

# Kort om RÖSTER OM FACKET OCH JOBBET

Rapport 3 av 5

**Friheter och  
förmåner** i arbetet



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

Sammanfattningsvis finns det knappast något område (möjligen med undantag för förmögenhet) som är så oerhört klasskittat som friheten i arbetet. De som är gynnade av en hög lön har nästan alltid också en mycket stor frihet i sitt arbete, medan de lågavlönade har små möjligheter att påverka. Sambandet mellan lön och frihet är så starkt att man utan vidare kan påstå följande: ”Säg mig vilken lön du har, så ska jag säga dig vilken lön du har i ditt arbete.”

## Viktig välfärdsfråga

En oerhört viktig fråga under åren framöver blir hur vi ska få ett arbetsliv som myndigförklarar människor på arbetsplatserna – inte bara dem som redan är gynnade av en hög lön utan också alla andra.

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

Friheten att kunna påverka sin arbetstid och ledighet upplevs av de allra flesta som *oerhört central ur välfärdssynpunkt*. I själva verket är ett stort mått av sådan frihet nödvändig. Det under de senaste decennierna kraftigt ökade förvärvsarbetet bland kvinnor bland kvinnor har lett fram till en situation där praktiskt taget alla i arbetsför ålder ingår i arbetskraften. Kvinnornas arbetstider har dessutom ökat

starkt. Det är alldeles uppenbart att mycket av vårt välfärds-samhälles funktionsförmåga *hänger på att vi kan samordna vårt arbetsliv med livet utanför detta*. Det förutsätter ett ganska stort mått av frihet att påverka det arbete man, till exempel vad gäller arbetstider. ■

## Frihet vad gäller arbetstid och ledighet

Den minsta friheten både vad gäller arbetstider och möjligheter att styra den egna arbetssituationen har lågavlönade *kvinn-*

*liga arbetare*, medan de mest gynnade är högavlönade *manliga tjänstemän*. Några exempel på dessa skillnader ges i följande tablå. Det är *svårt att se att det är behoven* som har varit vägledande för denna fördelning.

## Alla friheter ökar med lörens storlek

De lågavlönade har mycket liten frihet. Med ökad lön ökar friheten på ett närmast dramatiskt sätt. Till exempel visar undersökningen att nästan åtta av tio anställda med en lön på mer än 30 000 kronor *kan ta ledigt under arbetsdagen ett ärende på en timme*. Bland dem som tjänar högst 16 000 kronor är det mindre än fyra av tio som har en sådan frihet. De får själva betala – genom löneavdrag – om de behöver utträta ett ärende, till exempel gå till tandläkaren eller gå och klippa sig.

*Att ha möjlighet att komma senare en dag och jobba igen tiden*

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

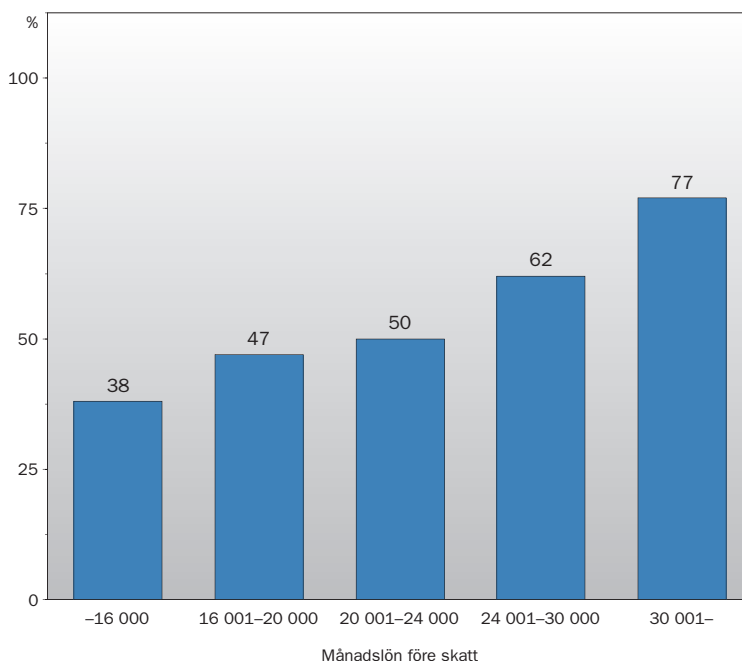
	Kan utträta kortare ärende utan löneavdrag	Kan börja senare en dag och jobba igen senare	Har flexitid	Kan själv bestämma semesterförläggning
<b>LO</b>				
Kvinnor	32	55	38	55
Män	44	67	38	66
<b>TCO</b>				
Kvinnor	46	70	58	57
Män	69	81	69	69
<b>SACO</b>				
Kvinnor	55	74	71	61
Män	71	90	83	69

