



Röster om facket och jobbet

Sammanfattning av rapport 1–5



Innehåll

	Inledning.....	3
1	Synen på löner och löneskillnader	4
2	Det fackliga medlemskapet	9
3	Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset	16
4	Fackets uppgifter, fackets inflytande och facklig-politisk samverkan	24
5	Friheter och förmåner i arbetet och upplevd klass- tillhörighet	28

Rapporten har utarbetats av LOs Arbetslivsenhet

För ytterligare information,
kontakta Mats Larsson, telefon 08-796 28 11

Inledning

Den sjätte upplagan av LOs undersökning Rösterna om facket och jobbet har genomförts år 2010 till 2012. Intervjuer och datainsamling har genomförts av Statistiska centralbyrån. Resultaten har analyserats och publicerats av LO i fem rapporter år 2011-2012. Denna rapport, den sjätte, är en sammanfattning av dessa fem rapporter.

Undersökningen

Rösterna om facket och jobbet bygger på ett stort antal intervjuer med löntagare i åldern 18-64 år. Såväl LO-medlemmar, som TCO- och SACO-medlemmar är med i undersökningen, liksom ej fackligt anslutna.

Syftet med undersökningen är att studera och kartlägga löntagares attityd till facket och olika fackliga kärnfrågor.

Undersökningen har genomförts i samarbete med Statistiska centralbyrån som har ansvarat för urval, intervjuarbete och tabeller. Intervjuerna har skett i form av telefonintervjuer vintern 2010/2011.

Tidigare upplagor av Rösterna om facket och jobbet har genomförts åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006. Även då i samarbete med Statistiska centralbyrån.

Rapportserien

Undersökningen innehåller ett stort antal frågor som publicerats i en rapportserie från juni 2011 till juni 2012. Serien består av följande rapporter:

Rof 1 – Synen på löner och löneskillnader (juni 2011).

Rof 2 – Det fackliga medlemskapet (oktober 2011).

Rof 3 – Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset (januari 2012).

Rof 4 – Fackets uppgifter, fackets inflytande och facklig-politisk samverkan (april 2012).

Rof 5 – Friheter och förmåner i arbetet och upplevd klasstillhörighet (maj 2012).

Rof 6 – Sammanfattning av rapport 1-5 (juni 2012).

Rapporterna finns bland annat publicerade på LOs hemsida, www.lo.se

Urval

Urvalet i 2011 års undersökning består av totalt 7 100 anställda och har dragits bland de som deltagit i Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU).

Tilläggsurval för vissa LO-förbund

I urvalet ingår tilläggsurval från fyra LO-förbunds medlemsregister. De fyra förbunden är Byggnads, Handels, Livs och Målarna. 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.

Svarsfrekvens och bortfall

Svarsfrekvensen för hela urvalet är 66 procent. Bortfallet består av 18 procent ej anträffade, 14 procent avböjd medverkan och 1 procent förhindrade att medverka. Svarsfrekvensen är därmed lite lägre än 2006 års undersökning (68 procent).

1

Synen på löner och löneskillnader

Det första delen av rapportserie Röster om facket och jobbet år 2011 – Synen på löner och löneskillnader, handlar om löntagarnas syn på vad som är rimliga löner för olika yrken, synen på löneskillnader mellan olika yrkesgrupper och mellan kvinnor och män samt synen på den solidariska lönepolitiken.

Vad anses som rimlig lön

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän har ökat rejält de senaste åren och medellönen är nu cirka 10 000 kronor högre för tjänstemän än för arbetare. Frågan är om detta är en rimlig skillnad. För att ta reda på det ställs fyra frågor i Röster om facket och jobbet gällande synen på löner och löneskillnader. Den första frågan gäller vad som anses som rimlig lön för tio olika yrken, fyra arbetaryrken fem tjänstemannayrken och verkställande direktör.

50 procent rimlig skillnad mellan läkare och industriarbetare

En rimlig lön för en kassörska anses i genomsnitt vara 22 800 kronor och för en industriarbetare 25 700 kronor. Något högre, 27 700 kronor, anses den vara för lärare och hela 39 000 kronor för läkare (se diagram 2.1).

De löner som anses rimliga är alltså högre för tjänstemannayrkena än för arbetaryrkena. Skillnaden i rimlig lön mellan exempelvis läkare och industriarbetare är drygt 50 procent.

100 procent i faktisk skillnad

De löner som faktiskt gäller för de tio yrkena visar att löneskillnaden i praktiken är betydligt större än vad som anses rimligt. Exempelvis är den faktiska lönen för en läkare 52 800 kronor och för en industriarbetare 24 100 kronor, en skillnad på över 100 procent i läkarens favör (se diagram 2.8).

Rimlig och faktisk lön för 10 yrken
Samtliga anställda år 2010

	Rimlig lön	Faktisk lön
Kassörska	22 800	20 400
Vårdbiträde	25 200	21 600
Industriarbetare	25 700	24 100
Elektriker	26 800	26 600
Lärare	27 700	26 000
Sjuksköterska	29 000	25 600
Civilingenjör	32 600	39 100
Försäljningschef	35 700	54 600
Läkare	39 000	52 800
Direktör i stort bolag	97 000	969 500

Diagram 2.1 Vad anses som rimlig månadslön för olika yrken
Samtliga anställda

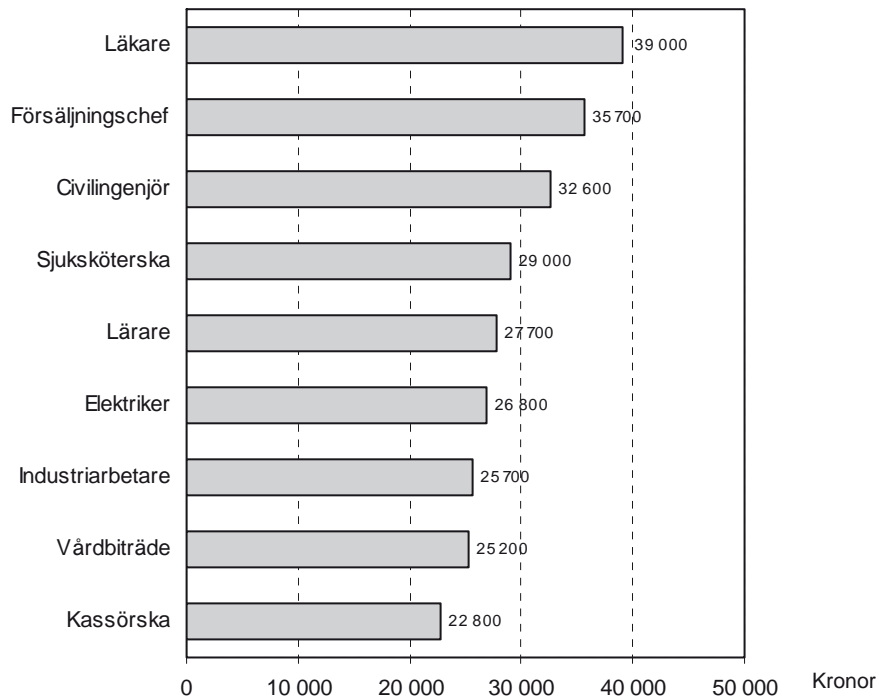
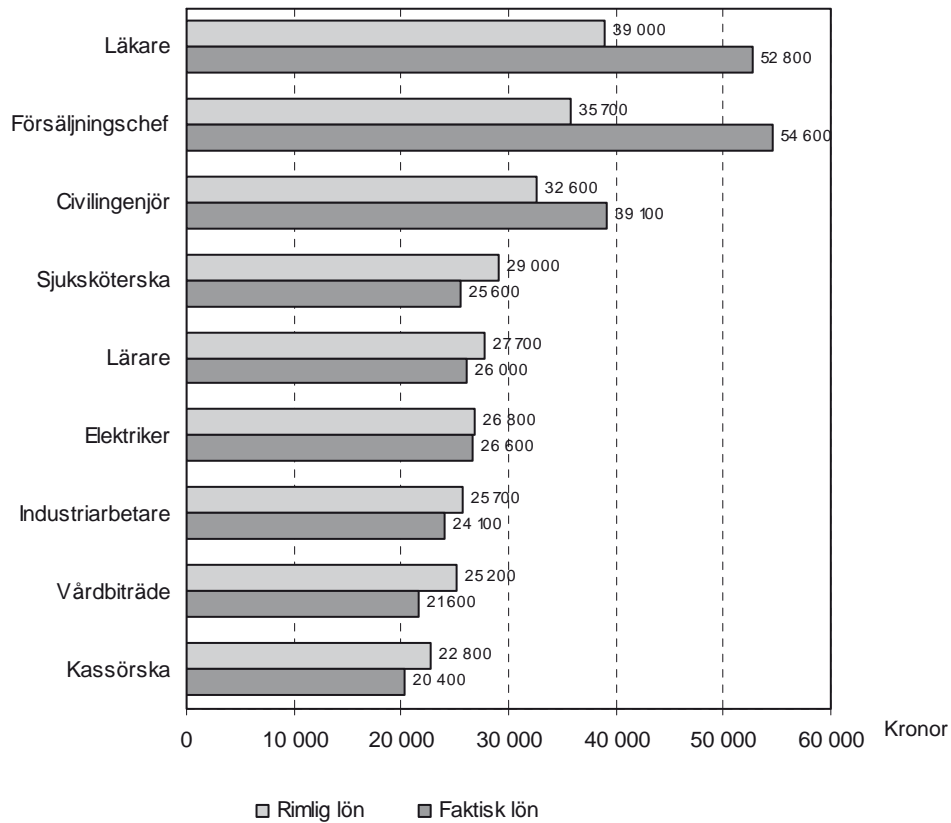


Diagram 2.8 Rimlig och faktisk månadslön år 2010
Samtliga anställd (rimlig lön)



Direktörerna överträffar fantasin

Löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän bleknar dock till petitesser om även verkställande direktör (i ett stort bolag) blandas in i jämförelsen. Visserligen anser de anställda att en rimlig lön för en verkställande direktör i ett stort bolag bör vara närmare 100 000 kronor, alltså nästan fyra gånger så hög som för en industriarbetare. Verkligheten överträffar dock fantasin då den faktiska lönen för en verkställande direktör i ett stort bolag är nästan en miljon kronor - i månaden. Det motsvarar 40 industriarbetarlöner.

Synen på löneskillnader mellan olika yrken

Drygt 76 procent av alla anställda anser att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken, 17 procent anser att de är lagom och 2 procent anser att löneskillnaderna är för små. Bland LO- och TCO-medlemmar anser 81 procent att löneskillnaderna är för stora medan 66 procent av SACO-medlemmarna anser samma sak. Kvinnor anser i högre grad än män att löneskillnaderna är för stora. Av samtliga kvinnor anser 82 procent det medan 69 procent av männen anser det (se diagram 3.1).

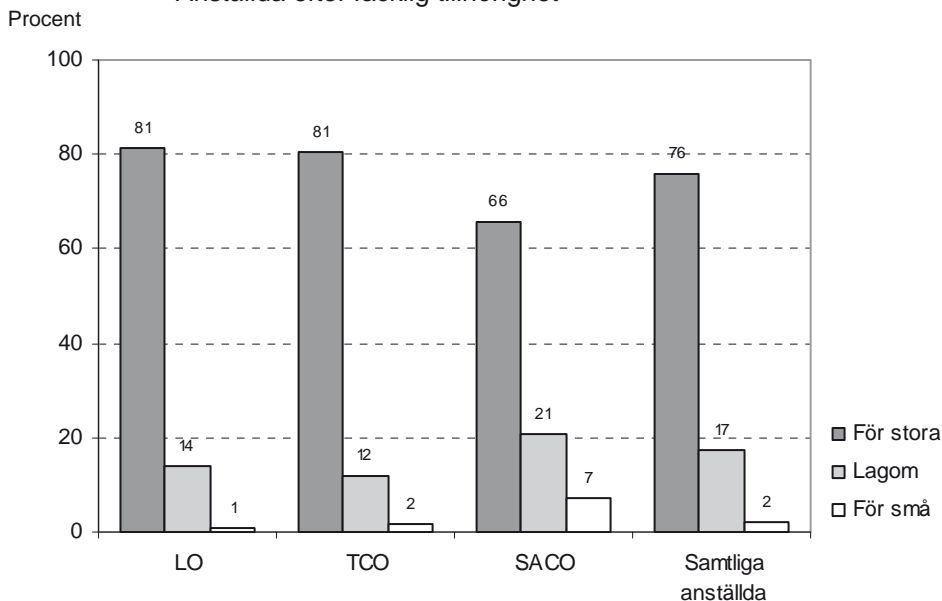
Egen lön avgörande

Den *egna lönen* tycks dock vara den bakomliggande faktor som starkast påverkar vad som anses om löneskillnader mellan olika yrken. Ju högre den egna lönen är desto mindre är andelen som anser att löneskillnaderna är för stora. Bland dem med högst löner, 50 001 kronor eller mer, anser 52 procent att löneskillnaderna är för stora medan 31 procent anser att de är lagom.

