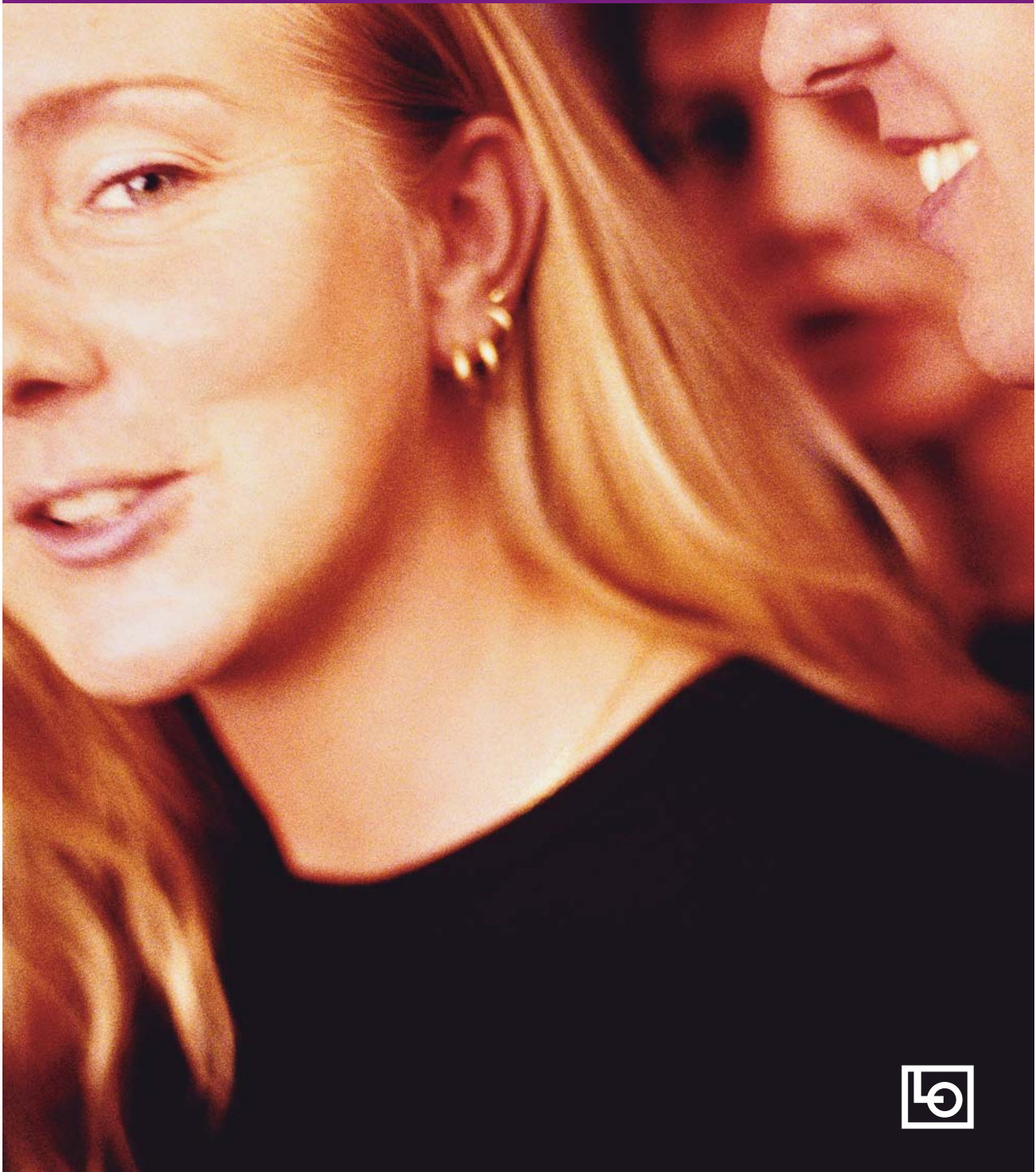


RÖSTER OM FACKET OCH JOBBET

Rapport 5 av 5

Sammanfattning
och slutsatser



Fem rapporter

Rapport 1	Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter
Rapport 2	Synen på lönesättning och löneskillnader
Rapport 3	Friheter och förmåner i arbetet
Rapport 4	Facklig aktivitet och fackligt arbete
Rapport 5	Sammanfattning och slutsatser

Hur undersökningen har genomförts

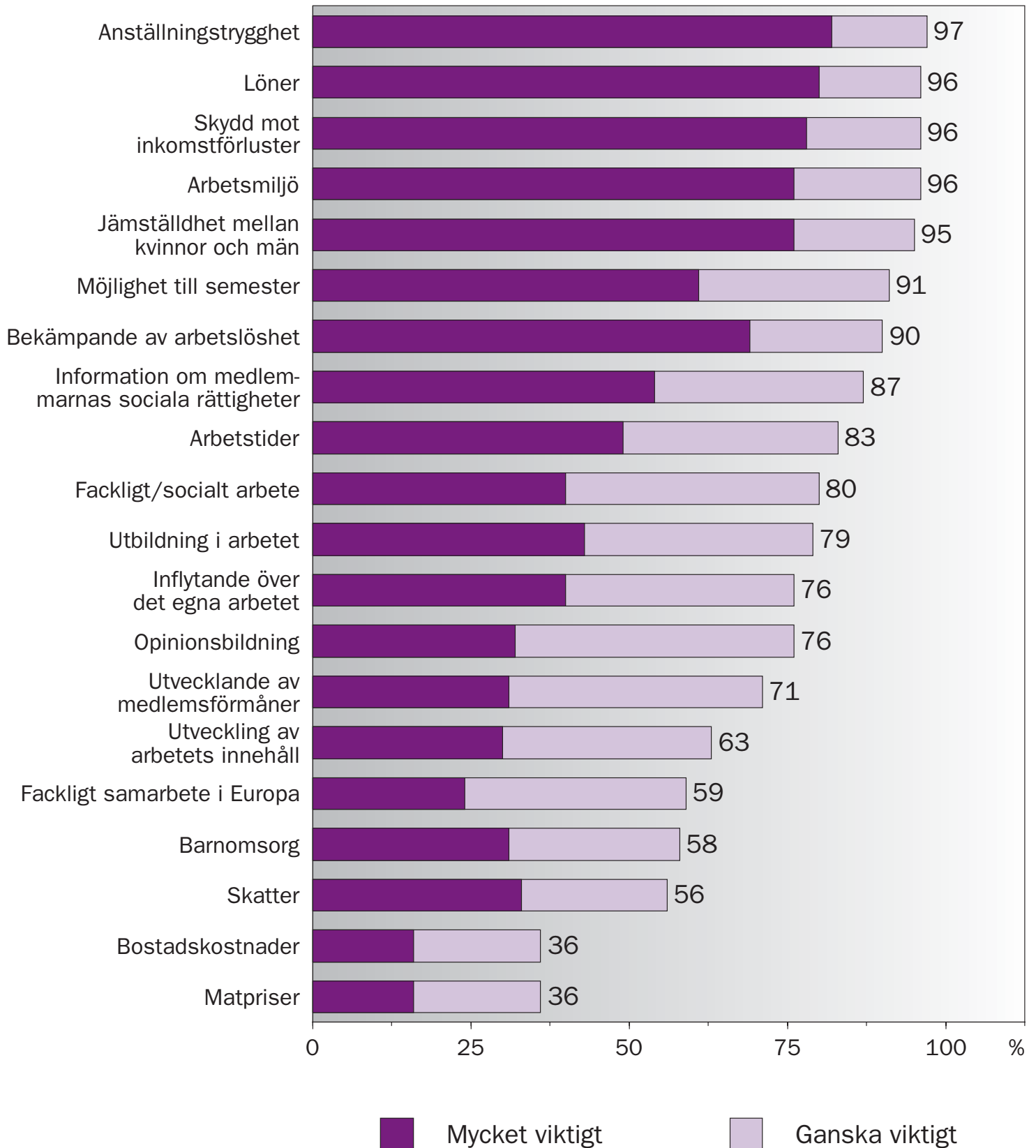
- Intervjuer med ett slumpmässigt urval av anställda 18–64 år.
- Sammanlagt drygt 7 000 personer har intervjuats under våren 2002.
- Undersökningen har utförts av SCB
 - Frågor har utformats i samarbete med SCB.
 - Intervjuerna har gjorts av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare.
- Jämförbarheten med tidigare undersökningar mycket viktig (1998, 1993 och 1988).

Viktiga kompletteringar i 2002 års undersökning

- Betydligt större urval än tidigare.
- Fler fackförbund kan redovisas.
- Uppdelningar också efter antal anställda på arbetsplatsen, utländsk bakgrund och region.
- Vissa nya frågor till ej fackligt anslutna.

Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

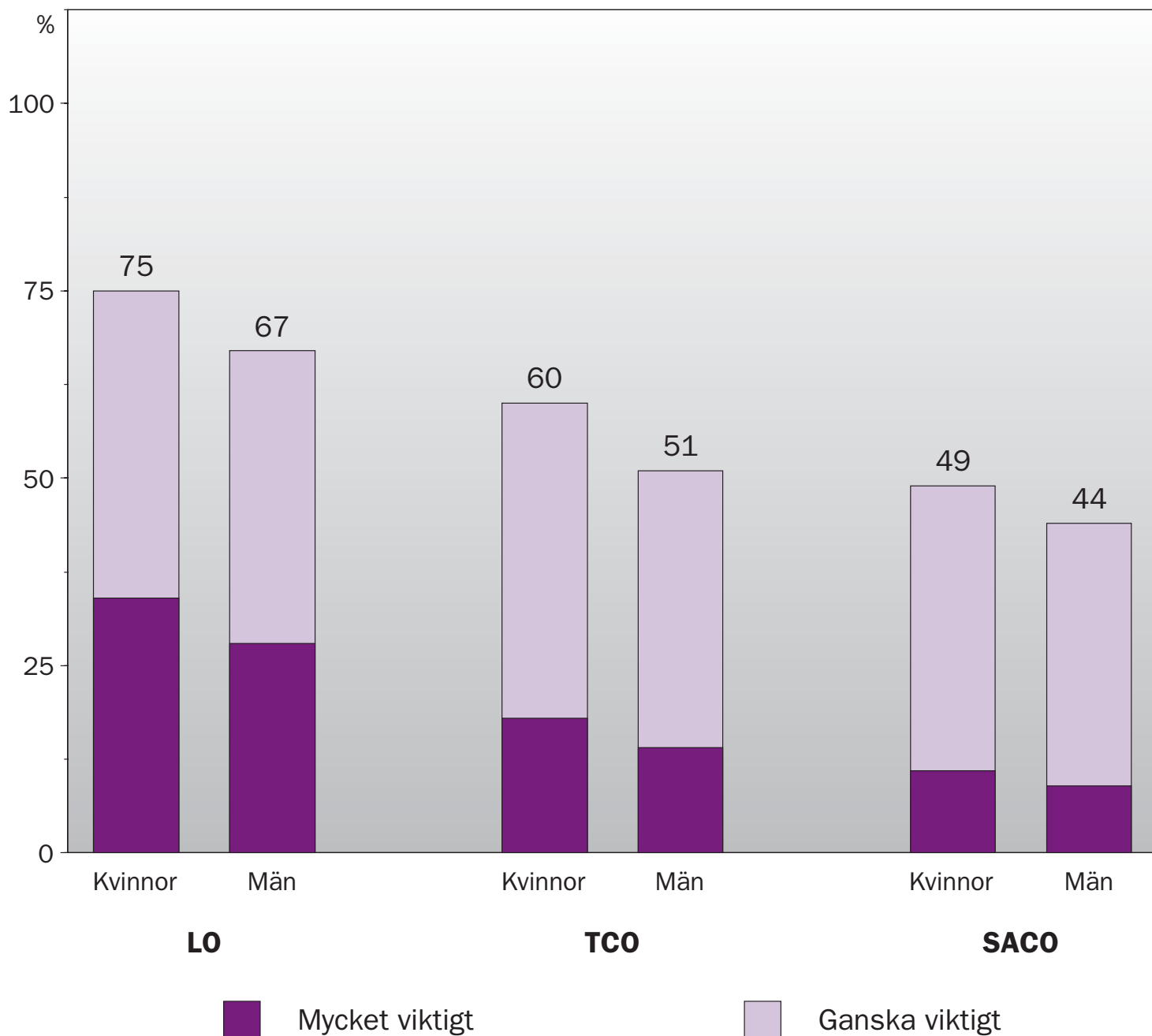
LO-medlemmar.



Vilka anses vara de viktigaste fackliga uppgifterna?

- Ett *brett* fackligt uppdrag (många frågor anses viktiga).
- Fortsatt prioritering av de *fackliga kärnfrågorna*.
- *Uppvärdering* av vissa frågor (främst jämställdhet, kompetens och utveckling, medlemsförmåner).
- *Integration* tveklöst en av de största frågorna framöver.
- Stor *samstämmighet* i synen på vad som är viktiga fackliga frågor.

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



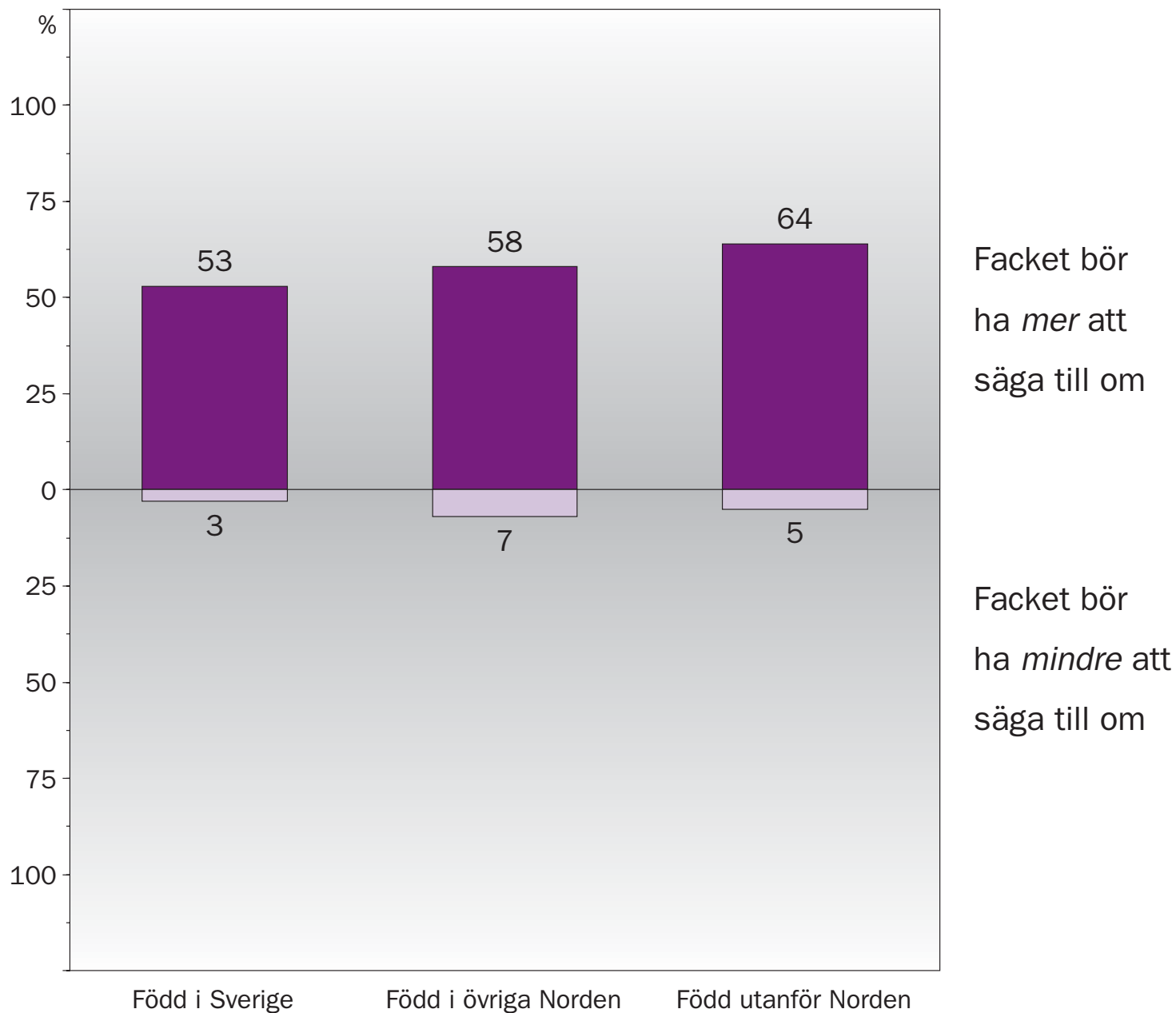
Hur de anställda ser på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen.

Procent.

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

Synen på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen.