vid ett annat tillfälle är en annan viktig frihetsaspekt. Det kan till exempel behövas när man ska ta emot en hantverkare i bostaden eller när ett barn behöver extra tid och hjälp en morgon. Även denna frihet är mycket ojämnt fördelad. Andelen som *inte* har möjlighet att komma senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle är drygt 40 procent bland anställda med en lön på högst 16 000 kronor i månaden, men endast ungefär 5 procent bland dem med en lön överstigande 30 000 kronor i månaden.

Att ha *flextid*, det vill säga att man inom vissa tidsramar själv kan bestämma när man ska börja eller sluta sin arbetsdag, är en frihet som praktiskt taget alla sätter mycket värde på. Flextid är ovanlig bland dem med låga löner, men med ökad lön växer andelen med flextid kraftigt. Nästan nio av tio med en lön överstigande 30 000 kronor i månaden har flextid, jämfört med endast ungefär fyra av tio med en lön på högst 16 000 kronor.

Även *möjligheterna att själv bestämma när man vill förlägga sin huvudsemester* är ojämnt fördelade, dock inte på långt när så tydligt som när det gäller till exempel flextid. Till exempel visar resultaten att andelen som *inte* själv kan bestämma när man vill kan bestämma sin semesterförläggning är drygt 40 procent bland dem med en månadslön på högst 16 000 kronor jämfört med ungefär 15 procent bland dem med en månadslön på minst 30 000 kronor.

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



### Stora skillnader på "ofrihetens trappa"

Resultaten sammanfattas med hjälp av en "ofrihetstrappa", där vi rangordnar olika grupper av anställda efter andelen med stor ofrihet vad gäller arbetstid och ledighet.

På denna trappa är det en mycket stor skillnad mellan det översta trappsteget – där de står som har den minsta ofriheten – och det nedersta stegen, på vilket vi återfinner dem med den allra största ofriheten.

Allra *störst ofrihet* har LOs kommunalt anställda kvinnor. De som har den *minsta ofriheten* är de privat och statligt anställda SACO-medlemmarna och TCOs privatanställda män.

### Också betydande olikheter mellan förbunden

Av de elva förbunden inom LO som jämförs i tablån på sidan 4 ligger Livs och Pappers *särskilt illa till* vad gäller frihet i fråga om arbetstid och ledighet i arbetet. Medlemmarna i Livs har förhållandevis små möjligheter att uträtta kortare ärenden utan löneavdrag, små möjligheter att komma senare en dag och jobba igen tiden senare och andelen som har flextid är mycket låg. Medlemmar i Pappers har låga värden på *de tre senare* av de fyra friheter som beskrivs i tablån och endast vad gäller den första friheten (kunna uträtta kortare ärende utan löneavdrag) ligger förbundet hyggligt till.



Också Skogs- och Träfacket och Kommunal ligger förhållandevis lågt vad gäller frihet i fråga om arbetstid och ledighet. De grupper av anställda som ligger *bäst* till är SACOs privatanställda och SACOs statligt anställda.