Synen på löneskillnader mellan yrken. Procent

	Löneskillnaden mellan yrken är...	
	För stor	Lagom
LO-medlemmar	81	14
TCO-medlemmar	81	12
SACO-medlemmar	66	21
Samtliga anställda	76	17

Diagram 3.1 Synen på löneskillnader mellan olika yrken
Anställda efter facklig tillhörighet



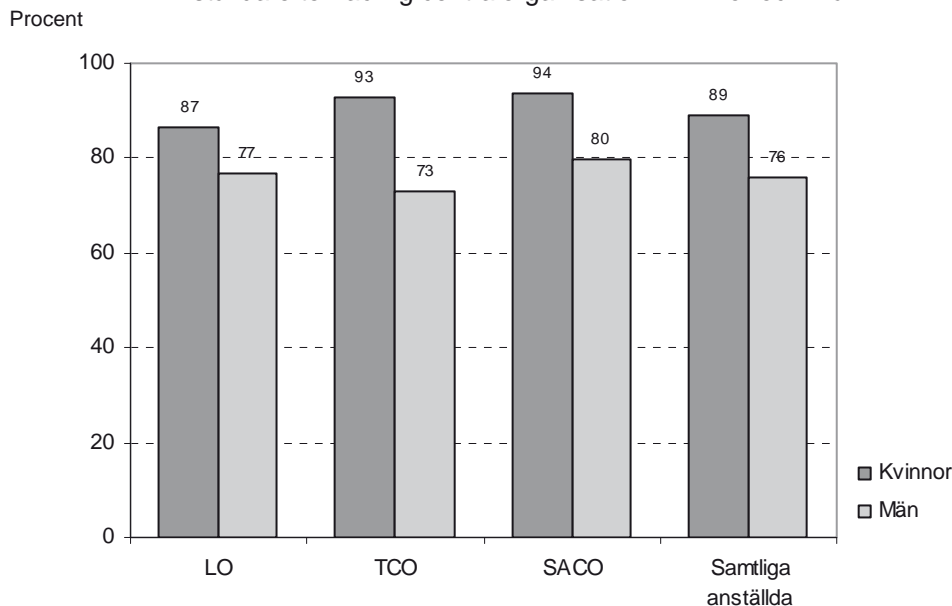
Synen på löneskillnader mellan kvinnor och män

Medellönen för kvinnor är nästan 5 000 kronor lägre för kvinnor än för män. En stor majoritet bland de anställda, 83 procent, anser att detta är fel och att kvinnor har för låga löner jämfört med män.

Bland LO-medlemmar anser 81 procent att kvinnor har för låg lön medan 86 respektive 88 procent av TCO- och SACO-medlemmarna anser detta. Andelen är alltså lägst bland LO-medlemmar trots att just LO-kvinnor har de lägsta lönerna. Förklaringen finns i att ungdomar inom LO i lägre grad än äldre anser att kvinnors löner är för låga. 70 procent av LO-medlemmarna i åldern 18-24 år anser detta jämfört med 86 procent i åldern 50-64 år

Synen på löneskillnader mellan kvinnor och män. Procent		
	Kvinnor har för låg lön	Lönerna är rättvisa
LO-medlemmar	81	10
TCO-medlemmar	86	7
SACO-medlemmar	88	6
Samtliga anställda	83	10

Diagram 4.1 Anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män
Anställda efter facklig centralorganisation. Kvinnor och män



Stödja låginkomsttagare eller var och en för sig

För att undersöka stödet för den solidariska lönepolitiken som LO företräder ställs följande fråga: *Tycker du att mer välbetalda grupper bör stödja låginkomsttagarna eller bör varje grupp enbart försöka nå bästa möjliga resultat för den egna gruppen.*

Resultaten visar att en majoritet anser att de mer välbetalda bör stödja låginkomsttagarna. Bland LO-medlemmar anser 60 procent detta liksom 56 procent av TCO-medlemmarna och 53 procent av SACO-medlemmarna (se diagram 5.1).

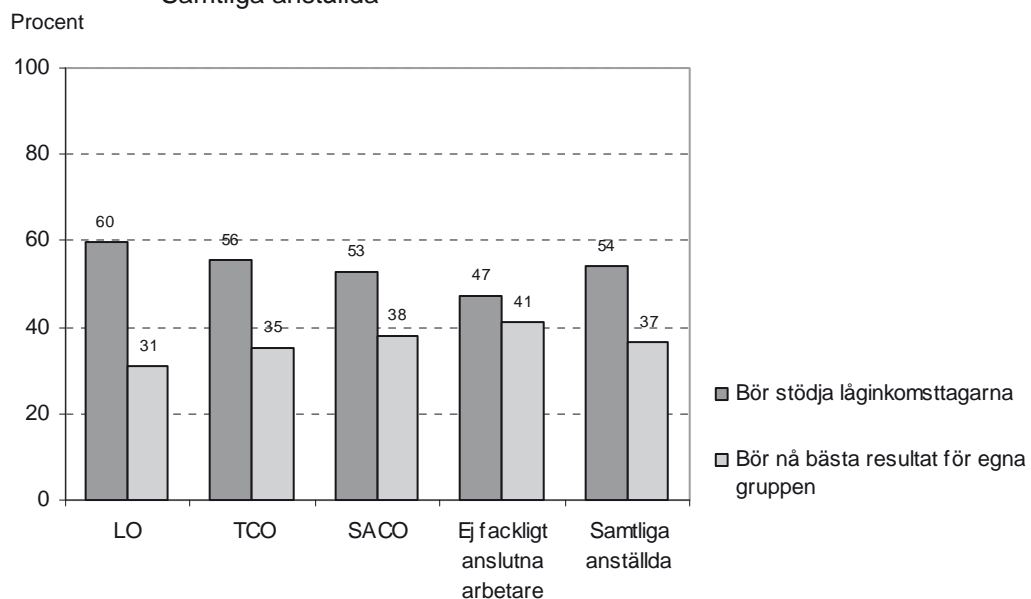
Andelen som anser att varje grupp enbart ska försöka nå bästa resultat för den egna gruppen är dock inte försumbar. Bland LO-medlemmarna anser 31 procent att resultatet för den egna gruppen är viktigast, liksom 35 procent av TCO-medlemmarna och 38 procent av SACO-medlemmarna.

Stödja låginkomsttagare eller egna gruppen. Procent	Mer välbetalda bör stödja...		
	Låg- inkomst- tagare	Egna gruppen	Vet ej
LO-medlemmar	60	31	10
TCO-medlemmar	56	35	9
SACO-medlemmar	53	38	9
Samtliga anställda	54	37	9

Stödet för låginkomsttagare minskar

Skillnaderna mellan vad LO-, TCO- och SACO-medlemmar anser är alltså relativt små vad gäller denna fråga. I tidigare undersökningar har skillnaden varit större då andelen LO- och TCO-medlemmar som anser att välbetalda ska stödja låginkomsttagare varit betydligt högre. Bland LO-medlemmar var andelen högst år 1993, 85 procent. Bland SACO-medlemmar har däremot stödet för låginkomsttagare ökat något de senaste åren.

Diagram 5.1 Stödja låglönetagare eller egna gruppen
Samtliga anställda



2

Det fackliga medlemskapet

Den andra delen av 2011 års Röster om facket och jobbet handlar om det fackliga medlemskapet. Rapporten utgår från de senaste årens vikande fackliga anslutning och undersöker om detta påverkat tilltron till facket och det fackliga medlemskapet.

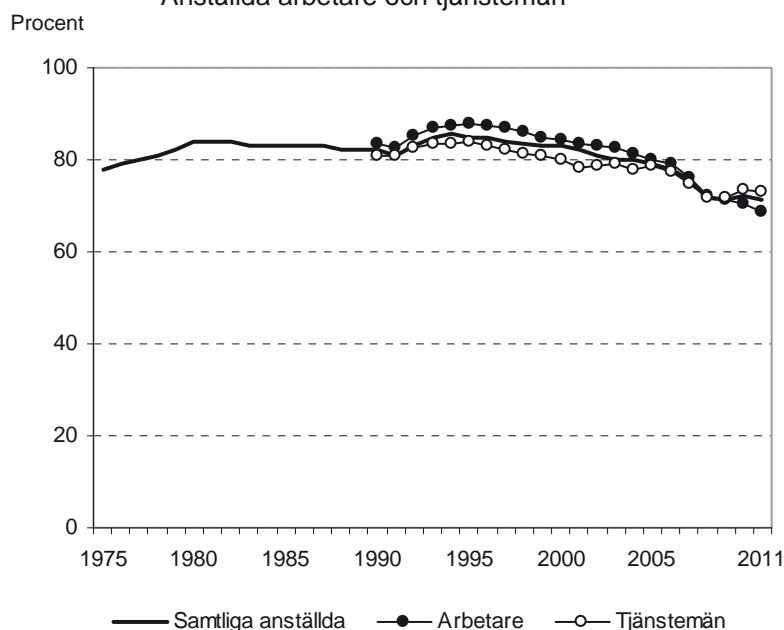
Av rapporten framgår att medlemmarna alltså ser stora värden i sitt fackliga medlemskap och att viljan att vara med i facket alltså är hög. Men rapporten visar även att allt fler väljer att stå utanför såväl fack som a-kassa, främst på grund av att de anser att det är för dyrt att vara med.

Facklig anslutning

I mitten av 1990-talet var nästan 90 procent av arbetarna fackligt anslutna. Därefter har den fackliga anslutningen minskat sakta men säkert. År 2007 gav dessutom de höjda avgifterna till a-kassan en extra skjuts neråt och första kvartalet år 2011 hade andelen fackligt anslutna sjunkit till 69 procent, vilket är det lägsta värde som uppmätts på över 40 år (se diagram 2.1).

Den minskande fackliga anslutningen går att förklara med konjunktursvängningar, strukturella förändringar och höjda avgifter till a-kassa men frågan är om det även skett en förändring i människors attityd och tilltro till det fackliga medlemskapet. Enligt den andra delen av Röster om facket och jobbet – Det fackliga medlemskapets värde, finns ännu inga sådana tecken.

Diagram 2.1 Facklig anslutning år 1975-2011 (kvartal 1)
Anställda arbetare och tjänstemän



Medlemskapets värde

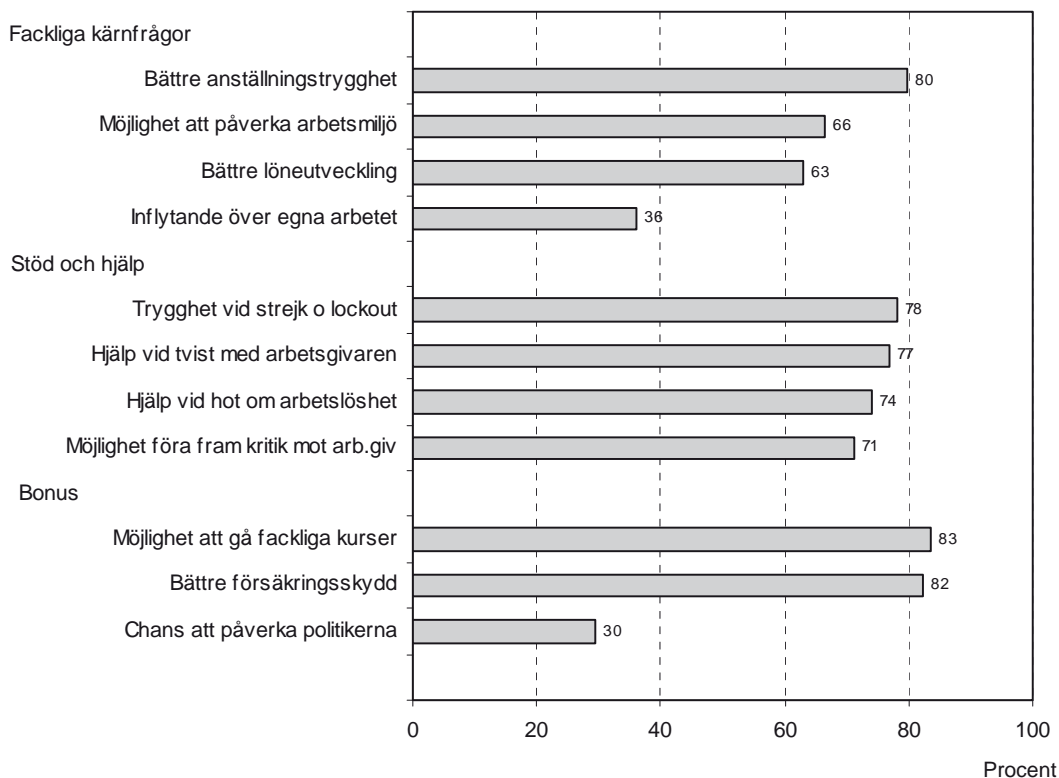
En klar majoritet av LO-medlemmarna anser att deras fackliga medlemskap är av stort värde när det gäller fackliga kärnfrågor som löner, arbetsmiljö och anställningstrygghet. De flesta anser även att medlemskapet ger stöd och hjälp i olika situationer. Att medlemskapet även medför bonus i form av försäkringar och utbildning uppskattas också av de flesta.