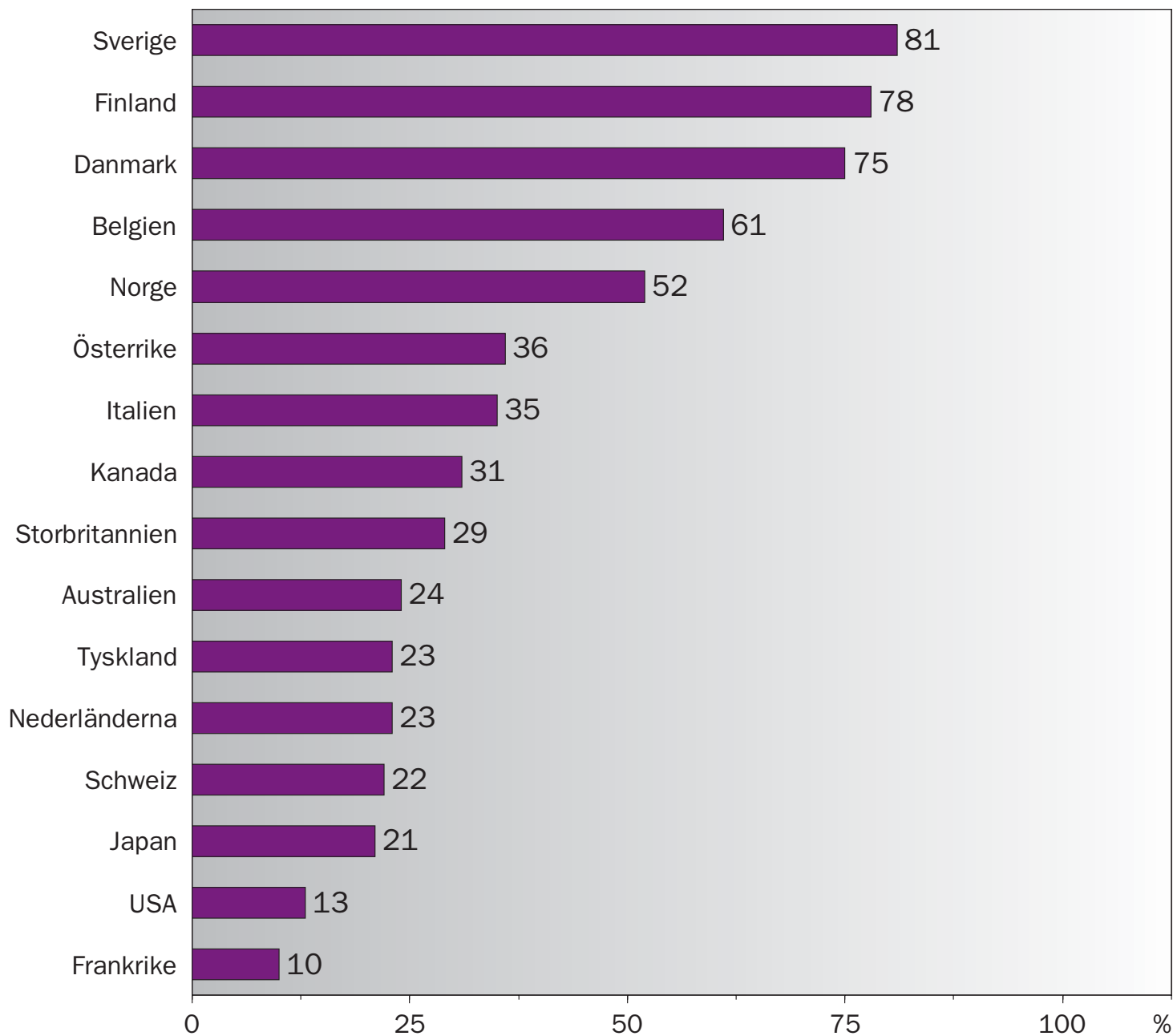
LO-medlemmar.



Facklig organisationsgrad

- *Hög facklig organisationsgrad – men liten minskning sedan 1990.*
- *Stora strukturförändringar på arbetsmarknaden har betydelse.*
- *Var det bättre förr? Vad har hänt i ett långsiktigt perspektiv med den fackliga anslutningen?*
- *Minskad facklig organisationsgrad bland de unga. Kan annorlunda former för fackligt medlemskap för ungdomar vara en möjlighet under en övergångsperiod innan det sker en mera fast etablering på arbetsmarknaden?*
- *Glädjande hög facklig anslutning bland de utlandsfödda – men goda möjligheter att öka ytterligare.*
- *Mycket lägre facklig anslutning på små arbetsplatser än på större.*
- *De internationella olikheterna har inte minskat utan snarare ökat något.*

Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder.



Facklig organisationsgrad för kvinnliga och manliga arbetare och tjänstemän.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

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

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

Siffrorna avrundade till hela procenttal.

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

Den fackliga organisationsgraden för arbetare i olika branscher.

Första kvartalet 2003 och förändringarna sedan 1990.

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

Facklig organisationsgrad.

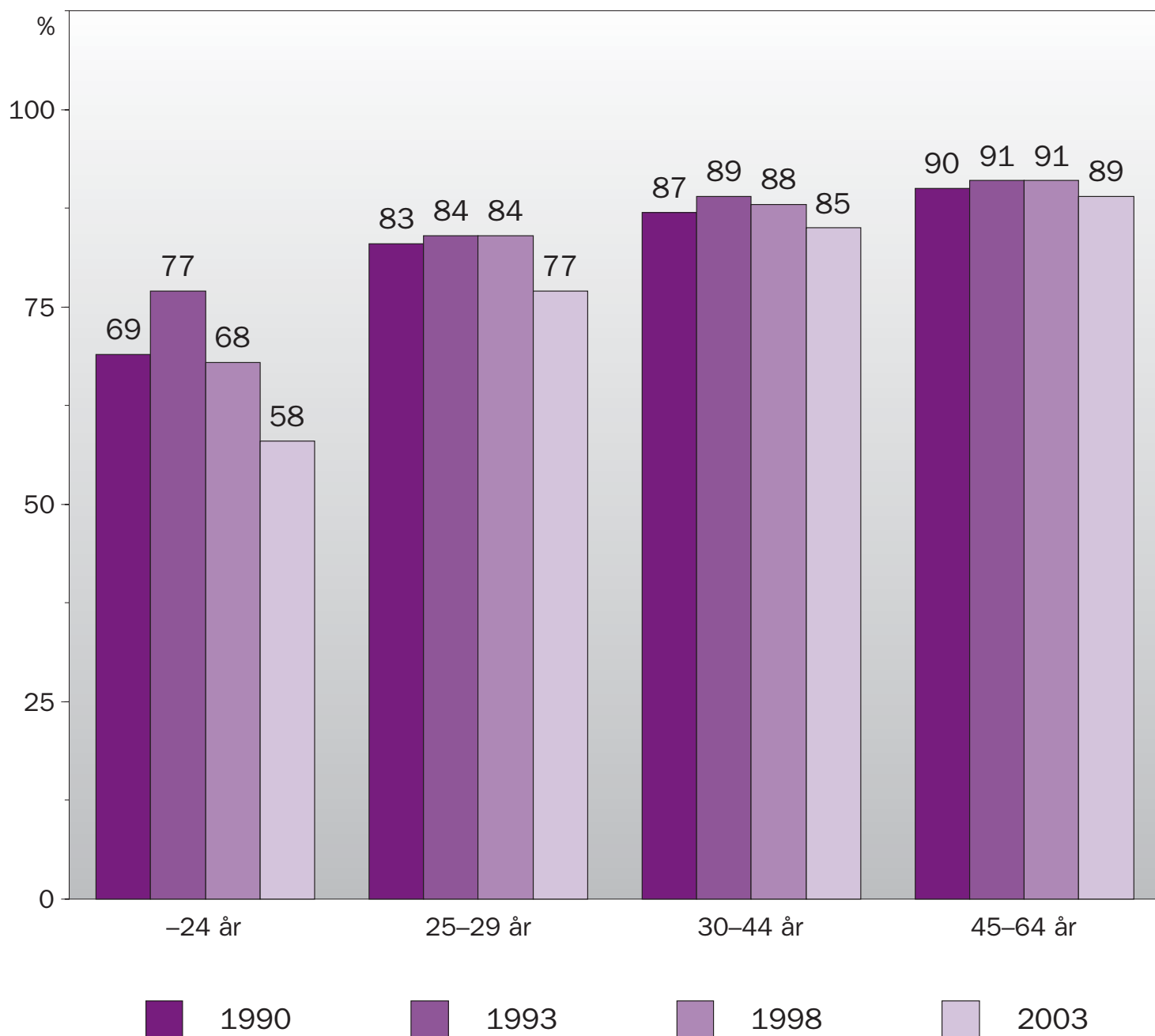
Arbetare i olika branscher vid arbetsplatser av olika storlek (antal anställda). Första kvartalet 2003.