### Att klara livets

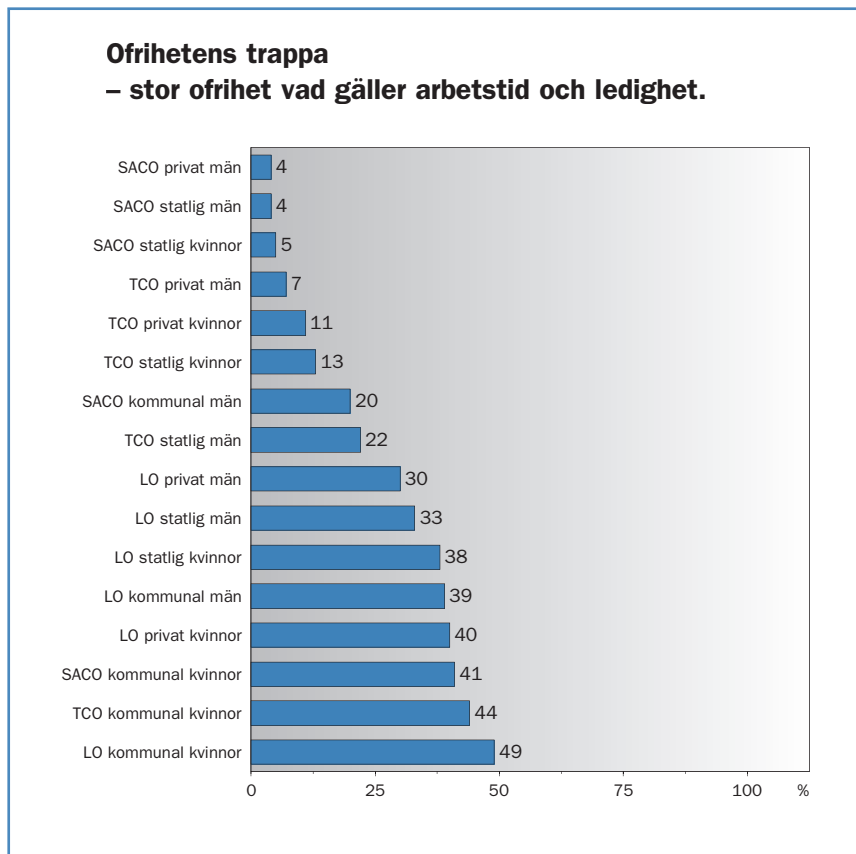
#### stora och svåra tidspussel

När det gäller att klara samordningen mellan förvärvsarbete och andra viktiga delar i livet – det som kan beskrivas som ”livets stora och svåra tidspussel” – blir friheten ifråga om arbetstid och ledighet ofta *särskilt viktig och avgörande* för anställda med barn. Det visar sig att många föräldrar här befinner sig i en mycket besvärlig situation – och i synnerhet gäller det bland LOs medlemmar bland vilka ofriheten är så mycket större än bland andra.

De problem som föräldrar har kan illustreras med några *exempel*:

- Så mycket som sju av tio ensamstående LO-kvinnor med barn kan inte utträta ett ärende på en timme utan att få löneavdrag.
- Ungefär 40 procent av alla LO-kvinnor med barn (samboende och ensamstående) kan inte börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle.

Men också LO-pappornas frihet vad gäller arbetstid och ledighet i arbetet är i flera avseenden mycket hårt beskuren, och även många tjänstemän med barn har sådana begränsningar av friheten



**Frihet vad gäller arbetstid och ledighet.**

	Kan utträta privata ärenden på en timme utan löneavdrag	Kan börja senare en dag och jobba igen senare	Har flextid	Kan själv bestämma semesterförläggningen
Industrifacket	43	71	35	58
Livs	31	47	23	55
Metall	40	73	41	56
Pappers	36	42	23	42
Skogs- och Träfacket	34	59	25	50
Mälarna	55	81	49	84
Fastighets	49	59	51	71
Handels	38	62	30	63
Hotell- och Restaurang	30	56	31	63
SEKO	44	60	39	68
Kommunal	32	52	37	52
Hela LO	38	61	38	61
Hela TCO	55	74	62	62
Hela SACO	63	82	77	65
Samtliga anställda	48	69	52	62

i jobbet att det leder till stora svårigheter att förena jobbet med ansvaret som förälder.