Av samtliga LO-medlemmar anser 80 procent att det fackliga medlemskapet ger bättre anställningstrygghet, 66 procent att det ger möjlighet att påverka arbetsmiljön och 63 procent att det ger bättre löneutveckling. Inflytande över det egna arbetet anser dock endast 36 procent av LO-medlemmarna att medlemskapet ger (se diagram 3.1).

Medlemskapet anses ge hjälp och stöd när det krisar på arbetet. Det gäller vid såväl hot om arbetslöshet, strejk och lockout som vid tvist med arbetsgivaren. Mellan 71 till 78 procent av LO-medlemmarna anser att det fackliga medlemskapet ger hjälp och stöd i dessa situationer.

Till detta kommer att över 80 procent av LO-medlemmarna anser att medlemskapet ger bättre försäkringsskydd och möjlighet att gå fackliga kurser.

Diagram 3.1 Vad anses det fackliga medlemskapet ge
LO-medlemmar år 2011



Svag nedgång vänd till uppsving

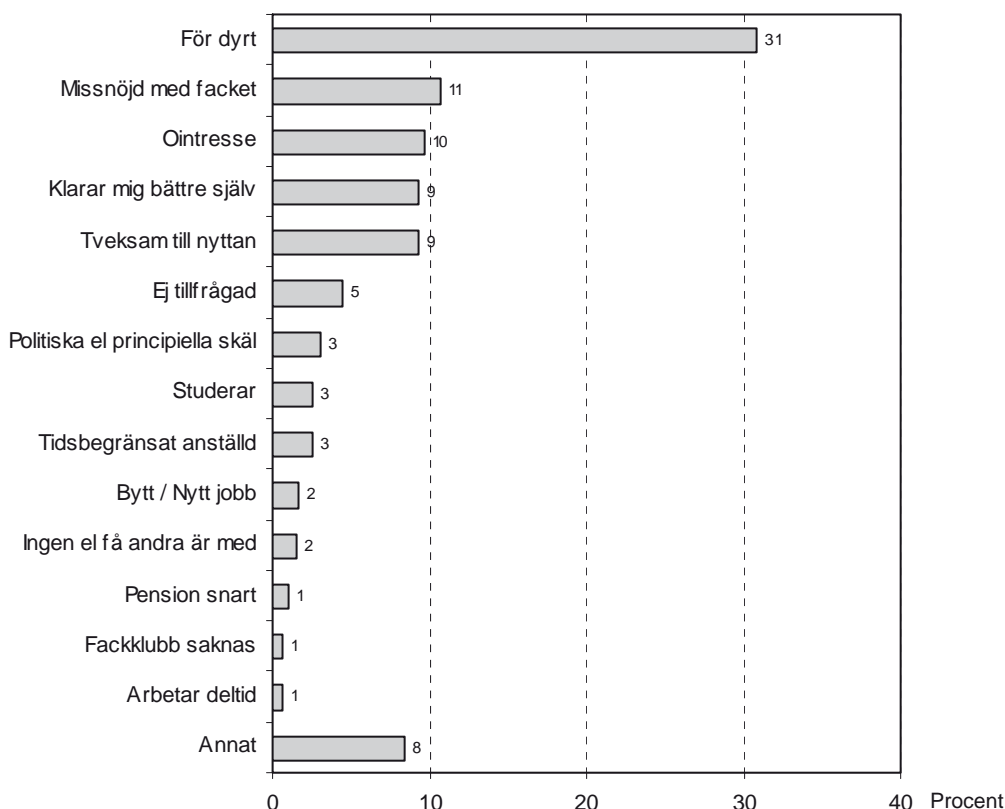
Mellan år 1988 och år 2006 har trenden för vad det fackliga medlemskapet anses ge varit riktad svagt nedåt inom de flesta områden. År 2011 har det dock skett ett rejält uppsving bland LO-medlemmarna i vad det fackliga medlemskapet anses ge. Det gäller såväl löneutveckling och anställningstrygghet som hjälp och stöd vid konflikt med arbetsgivaren liksom bättre försäkringsskydd.

Skäl att inte vara med i facket - dyrt, missnöje och ointresse

Trots att de flesta ser stora värden med sina fackliga medlemskap så väljer ändå nästan var tredje löntagare att inte vara med i facket. De främsta skälen till detta är *för dyrt*, *missnöje* och *ointresse*. Vart och ett av dessa uppges av cirka 30 procent av de ej fackligt anslutna som det viktigaste skälet till att inte vara medlem i facket. Resterande tio procent omfattar en mängd mindre vanliga skäl som exempelvis jobbar deltid, tidsbegränsat anställd eller politiska skäl (se diagram 4.1).

Diagram 4.1 Skäl att inte vara med i facket

Ej fackligt anslutna arbetare år 2011

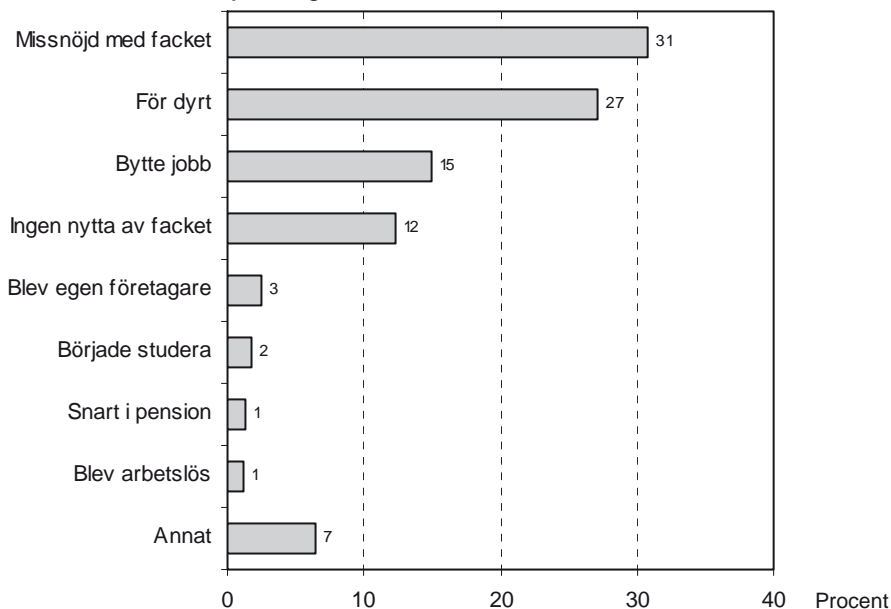


Skäl att lämna facket – missnöje och dyrt

De som tidigare varit medlemmar i facket har i de flesta fall lämnat facket på grund av missnöje. Bland arbetare gäller detta 31 procent av de som lämnat facket medan 27 procent lämnade för att medlemskapet var för dyrt, 15 procent för att de bytt jobb och 12 procent för att de ansåg sig inte ha någon nytta av facket (se diagram 5.2).

Jämfört med tidigare undersökningar har skälet att medlemskapet är för dyrt ökat betydligt, från 17 procent år 2006 till 27 procent år 2011. De som lämnat facket på grund av missnöje har minskat i motsvarande grad.

Diagram 5.2 Orsak till att du lämnade facket
Ej fackligt anslutna arbetare år 2011

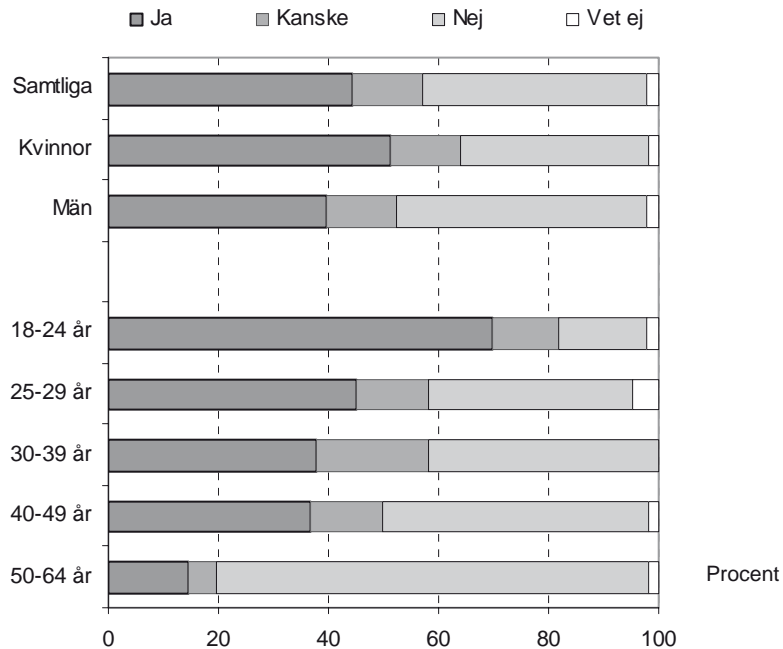


57 procent kan tänka sig bli medlem

På frågan om man kan tänka sig att bli medlem i facket svarar 57 procent av de arbetare som inte är medlemmar i facket ja eller kanske medan 41 procent svarar nej och 2 procent vet ej. Mest positiva är ungdomar då 82 procent av de i åldern 18-24 år kan tänka sig att bli medlemmar (se diagram 6.1).

Jämfört med tidigare undersökningar har andelen som kan tänka sig bli medlemmar ökat från 47 procent år 2002 till 57 procent år 2011.

Diagram 6.1 Kan tänka sig gå med i facket
Ej fackligt anslutna arbetare år 2011



Lägre avgift och bättre anställningsvillkor vanligaste skälen att bli medlem

De vanligaste skälen för ej fackligt anslutna att bli medlem i facket är om medlemsavgiften blir lägre eller om de får fast anställning eller mer arbetstid. Bland arbetare anger 24 procent lägre medlemsavgift som avgörande skäl medan 15 procent anger fast anställning eller mer arbetstid. Det är främst ungdomar som anger fast anställning och mer arbetstid som skäl medan medelålders arbetare främst vill ha lägre avgift för att bli medlem (se diagram 6.3).

Även konflikt med arbetsgivaren, risk för arbetslöshet eller om facket arbetade på annat sätt är relativt vanliga skäl.

Medlemskap i a-kassan – hälften av de ej fackligt anslutna ej med i a-kassan

Efter de höjningar av avgifterna till a-kassan som infördes år 2007 väljer allt fler att inte vara med i a-kassan. Det är dock främst de ej fackligt anslutna som inte är medlemmar i a-kassan. Bland ej fackligt anslutna arbetare är mindre än hälften, 46 procent, medlemmar i a-kassan. Bland LO-, TCO- och SACO-medlemmar är däremot nästan alla, 92-95 procent, medlemmar i a-kassan (se diagram 7.1).

