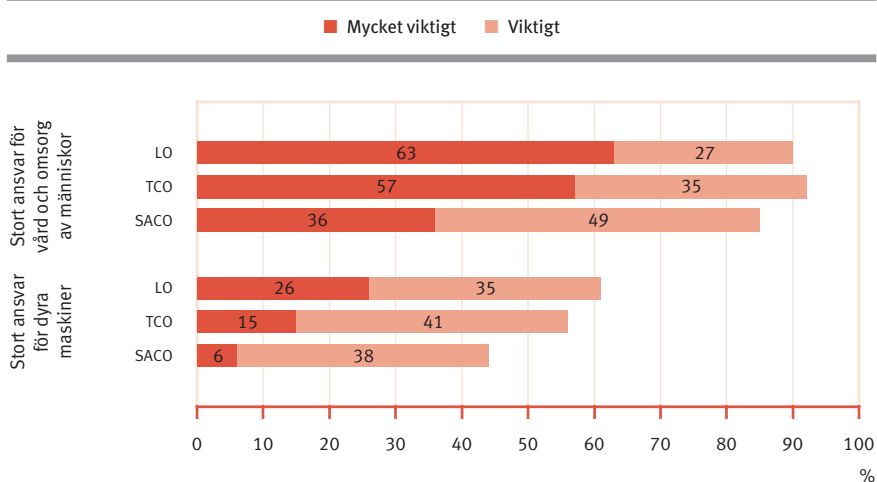
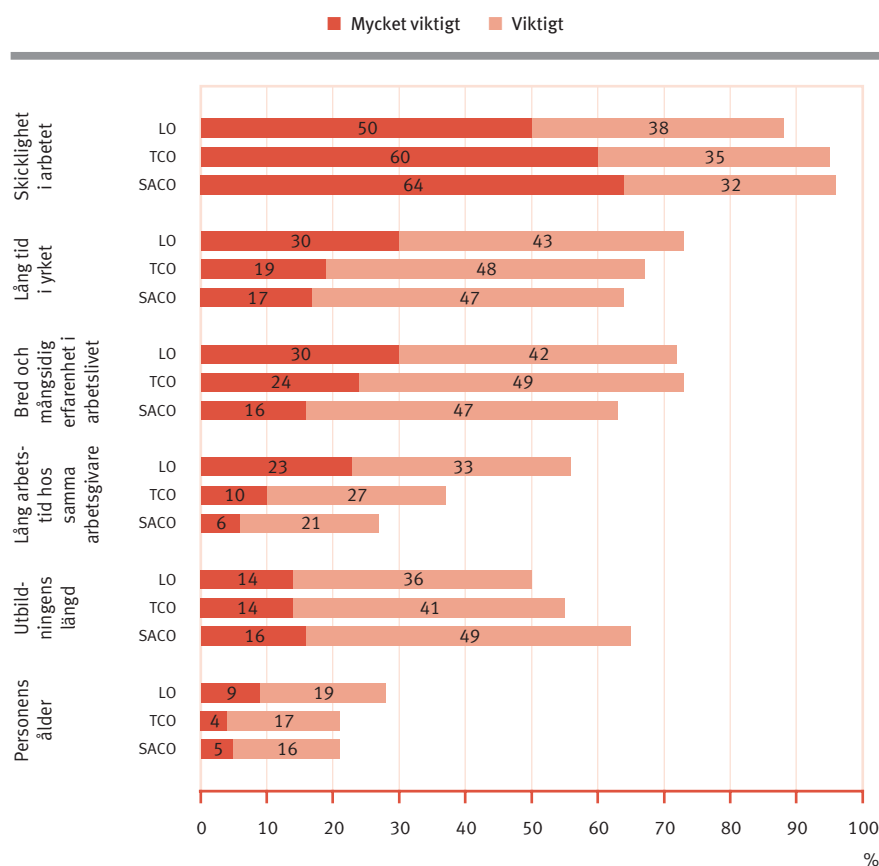


Diagram 76 Hur viktigt ansvar arbetstagarens egenskaper anses vara för lönesättningen Medlemmar efter facklig huvudorganisation