Problemen att klara det stora tidspusslet, som så många för-

äldrar upplever, har *betydelse för hela familjens situation* – även barnens livsvillkor påverkas i hög grad.

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

Genom jämförelser med tidigare undersökningar åren 1988, 1993 och 1998, då exakt samma frågor ställdes, kan vi se vad som har hänt under en period av sammanlagt nästan femton år. Det visar sig att friheten vad gäller arbetstid och ledighet *har ökat mycket påtagligt*.

Störst är förändringarna vad gäller *flextiden*. Bland LO-medlemmar skedde här en ökning från 18 till 29 procent under de tio åren mellan 1988 och 1998, och under de sista fyra åren mellan 1998 och 2002 har det skett en ytterligare ökning till 38 procent. Det innebär alltså mer än en fördubbling under de knappt femton åren.

Också *möjligheterna att börja senare en dag och jobba igen tiden vid ett annat tillfälle* har ökat, dock inte lika starkt som vad gäller flexid. Sedan 1988 har ökningen varit från 50 till 61 procent bland LO-medlemmar.

Att *själv kunna bestämma sin semesterförläggning* har blivit mycket vanligare bland de anställda – ökning från 44 till 61 procent för LO sedan 1988.

Vad gäller att *kunna utträta privatärendet på en timme utan löneavdrag* har ökningen varit mycket mera blygsam – knappast någon alls för LO-medlemmar sedan den förra undersökningen för fyra år sedan och med endast fem procentenheter under hela femtonårsperioden sedan 1988 (från 33 till 38 procent).

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

## Frihet att kunna styra sin arbetssituation

Att själv kunna styra sin arbetssituation är en annan viktig aspekt på friheten i arbetet. För de flesta anställda kan det tyckas vara givet att man själv ska kunna *bestämma i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter*. Men brist på ett sådant inflytande är en realitet för många. De förbund som ligger allra sämst till är Livs och Pappers.

Vad gäller frågan om man kan *bestämma vad man ska arbeta med nästa timme* kan vi konstatera att bristen på inflytande är ännu mera påtaglig och ännu mera ojämnt fördelad. Skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är mycket stora, och detta gäller i alldeles särskilt hög grad inom den privata och statliga sektorn.

## Kortare pauser

Att *kunna gå ifrån sin arbetsplats under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare*, för att till exempel gå på toaletten, är någonting som man på många arbetsplatser tycker är så självklart att man knappast ens funderar på det. Men detta är inte en självklarhet för alla. Till exempel framgår att så mycket som ungefär *tre av tio* kvinnor

inom LO *inte* har denna frihet. Också bland TCOs kvinnor visar det sig att så mycket som två av tio *inte* har denna viktiga frihet. Det kan jämföras med att knappast några alls bland SACOs män befinner sig i den här situationen. Denna ofrihet är bland de jämförda elva LO-förbunden störst i Kommunal och Hotell- och Restaurang.

En indelning efter *födelse-land* visar att det finns en klar skillnad. Att *inte* kan gå ifrån sin arbetsplats i fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare är *vanligare* bland födda utanför Norden än bland dem som är födda i Sverige.