Diagram 6.3 Avgörande skäl att bli medlem i facket
 Samtliga ej fackligt anslutna arbetare

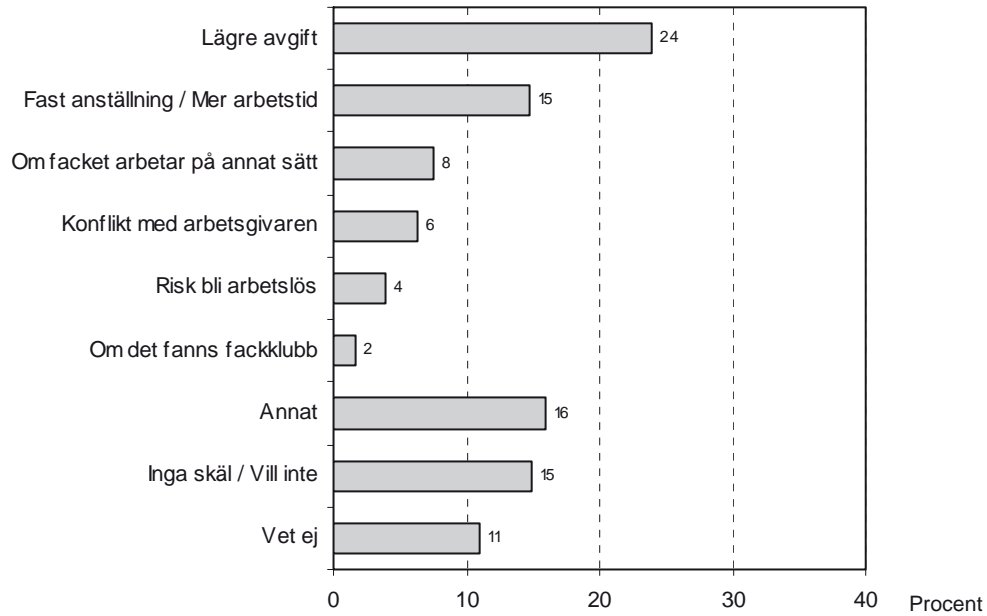
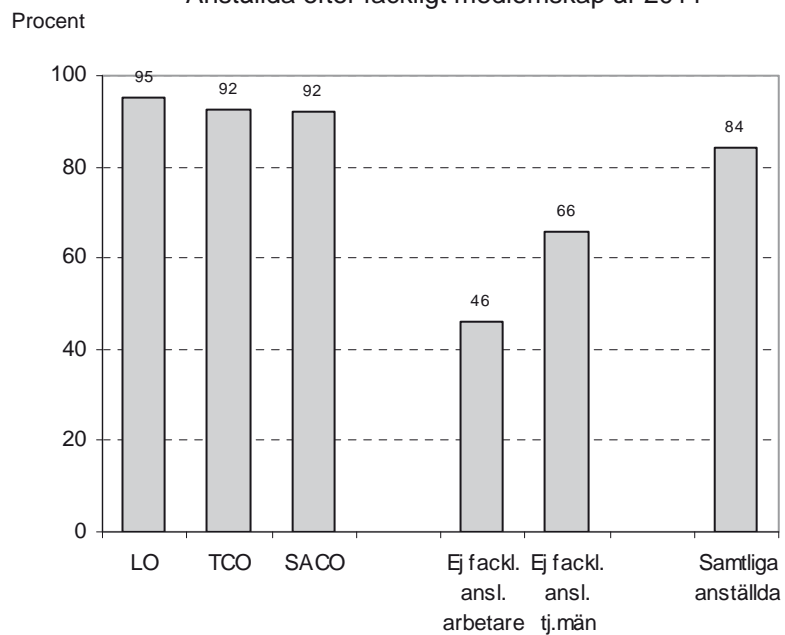


Diagram 7.1 Medlem i a-kassa
 Anställda efter fackligt medlemskap år 2011



För dyrt, liten risk för arbetslöshet och ointresse

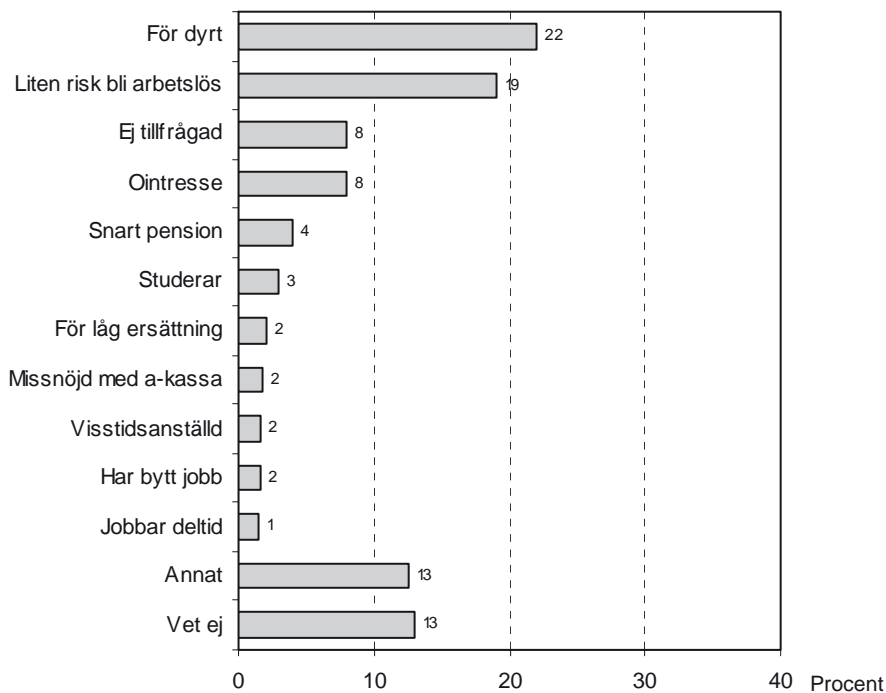
Skälen till att inte vara med i a-kassan skiljer sig åt mellan arbetare och tjänstemän. För arbetare är de främsta skälen att inte vara med att det är för dyrt, 22 procent, och att risken för arbetslöshet är liten, 19 procent. Därefter följer en rad skäl med olika typer av ointresse för att vara med. Men detta ointresse bottnar troligen oftast i krasst ekonomiskt tänkande – för dyrt helt enkelt (se diagram 7.4).

För tjänstemän tycks dock inte avgiften vara något större hinder då de främsta skälen som tjänstemän uppger till att inte vara medlem i a-kassan är liten risk för arbetslöshet, 32 procent, och att de snart ska gå i pension, 14 procent. Först på tredje plats, med nio procent, kommer skälet att det är för dyrt.

Slutsats

Den slutsats som kan dras från den andra delen av Röster om facket och jobbet och frågorna gällande synen på det fackliga medlemskapet är att viljan att vara med i facket alltjämnt är hög och att de som är medlemmar alltjämnt ser stora värden i sitt medlemskap *men* att allt fler ändå väljer att stå utanför såväl fack som a-kassa framförallt på grund av att medlemsavgiften anses för dyr.

Diagram 7.4 Främsta skäl att inte vara med i a-kassa
Arbetare år 2011



3

Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset

Det fackliga förtroendeuppdraget

Det viktigaste för den fackliga styrkan är att ha ett stort antal medlemmar som vill organisera sig fackligt. Men nästan lika viktigt är det att en stor del av medlemmarna även vill ta på sig fackliga uppdrag och som förtroendevalda leda det dagliga fackliga arbetet på arbetsplatserna.

Den tredje delen i 2011 års Röster om facket och jobbet visar att viljan att ta på sig fackliga förtroendeuppdrag alltså är hög. Trots att antalet medlemmar minskat de senaste åren har antalet fackligt förtroendevalda ändå ökat något.

Totalt finns det 325 000 fackligt förtroendevalda i Sverige år 2011. Det är fler än antalet invånare i Malmö. Av dessa är 158 000 förtroendevalda inom något LO-förbund, vilket är 1 000 fler än för fem år sedan. I procent motsvarar de förtroendevalda 14 procent av samtliga LO-medlemmar.

Inom TCO- och SACO-förbunden finns 119 000 respektive 42 000 förtroendevalda, vilket motsvarar 13 procent respektive 9 procent av samtliga TCO- och SACO-medlemmar.

Tabell 2.1 Har fackligt förtroendeuppdrag år 2011

		Antal	Procent
LO	Kvinnor	61 300	12
	Män	96 900	16
	Samtliga	158 200	14
TCO	Kvinnor	74 100	12
	Män	44 600	13
	Samtliga	118 700	12
SACO	Kvinnor	20 900	8
	Män	21 200	11
	Samtliga	42 100	9
Samtliga	Kvinnor	156 200	11
	Män	169 600	14
	Samtliga	325 800	13

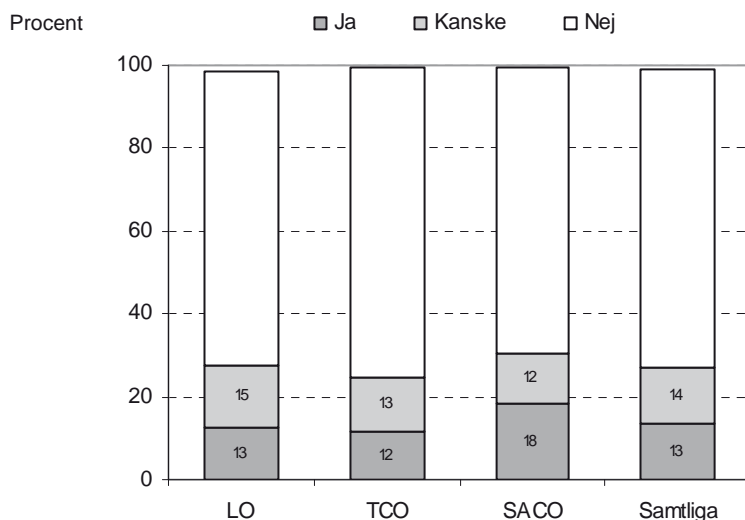
Män har fackliga förtroendeuppdrag i högre grad än kvinnor. Av samtliga fackligt anslutna kvinnor har 11 procent fackliga förtroendeuppdrag och 14 procent av männen. Könsfördelningen skiljer sig dock åt mellan LO, TCO och SACO såtillvida att den är jämnare inom TCO än inom LO och SACO.

De vanligaste fackliga förtroendeuppdragen är skyddsombud, styrelseledamot och kontakt-/arbetsplatsombud.

Kan tänka sig ta fackligt uppdrag

Av samtliga fackligt anslutna LO-medlemmar, som inte redan har ett fackligt förtroendeuppdrag, svarar 28 procent ja eller kanske på frågan om de kan tänka sig ta ett uppdrag. Nästan lika positiva är TCO-medlemmarna då 25 procent av dessa svarar ja eller kanske. Mest positiva är dock SACO-medlemmarna då 30 procent av dessa kan tänka sig ta ett fackligt uppdrag (se diagram 2.6).

Diagram 2.6 Kan tänka sig ta fackligt förtroendeuppdrag år 2011

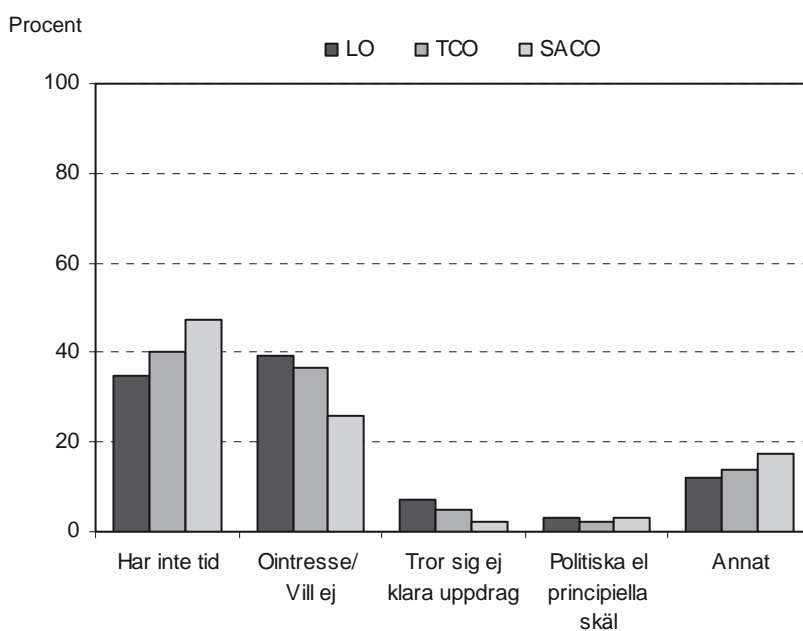


Skäl att inte ta fackligt uppdrag

De vanligaste skälen till att inte vilja ta ett fackligt uppdrag är att *inte ha tid* och *ointresse*. Av LO-medlemmarna uppger 35 procent att de inte har tid och 39 procent att de inte är intresserade.

Ytterligare 7 procent tror sig inte klara av ett uppdrag medan endast några enstaka procent tror att det skulle ogillas av arbetsgivare eller arbetskamrater (se diagram 2.11).