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

* Antalet i urvalet alltför litet.

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

Siffrorna avrundade till hela procenttal.



Facklig organisationsgrad första kvartalet 2003.

Kvinnliga och manliga arbetare med olika födelseland.

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

* Antalet i urvalet alltför litet.

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

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

Möjligheterna att öka den fackliga anslutningen

- Det fackliga medlemskapet är något som utsätts för en *mera ingående prövning* än tidigare.
- Både *utbytet* av det fackliga medlemskapet och *avgiftsfrågorna* är viktiga i det sammanhanget.
- Snabba förändringar i arbetslivet ställer *stora krav på förnyelse* av den fackliga verksamheten.
- Nästan hälften av ej fackligt organiserade arbetare säger att de *kan tänka sig* att gå med i facket.

Viktigt att kunna möta facket på arbetsplatsen

- En *väl utbyggd* lokal facklig verksamhet är *helt avgörande* för fackets styrka och förmåga att hävda medlemmarnas intressen.
- Facket på arbetsplatsen har en *mycket stark ställning* och åtnjuter ett stort förtroende.
- *Direktkontakter* mellan medlemmar och förtroendevalda blir allt betydelsefullare. Det är *viktigt* med:
 - *många* förtroendevalda.
 - att dessa har en *sammansättning* som återspeglar medlemskåren.
 - att de förtroendevalda ges *stöd och utbildning*.
 - att medlemmarna *känner till* sina fackliga företrädare.

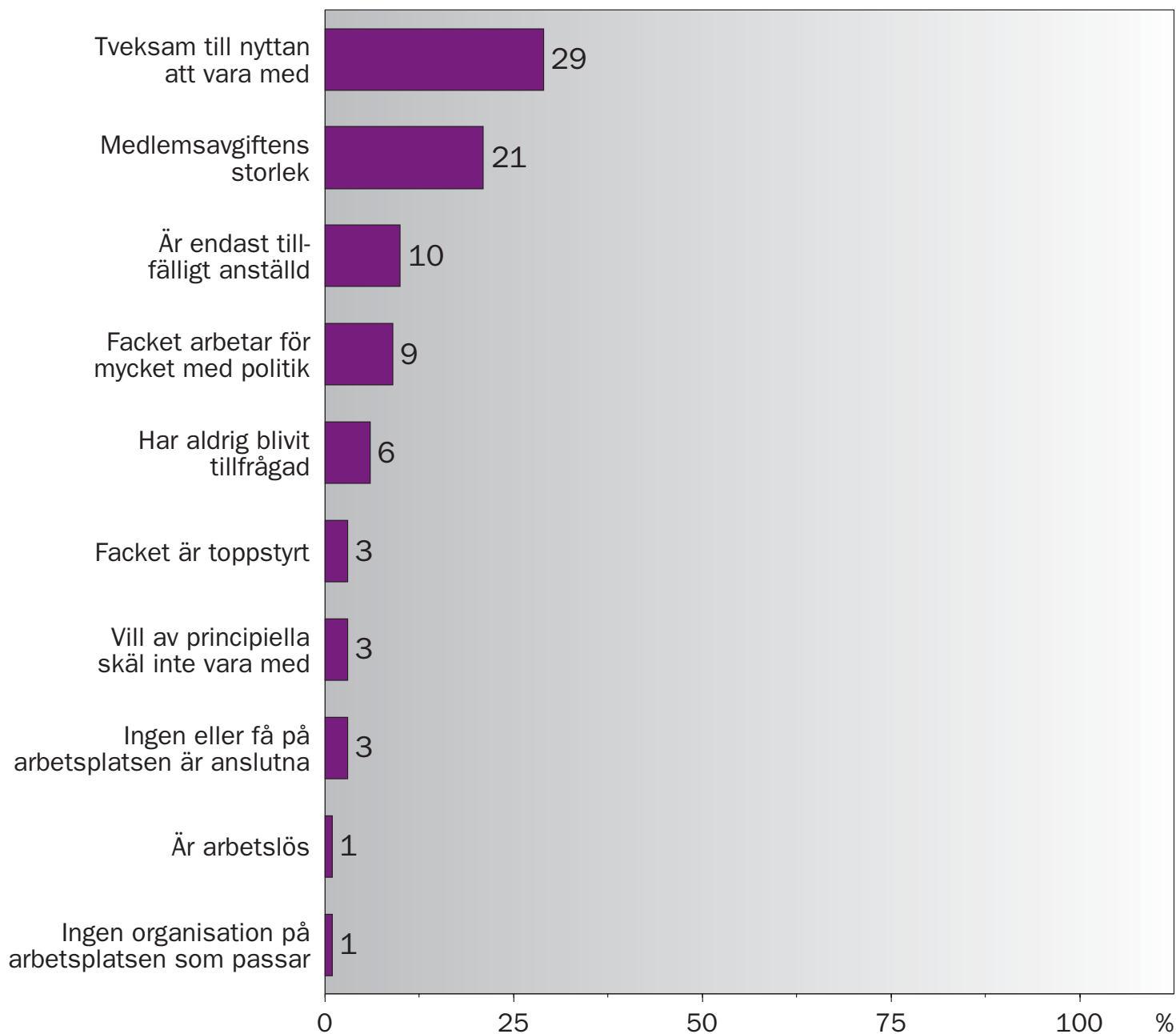
Skulle kunna tänka sig att gå med i facket.

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

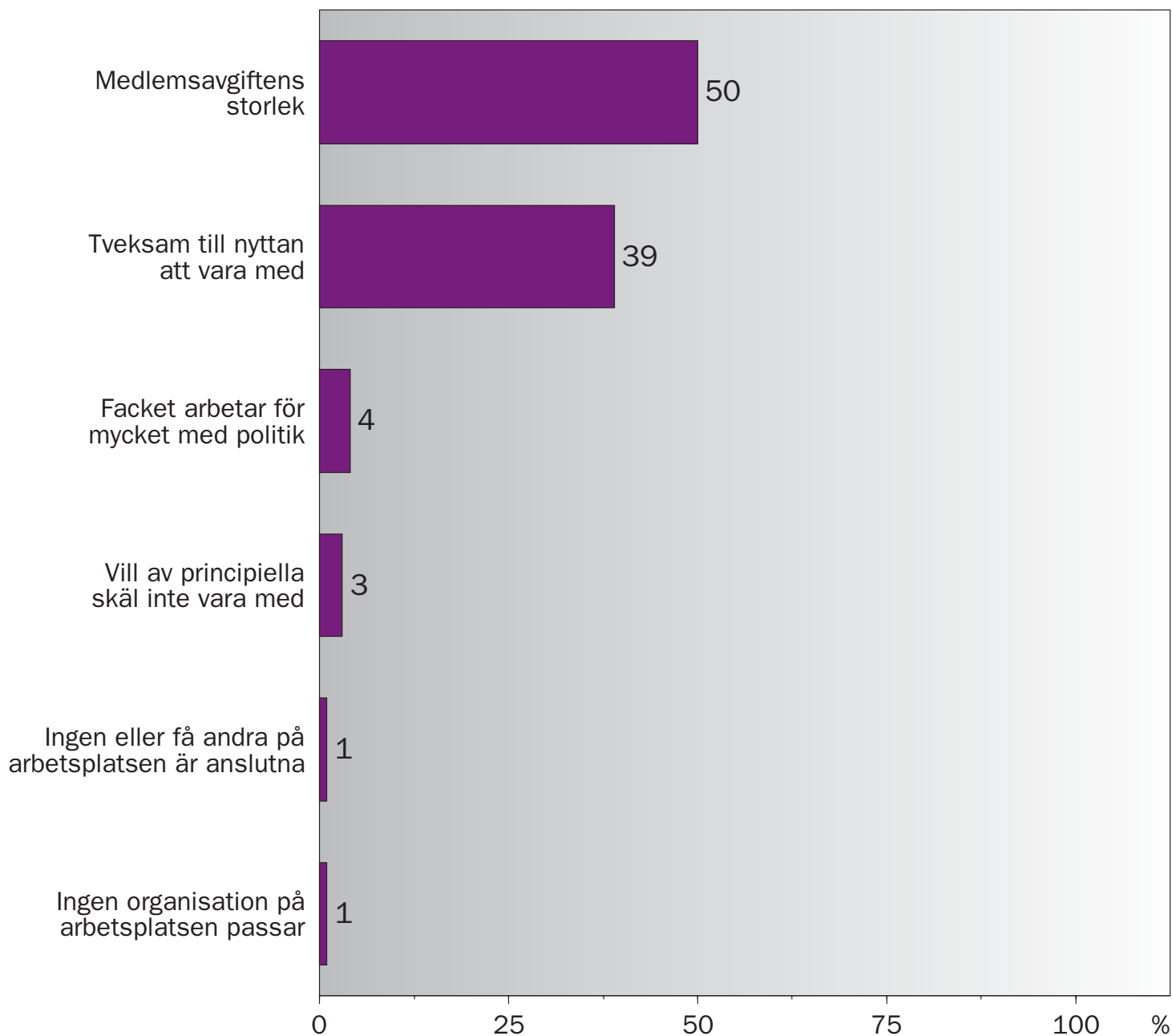
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Båda könen</i>
Ja, absolut	29	11	18
Ja, kanske	27	30	29
Nej	34	58	49
Vet ej	10	1	4
Summa	100	100	100

Av vilka skäl är du inte medlem i facket?