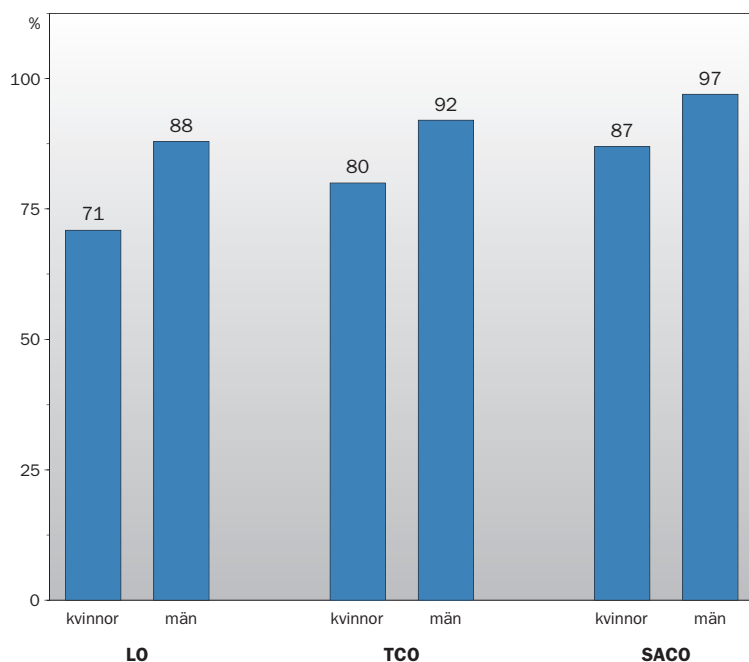
## Hårt styrd arbetssituation

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

Men också de kommunalt anställda kvinnorna inom LO ligger mycket långt ner på denna trappa. Resultaten visar att SACOs privatanställda män är den andra ytterligheten – med nästan inga alls som har en hårt styrd arbetssituation.

Det finns också vissa olikheter mellan små och stora arbetsplatser. Bland LO-medlemmar

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



är det så att vid arbetsplatser med mindre än femtio anställda är andelen med en "hårt styrd arbetssituation" *lägre* än vid större arbetsplatser. En högre grad av specialisering på de större arbetsplatserna kan ligga bakom denna skillnad.

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

#### Möjligheterna att påverka den egna arbetssituationen har förändrats mycket lite

Man måste tyvärr konstatera att friheten vad gäller att styra den egna arbetssituationen *inte* har ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan – inte

heller jämfört med undersökningen för ungefär tio år sedan. I förhållande till undersökningen för femton år sedan kan däremot små förbättringar noteras, dock inte vad gäller att ta kortare pauser utan att be om lov eller kalla på ersättare. ■

#### Förmåner i arbetet

I undersökningen har också ställts frågor om en rad olika förmåner i arbetet. Sammanfattningsvis visar det sig att *av hela gruppen anställda* är andelen med de olika förmånerna följande:

- Ungefär 35 procent har någon form av subventionerad lunch, till exempel personalmatsal, lunchkuponger, rikskuponger
- Var fjortonde (7 procent) har leasingbil eller rätt att använda företagets bil på fritiden

- 15 procent har delaktighet i vinst genom vinstandelar
- Ungefär två av tre har gratis kaffe på jobbet
- Drygt 55 procent har möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år
- Nästan sju av tio har tillgång till motionslokaler på arbetsplatsen eller möjlighet att använda annan motionsanläggning till reducerat pris
- Ungefär fyra av tio har tillgång till subventionerad läkarvård i sitt arbete.

Men skillnaderna mellan olika grupper av anställda är stora. Nästan alla förmåner visar sig ha ett *tydligt samband med lönen*.

Andelen med respektive förmån ökar med lönens storlek. För flera av förmånerna är sambanden utomordentligt starka.

Till exempel kan man se att möjligheterna till personalutbildning växer dramatiskt med ökad lön. Bland dem med lägst lön har endast ungefär 40 procent möjlighet till personalutbildning på minst en vecka per år. Sedan stiger denna andel kraftigt och når bland dem med en månadslön på över 30 000 kronor upp till nästan 95 procent.