Diagram 2.11 Skäl att inte ta fackligt förtroendeuppdrag år 2011



Fackklubb på arbetsplatsen

Cirka 76 procent av samtliga LO-, TCO- och SACO-medlemmar har fackklubb eller fackligt ombud på sin arbetsplats medan endast 41 procent av de ej fackligt anslutna arbetarna har det. Det är dock en ganska stor del, närmare 20 procent, av de ej fackligt anslutna som *inte vet* om det finns fackklubb eller fackligt ombud på deras arbetsplats (se diagram 3.1).

Känner förtroendevald

På de arbetsplatser där det finns fackklubb eller fackligt ombud känner de flesta en facklig representant. Av LO-medlemmarna känner 91 procent en facklig representant på arbetsplatsen liksom 90 procent av TCO-medlemmarna och 83 procent av SACO-medlemmarna (se diagram 4.7).

Men även de som inte är medlemmar i facket visar sig oftast känna en facklig representant. Av de ej fackligt anslutna uppger 68 procent av arbetarna och 75 procent av tjänstemännen att de känner en facklig representant på arbetsplatsen.

Kontaktat förtroendevald

Drygt hälften av alla anställda har tagit kontakt med en facklig representant för att få hjälp eller information de senaste åren. LO- och TCO-medlemmar är de som till störst del kontaktat sin fackliga representant, 56 procent vardera, medan 49 procent av SACO-medlemmarna kontaktat en facklig representant (se diagram 4.7).

Men även många ej fackligt anslutna har tagit kontakt. Av de ej fackligt anslutna arbetarna har 25 procent tagit kontakt liksom 35 procent av tjänstemännen.

Nöjd med hjälpen de fick vid kontakten

De flesta som varit i kontakt med en facklig företrädare visar sig även vara nöjda med den hjälp eller information de fick vid kontakten. Av de LO-, TCO- och SACO-medlemmar som tagit kontakt med en facklig representant uppger cirka 78 procent att de är nöjda med den hjälp de fick.

Även flertalet av de ej fackligt anslutna som varit i kontakt med en facklig representant är nöjda med den hjälp de fick. Av arbetarna är 57 procent nöjda och av tjänstemännen 72 procent.

Diagram 3.1 Finns fackklubb eller facklig kontaktperson på arbetsplatsen

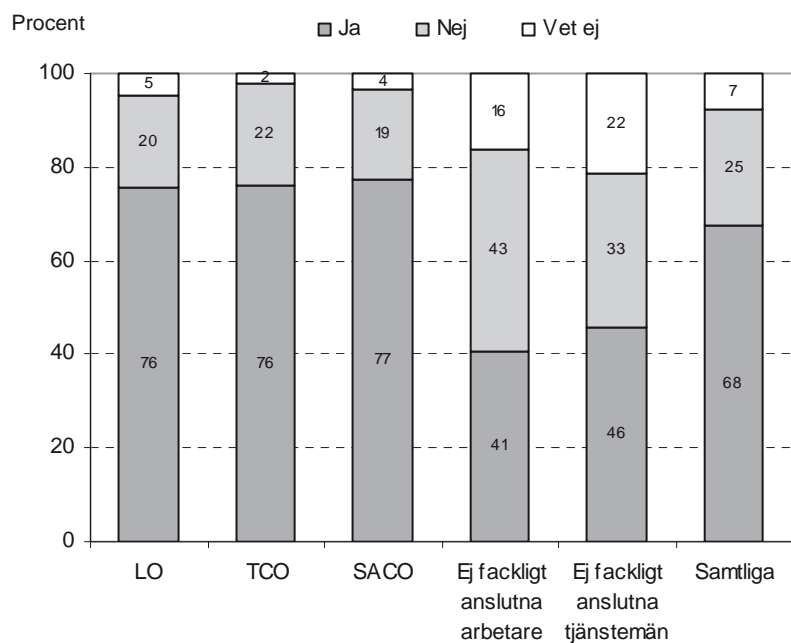
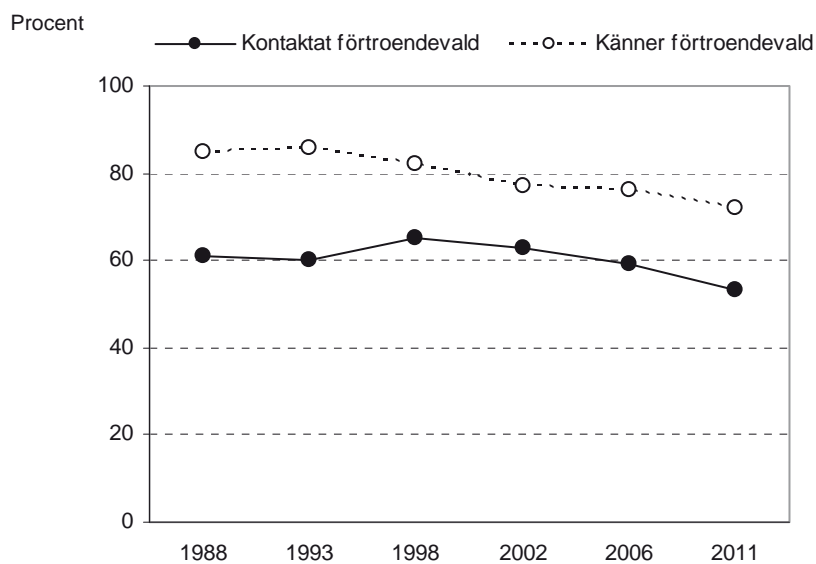


Diagram 4.7 Kontaktat eller känner facklig representant år 1988-2011
LO-medlemmar (oberoende av om fackklubb finns eller ej)



Fackliga möten

Samling av medlemmarna till fackliga möten är en viktig del av den fackliga demokratin. Medlemmarnas intresse för att gå på fackliga möten tycks dock vara svalt då endast 35 procent varit på ett fackligt möte det senaste året. Det är dock en liten uppryckning jämfört med föregående undersökning (se diagram 5.5).

Yttrat sig på mötet

De som ändå går på fackliga möten visar sig i de flesta fall också delta aktivt på mötet genom att yttra sig i någon facklig fråga. Av de LO-medlemmar som varit på fackligt möte det senaste året yttrade sig drygt hälften, 57 procent. Kvinnor yttrar sig lite mer än män.

Läser fackliga tidningar

Det vanligaste sättet att sprida facklig information är via de fackliga tidningarna. Det visar sig även vara ett effektivt sätt då nästan alla läser sin fackliga tidning – om än i varierande grad.

Drygt var fjärde fackligt ansluten, 26 procent, läser större delen av sin fackliga tidning, 31 procent läser en och annan artikel medan 33 procent nöjer sig med att bläddra och läsa rubriker. Resterande 10 procent läser inget i sin fackliga tidning (se diagram 6.1).

Letat facklig information på Internet

Alla fackförbund har numera väl utbyggda hemsidor och det visar sig att en stor del av löntagarna använder Internet för att leta facklig information. Av samtliga anställda har 56 procent letat facklig information på Internet.

Skillnaden är dock ganska stor mellan arbetare och tjänstemän då 44 procent av LO-medlemmarna har letat facklig information på Internet medan cirka 70 procent av TCO- och SACO-medlemmarna har gjort det.

Fackligt intresse

På en direkt fråga om man är fackligt intresserad svarar nästan hälften, 47 procent, av de fackligt anslutna att de är fackligt intresserade. Andelen är lite högre bland LO- och SACO-medlemmar, 50 procent, och lite lägre bland TCO-medlemmar, 42 procent (se diagram 8.1).

Även bland de som inte är med i facket finns många som ändå är fackligt intresserade och cirka var fjärde ej fackligt ansluten uppger sig vara fackligt intresserad.

Diagram 5.5 Varit på fackligt möte senaste året
LO-medlemmar år 1988-2011

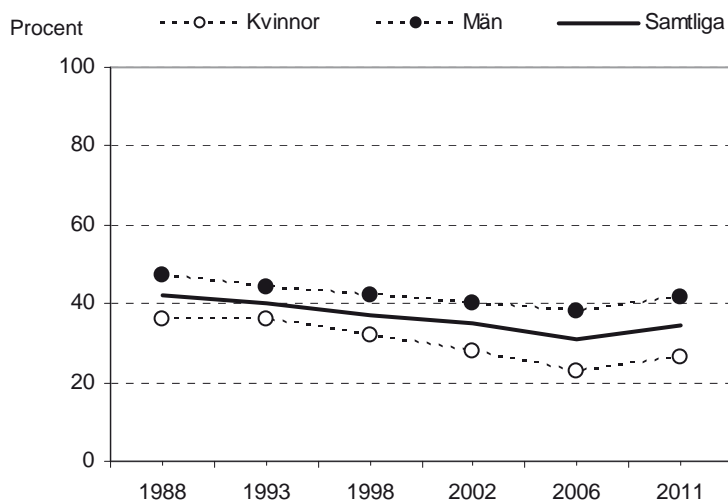


Diagram 6.1 Hur mycket läser du av din fackliga tidning?
LO- TCO- och SACO-medlemmar

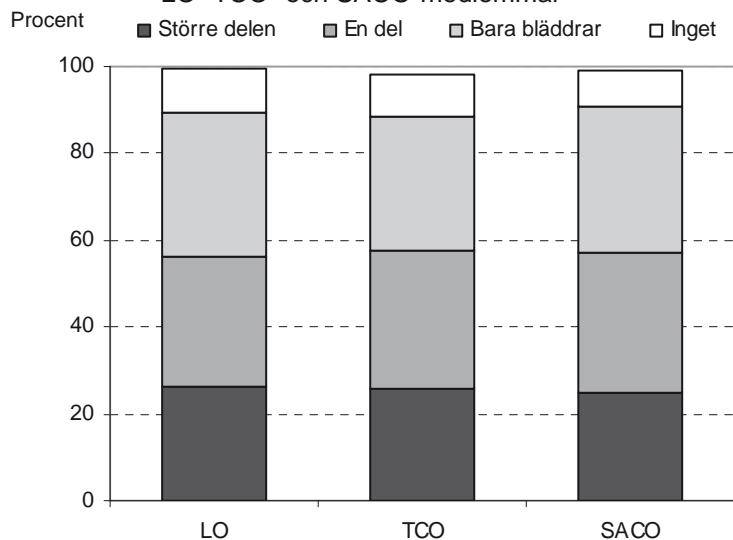
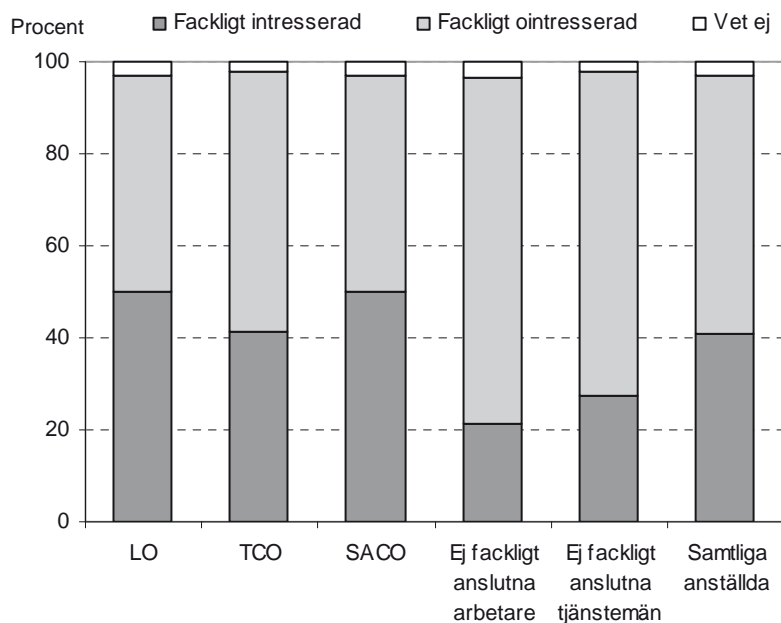


Diagram 8.1 Fackligt intresse år 2011



Kännedom om kollektivavtalet

Den tredje delen av 2011 års Röster om facket och jobbet avslutas med några frågor gällande vilken kännedom löntagarna har om sina kollektivavtal. Det visar sig att nästan alla, 93 procent, har kännedom i den meningen att de vet om det finns kollektivavtal på deras arbetsplats eller inte. Sju procent vet dock inte om de har ett kollektivavtal (se diagram 9.1).