Ej fackligt organiserade arbetare.



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



Synen på lönesättning och löneskillnader

Budskapen från de anställda är *mycket tydliga*:

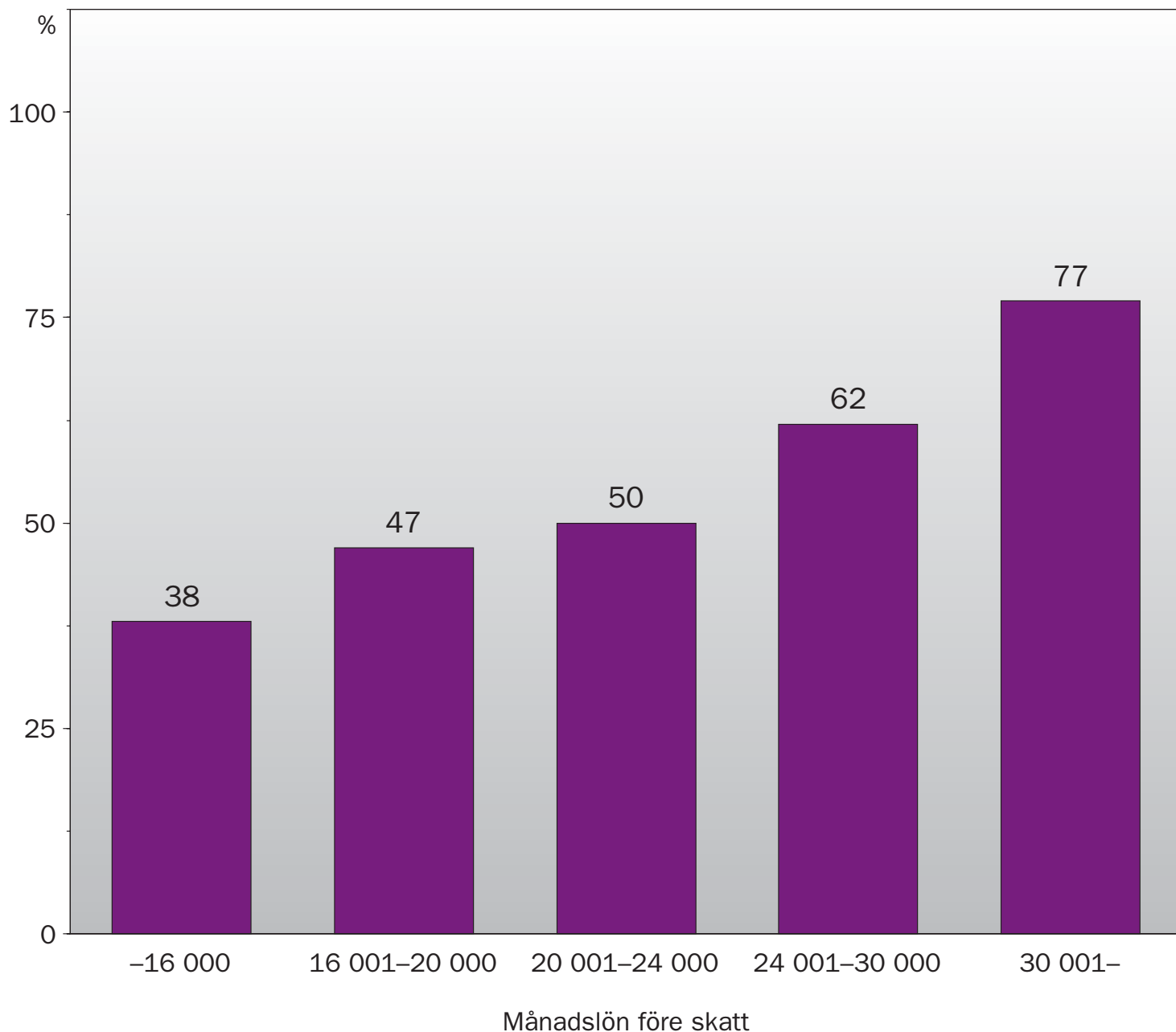
- De vill *minska* löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper.
- Men *kompetens, erfarenhet och arbetets krav* bör påverka lönens storlek.
- De anställda vill också *utjämna* skillnaderna mellan *kvinnors och mäns* löner.

Att kunna växa och utvecklas i arbetet

- Friheten i arbetet fortfarande *graderad efter lönens storlek*.
- Mycket stora *klass- och könsmässiga skillnader*. Kvinnorna inom LO ligger allra sämst till. Knappast *behoven* som har varit vägledande för denna fördelning.
- Arbetarfamiljer *med barn* är i en alldeles *särskilt utsatt position* vad gäller att klara det som beskrivs som ”livets stora och svåra tidspussel” – samordningen mellan arbetet och den andra delen av livet.
- Friheten vad gäller *arbetstid och ledighet* har ökat, däremot inte friheten att kunna *styra den egna arbetssituationen*.
- *Personalutbildningen* ligger på en alldeles för låg nivå – den minskning som skett bland LO-medlemmar är allvarlig.
- I många jobb *utnyttjas inte alls de kunskaper och färdigheter* som de anställda har. Mer än var femte LO-medlem anser sig vara överkvalificerad för det jobb man har.

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

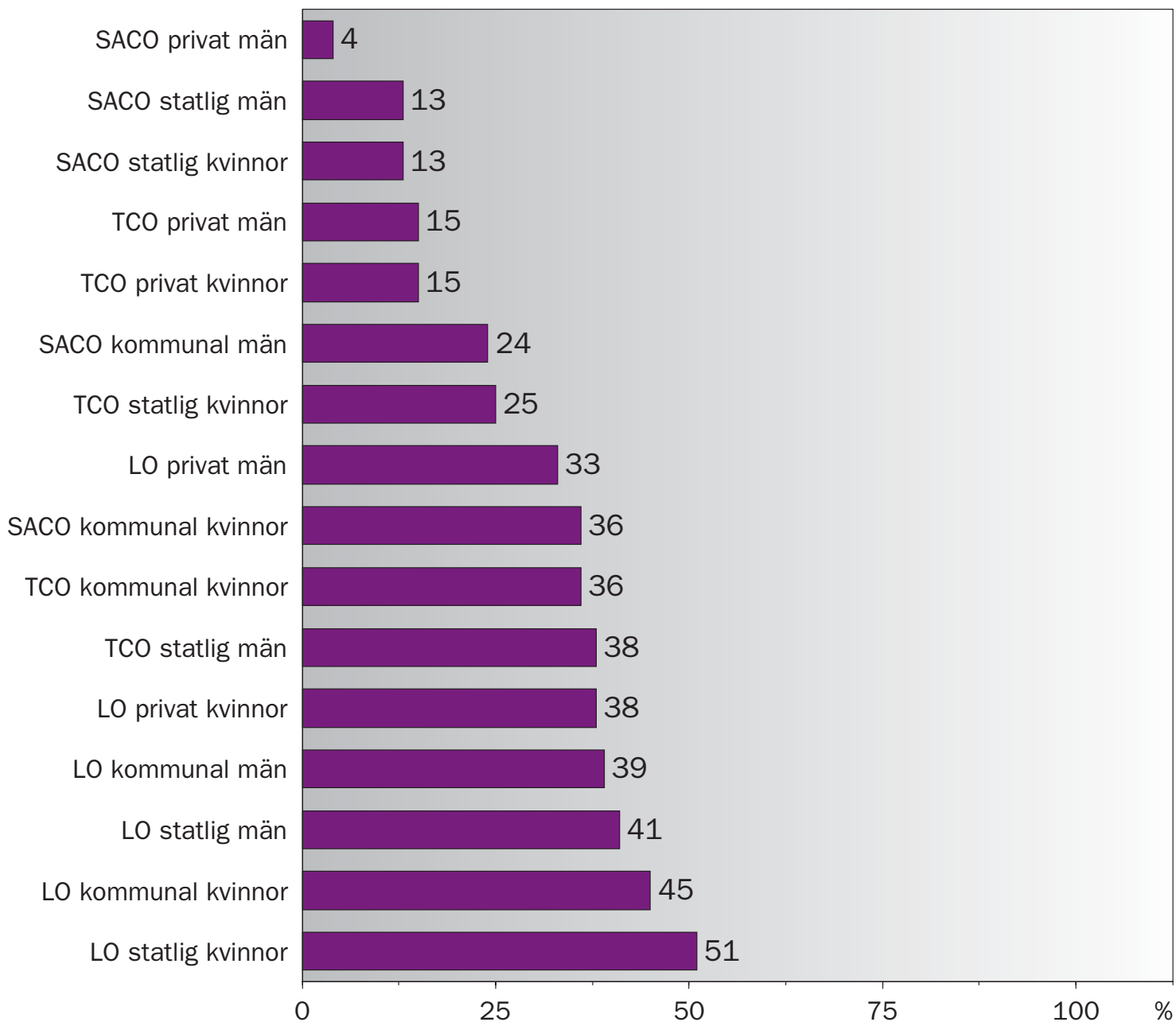
Kan ta ledigt under arbetsdagen utan löneavdrag med kort varsel för att uträtta ett ärende på en timme.