#### Små och stora arbetsplatser

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

vinstandelar, möjlighet till personalutbildning, tillgång till motionslokaler och subventionerad läkarvård. ■

## Har förmåner blivit mer eller mindre vanliga?

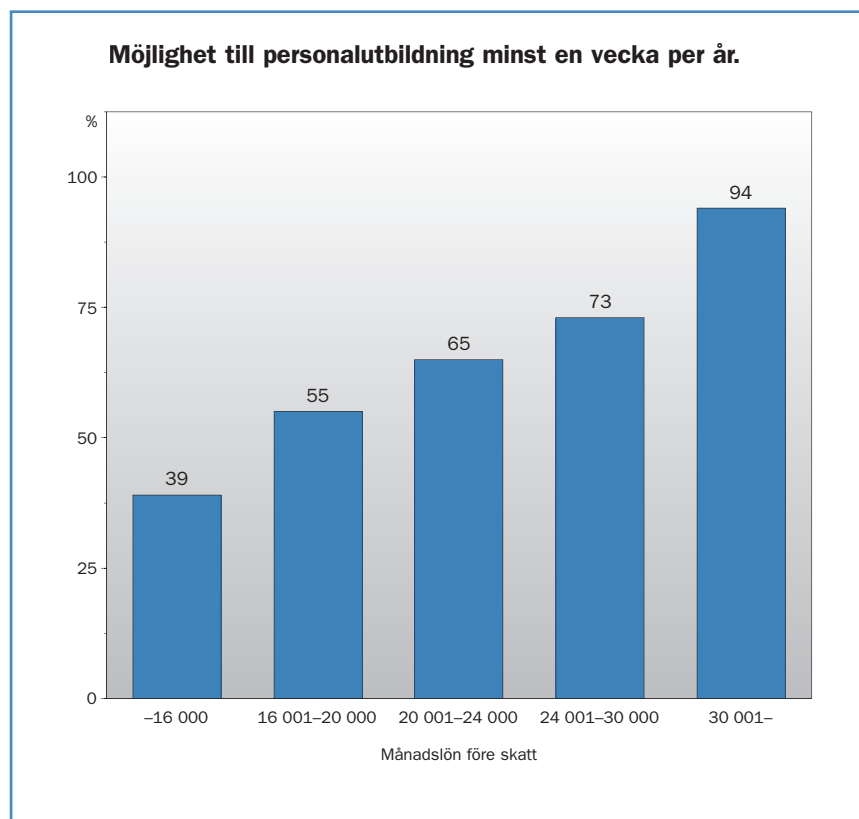
Om vi ser till de förändringar som har skett under den period vi studerar visar det sig att andelen med *subventionerad lunch* har minskat (från 49 till 32 procent bland LO-medlemmar sedan 1988 och en mycket påtaglig minskning även bland tjänstemän). En fråga som man kan ställa sig är om dessa ganska stora förändringar kan ha haft effekter på kostvanorna?

*Gratis kaffe* har däremot kommit att bli en vanligare förmån i arbetet (ökning från 29 till 66 procent sedan 1988 bland LO-medlemmar).

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

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

Resultaten visar att andelen



LO-medlemmar med *subventionerad läkarvård* minskade mellan 1988 och 1998 från 41 till 35 procent, men har sedan varit ungefär oförändrad. Också bland TCO- och SACO-medlemmar är mönstret likartat, det vill säga först en minskning mellan 1988 och 1998 och därefter påtagligt oförändrad nivå.

Den grupp som i *minst* utsträckning har rätt till den förmån som subventionerad läkarvård innebär, är *LOs kvinnor*. Det kan framstå som närmast stötande med tanke på att det är dessa som har den sämsta hälsan – och dessutom de allra lägsta lönerna.

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

grupper av anställda (från 33 till 62 procent för LO-medlemmar sedan 1988).

Möjligheterna till *personalutbildning på minst en vecka per år* har inte ökat sedan den förra undersökningen för fyra år sedan, men har ökat lite sett på lite längre sikt (från 39 till 46 procent sedan 1988 för LO-medlemmar). ■

# BESTÄLLNING

## Häng med i serien!

Du kan här beställa rapport 1–3. Rapporterna 4 och 5 kan du förbeställa och få dem hemskickade så fort de kommer ut under våren och sommaren 2003.