Av de som är fackligt anslutna har nästan alla kännedom om det finns kollektivavtal eller inte. Av LO-medlemmarna har 96 procent kännedom och av TCO- och SACO-medlemmarna vet 94 procent om de har ett kollektivavtal eller inte.

Men även de flesta ej fackligt anslutna vet om det finns kollektivavtal då 70 procent svarar att de har kollektivavtal och 12 procent att de inte har det. Återstår gör dock 18 procent, nästan var femte ej fackligt ansluten, som uppger att de inte vet om det finns kollektivavtal på deras arbetsplats.

Kännedom om kollektivavtalets innehåll

Att veta om det finns kollektivavtal eller inte är givetvis bra men att även ha kännedom om kollektivavtalets innehåll är ännu bättre. De som svarat att det finns kollektivavtal på deras arbetsplats får därför en följdfråga om vilken kännedom de själva anser att de har om kollektivavtalets innehåll.

Av samtliga anställda uppger nästan hälften, 46 procent, att de har stor eller ganska stor kännedom om sitt kollektivavtal. Nästan lika stor andel, 45 procent, uppger att de har en liten kännedom om innehållet medan åtta procent uppger att de har ingen kännedom. Över 90 procent har alltså åtminstone en liten kännedom om innehållet i sitt kollektivavtal (se diagram 9.4).

Diagram 9.1 Finns kollektivavtal på din arbetsplats

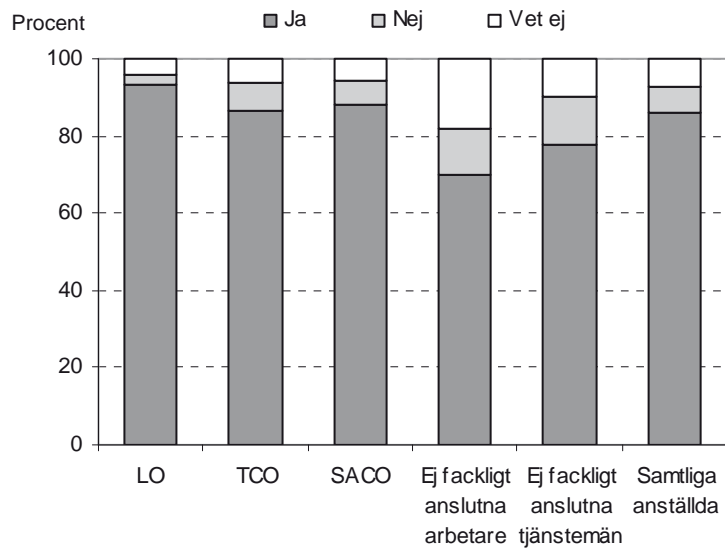
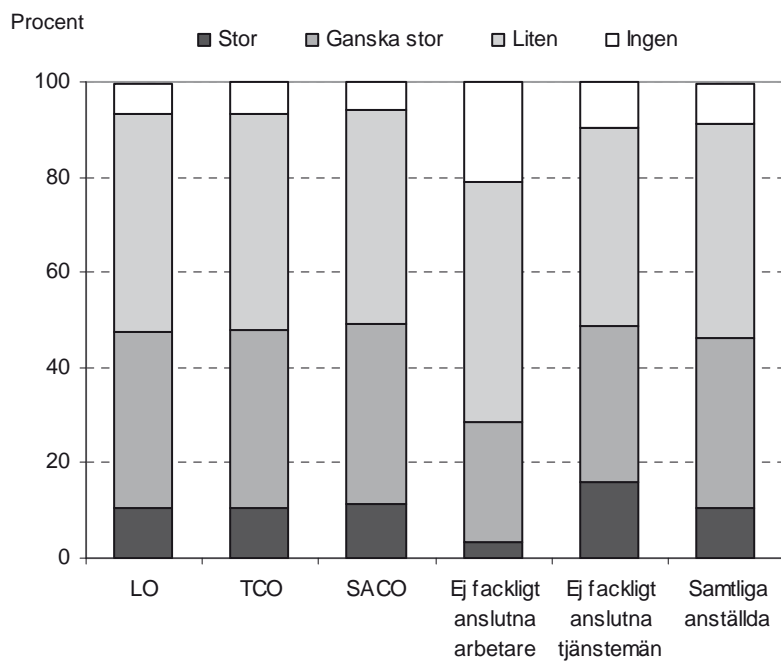


Diagram 9.4 Kännedom om kollektivavtalets innehåll



4

Fackets uppgifter, fackets inflytande och facklig-politisk samverkan

Den fjärde delen av Röster om facket och jobbet handlar om löntagarnas syn på fackets uppgifter, det fackliga inflytandet samt synen på samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet.

Fackets uppgifter

På frågan om vilka uppgifter löntagarna anser att de fackliga organisationerna bör arbeta med svarar nästan alla, mellan 95-97 procent, att *anställningstrygghet, arbetsmiljö, löner och löneförhandlingar* samt *skydd mot inkomstförluster* är uppgifter som facket bör arbeta med. Det gäller bland såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmarna.

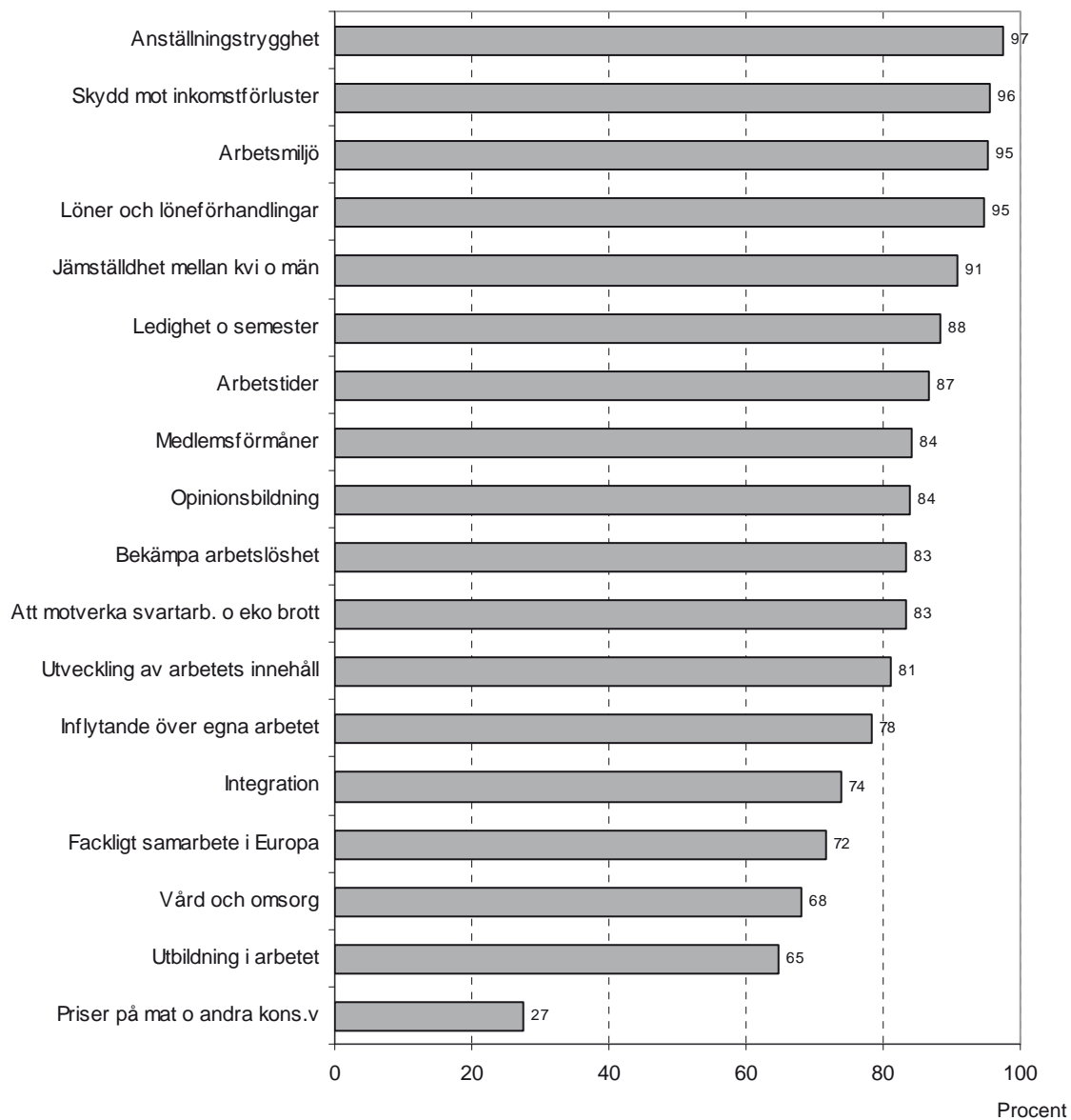
Dessa fyra uppgifter har dessutom legat i absoluta topp i samtliga undersökningar som genomförts mellan år 1988 och 2011.

Nästan lika stora andelar, runt 90 procent, anser att facken även bör arbeta med *jämställdhet mellan kvinnor och män, ledighet och semester* samt *arbetstider*.

Något lägre, runt 80 procent av LO-medlemmarna, anser att *medlemsförmåner, opinionsbildning, bekämpa arbetslöshet* och *utveckling av arbetets innehåll och lön* är uppgifter facken bör arbeta med.

De uppgifter som minst andel LO-medlemmar anser att facket bör arbeta med är att *påverka priser på mat och andra konsumentvaror*, 27 procent, och *utbildning i arbetet*, 65 procent (se diagram 2.1).

Diagram 2.1 Uppgifter som facket bör arbeta med
LO-medlemmar. Procent



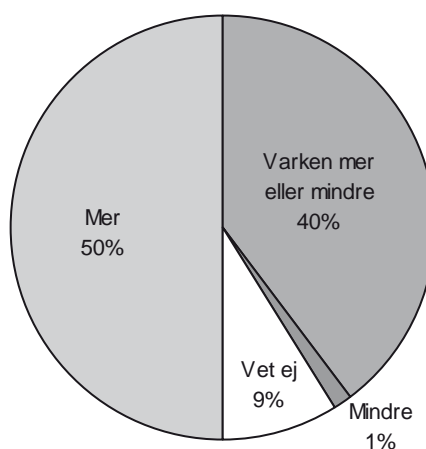
Fackets inflytande

Hälften av LO-medlemmarna, 50 procent, anser att facket bör ha *mer* att säga till om på arbetsplatsen jämfört med idag. Cirka 40 procent anser att facket *varken bör ha mer eller mindre* att säga till om medan endast 1 procent anser att facket bör ha *mindre* att säga till om - 9 procent svarar vet ej på frågan (se diagram 3.2 och tabell 3.1).

Även bland TCO-medlemmarna är den största svarsandelen de som anser att facket bör ha *mer* att säga till om - 44 procent av TCO-medlemmarna anser detta - medan 42 procent anser att facket *varken bör ha mer eller mindre* att säga till om. Endast 2 procent av TCO-medlemmarna anser att facket bör ha *mindre* att säga till om.

Bland SACO-medlemmarna är det de som anser att facket *varken bör ha mer eller mindre* att säga till om som är den största svarsgruppen, 47 procent, medan 38 procent anser att facket ska ha *mer* att säga till om. Andelen SACO-medlemmar som anser att facket ska ha *mindre* att säga till om är dock nästan lika låg som bland LO- och TCO-medlemmar, 3 procent.

Diagram 3.2 Bör facket ha mer eller mindre att säga till om LO-medlemmar. Procent



Tabell 3.1 Bör facket ha mer eller mindre att säga till om på arbetsplatsen. Procent

	Mer	Varken mer eller mindre	Mindre	Vet ej
LO-medlemmar	50	40	1	9
TCO-medlemmar	44	42	2	12
SACO-medlemmar	38	47	3	12
Samtliga anställda	40	42	4	15

Facklig-politisk samverkan

Knappt hälften, 48 procent, av LO-medlemmarna är positiva till samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet i den meningen att de anser att samarbetet bör *öka* eller *vara oförändrat*. Av samtliga LO-medlemmar anser 20 procent att samarbetet bör öka och 28 procent att det bör vara oförändrat (se diagram 4.1).