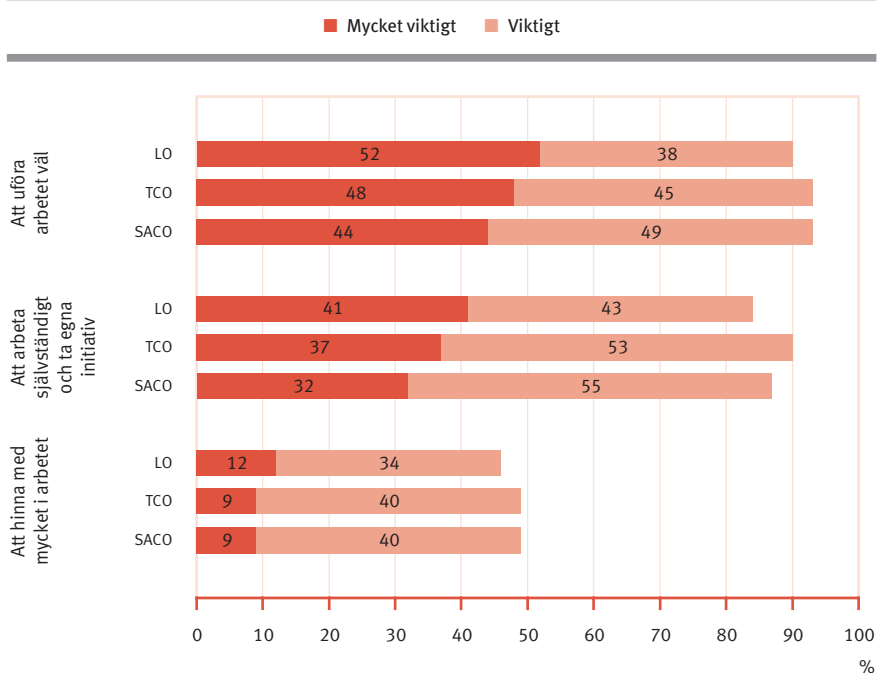


mycket stor utsträckning tycker är viktigt eller mycket viktigt för lönes storlek. Bland tjänstemännen är det nästan full uppslutning bakom denna aspekt som betydelsefull, och nästan nio av tio LO-medlemmar instämmer (se diagram 76). Att något färre arbetare än tjänstemän betonar skicklighet kan tänkas ha sin grund i att förekomsten av så kallade okvalificerade yrken skiljer sig åt. Fler LO-medlemmar har sådana jobb där skicklighet många gånger inte är av betydelse eftersom utrymme att utföra jobbet bättre än förväntat helt enkelt saknas.

Arbetare prioriterar lång tid hos arbetsgivaren

Något som betydligt fler arbetare än tjänstemän anser vara av betydelse för lönesättningen är *lång anställningstid hos samma arbetsgivare*. Mer än hälften av LO-medlemmarna (56 procent) tycker att detta är viktigt eller mycket viktigt. Bland TCO-medlemmarna instämmer 37 procent och bland SACO-medlemmarna ges medhåll av endast 27 procent (se diagram 76). Orsaken till detta är troligen att tjänstemän har en annan syn på att byta jobb. Särskilt för högutbildade tjänstemän (SACO) är detta ett vanligt sätt att höja sin

Diagram 77 Hur viktiga olika former av skicklighet anses vara för lönesättningen
Medlemmar efter facklig huvudorganisation

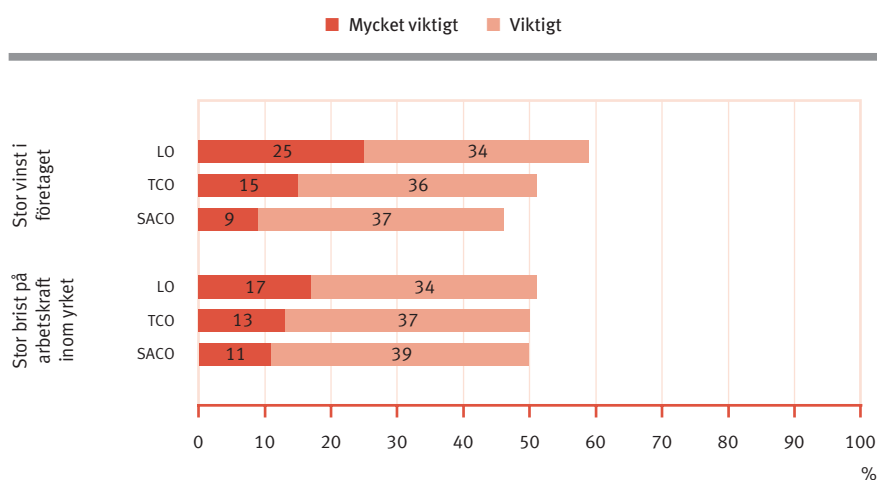


lön. Det är det sällan för en arbetare eller en lågutbildad tjänsteman. *Lång tid i yrket* och *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* anses viktigt i ungefär lika stor utsträckning bland arbetare och tjänstemän. *Utbildningens längd* som viktig för lönen får störst stöd bland SACO-medlemmarna. Att *personens ålder* är av betydelse får minst stöd av alla alternativ, både bland arbetare och tjänstemän (se diagram 76).