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

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

Ofrihetens trappa – hårt styrd arbetsituation.



Stor ofrihet i arbetet och problem i arbetsmiljö och hälsa.

Procent av åldersgruppen 45–64 år.

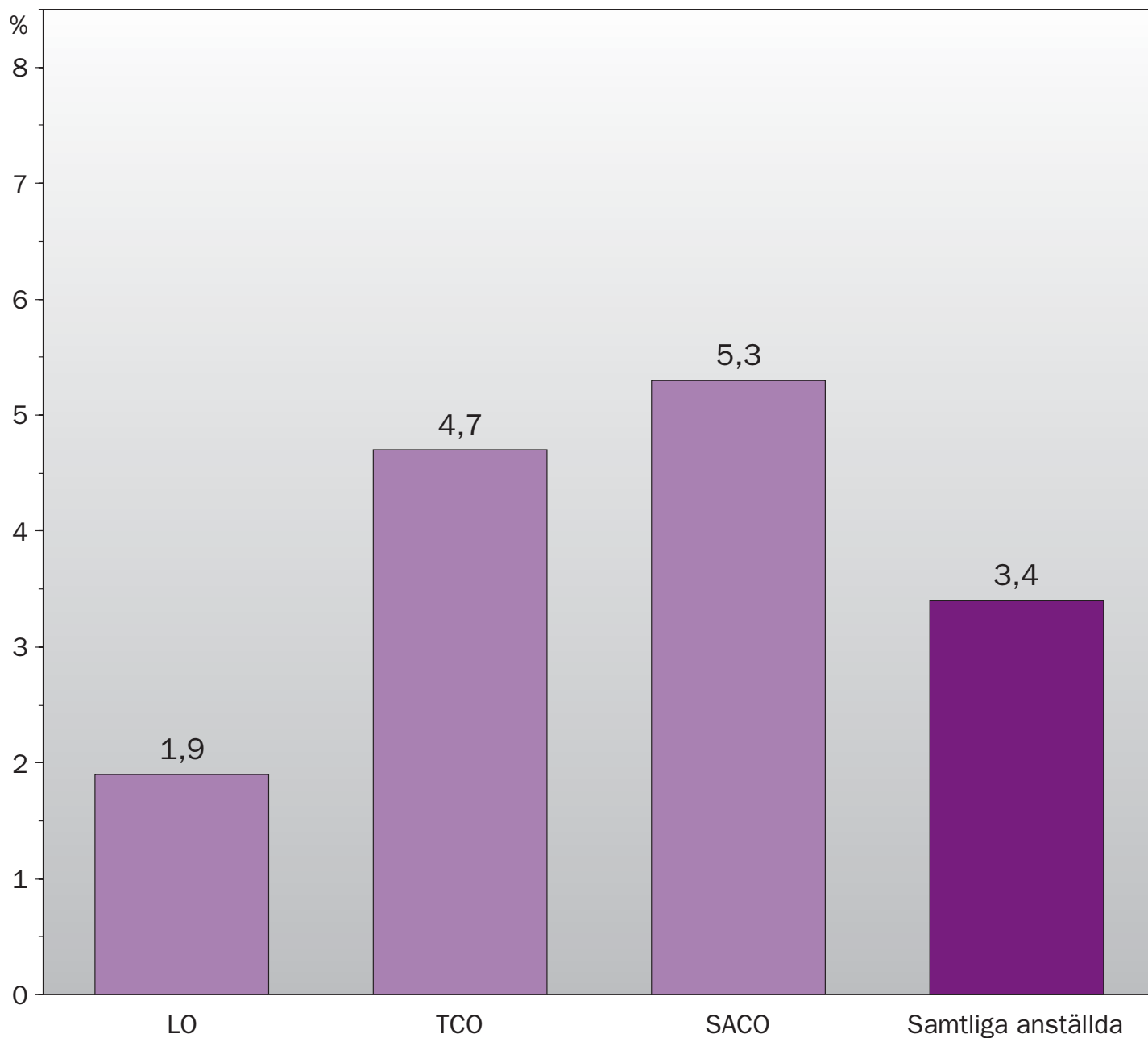
	Arbetare		Låg- och mellan-tjänstemän		Högre tjänstemän	
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet	46	32	31	16	8	6
Hårt styrd arbetsituation	46	36	31	22	12	9
Upprepade och ensidiga arbetsrörelser	59	53	38	23	16	15
Olämpliga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

Uppger att det under de senaste 12 månaderna har förekommit följande på den egna arbetsplatsen. LO-medlemmar.

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

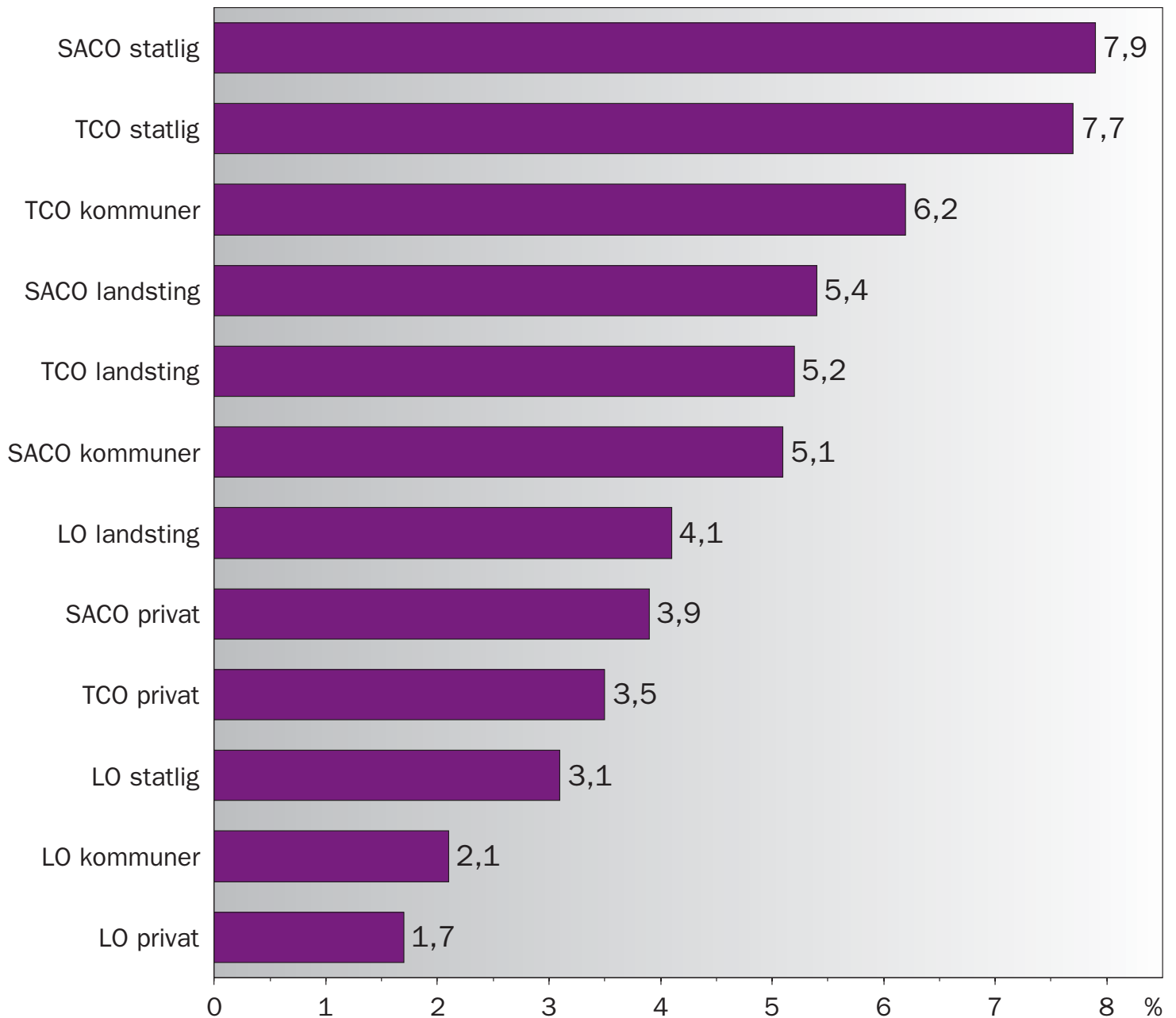
Källa: LO-bearbetningar av SCBs undersökningar av levnadsförhållandena 2000/2001.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