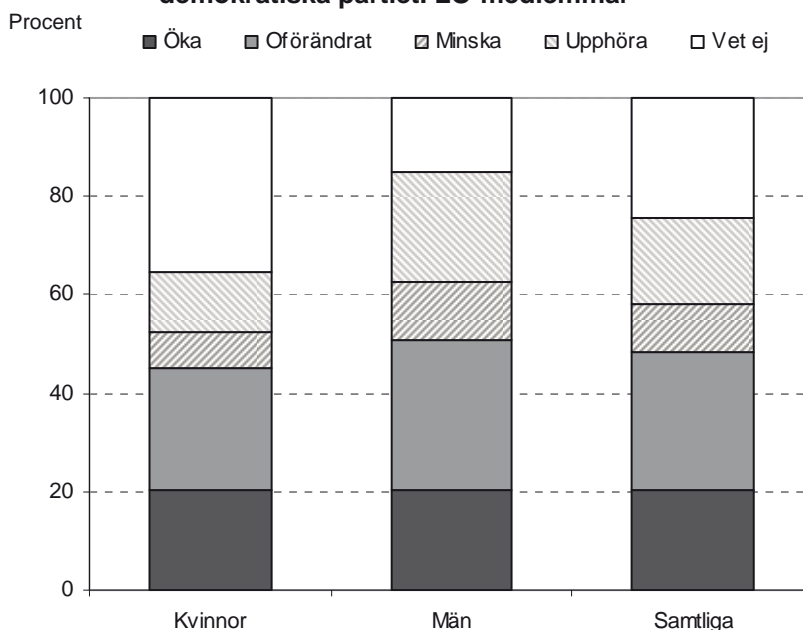
Drygt var fjärde LO-medlem, 28 procent, är negativt inställda till samarbetet mellan LO och det socialdemokratiska partiet, 10 procent anser att det bör minska och 18 procent att det bör upphöra.

Återstår gör 24 procent av LO-medlemmarna som svarat *vet ej* på frågan. Detta är den klart största andelen *vet ej* på en enskild fråga i hela undersökningen. Dessutom varierar andelen *vet ej* kraftigt mellan olika svarsgrupper och mellan olika undersökningsår.

Om det helt bortses från de som svarat *vet ej* framgår att av de som tagit ställning i frågan anser 64 procent att samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet bör *öka* eller *vara oförändrat*, medan 36 procent anser att det bör *minska* eller *upphöra*.

Inställningen till samarbetet mellan LO och det socialdemokratiska partiet har förändrats en del över tiden. Det är dock främst andelen som svarat *vet ej* på frågan som varierat. Fördelningen bland de som tagit ställning i frågan har däremot inte varierat nämnvärt och cirka 65 procent har ansett att samarbetet bör *öka* eller *vara oförändrat* samtliga undersökningsår – med undantag för år 1988, då denna andel var 73 procent.

Diagram 4.1 Vad anses om samarbetet mellan LO och socialdemokratiska partiet. LO-medlemmar



5

Friheter och förmåner i arbetet och upplevd klasstillhörighet

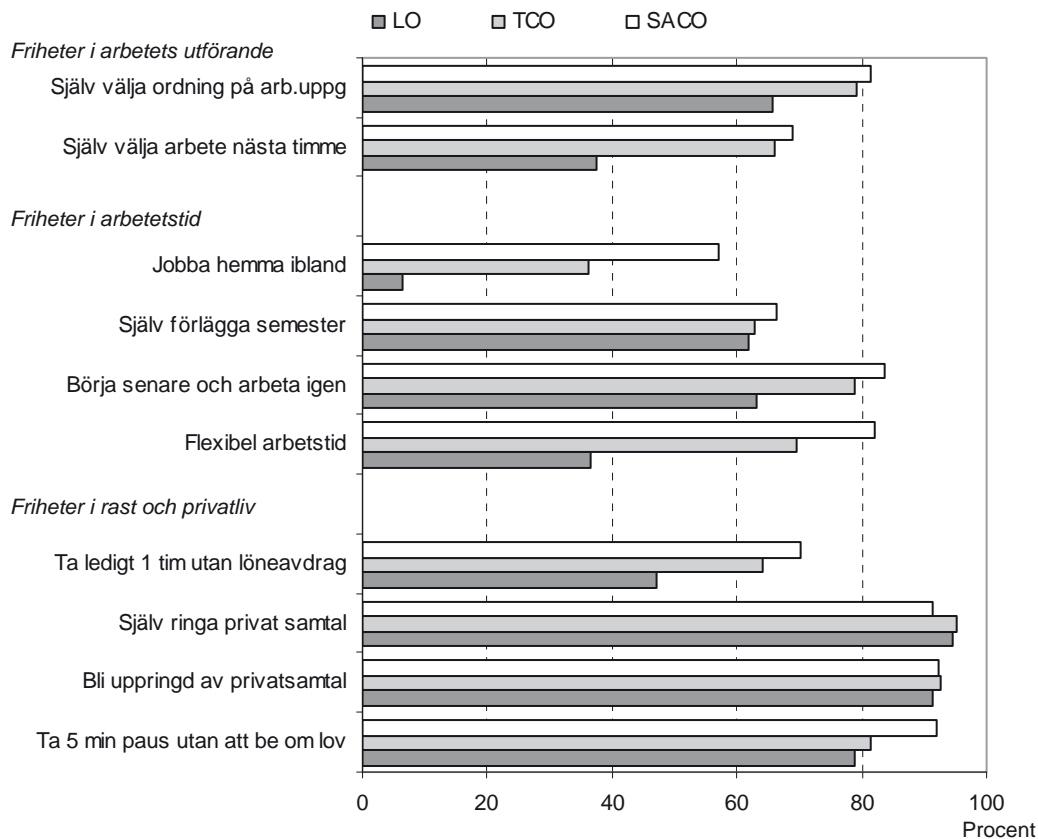
Den femte delen av Röster om facket och jobbet handlar om friheter och förmåner i arbetet samt upplevd klasstillhörighet.

Friheter i arbetet

LO-medlemmar har genomgående mindre frihet i arbetet än TCO- och SACO-medlemmar. Det gäller friheter i såväl arbetets utförande, arbetstid som rast och privatliv. Exempelvis har endast 37 procent av LO-medlemmarna friheten att själva välja arbete nästa timme medan 66 respektive 69 procent av TCO- och SACO-medlemmarna har det.

Likaså är det en betydligt mindre del av LO-medlemmarna som har flexibel arbetstid, 37 procent, än TCO- och SACO-medlemmar, 70 respektive 82 procent (se diagram 2).

Diagram 2 Friheter i arbetet år 2011
LO-, TCO- och SACO-medlemmar



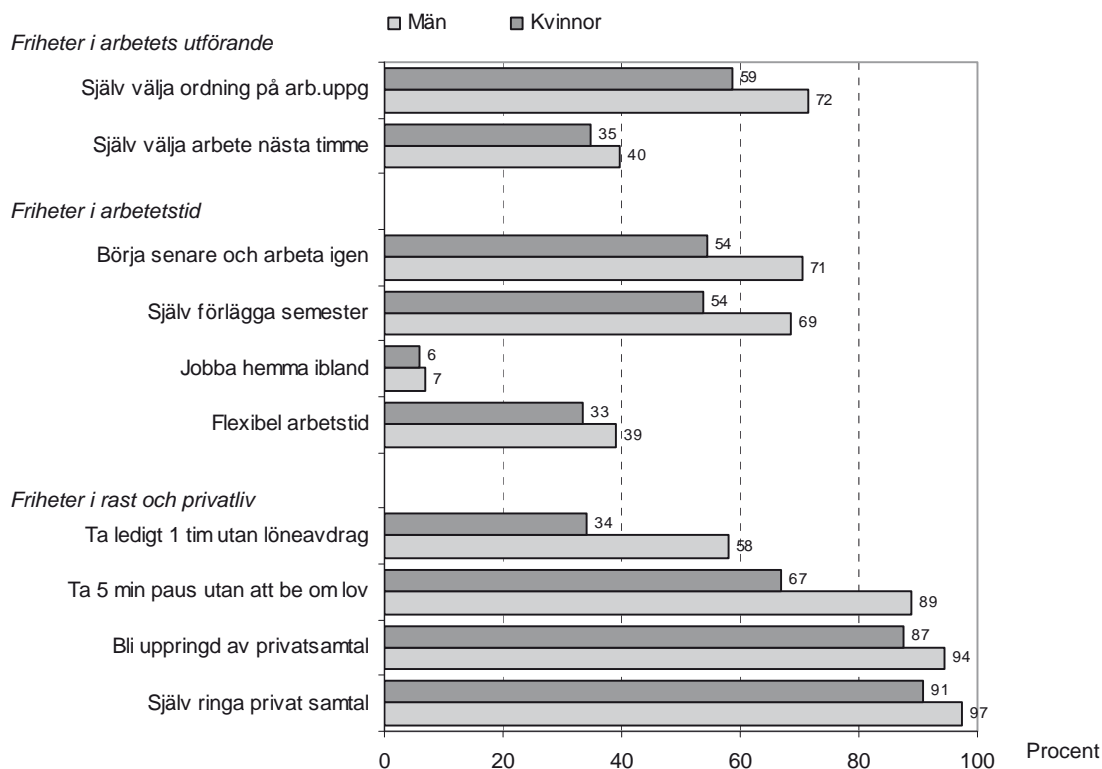
Även mellan kvinnor och män är skillnaden stor vad gäller friheter i arbetet. Män har i klart högre grad än kvinnor tillgång till var och en av de tio friheter i arbetet som ingår i undersökningen. Detta gäller bland såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar. Inte ett enda undantag går att hitta i undersökningen och dessutom är skillnaden ofta mycket stor.

Bland LO-medlemmar är skillnaden störst när det gäller friheter i rast. Det vill säga friheten att ta en timme ledigt utan löneavdrag och att ta fem minuters paus utan att be om lov. Av LO-männen har 89 respektive 58 procent dessa friheter medan 67 respektive 34 procent av kvinnorna har det (se diagram 2.18).

Nästan lika stor skillnad är det för friheterna att börja senare och jobba igen samt att själv förlägga sin semester. Cirka 70 procent av LO-männen och 54 procent av LO-kvinnorna har dessa friheter.

Även friheterna att välja ordning på arbetsuppgifterna, välja arbete nästa timme, flexitid, bli uppringd eller själv ringa gäller genomgående i högre grad för LO-män än för LO-kvinnor.

Diagram 2.18 Friheter i arbetet för kvinnor och män
LO-medlemmar



Förmåner i arbetet

Förutom själva lönen så kan anställda ha andra typer av förmåner i arbetet. Det kan gälla såväl stort som smått, från gratis kaffe eller frukt till leasingbil eller vinstandelar.

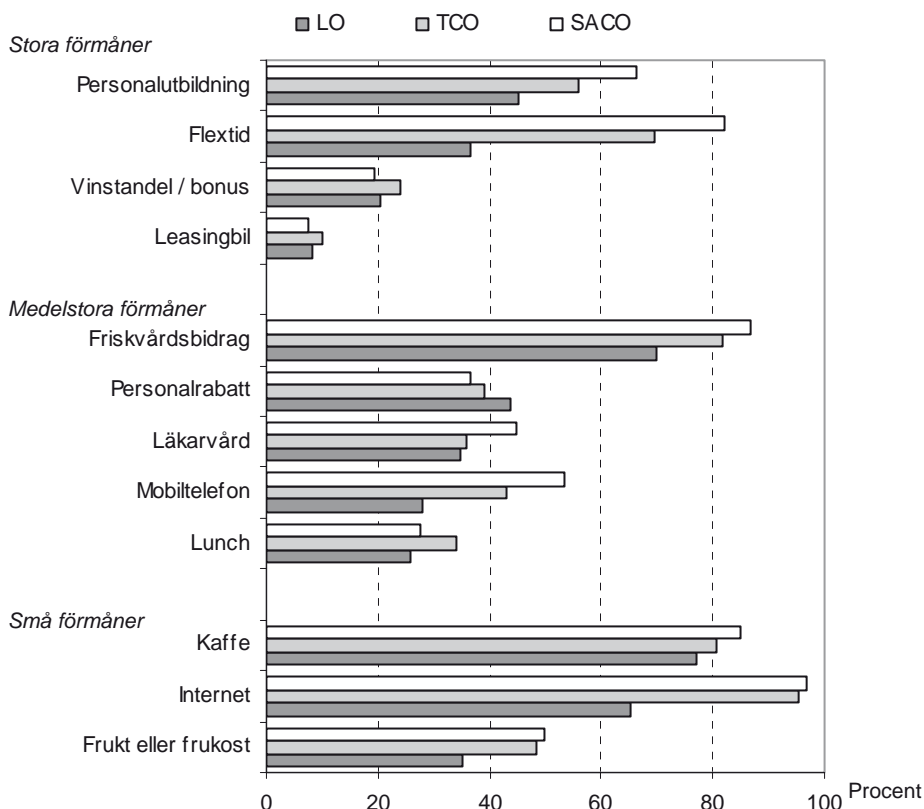
Liksom för friheterna i arbetet varierar även förmånerna i arbetet mellan såväl LO-, TCO- och SACO-medlemmar som mellan kvinnor och män. Nästan samtliga förmåner, som här undersöks, gäller i mindre grad LO-medlemmarna och kvinnor än TCO- och SACO-medlemmar och män.