Den här kortversionen är gratis. Rapporterna kostar 40 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditonsavgift tillkommer. Du kan antingen vända dig direkt till LO-distribution eller använda beställningstalongen.



### Ja, jag vill beställa Röster om facket och jobbet

Rapporterna kostar 40 kr/st inkl moms. Frakt och expeditonsavgift tillkommer.

antal

**Rapport 1 – Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter**

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1923-5

**Rapport 2 – Synen på lönesättning och löneskillnader**

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1924-3

**Rapport 3 – Friheter och förmåner i arbetet**

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1925-1

**Kort om rapport 3**

Gratis. ISBN 91-566-1958-8

**OH-bilder i färg – 33 stycken utvalda diagram och tablåer ur rapport 3**

Pris: 200 kronor. ISBN 91-566-1960-X  
Finns även som pdf-dokument på LOs hemsida

**OH-bilder i färg – 65 stycken diagram och tablåer ur rapport 3**

Pris: 250 kronor. ISBN 91-566-1959-6  
Finns även som pdf-dokument på LOs hemsida

**Affisch A3, rapport 3**

Gratis. ISBN 91-566-1961-8

**Affisch 70x100 cm, rapport 3**

Gratis. ISBN 91-566-1962-6  
(Max 2 per beställning)

### Utkommer våren och sommaren 2003:

**Rapport 4 – Facklig aktivitet och fackligt arbete**

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1926-X

**Rapport 5 – Sammanfattning och slutsatser**

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1927-8

### Beställare:

.....  
Företag/organisation

.....  
Beställarens namn

.....  
Gatuadress

.....  
Postbox e dyl

.....  
Postadress

.....  
Telefonnummer

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

### Beställ direkt från LO-distribution

LO-distribution,  
Fredriksgatan 81,  
811 37 SANDVIKEN  
Fax: 026-24 90 10 Telefon: 026-24 90 26  
E-post: lo@strombergdistribution.se

### Vill du veta mer?

www.lo.se  
08-796 25 00





VIK HÄR

LO  
BETALAR  
PORTOT

LO

---

Svarspost  
110 401 902  
110 00 STOCKHOLM

TEJPA  
HÄR



## Den största fackliga undersökningen

Löntagarnas inställning i olika fackliga frågor och till facket är naturligtvis helt avgörande för den fackliga verksamheten. För att komplettera mötesverksamhet, fackliga kurser och det vardagliga fackliga arbetet har LO därför låtit Statistiska centralbyrån (SCB) göra en undersökning bland löntagare om deras åsikter i olika frågor.

Såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO ingår i undersökningen, liksom anställda som inte är medlemmar i någon facklig organisation. Sammanlagt har så mycket som drygt 7 000 personer intervjuats. Motsvarande undersökning gjordes 1988, 1993 och 1998 och det är därför möjligt att studera hur attityder och åsikter har förändrats med tiden.

I denna tredje rapport belyses följande frågor:

- Vilka friheter vad gäller arbetstid och ledighet har olika grupper av anställda?
- I vilken utsträckning kan de styra sin arbetssituation?
- Vilka möjligheter finns att bli kontaktad på jobbet?
- Hur vanliga är olika förmåner i arbetet som till exempel subventionerad lunch, vinstandelar, tjänstebil och läkarvård?
- Vilken omfattning har personalutbildningen och hur är den fördelad?

De kommande rapporterna om undersökningen publiceras successivt under våren och sommaren 2003. Ansvarig på LO är Sven Nelander, telefon 08-796 26 25, e-post [sven.nelander@lo.se](mailto:sven.nelander@lo.se).

Detta är det tredje nyhetsbladet i serien "Röster om facket och jobbet".

### Tidigare utgivna rapporter

Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter  
Synen på lönesättning och löneskillnader

### Kommande rapporter

Facklig aktivitet och fackligt arbete  
Sammanfattning och slutsatser