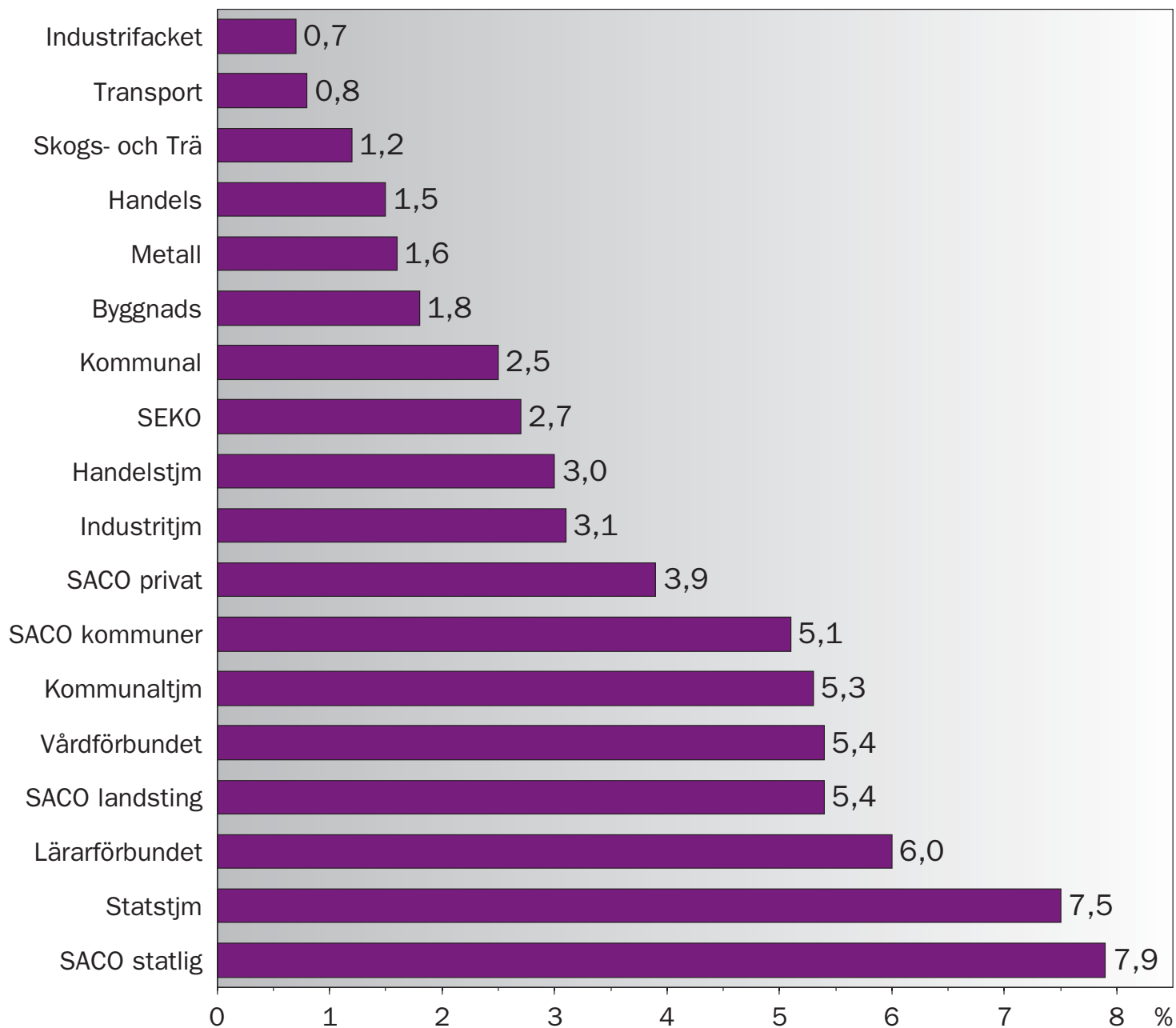
Rankningslista efter hur mycket personalutbildning man fått.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



Personalutbildningstrappan.

Tid för personalutbildning i procent av total arbetstid.



De fackliga förtroendeuppdragen

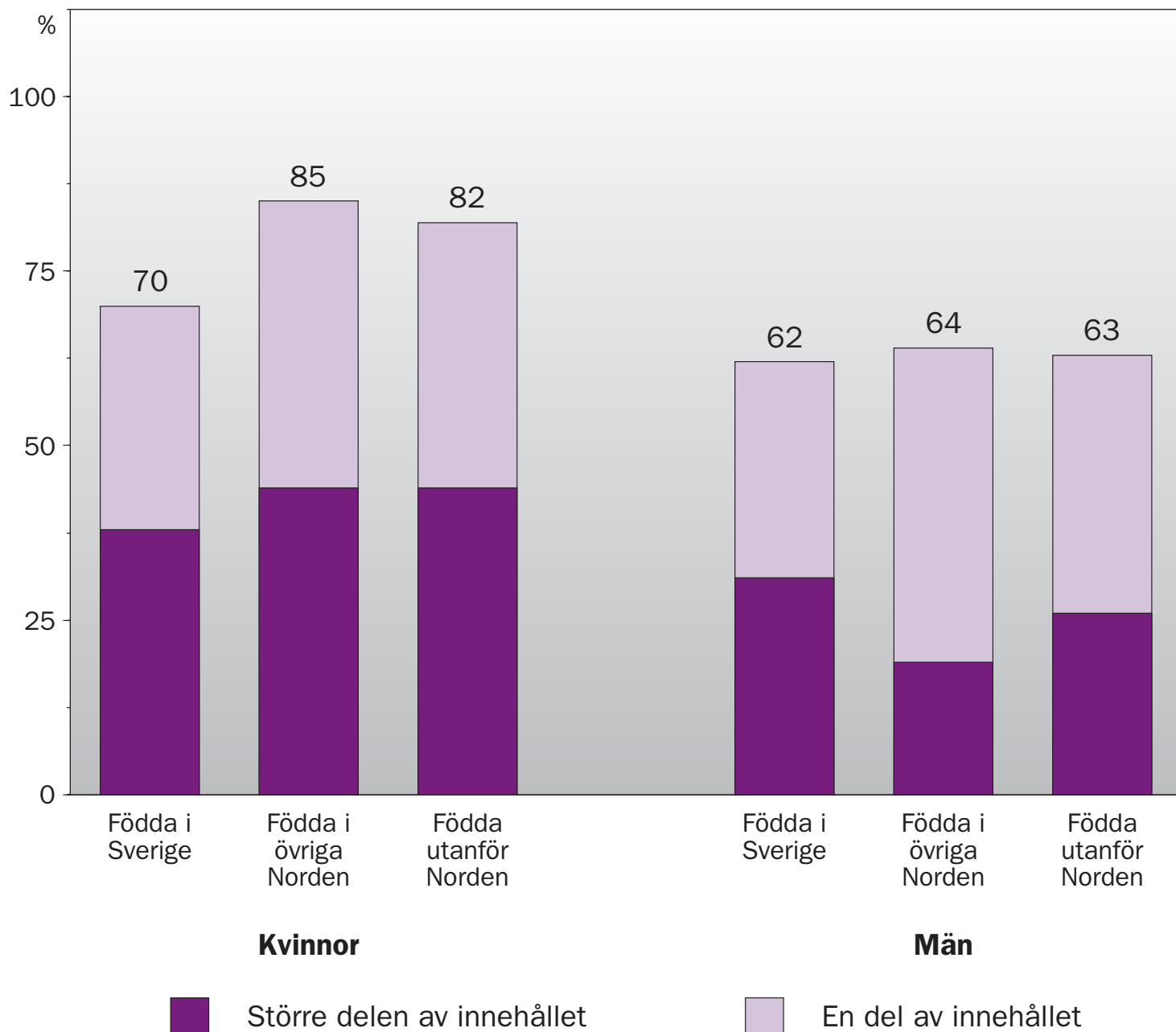
- *12 procent* av LO-medlemmarna har fackligt förtroendeuppdrag.
De har tillsammans *205 000 uppdrag*.
- De *tre vanligaste* uppdragen är:
 - skyddsombud 29 % 60 000 uppdrag
 - styrelseuppdrag 24 % 50 000 uppdrag
 - kontaktombud,
arbetsplatsombud 20 % 40 000 uppdrag
- De grupper som är *underrepresenterade* bland de förtroendevalda är främst unga kvinnor och kvinnor som är födda i länder utanför Norden.
- Många är *beredda att ta på sig fackliga uppdrag* om de blev tillfrågade. Alldeles särskilt gäller det just unga kvinnor och utomnordiska kvinnliga invandrare.