Störst skillnad mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar är det för förmånerna personalutbildning, friskvårdsbidrag, mobiltelefon, flexitid och Internet. Exempelvis har 56 procent av TCO-medlemmarna och 66 procent av SACO-medlemmarna personalutbildning minst en vecka per år jämfört med 47 procent av LO-medlemmarna.

För några av förmånerna är dock skillnaden mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar liten. Det gäller främst vinstandelar/bonus samt leasingbil (se diagram 3.2).

Endast en av de förmåner som ingår i undersökningen, gäller främst LO-medlemmar. Det är personalrabatter som 44 procent av LO-medlemmarna har, jämfört med 39 respektive 37 procent av TCO- och SACO-medlemmarna.

Diagram 3.2 Förmåner i arbetet år 2011



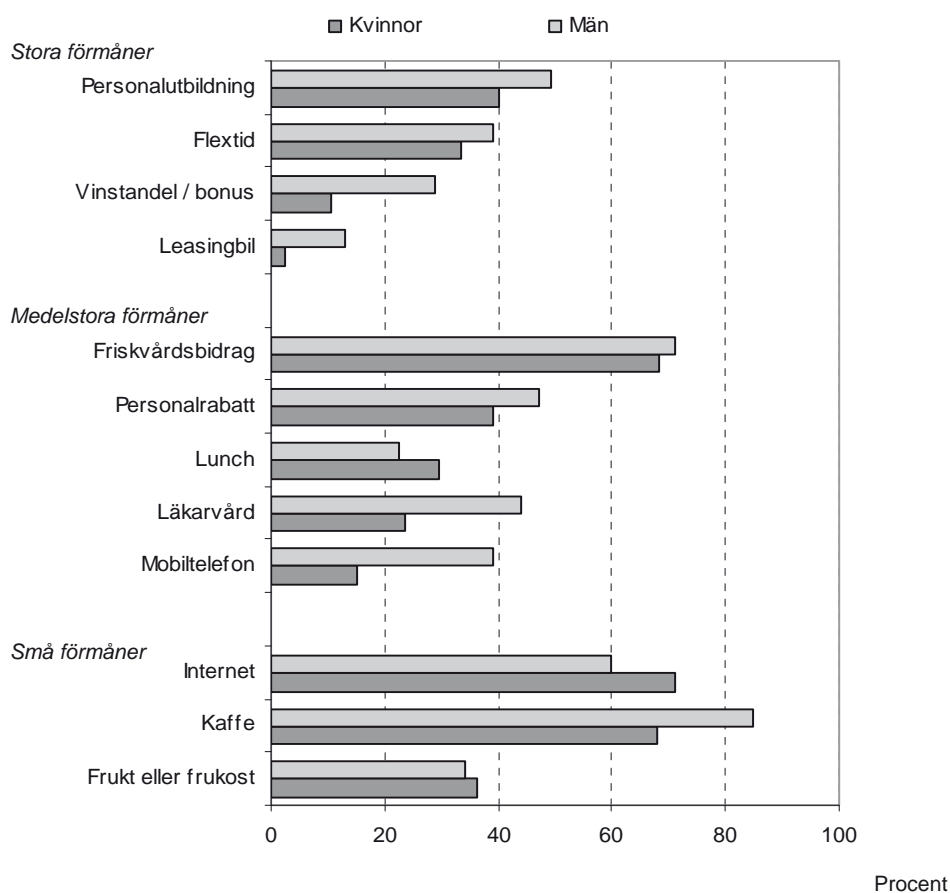
De flesta förmåner i arbetet gäller i högre grad män än kvinnor. Störst är skillnaden för de så kallade stora förmånerna – personalutbildning, flextid, vinstandelar och leasingbil – då en klart högre andel av männen än av kvinnorna har dessa friheter.

Även medelstora förmåner som fri/subventionerad läkarvård och mobiltelefon gäller främst män. Två av de medelstora förmånerna gäller dock främst kvinnor, subventionerad lunch och friskvårdsbidrag.

Kvinnor har även förmånerna fri frukt eller frukost och Internet i högre grad än män

Skillnaden mellan LO-förbunden är relativt stor vad gäller medlemmarnas förmåner. De flesta förbund ligger ömsom över och ömsom under genomsnittet för samtliga LO-medlemmar. Tre förbund ligger dock oftast över genomsnittet medan två förbund oftast ligger under genomsnittet. Det är IF Metall, Livs och SEKO som oftast ligger över genomsnittet medan Kommunal och Transport oftast ligger under.

Diagram 3.3 Förmåner i arbetet år 2011
LO-medlemmar. Kvinnor och män



Upplevd klass – arbetare eller tjänsteman

Av samtliga LO-medlemmar uppger 91 procent att de känner sig som arbetare medan 6 procent känner sig som tjänstemän (se diagram 4.1).

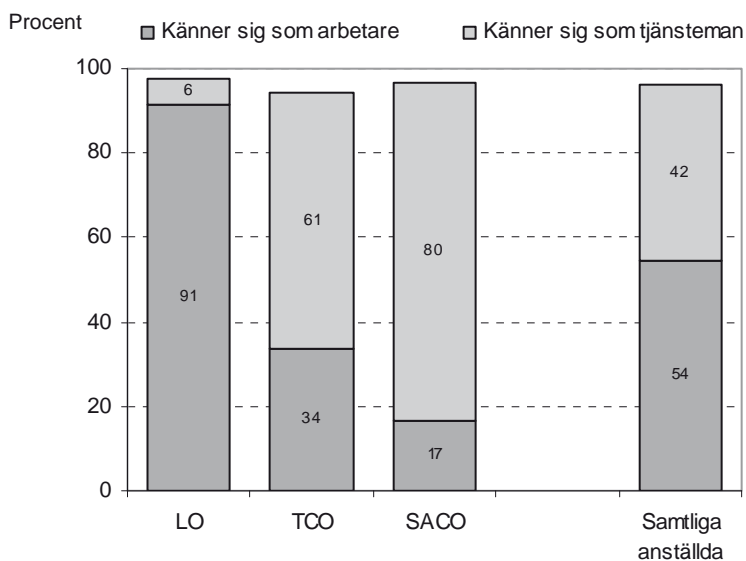
Även en stor del av såväl TCO- som SACO-medlemmarna uppger att de känner sig som arbetare. Bland TCO-medlemmarna är det hela 34 procent som känner sig som arbetare och bland SACO-medlemmarna 17 procent. En klar majoritet av såväl TCO- som SACO-medlemmarna känner sig dock som tjänstemän, 61 respektive 80 procent.

Skillnaden i upplevd klass mellan kvinnor och män är liten bland LO-medlemmar då 90 procent av LO-kvinnorna och 93 procent av LO-männen känner sig som arbetare. Bland TCO- och SACO-medlemmarna är skillnaden större då 41 procent av TCO-kvinnorna känner sig som arbetare medan 22 procent av TCO-männen gör det. Bland SACO-kvinnorna är det 21 procent som känner sig som arbetare och 11 procent av SACO-männen.

Av TCO- och SACO-medlemmarna är det främst de som arbetar inom offentlig sektor – vård, skola och omsorg – som känner sig som arbetare. Högst andel som känner sig som arbetare har TCO-förbunden Vårdförbundet och Lärarförbundet, 60 respektive 53 procent.

Även inom några SACO-förbund är det en relativt stor del av medlemmarna som känner sig som arbetare. Det gäller främst Lärarnas Riksförbund, 40 procent arbetare, närmast följt av Läkarförbundet och SSR, båda 18 procent.

Diagram 4.1 Känner sig som arbetare eller tjänsteman



Arbetarklass, medelklass eller överklass

Utöver frågan om man känner sig som arbetare eller tjänsteman ställs även frågan om man anser att man tillhör arbetarklass, medelklass eller överklass. De två frågorna kan vid en första anblick tyckas lika, men den andra frågan är mer komplex i den meningen att den speglar en persons position i såväl arbetsliv som privatliv.

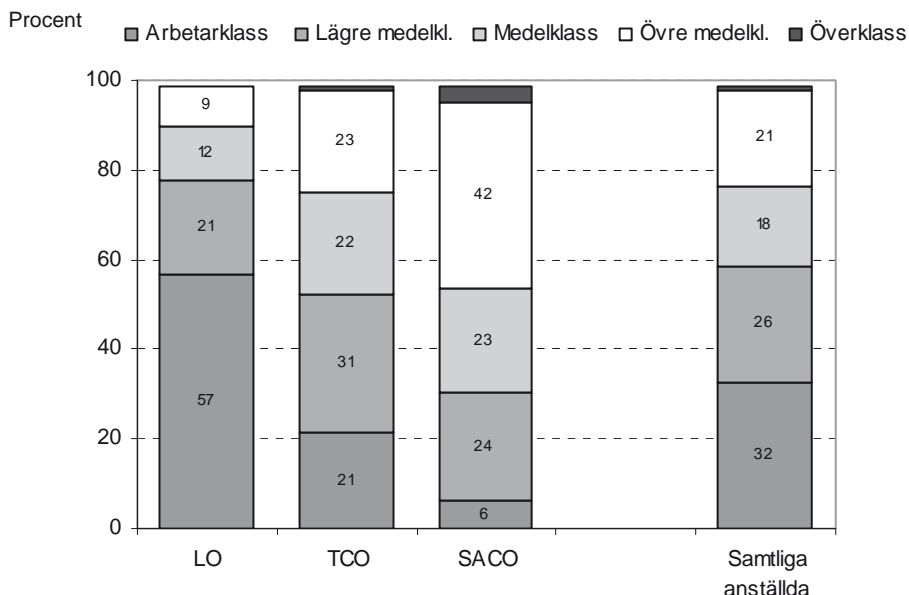
Av samtliga anställda anser två tredjedelar, 66 procent, att de tillhör medelklassen medan knappt en tredjedel, 32 procent, anser sig tillhöra arbetarklassen. Knappt en procent anser att de tillhör överklassen.

Av de 66 procent som anser sig tillhöra medelklassen anser 26 procentenheter att de tillhör undre medelklassen medan 21 procentenheter tillhör övre medelklassen. Resterande 18 procentenheter vill inte välja, utan anser sig bara tillhöra medelklassen rätt och slätt.

En klar majoritet anser alltså att de tillhör medelklassen. Skillnaden är dock stor mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmarna.

Av LO-medlemmarna anser 57 procent att de tillhör arbetarklassen medan 42 procent anser att de tillhör medelklassen. Av dessa 42 procent anser sig drygt hälften, 22 procentenheter, tillhöra den lägre medelklassen.

Diagram 4.8 Vad tillhör du; arbetarklass, medelklass eller överklass?



Bland TCO- och SACO-medlemmarna är det medelklass som gäller. Av dessa anser 77 respektive 89 procent att de tillhör medelklassen medan 21 procent av TCO-medlemmarna och 6 procent av SACO-medlemmarna anser sig tillhöra arbetarklassen.

Tre procent av SACO-medlemmar och en procent av TCO-medlemmarna anser sig tillhöra överklassen.

Kvinnor och män upplever sin klasstillhörighet ganska likartat. Vissa skillnader finns dock då män anser sig vara arbetarklass i lite högre grad än kvinnor. Det gäller dock främst bland LO-medlemmar medan förhållandet är det motsatta bland TCO- och SACO-medlemmar.

En majoritet av medlemmarna i nästan samtliga LO-förbund anser att de tillhör arbetarklassen. Högst andel är det inom SEKO, Målarna och IF Metall, 60 procent. Strax under 60 procent ligger Livs, Kommunal och GS.

Handels är det enda LO-förbunden som har en majoritet medlemmar som anser sig tillhöra medelklassen, 53 procent.

Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställas från LO-distribution:

lo@strombergdistribution.se

Telefax: 026-24 90 26

Augusti 2012

ISBN 978-91-566-2813-9

www.lo.se

PÅ OMSLAGET:

Frida Holm, 23 år, Handels,

Top Hair stylist vid Trudes Birsta City i Sundsvall

FOTO: Lars Forsstedt