Stor enighet om olika former av skicklighet

Skicklighet i arbetet bedömdes som sagt vara viktigt eller mycket viktigt av nästan alla svarande. Som en följdfråga har de svarande därefter fått ta ställning till tre former av skicklighet i arbetet. Svaren visar att det framför allt är *att utföra arbetet väl* som anses viktigt eller mycket viktigt för lönesättningen. Omkring 90 procent av såväl arbetare som tjänstemän tycker detta. Nästan lika viktigt anses *att arbeta självständigt och ta egna initiativ* och mindre viktigt än de andra två alternativen är det enligt LO-medlemmar såväl som TCO- och SACO-medlemmar *att hinna med mycket i arbetet* (se diagram 77).

Diagram 78 Hur viktiga arbetsmarknadsfaktorer anses vara för lönesättningen
Medlemmar efter facklig huvudorganisation



Stor vinst = mer lön

Om det är stor brist på arbetskraft inom yrket tycker just över hälften av såväl arbetarna som tjänstemännen att det ska vara av betydelse för lörens storlek. Om företaget man arbetar för går med *stor vinst* tycker en majoritet av LO-medlemmar (59 procent) att det ska ha betydelse för storleken på arbetstagarens lön. TCO- och SACO-medlemmarna instämmer dock inte i lika hög grad (se diagram 78). Att SACO-medlemmarna instämmer till mindre del än de andra är möjligen oväntat. Tjänstemän, och då särskilt chefer och företagsledare, är ju dem som faktiskt får del av företagsvinster genom olika typer av bonus- och belöningsystem. Av svaren i denna undersökning att döma tycker inte en majoritet av SACO-medlemmarna att dessa system är bra, möjligen beror det på att dessa lönepåslag kommer långt ifrån alla SACO-medlemmar till del.

Beställ

Röster om facket och jobbet!

Du kan beställa fler exemplar av rapporterna 1–7. Rapporterna kostar 50 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditonsavgift tillkommer. Använd den här talongen eller beställ via www.lo.se.

Antal	
<input type="text"/>	1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter ISBN 91-566-2306-2
<input type="text"/>	2 Synen på lönesättning och löneskillnader ISBN 91-566-2307-0
<input type="text"/>	3 Facklig aktivitet och fackligt arbete ISBN 91-566-2308-9
<input type="text"/>	4 Friheter och förmåner i arbetet ISBN 91-566-2309-7
<input type="text"/>	5 Ungdomar och facket ISBN 91-566-2310-0
<input type="text"/>	6 Facket i storstäderna ISBN 91-566-2311-9
<input type="text"/>	7 Sammanfattning och slutsatser ISBN 91-566-2312-7
Företag/organisation:	
Beställarens namn:	
Gatuadress:	
Postnummer:	Postadress:
Telefonnummer:	
E-post:	



Frankeras ej.
Mottagaren
betalar portot.

LO Distribution

**Svarspost
Kundnummer 800 242 809
811 20 Sandviken**

Sammanfattning och slutsatser

Denna sjunde och sista del i rapportserien Roster om facket och jobbet är en sammanfattande rapport. Det omfattande material som presenterats i rapportserien betraktas här en avslutande gång. Två perspektiv råder – klass och kön.

Rapporten är skriven i två delar. I den första betraktas kvinnor och män inom LO-yrken i deras syn på facket och jobbet. I den andra delen riktas blicken mot arbetare och tjänstemän i deras syn på facket och jobbet. Inom bägge delarna behandlas de många frågeområden som ingår i undersökningen och inom bägge delarna har resultaten delats in i två delar. Det som berör facket och det fackliga arbetet sammanfattas för sig, och det som berör jobbet och dess villkor sammanfattas för sig.

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. Det är därför som undersökningen Roster om facket och jobbet har genomförts under år 2006. Drygt 8 000 anställda i hela landet har deltagit i intervjuundersökningen. Det här är femte gången den här undersökningen genomförs sedan år 1988.