Läsning av fackliga tidningar

- De fackliga tidningarna har uppenbarligen *stort läsvärde*.
- Den tidigare nedgången i läsandet *har brutits*. Läsandet har ökat också bland de *unga*.
- De fackliga tidningen verkar vara en av de allra bästa kanalerna att nå de *fackligt ointresserade*.
- Glädjande att de *utlandsfödda* i så stor utsträckning läser de fackliga tidningarna.

Hur mycket man läser av den fackliga tidningen.

LO-medlemmar.



Synen på det facklig-politiska samarbetet

- Av LOs medlemmar vill 43 procent att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet ska vara *oförändrat eller öka*, medan 21 procent anser att det bör *minska eller upphöra*. Så mycket som mer än var tredje LO-medlem – 36 procent – har svarat ”vet ej” eller inte svarat alls.
- Det görs ofta gällande att *ungdomar* är mer negativa till det fackligt-politiska samarbetet än andra. Resultaten ger inte något stöd för det påståendet. Däremot är de unga osäkrare än de äldre i sina svar
- Den stora förändringen som har skett över tiden är att andelen *osäkra* har ökat kraftigt. Ökning från 16 till 36 procent sedan 1988.

Förändringar i synen på samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet.

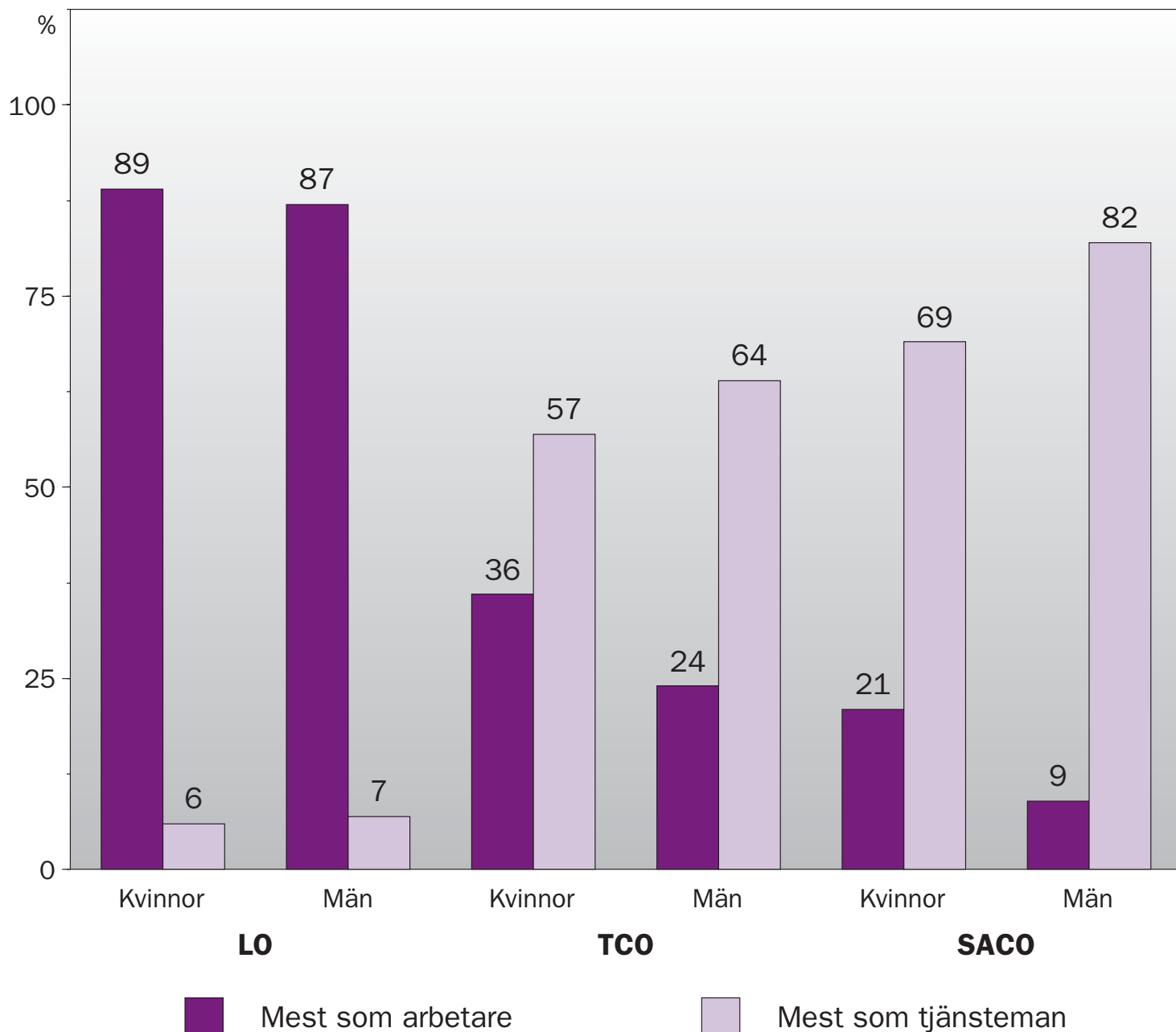
LO-medlemmar. Procent.

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

Upplevd yrkes- och klassmässig tillhörighet

- Gränserna mellan arbetare och tjänstemän uppfattas som *allt mera flytande*. Många tjänstemän *ser sig själva som arbetare* (30 procent av TCOs och 15 procent av SACOs medlemmar). Däremot är det mycket mera ovanligt att arbetare ser sig som tjänstemän.
- Det finns *stora skillnader* mellan kvinnliga och manliga tjänstemän – *kvinnor* identifierar sig oftare än män som arbetare.

Känner sig mest som arbetare eller tjänsteman.



Ungdomarna och facket

- Ungdomarna går på *fackliga möten* i mindre utsträckning än andra.
- Det *fackliga intresset* är i stort sett detsamma bland ungdomar som bland andra.
- *Direktkontakter* med fackligt förtroendevalda är mycket betydelsefulla.
- Ungdomarna läser mindre i de *fackliga tidningarna* – men en ökning har skett efter tidigare nedgång.
- Den *fackliga organisationsgraden* har minskat bland de unga. Annorlunda former för fackligt medlemskap under en övergångstid innan en mera fast etablering sker på arbetsmarknaden bör övervägas.
- Ungdomarna är inte mer negativa till det *facklig-politiska samarbetet* än andra, men osäkerheten är större.

Stora och små arbetsplatser

- De *fackliga organisationsgraden* är mycket lägre på små arbetsplatser än på stora.
- *Kunskaperna om fackliga företrädare* är betydligt mindre på små arbetsplatser än på större. Många gånger saknas lokalt fack.
- De anställda på små arbetsplatser anser i mindre utsträckning än dem på stora arbetsplatser att det *fackliga medlemskapet ger fördelar*.

De utlandsfödda och facket

- Större *fackligt intresse* bland de utlandsfödda.
- De utlandsfödda är också mera positiva än andra till ett *ökat inflytande för facket på arbetsplatsen*.
- Stora skillnader i *facklig organisationsgrad* bland de utlandsfödda. Lägst ligger utomnordiska kvinnliga invandrare som varit kort tid i Sverige.
- Siffrorna över facklig organisationsgrad bland utlandsfödda är på många sätt *positiva – men samtidigt förpliktande*. Det gäller att kunna motsvara de krav och önskemål som de utlandsfödda har rätt att ställa på sitt fack.
- De *fackliga tidningarna* har stort läsvärde bland de utlandsfödda.